DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

CAO CRV

CAO 1 juni 2024 t/m 31 mei 2025

afgesloten tussen

CRV

enerzijds en

CNV Vakmensen;

De Unie

FNV

anderzijds

CRV B.V. Document in progress
CRV B.V. Document in progress

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Inhoud

Hoofdstuk 1 Definities 4
Artikel 1: Definities 4
Hoofdstuk 2 Verplichtingen partijen: vakbonden-werkgever, werkgever jegens werknemers en werknemer jegens werkgever 5
Artikel 2: Algemeen 5
Artikel 3: Algemene verplichtingen van CAO-partijen 6
Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever 6
Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer 7
Hoofdstuk 3 In diensttreding en einde arbeidsovereenkomst 8
Artikel 6: Indiensttreding 8
Artikel 7: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 8
Hoofdstuk 4 Arbeidstijden 9
Artikel 8: Arbeidsduur 9
Artikel 9: Werktijden 10
Artikel 10: Thuiswerken 11
Artikel 11: Feestdagen 11
Artikel 12: Werken op inconveniënte tijdstippen 11
Artikel 13: Consignatie- en bereikbaarheidsregeling 12
Artikel 14: Overwerk 12
Artikel 15: vervallen 12
Artikel 16: Overwerkbepalingen voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen 13
Artikel 17: Toeslagen voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen 13
Hoofdstuk 5 Beloning en bijzondere beloning 14
Artikel 18: Functiegroepen en salaris 14
Artikel 19: Vakantietoeslag 16
Artikel 20: Eindejaarsuitkering 16
Artikel 21: Overlijdensuitkering 16
Hoofdstuk 6 Afwezigheid 17
Artikel 22: Vakantiedagen 17
Artikel 23:Opbouw vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid 18
Artikel 24: Bijzonder verlof 18
Artikel 25: Wettelijke verlofvormen Wet arbeid en zorg 19
Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid 20
Artikel 26: Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid 20

CRV B.V. Document in progress

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Artikel 27: Aanvulling na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid 21
Artikel 28: Weigeren loonbetaling en of aanvullingen 22
Artikel 29: Overtreding controlevoorschriften 22
Artikel 30: Regres 22
Hoofdstuk 8 Vergoedingen en verstrekkingen 23
Artikel 31: Woon-werkvergoeding 23
Artikel 32: Bedrijfsauto 23
Artikel 33: Zakelijk gebruik privé auto 23
Artikel 34: Telefoonregeling 23
Artikel 35: Verhuiskostenregeling 23
Artikel 36: Werkkleding 23
Hoofdstuk 9 Inzetbaarheid 24
Artikel 37: Gezamenlijke verantwoordelijkheid 24
Artikel 38: Ontwikkeling en opleiding 24
Artikel 39: Duurzaam inzetbaarheidsbudget 24
Artikel 40: Seniorenregeling 25
Hoofdstuk 10 Persoonlijke keuzebudget 25
Artikel 41: Persoonlijk keuzebudget 25
Hoofdstuk 11 Pensioen 28
Artikel 42: Pensioen 28
Hoofdstuk 12 Uitzendkrachten 29
Artikel 43: Beloning uitzendkrachten 29
Bijlage 1: Functiewaardering 30
Bijlage 2: Salarisschalen 31
Bijlage 3: Protocolafspraken 32

CRV B.V. Document in progress
CRV B.V. Document in progress

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

a. werkgever:
CRV B.V. en Coöperatie Koninklijke CRV U.A. te Arnhem, partij aan werkgeverszijde;

b. vakbonden:
CNV Vakmensen te Utrecht, De Unie te Culemborg en FNV te Utrecht, partijen aan werknemerszijde;

c. werknemer:
de persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld in de CAO-salarisschalen;

d. arbeidsgehandicapte werknemer:
de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW,WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;

CRV B.V. Document in progress

e. maand:
een volle kalendermaand die begint op de eerste dag van de maand om 00.00 uur en eindigt op de laatste dag van de maand om 24.00 uur;

CRV B.V. Document in progress

f. week:
een volle kalenderweek: die begint op zondag om 00.00 uur en eindigt op zaterdag om 24.00 uur;

g. dag:
een volle kalenderdag die begint om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur;

h. dagvenster:
het tijdvak gelegen tussen 06.00 uur en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag;

i. jaar:
een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden, aanvangend op 1 januari en eindigend op 31 december;

j. boekjaar:
een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden, aanvangend op 1 september en eindigend op 31 augustus;

k. maandsalaris:
het bruto salaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen;

l. maandinkomen:
maandsalaris aangevuld met eventuele Persoonlijke Toeslag/PT;

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

m. feitelijk genoten maandinkomens:
de bruto maandinkomens die de werknemer feitelijk heeft ontvangen, vermeerderd met de bruto maandinkomens die de werknemer zou hebben ontvangen in de periode van zwangerschaps- en bevallingverlof en in de periode van ziekte ten gevolge van zwangerschap;

n. uurloon:
0,575% van het maandsalaris;

o. meeruren:
de uren die een parttime werknemer meer werkt dan de overeengekomen uren tot aan het aantal uren van de fulltime werknemer;

p. feestdagen:
de nationale feestdagen zijnde nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei;

q. partner:
de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gemeenschappelijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;

r. Personeelshandboek:
het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid.

Daar waar in deze CAO wordt gesproken over ‘hij’ wordt tevens bedoeld ‘zij’.

Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen de werkgever en een werknemer.

Hoofdstuk 2 Verplichtingen partijen: vakbonden-werkgever, werkgever jegens werknemers en werknemer jegens werkgever

Artikel 2: Algemeen

1. De cao treedt in werking op 1 juni 2024 en heeft een looptijd tot en met 31 mei 2025. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd kunnen cao partijen per aangetekende brief aangeven of beëindiging van deze overeenkomst gewenst is. Als dit niet gebeurt, wordt de looptijd met 6 maanden verlengd, waarna de cao alsnog van rechtswege eindigt, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

2. Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.

CRV B.V. Document in progress

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

3. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het tweede lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de CAO te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

4. Het overleg als bedoeld in het derde lid moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.
   Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

5. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze CAO, geen staking of uitsluiting toepassen.
   Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze CAO niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de CAO in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd.
   Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

CRV B.V. Document in progress

Artikel 3: Algemene verplichtingen van CAO-partijen

1. De werkgever en vakbonden zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

2. De vakbonden zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze CAO door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze CAO. Ook zullen zij hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming.

3. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van de bijdrage op basis van de tussen AWVN en vakbonden gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Partijen komen overeen dat de bijdrage per kalenderjaar zal worden berekend, naar het fte dat in dienst is op 1 januari en dat betrekking heeft op de medewerkers waarop de cao van toepassing is.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Deze CAO heeft een minimumkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer zijn niet geldig. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en).

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

2. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. Werknemers van 45 jaar en ouder worden in de gelegenheid gesteld 1 maal per 3 jaar een algemeen medisch onderzoek te ondergaan, op kosten van de werkgever.

3. De werkgever stelt bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een exemplaar van de geldende CAO ter beschikking.

4. Ingeval van een fusie, reorganisatie, dan wel beëindiging respectievelijk inkrimping van werkzaamheden, zal de werkgever tijdig met de bij deze CAO betrokken werknemers-organisaties in overleg treden, voor zover dit gevolgen heeft voor de rechtspositie van de werknemers.

5. Vakorganisaties kunnen rekenen op een positieve grondhouding van werkgeverszijde wat betreft:
   a. het verlenen van toegang tot door de werkgever aangewezen ruimten ten behoeve van het onderhouden van contacten met leden van de vakorganisatie;
   b. het bieden van mogelijkheden aan vakbondskaderleden, werkzaam in de betrokken onderneming, die een functie vervullen in het vakbondswerk in die onderneming, tot het doen van mededelingen over de vakorganisatie op door de werkgever ter beschikking te stellen publicatieborden.

CRV B.V. Document in progress

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende, op hem van toepassing zijnde, regels naleven.

2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan de voor hem geldende werktijdregeling.

4. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.

5. De werknemer is verplicht de werkgever tijdig en van te voren schriftelijk te informeren met betrekking tot werkzaamheden die hij voor derden of als zelfstandige verricht of voornemens is te gaan verrichten. De informatieverplichting betreft de aanvangs- en eindtijden, alsmede het karakter van de werkzaamheden. Als - naar het oordeel van werkgever - bedrijfsbelangen zich tegen deze werkzaamheden verzetten zal afwijzing daarvan schriftelijk en gemotiveerd gebeuren. Dit artikellid is ook van toepassing op werknemers die (voornemens zijn om) werkzaamheden te verrichten als politiek ambtsdrager.

6. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstrekte geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever of diens cliënten bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.

Hoofdstuk 3 In diensttreding en einde arbeidsovereenkomst

Artikel 6: Indiensttreding

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tenminste tweevoud vastgelegd. Van de door werkgever en werknemer beiden getekende arbeidsovereenkomst, behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.

2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst moet duidelijke bepalingen bevatten, waaruit blijkt:
   a. de naam van de werkgever;
   b. de naam en geboortedatum van de werknemer;
   c. de datum van indiensttreding;
   d. de overeengekomen arbeidstijd en bij afwijking van het normaal arbeidsrooster, de duur en de indeling daarvan;
   e. de functie en de functiegroep waarin aanstelling plaatsvindt;
   f. het salaris en de salarisschaal waarop aanstelling plaatsvindt.

   Andere onderwerpen waarvan werkgever en werknemer een regeling wensen, kunnen eveneens in de schriftelijke arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

CRV B.V. Document in progress

CRV B.V. Document in progress

3. Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk vastgelegd. De wijzigingsbrief danwel nieuwe arbeidsovereenkomst worden zowel namens werkgever als door werknemer ondertekend.

   Bij indiensttreding geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

4. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd;
   c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

5. Arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer met andere werkgever(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn, moeten worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:668a lid 1 BW.

Artikel 7: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

artikel 6 lid 3 van dit hoofdstuk, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

In alle andere gevallen eindigt:
a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
   - op de overeengekomen kalenderdatum of
   - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege per de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

3. De opzegtermijn voor de werkgever hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst. Deze opzegtermijn bedraagt (artikel 7:672 lid 2 BW):
   - voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst is: 1 mnd.;
   - voor de werknemer die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is: 2 mndn.;
   - voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 mndn.;
   - voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is: 4 mndn.

   Voor opzegging door de werknemer geldt als hoofdregel een opzegtermijn van één maand. Afwijking van de opzegtermijn van de werknemer kan alleen schriftelijk overeengekomen worden tot maximaal 6 maanden. Wordt in de individuele arbeidsovereenkomst afgeweken van de wettelijke opzegtermijn van een maand, dan geldt, met in acht name van het bepaalde in artikel 7:672 lid 2 sub 8, voor de werkgever dezelfde opzegtermijn als die van de werknemer.

CRV B.V. Document in progress

4. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige van UWV wordt vastgesteld dat er geen passende re-integratie mogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het UWV Werkbedrijf voldoende re-integratie activiteiten zijn verricht.

Hoofdstuk 4 Arbeidstijden

Artikel 8: Arbeidsduur

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 2087 uur op jaarbasis (52,18 weken * 40 uur). De arbeidsduur van een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato van dit gemiddelde vastgesteld.

2. De in lid 1 genoemde arbeidsduur voor een voltijd dienstverband wordt verkort door het toekennen op jaarbasis van 140 ATV-uren. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt de genoemde ATV-uren naar rato. De werkgever stelt de regeling omtrent ATV-dagen vast, overeenkomstig het bepaalde ter zake in de Wet op de ondernemingsraden, na instemming van de Ondernemingsraad.

3. Voor werknemers die in dienst waren op 1 juni 2018 geldt dat de 16 extra ATV-uren, zoals genoemd in artikel 8.2 van de CAO CRV 2017 (leeftijdsgebonden ATV-uren) intact blijven.
   Bij overschrijding van de leeftijd van 55 jaar ná 2018 worden géén leeftijdsgebonden ATV-uren meer toegekend.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Artikel 9: Werktijden

1. De werktijden worden decentraal vastgesteld door de werkgever met in acht name van de bepalingen ter zake in de Wet op de ondernemingsraden.
2. De werkgever organiseert de werktijden binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen.
3. In beginsel wordt op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 18.00 uur aaneengesloten arbeid verricht. Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken kan ook buiten deze tijden en op zaterdag en zondag arbeid worden verricht.
4. De spreiding van het aantal te werken uren over het jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon zal rekening worden gehouden met de voor die functie specifieke klantvraag.

De werktijden van inseminatoren en werknemers die werkzaam zijn in de stallen worden als volgt bepaald, afwijkend van de leden 1, 3 en 4 van dit artikel:

5. Het werktijdenschema wordt na overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
6. Voor inseminatoren geldt dat het werktijdenschema is verdeeld over alle kalenderweken, gedurende vijf werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zondag.
   6.1 Inseminatoren zullen -met handhaving van 5 werkdagen per week- op 26 zaterdagen gedurende 8 uur per dag en 30 zon- en feestdagen gedurende 5 uur per dag werkzaam zijn.
   6.2 Voor elk uur op een zon- of feestdag geldt dat op een van de dagen maandag tot en met vrijdag 1,6 uur vervangende vrije tijd wordt toegekend.
7. Van het bepaalde in lid 6 kan worden afgeweken: inseminatoren kunnen verplicht worden gedurende -maximaal- 13 weken per jaar op zes dagen per week arbeid te verrichten; dit om piekdrukte in het werk op te vangen.
   Voor de gewerkte uren op die zesde werkdag wordt een gelijk aantal vervangende vrije uren toegekend, in overleg op te nemen buiten de periodes van piekdrukte.
8. Voor werknemers die werkzaam zijn in de stallen geldt dat het werktijdenschema is verdeeld over alle kalenderweken, gedurende vijf werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zaterdag. De werknemer is verplicht op ten hoogste 26 zaterdagen en op ten hoogste 30 zon- en feestdagen tot de functie behorende werkzaamheden te verrichten.
   De zaterdagen en zon- en feestdagen waarop gewerkt wordt, en de tijdstippen van begin en einde van de werkzaamheden worden na onderling overleg vastgesteld en in het werktijdenschema vastgelegd, waarbij inroostering zoveel mogelijk op de zaterdag én op de aansluitende zondag plaatsvindt.
   Voor de gewerkte uren op zaterdag of op zon- en feestdagen wordt zoveel mogelijk aaneengesloten vervangende vrije tijd verleend in de week voorafgaand of aansluitend aan het werkweekeinde.
   Voor elk uur gewerkt op een zon- of feestdag geldt dat op een van de dagen maandag tot en met vrijdag 1,6 uur vervangende vrije tijd wordt toegekend.

CRV Document in progress

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Artikel 10: Thuiswerken

Verzoeken van werknemers tot thuiswerken zullen, indien de bedrijfsomstandigheden en de aard van de functie dit toelaten, in principe worden gehonoreerd. De nadere regels ten aanzien van thuiswerken zijn opgenomen in het personeelshandboek en beschikbaar op intranet.

Artikel 11: Feestdagen

1. Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Indien de werknemer conform de voor hem vastgestelde werktijden wel op de feestdag had moeten werken, vindt doorbetaling plaats op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.
2. Arbeid op feestdagen wordt zoveel mogelijk gecompenseerd in vervangende vrije tijd op basis van 200%. Indien bedrijfsomstandigheden niet toelaten de hiervoor genoemde vervangende vrije tijd toe te kennen, ontvangt de werknemer van de werkgever, boven het voor deze arbeid verschuldigde salaris en de overwerkvergoeding, een toeslag per uur ter hoogte van 100% van het voor de werknemer geldende uurloon.
3. Lid 1 en 2 van dit artikel is niet van toepassing op inseminatoren en werknemers die werkzaam zijn in de stallen.
4. Werknemer kan werkgever verzoeken om wegens religieuze overtuiging op bepaalde religieuze (feest-)dagen niet te hoeven werken. Werkgever zal indien en voorzover mogelijk een dergelijk verzoek honoreren.

CRV B.V. Document in progress

Artikel 12: Werken op inconveniënte tijdstippen

CRV B.V. Document in progress

1. Voor arbeid op uren buiten het dagvenster ontvangt de werknemer, naast het basis uurloon, van de werkgever een toeslag per uur ter hoogte van 35% van het voor hem geldende basis uurloon;
2. Voor arbeid op zaterdagen van 0.00 uur tot 17.00 uur is een toeslag van 50% van toepassing;
3. Voor arbeid op zaterdagen van 17.00 uur tot 24.00 uur en voor arbeid op zon- en feestdagen is een toeslag van 100% van toepassing.
4. De leden 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing voor inseminatoren en werknemers die werkzaam zijn in de stallen.
5. Tenzij dit uitdrukkelijk is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van dit artikel niet van toepassing voor werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep 10 en hoger. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt dan omschreven op welke wijze compensatie wordt gegeven voor werken buiten dagvenster en op zaterdag, zon- en feestdagen.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Artikel 13: Consignatie- en bereikbaarheidsregeling

Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dat vereisen, kan de werkgever de werknemer consignatie opleggen. De werknemer is verplicht om tijdens de consignatie bereikbaar te zijn en kan al dan niet verplicht worden bij een oproep naar de bedrijfslocatie te komen.

De werknemers die consignatie opgelegd krijgt en verplicht is op afroep naar het bedrijf te komen voor het verrichten van werkzaamheden ontvangt per uur een consignatievergoeding van:

- 15% van het toepasselijke uurloon op maandag tot en met vrijdag, per uur;
- 22,5% van het toepasselijke uurloon op zaterdag, per uur;
- 30% van het toepasselijke uurloon op zon- en feestdagen, per uur.

Als er sprake is van een bereikbaarheidsdienst waarbij de medewerker niet verplicht is een gang naar het bedrijf te maken, bedragen de voornoemde toeslagen 10%, 15% respectievelijk 20% per uur van het toepasselijke uurloon.

De werktijden voor een oproep worden, naast de consignatie- of bereikbaarheidsvergoeding, beloond conform het toepasselijke uurloon en de toepasselijke toeslagen voor werken op inconveniënte uren en overwerk. Naast deze vergoeding voor werktijd wordt ook de werkelijke reistijd voor de gang naar het bedrijf (heen- en terugreis) vergoed.

CRV B.V. Document in progress

Artikel 14: Overwerk

CRV B.V. Document in progress

1. Onder overwerk wordt verstaan door de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de arbeidsduur conform artikel 8 wordt overschreden.
2. Indien een deeltijdwerker meer uren maakt dan het aantal overeengekomen arbeidsuren, worden deze uren voor zover zij de arbeidsduur van een voltijder niet overschrijden à 100% uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van 18,66% ter compensatie voor de opbouw van vakantie/ATV dagen.
3. In bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling van de werkgever, kan de werknemer in goed overleg worden opgedragen overwerk te verrichten. De werknemer is gehouden, binnen het raam van het wettelijk toegestane, aan redelijke opdrachten voor overwerk te voldoen.
4. Overwerk dient zoveel mogelijk voorkomen of beperkt te worden.
5. Overwerk wordt zoveel mogelijk gecompenseerd in vervangende vrije tijd verhoogd met het geldende percentage voor beloning overwerk van 35%.
   Deze vervangende vrije tijd moet in goed overleg en uiterlijk binnen een periode van 6 maanden worden genoten.
6. Indien overwerk niet kan worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd, ontvangt de werknemer van de werkgever hiervoor een overwerkvergoeding van 35% per uur op het uurloon.
7. Tenzij dit uitdrukkelijk is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van dit artikel, lid 2 uitgezonderd, niet van toepassing voor werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep 10 en hoger. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt dan omschreven op welke wijze compensatie wordt gegeven voor overwerk.
8. Dit artikel is niet van toepassing voor inseminatoren en werknemers die werkzaam zijn in de stallen.

Artikel 15: vervallen

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Artikel 16: Overwerkbepalingen voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen

Voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen worden overuren op jaarbasis berekend overeenkomstig het hierna bepaalde:

1. Het voor de betreffende werknemer geldende aantal normale arbeidsuren op jaarbasis wordt verminderd met de vakantie- en ATV-dagen, feestdagen en de dagen waarop geen arbeid is verricht wegens arbeidsongeschiktheid of wegens verlof als bedoeld in artikel 24 en 25.
   Het aldus verkregen aantal arbeidsuren wordt aangemerkt als voor de werknemer geldende netto-arbeidsuren.
   Voor deeltijdwerkers is het voorgaande naar rato van toepassing.
2. Indien het werkelijke aantal arbeidsuren meer bedraagt dan het in lid 1 bedoelde aantal netto-arbeidsuren, worden deze meerdere uren als overwerk beschouwd. Voor deeltijdwerkers is dit van toepassing op de uren die het aantal netto-arbeidsuren overschrijden, berekend alsof voor de betreffende deeltijdwerker het aantal netto-arbeidsuren op voltijdbasis van toepassing zou zijn.

3.1 Voor inseminatoren geldt dat het saldo tot 80 overwerkuren na afloop van een jaar worden meegenomen als gewerkte uren in het erop volgende jaar. Voor de overwerkuren die het genoemde saldo van 80 overschrijden ontvangt de werknemer een uitbetaling van het voor deze arbeid verschuldigde salaris, met daarboven een overwerkvergoeding van 35 % per uur op het uurloon.

3.2 De in de voorgaande leden omschreven urenberekening en de eventuele uitbetaling ervan wordt jaarlijks binnen 2 maanden na afloop van dat jaar gerealiseerd.

3.3 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst ontvangt de inseminator voor het op dat moment aanwezige saldo aan overwerkuren een uitbetaling van dat saldo aan overwerkuren met, boven het voor deze uren verschuldigde salaris, een overwerkvergoeding van 35% per uur op het uurloon.

4. Voor werknemers die werkzaam zijn in de stallen geldt voor overwerkuren, boven het voor deze uren verschuldigde salaris, een overwerkvergoeding van 35% per uur op het uurloon.

CRV B.V. Document in progress

Artikel 17: Toeslagen voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen

In afwijking van het in artikel 12 bepaalde gelden voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen de volgende toeslagen voor het werken tijdens weekenden en feestdagen:

- Voor het werken op zaterdag tot 17.00 uur een toeslag van 20% per uur;
- Voor het werken op zaterdag vanaf 17.00 uur en op zon- en feestdagen een toeslag van 30% per uur.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Hoofdstuk 5 Beloning en bijzondere beloning

Artikel 18: Functiegroepen en salaris

1. **Algemeen**

a. De functies van de werknemers zijn op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in 13 functiegroepen. Zie Bijlage 1 voor een overzicht van de referentiefuncties.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een normsalaris. De salarisschalen en de normsalarissen opgenomen in bijlage 2.
c. De werknemer ontvangt bij in diensttreding schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, de relatieve schaalpositie (RSP) ten opzichte van het normsalaris en zijn maandsalaris.
Voor medewerkers die in dienst treden geldt een RSP van tenminste 70 in de salarisschaal 1 tot en met 9 en een RSP van tenminste 60 in de salarisschaal 10 tot en met 13.
d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure. Deze is opgenomen in het personeelshandboek

2. **Arbeidsgehandicapte werknemer**

a. De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie.
b. Indien op basis van medische dan wel arbeidskundige redenen, vastgesteld door het UWV, de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd kan de werkgever het salaris evenredig verlagen, na het overeenkomen van deze verlaging met de werknemer.

3. **Aanloopschaal**

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal, zijnde één schaal lager dan de schaal waarin de functie is ingedeeld. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever aan de functie-eisen voldoet, edoch na maximaal 12 maanden, wordt hij ingeschaald in de op de functie van toepassing zijnde salarisschaal.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

4. Salarisherziening op basis van prestatie-afhankelijk belonen

Herziening van het salaris vindt plaats op grond van de beoordeling over het afgelopen boekjaar in beginsel éénmaal per jaar op 1 januari, volgens de navolgende verhogingstabel:

RSP	1. Voldoet niet aan de verwachtingen	2. Voldoet aan een aantal verwachtingen	3. Voldoet aan de verwachtingen	4. Overtreft de verwachtingen	5. Overtreft verwachtingen in ruime mate
tot 70	0,0	3,0	4,0	5,0	6,0
70-75	0,0	2,5	3,5	4,5	5,5
75-80	0,0	2,0	3,0	4,0	5,0
80-85	0,0	1,5	2,5	3,5	4,5
85-90	0,0	1,0	2,5	3,0	4,0
90-95	0,0	1,0	2,0	2,5	3,5
95-100	0,0	0,0	1,5	2,0	3,0
Eindsalaris	NVT	RSP 95	RSP 100	RSP 100	RSP 100

De verhoging is het percentage van het normsalaris en wordt toegepast op het salaris van de werknemer, een en ander totdat het eindsalaris, de maximale RSP, van zijn schaal is bereikt.

a. Indien indiensttreding plaatsvindt in de periode na 1 april tot het einde van het boekjaar, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven. Hetzelfde geldt indien plaatsing in de salarisschaal vanuit de aanloopschaal plaatsvindt in de periode na 1 april tot het einde van het boekjaar.
b. Indien de werknemer zes maanden of langer in het boekjaar wegens arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof of onbetaald verlof) niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging toegekend. Verhoging wordt ook niet toegekend als de werknemer in het betreffende boekjaar minder dan 6 maanden om bovengenoemde reden afwezig is geweest, maar daaraan voorafgaand in het voorgaande boekjaar arbeidsongeschikt (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof of onbetaald verlof) was en deze beide periodes gezamenlijk de termijn van 6 maanden overschrijden. In dit geval vindt geen verhoging plaats in de laatste van de 2 betreffende boekjaren.

5. Tijdelijke waarneming

a. De werknemer die tijdelijk een andere, hoger ingedeelde, functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal van zijn eigen functie.
b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 1 maand aaneengesloten heeft geduurd, krijgt de werknemer daarvoor een toeslag.

6. Promotie

a. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de promotiedatum.
b. De werknemer die bij de promotie nog niet aan de functievereisten voldoet, kan gedurende ten hoogste 6 maanden één schaal lager dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld.
Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd.
c. Indien de promotie plaatsvindt in de periode van 3 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

7. **Aanvaarden lager ingedeelde functie**

De werknemer die wegens onbekwaamheid, disfunctioneren of op eigen verzoek, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
Indien het huidige salaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe salarisschaal, wordt het salaris verlaagd tot het eindsalaris van de nieuwe schaal.

8. **Uitbetaling**

Het maandsalaris wordt voor het einde van de kalendermaand uitbetaald, waarbij als uitgangspunt geldt dat uitbetaling plaatsvindt rond de 25^{e} van elke maand.

Artikel 19: Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het volgende jaar.

2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijk genoten maandinkomens in het vakantietoeslagjaar, echter rekening houdend met de bepalingen rond opname ervan in het Persoonlijk Keuzebudget in artikel 41.

3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens WAO, IVA, WGA en WW, voorzover de betaling van deze uitkering via werkgever plaatsvindt.

CRV B.V. Document in progress

Artikel 20: Eindejaarsuitkering

1. Het opbouwjaar van de eindejaarsuitkering loopt van 1 januari tot en met 31 december van het kalenderjaar.

2. De werknemer ontvangt in de maand december 2,25% eindejaarsuitkering over de som van de feitelijk genoten maandinkomens in het opbouwjaar, echter rekening houdend met de bepalingen rond opname ervan in het Persoonlijk Keuzebudget in artikel 41.

3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 21: Overlijdensuitkering

Bij overlijden van een werknemer ontvangt de overblijvende partner, indien de overledene niet duurzaam gescheiden hiervan leefde, of de minderjarige wettige of erkende minderjarige natuurlijke kinderen van de werknemer of hun partner een bedrag gelijk aan drie maanden salaris waarin niet begrepen het salaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond.
Het hiervoor bepaalde geldt met dien verstande dat de over de genoemde maanden de eventueel te ontvangen uitkering in het kader van ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en toeslagenwet in mindering wordt gebracht op het door de werkgever te betalen bedrag.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Hoofdstuk 6 Afwezigheid

Artikel 22: Vakantiedagen

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie, met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt, van 25 dagen, echter rekening houdend met de bepalingen rond opname ervan in het Persoonlijk Keuzebudget in artikel 41.
   De aanspraken op vakantiedagen betreffen aanspraken op jaarbasis bij een dienstverband met een normaal arbeidsrooster.
   Voor werknemers in deeltijd werkzaam gelden voorts aanspraken evenredig aan de voor hen geldende arbeidsduur ten opzichte van het normale arbeidsrooster.

   Opname van vakantie:

   1. Van de vakantiedagen kan desgewenst tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie worden genoten.
   2. De werkgever kan na overleg met de Ondernemingsraad per kalenderjaar ten hoogste 2 collectieve vakantiedagen aanwijzen.
   3. De werkgever is gehouden tijdig overleg te plegen met de Ondernemingsraad, over het vakantieschema en de eventuele collectieve vakantiedagen.
   4. De tijdstippen van aanvang en einde van de aaneengesloten vakantie worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
   5. De werkgever kan verleend vakantieverlof intrekken, c.q. de tijdstippen van aanvang en / of einde van de vastgestelde aaneengesloten vakantie wijzigen, indien dringende redenen van dienstbelang dit noodzakelijk maken.
      Indien en voor zover voor de werknemer financiële schade ontstaat uit de gebruikmaking van in de eerste volzin omschreven bevoegdheid van de werkgever, wordt hem deze schade door de werkgever vergoed.

   Gedeelte van een jaar:

   a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie.
   b. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.
   c. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.

6. Voor werknemers die in dienst waren op 1 juni 2018 geldt dat de extra vakantiedagen, zoals genoemd in artikel 22.2 onder 1 van de CAO CRV 2017 (leeftijdsgebonden extra vakantiedagen) intact blijven. Bij overschrijding van een leeftijdsgroep ná 2018 komen er géén leeftijdsgebonden extra vakantiedagen méér bij.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Artikel 23:Opbouw vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en/of de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting behouden de werknemers aanspraak op opbouw van vakantiedagen over de volledige periode van arbeidsongeschiktheid conform de geldende wetgeving, en voor zover de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft.

Artikel 24: Bijzonder verlof

Onder bijzonder verlof wordt verstaan het gerechtvaardigd afwezig zijn, anders dan door arbeidsongeschiktheid of verlof, op tijden waarop de werknemer op basis van de geldende werktijdenregeling geacht wordt arbeid te verrichten, onder doorbetaling van een evenredig deel van het maandsalaris.

1. In de navolgende gevallen kan de werknemer bijzonder verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
   a. bij ondertrouw van de werknemer 1 dag;
   b. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer 4 dagen;
   c. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten van de werknemer of diens levenspartner in de eerste en tweede graad, pleegkinderen daaronder begrepen, 1 dag;
   d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart bij het overlijden van de partner van de werknemer, één van zijn kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders of huisgenoten. Bij overlijden van de partner of een kind wordt er ruimte geboden voor het rouwproces en worden er maatwerkafspraken gemaakt met betrekking tot de benodigde ondersteuning en/of extra buitengewoon verlof;
   e. gedurende één dag of dienst bij de uitvaart of crematie van overige bloed- en aanverwanten van de werknemer of diens levenspartner tot in de derde graad;
   f. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt in dit geval doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden ontvangen;
   g. bij de herdenking van 25-jarige of 40-jarige ambtsvervulling of huwelijksduur van de werknemer of van de 25-jarige of 40-jarige of andere bijzondere huwelijksduur van de ouders van de werknemer of diens levenspartner 1 dag;
   h. bij verhuizing van de werknemer 2 dagen tot een maximum van 2 dagen per kalenderjaar;
   i. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
   j. voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

2. Van de werknemer die in deeltijd werkt wordt verwacht dat hij, voor zover dat mogelijk is, bovengenoemde activiteiten plant op de deeltijddagen en van fulltimers wordt verwacht, voor zover dit mogelijk is, deze activiteiten te plannen op ATV-dagen.

CRV Document in progress

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

3. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakbond(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal in de regel schriftelijk en ten minste 2 weken voorafgaand bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim wordt gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gesteld document, waarin deelnemers, datum (s), verzuimduur en activiteiten zijn aangegeven.

Artikel 25: Wettelijke verlofvormen Wet arbeid en zorg

a. Adoptieverlof
De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind, dan wel bij opname van een pleegkind in het gezin, recht op adoptie- en/of pleegzorgverlof zonder behoud van loon. Er bestaat recht op 6 weken verlof. Het adoptieverlof kan worden opgenomen gedurende een tijdvak van 26 weken, vanaf 4 weken voor de feitelijke adoptie tot 22 weken daarna. Tijdens de opname van het adoptie- of pleegzorgverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV, die door de werkgever bij het UWV wordt aangevraagd. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

b. Calamiteitenverlof
De werknemer heeft recht op een naar billijkheid vast te stellen periode van verlof met behoud van loon voor zover daartoe de noodzaak bestaat. Dit calamiteitenverlof heeft betrekking op situaties ontstaan wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of wegens het moeten voldoen aan een wettelijke verplichting voor zover dit niet in de vrije tijd kan.

CRV B.V. Document in progress

c. Kortdurend zorgverlof
De werknemer heeft per twaalf achtereenvolgende maanden recht op kortdurend zorgverlof gedurende twee maal de arbeidsduur per week. Het recht op verlof geldt voor de verzorging van een inwonend kind, ouder, partner, kind, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten en anderen waarmee de werknemer een ‘sociale relatie’ mee heeft**.**: De werknemer heeft tijdens het kortdurend zorgverlof recht op 70% van het loon. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

d. Geboorteverlof
Een werknemer krijgt éénmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof met behoud van loon na de bevalling van zijn partner. De werknemer kan het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen, echter binnen vier weken na de geboorte van het kind. Hierna kan de werknemer maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. De werknemer krijgt dan van het UWV een uitkering van 70% van het maximum dagloon. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is dat de medewerker eerst het geboorteverlof van éénmaal het aantal werkuren per week opneemt. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

e. Ouderschapsverlof
De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind jonger dan acht jaar of de werknemer die op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de opvoeding en verzorging van dit kind op zich heeft genomen, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. Het aantal uren verlof waarop de werknemer recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing. Vanaf 2 augustus 2022 kunnen de eerste 9 weken van dit verlof betaald (tegen 70% van het maximum dagloon van het UWV) opgenomen worden in het 1e levensjaar van het kind. De resterende 17 weken ouderschapsverlof kunnen onbetaald opgenomen worden. Indien er niet volledig of geen gebruik gemaakt is van het betaalde ouderschapsverlof kunnen de 17 weken onbetaald ouderschapsverlof verhoogd

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

met de nog niet opgenomen betaalde ouderschapsverlof weken.

f. Langdurig zorgverlof
Een werknemer heeft per twaalf maanden recht op onbetaald langdurig zorgverlof gedurende zesmaal de arbeidsduur per week. Het recht op verlof geldt voor de verzorging van een inwonend kind, ouder, partner, kind, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten en anderen waarmee de werknemer een 'sociale relatie' mee heeft**.** De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 26: Loondoorbetaling en aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

a. Wetgeving:
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

CRV B.V. Document in progress

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

CRV B.V. Document in progress

c. Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken:
Gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Gedurende de tweede periode van 26 weken ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.

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

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

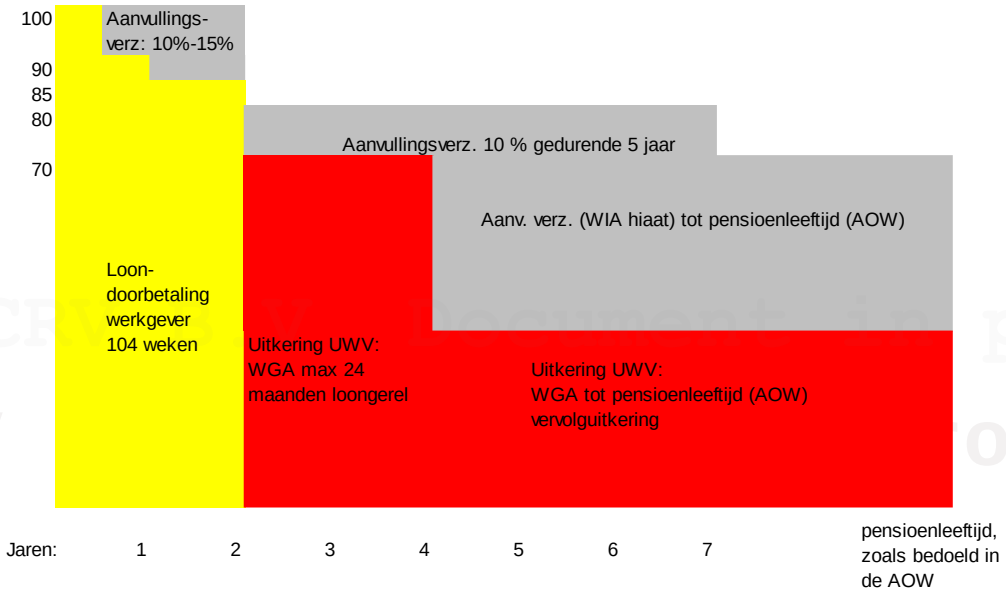
f. Maandinkomen:
In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 1, artikel 1 onder l wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk onder maandinkomen in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt, en voor inseminatoren en personeel werkzaam in de stallen tevens vermeerderd met de gemiddeld verdiende toeslag, genoemd in artikel 17, over het voorgaande jaar.

g. Arbeidsongeschiktheid en werken:

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

De werknemer die tijdens de tweede, derde en vierde periode van 26 weken deels in zijn eigen functie werkt, ontvangt per gewerkt uur 100% van het evenredig deel van zijn maandinkomen. Over de resterende uren ontvangt hij 70% van het evenredige deel van het maandinkomen met daarbij de toepasselijke aanvullingen.
De werknemer die tijdens de tweede, derde en vierde periode van 26 weken zijn eigen functie niet volledig, maar met een verminderde arbeidsprestatie uitoefent, dit ter beoordeling van de werkgever, eventueel na consultatie met de arbodienst, ontvangt over elk gewerkt uur een bij deze arbeidsprestatie behorend deel van het maandsalaris.

h. Werknemersverzekering:
Werknemers kunnen zich verzekeren voor een aanvulling op het inkomen bij arbeidsongeschiktheid:



2. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Wetgeving:
Indien een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 lid 2 sub b BW, en aanverwante wet- en regelgeving, voor zover hierna niet anders is bepaald.

Artikel 27: Aanvulling na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

a. Afbouw
Bij de werknemer die om medische redenen in het kader van re-integratie wordt overgeplaatst naar een lagere functie vindt afbouw plaats van het verschil tussen het oude maandsalaris enerzijds en het nieuwe maandsalaris plus WGA-uitkering anderzijds. De afbouw wordt gerealiseerd in 3 stappen van 3 maanden.
De tijdelijke aanvulling wordt vastgesteld op het moment van toekenning van de WGA-uitkering. Latere wijzigingen van het nieuwe loon worden op de aanvulling in mindering gebracht.

b. Externe herplaatsing

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

De werknemer die in het kader van re-integratie een functie aanvaardt bij een andere werkgever en daarin gedurende 6 maanden volwaardig heeft gefunctioneerd, ontvangt een herplaatsingsbonus ter hoogte van 1 maandinkomen, zoals laatstelijk genoten bij de werkgever.

c. Aanvulling werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt
Indien de werknemer in aansluiting op de 104 weken van arbeidsongeschiktheid volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij werkgever, ontvangt de werknemer 90% van maandinkomen gedurende maximaal 5 jaar.

Artikel 28: Weigeren loonbetaling en of aanvullingen

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.
g. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
h. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien nodig zal werkgever advies vragen bij de arbodienst, alvorens van het recht gebruik te maken de loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren.

Artikel 29: Overtreding controlevoorschriften

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte, zoals deze zijn opgenomen in het Personeelshandboek.

Artikel 30: Regres

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

CRV Document in progress

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Hoofdstuk 8 Vergoedingen en verstrekkingen

Artikel 31: Woon-werkvergoeding

De vergoeding van de reiskosten tussen woon- en standplaats van werknemers, die geen gebruik kunnen maken van een door de werkgever beschikbaar gestelde auto, bedraagt € 0,23 netto per gereden kilometer tot en met een afstand van 40 kilometer enkele reis. De uitbetaling van de vergoeding vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelgeving en door middel van een vaste vergoeding per maand, berekend op basis van maximaal 214 werkdagen per jaar en binnen de fiscale norm. Toekenning van de vergoeding vindt plaats naar rato van het gemiddeld aantal werkdagen per week op standplaats.

Artikel 32: Bedrijfsauto

Indien, naar het oordeel van de werkgever, voor de uitoefening van de functie een bedrijfsauto noodzakelijk is, stelt de werkgever een deugdelijke, op de functie-uitoefening berekende bedrijfsauto ter beschikking van de werknemer.
Richtlijnen en procedures zijn opgenomen in de leaseautoregeling.

Artikel 33: Zakelijk gebruik privé auto

De werknemer die op verzoek van de werkgever zakelijke kilometers rijdt met de privé auto, kan deze bij de werkgever declareren tegen een vergoeding van € 0,23 per kilometer, waarbinnen een vergoeding is begrepen voor een inzittenden-, WA- en cascoverzekering. Uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelgeving.

CRV B.V. Document in progress

Artikel 34: Telefoonregeling

Werknemers voor wie in verband met de uitoefening van hun functie bereikbaarheid voor de werkgever van belang is, krijgen van werkgever de beschikking over een mobiele telefoon. De gespreks- en abonnementskosten zijn voor rekening van de werkgever, behoudens excessief privé gebruik. Richtlijnen en procedures zijn opgenomen in het personeelshandboek.

Artikel 35: Verhuiskostenregeling

Aan werknemers die op verzoek van de werkgever verhuizen wordt de volgende verhuiskostenvergoeding toegekend:

a. een volledige vergoeding van de kosten van transport van de boedel;
b. een vergoeding voor herinrichting ter hoogte van een bedrag gelijk aan 12% van het voor de werknemer geldende jaarsalaris inclusief vakantietoeslag.

De vergoeding voor herinrichting is ten minste € 4.000,00 en ten hoogste het in de Wet op de Loonbelasting aangegeven vrijgestelde bedrag.

Artikel 36: Werkkleding

Het dragen van werkkleding is vanwege hygiënische dan wel representatieve redenen verplicht voor werknemers, werkzaam in distributiecentra, stallen, laboratoria en buitendienst. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een passende regeling rondom het verstrekken en bestellen van werkkleding vast..

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Hoofdstuk 9 Inzetbaarheid

Artikel 37: Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Vanwege de voortdurende veranderingen binnen de onderneming, hechten partijen groot belang aan de inzetbaarheid van werknemers. Werken aan blijvende inzetbaarheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer, staat daarin centraal. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van de werknemer. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, vaardigheden en gedrag.

Artikel 38: Ontwikkeling en opleiding

1. De werkgever heeft een regeling ter ondersteuning van de ontwikkeling van werknemers vastgesteld. Deze regeling biedt faciliteiten om:
   - werknemers in staat stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en te ontwikkelen;
   - optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan werknemers om hun (toekomstige) inzetbaarheid binnen de onderneming te vergroten.
2. De aard en omvang van de faciliteiten worden in overleg tussen de leidinggevende en de werknemer vastgesteld, al dan niet voortkomend uit functionerings- en/of beoordelingsgesprekken of als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Indien de opleiding noodzakelijk of gewenst is voor de huidige of toekomstige functie binnen het bedrijf, zal werkgever de opleidingskosten vergoeden. Ook is er ruimte om bij te dragen in de kosten van opleidingen in het kader van employability en levensfase bewust personeelsbeleid. De regeling met betrekking tot opleidingsfaciliteiten is opgenomen in het personeelshandboek.
3. Opleidingsbudget: de werkgever stelt een budget van minimaal 1% van de loonsom ter beschikking voor individuele opleidingsbudgetten, waarbij het karakter van dit budget (functiegericht/niet functiegericht) duidelijk omschreven dient te worden. Besteding van het budget aan functiegerichte opleidingen/cursussen heeft hierbij prioriteit boven besteding aan niet functiegerichte opleidingen/cursussen. Afdeling HR zal opleidings- en vergoedingsaanvragen begeleiden.

CRV document in progress

Artikel 39: Duurzaam inzetbaarheidsbudget

Werkgever en werknemer zetten zich gezamenlijk in voor de duurzame inzetbaarheid van werknemer. Het begrip “duurzame inzetbaarheid” betreft de mate waarin de werknemer zijn werkzaamheden nu én in de toekomst wil en kan blijven uitvoeren. Het kan daarbij gaan om de huidige functie of een toekomstige functie, zowel bij de werkgever, maar ook bij een andere werkgever of in de rol van zelfstandige. Om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen heeft de werknemer de beschikking over een duurzaam inzetbaarheidsbudget (DI-budget).

1. Voor de werknemer met een voltijds dienstverband is tijdens de geldende arbeidsovereenkomst jaarlijks een duurzaam inzetbaarheidsbudget (DI-budget) beschikbaar van € 550,00; voor de werknemer met een deeltijd dienstverband naar rato van het dienstverbandpercentage.
2. Het budget is besteedbaar voor investeringen en activiteiten die gerelateerd zijn aan het werk, de ontwikkeling, de mentale en fysieke gezondheid of financiële zaken van de werknemer.
3. De werknemer kan het DI-budget over een periode van 5 jaren laten cumuleren. Op 1 januari van het zesde jaar komt het niet bestede budget van het eerste jaar te vervallen.
4. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan “vooruit” bestedingen doen van het budget van het eerste jaar tot en met het vierde jaar.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

5. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling, zoals beschreven in artikel 40, heeft gedurende de deelname aan de seniorenregeling geen recht op een DI-budget.
6. De werknemer kan een resterend DI budget 7 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd omzetten in verlofdagen (bij fulltime 4 dagen bij het jaarbudget van € 550,00, bij parttime naar rato). De werknemer dient dit schriftelijk aan te vragen. De verlofdagen worden daarna administratief toegevoegd aan het verlofsaldo.
7. Een nadere uitwerking van de regels rondom opbouw en opname van het DI-budget is opgenomen in het personeelshandboek.

Artikel 40: Seniorenregeling

De werknemer kan vanaf 5 jaar voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in de AOW, gebruik maken van de mogelijkheid om gedurende 80 % van de overeengekomen arbeidstijd wekelijks werkzaam te zijn. Daarbij is het volgende van toepassing voor de werknemer met een voltijds dienstverband (ingeval van een deeltijds dienstverband naar rato) om gedurende 52 (soms 53) weken per jaar evenzoveel vrije dagen wekelijks te realiseren:

- Van de wettelijke vakantiedagen (20 op jaarbasis, 160 uur) worden 4 dagen ingezet;
- In de week waar een feestdag op een werkdag valt werkt de werknemer op de andere 4 dagen van die week (is er sprake van 2 feestdagen dan de andere 3 dagen) onverlet het bepaalde in artikel 9 omtrent het werken op feestdagen door inseminatoren en werknemers die werkzaam zijn in de stallen: gemiddeld 6 dagen per jaar;
- Werknemer bouwt geen DI-budget meer op: 4 dagen per jaar;
- Werknemer zet ATV-uren in: 17,5 dagen (140 uur) en 2 leeftijdsgebonden dagen (16 uur): 19,5 dagen per jaar;
- Werknemer koopt maandelijks van het Persoonlijk keuzebudget 12,33 verlofuren aan, jaarlijks is dat 148 uren: 18,5 dagen per jaar.

CRV CAO document in progress

Omdat uitsluitend de waarden van in het Persoonlijk Keuze Budget opgenomen regelingen die voorafgaande aan de invoering van het Persoonlijk Keuzebudget pensioengevend waren bij uitbetaling uit het Persoonlijk Keuze Budget pensioengevend zijn (dit zijn de vakantietoeslag en de eindejaaruitkering) leidt de aankoop van verlofuren niet tot een verlaging van het pensioengevende salaris (art. 41).

Deze seniorenregeling is van toepassing van 1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025. Na 31 mei 2025 is nieuwe instroom in de regeling niet mogelijk. Voor de werknemer die uiterlijk 31 mei 2025 aangegeven heeft gebruik te maken van deze regeling faciliteert de werkgever echter het gebruik ervan tot de pensioendatum, zoals bedoeld in de AOW.

Hoofdstuk 10 Persoonlijke keuzebudget

Artikel 41: Persoonlijk keuzebudget

Doel

Het Persoonlijk Keuze Budget heeft als doel de werknemer mogelijkheden tot flexibilisering van zijn arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Door gebruik te maken van het Persoonlijk Keuze Budget kan de werknemer zijn arbeidsvoorwaarden afstemmen op zijn persoonlijke situatie en voorkeur.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Algemeen

Het Persoonlijk Keuze Budget is een bruto bedrag dat maandelijks aan de werknemer naast zijn salaris in geld ter beschikking wordt gesteld.
De werknemer kan maandelijks, door in te loggen op zijn persoonlijke Benefit Shop, de keuze maken voor welke arbeidsvoorwaarden en producten hij het budget wil inzetten.
De persoonlijke Benefit Shop is toegankelijk in een web-applicatie. De werknemer heeft door een persoonlijke inlogcode en een (door hemzelf gekozen) wachtwoord toegang tot de persoonlijke Benefit Shop. De werknemer die in dienst treedt heeft vanaf de tweede maand van het dienstverband toegang tot de persoonlijke Benefit Shop.

Opbouw van het Persoonlijk Keuze Budget

De hierna genoemde arbeidsvoorwaarden zijn, op maandbasis berekend, opgenomen in het Persoonlijk Keuze Budget:

- Vakantietoeslag, zoals beschreven in artikel 19;

- Eindejaarsuitkering, zoals beschreven in artikel 20;

- De bovenwettelijke vakantiedagen van de vakantiedagen, zoals beschreven in artikel 22: 5 dagen van de in lid 2, eerste volzin, van de in dat artikel aangegeven 25 dagen.

- De werknemer behoudt na opname van de bovenwettelijke vakantiedagen in het persoonlijk keuzebudget in geld op deze manier de wettelijke vakantiedagen.

  Voor werknemers in deeltijd werkzaam is de bepaling van het aantal dagen in dit artikel evenredig aan de voor hen geldende arbeidsduur ten opzichte van het normale arbeidsrooster.

CRV Document in progress

Bestedingsruimte (benefitbudget)

De werknemer heeft maandelijks een bestedingsruimte (benefitbudget). Deze bestaat uit het Persoonlijk Keuze Budget, aangevuld met extra middelen. De werknemer kan van het overeengekomen maandinkomen 10% aanwenden als extra middelen naast het Persoonlijk Keuze Budget.

Producten

De werknemer kan de bestedingsruimte maandelijks besteden aan een aantal producten. De volgende producten zijn beschikbaar:

- Budget reserveren
- Uitbetalen reserveringen
- Sparen voor vakantietoeslag
- Aankopen verlofuren
- Woon-werk vergoeding
- Fiets
- Vakbondscontributie
- Studiekosten
- Bedrijfsfitness

Budget reserveren en uitbetalen reserveringen

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

De werknemer kan gedurende het kalenderjaar (een deel van) het benefitbudget eenmalig en/of gedurende een aantal maanden reserveren. Reserveren betekent dat het bedrag van de reservering nog niet uitgekeerd wordt. De werknemer kan op deze manier in de loop van het kalenderjaar over het gereserveerde bedrag beschikken, bijvoorbeeld voor de aankoop van een duurder product of om eenmalig een bruto bedrag te laten uitkeren. In de maand december wordt het nog aanwezige saldo van de reserveringen uitgekeerd. De werknemer kan maandelijks maximaal (het restant) van het benefitbudget reserveren.

Sparen voor vakantietoeslag

De werknemer kan ervoor kiezen een deel van het maandelijkse benefitbudget niet te reserveren voor een vakantietoeslaguitkering in de maand mei, maar maandelijks te ontvangen. Indien de uitbetaling van het vakantiegeld in de maand mei plaatsvindt, levert dit een reservering op die loopt gedurende het vakantietoeslagjaar (juni van enig jaar t/m mei van het volgende jaar). Het is voor de werknemer niet mogelijk de reservering tussentijds stop te zetten of het opgebouwde saldo vakantietoeslag tussentijds uit te laten keren.

Aankopen verlofuren

De werknemer kan binnen het benefitbudget extra verlofuren aankopen. Het doel van de aankoop van extra verlofuren is opname van de aangekochte verlofuren in het kalenderjaar van aankoop. Opname van aangekocht verlof geschiedt op dezelfde wijze als van vakantiedagen. Aankoop van extra verlofuren is mogelijk in de maanden februari tot en met december.
Conform fiscale regelgeving kunnen aangekochte verlofuren niet weer worden verkocht en aan het einde van het kalenderjaar nog resterende aangekochte verlofuren komen daardoor te vervallen.

CRV B.V. Document in progress

Woon-werk vergoeding

De werknemer met een maandelijkse vaste woon-werk vergoeding kan een deel van het benefitbudget besteden om deze vergoeding te verhogen binnen de fiscale ruimte. De fiscale ruimte ontstaat wanneer de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer lager is dan de fiscaal toegestane vergoeding woon-werkverkeer. Werknemers met een leaseauto of een openbaar vervoer-vergoeding kunnen geen gebruik maken van deze regeling.

Fiets

De werknemer kan het benefitbudget besteden aan de aankoop van een (elektrische) fiets binnen de bij de werkgever van toepassing zijnde regeling fietsplan, tot ten hoogste een bedrag van € 2.000,00, mits de WKR-grens* van een jaar niet wordt overschreden. De werknemer financiert de kosten voor de fiets, inclusief evt. accessoires en verzekering uit eigen middelen en declareert deze kosten vervolgens in zijn persoonlijke Benefit Shop. Werknemers met een leaseauto of een openbaar vervoer-vergoeding kunnen geen gebruik maken van deze regeling.

**De WKR grens is de grens in de door de belastingdienst voorgeschreven werkkostenregeling waarin aangegeven wordt boven welk bedrag de inhoudingsplichtige verplicht is een eindheffing te betalen over het meerdere aan vergoedingen of terbeschikkingstellingen boven deze grens.*

Vakbondscontributie

De werknemer kan het benefitbudget besteden aan de betaling van de vakbondscontributie. De werknemer financiert de vakbondscontributie uit eigen middelen en declareert deze kosten vervolgens in zijn persoonlijke Benefit Shop.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Studiekosten

De werknemer kan het benefitbudget besteden aan kosten die hij maakt voor een studie of een opleiding. De studie of opleiding moet gericht zijn op het vervullen van een beroep in de toekomst of het op peil houden van vakkennis. De werknemer kan alleen gebruik maken van dit product als de werkgever de studie of opleiding niet reeds vergoedt aan de werknemer. De werknemer financiert de scholingskosten uit eigen middelen en declareert deze kosten vervolgens in zijn persoonlijke Benefit Shop.

Bedrijfsfitness

De werknemer kan een deel van het benefitbudget besteden aan bedrijfsfitness binnen de bij de werkgever van toepassing zijnde regeling.

Einde dienstverband

Wanneer bij het einde van het dienstverband nog een restantbedrag aan reserveringen in het Persoonlijk Keuze Budget aanwezig is, wordt dit restant aan de werknemer uitbetaald, onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en premies.

Pensioengrondslag

Uitsluitend de waarden van in het Persoonlijk Keuze Budget opgenomen regelingen die voorafgaande aan de invoering van het Persoonlijk Keuzebudget pensioengevend waren, zijn bij uitbetaling uit het Persoonlijk Keuze Budget pensioengevend. Dit zijn de vakantietoeslag en de eindejaaruitkering.

CRV B.V. Document in progress

CRV B.V. Document in progress

Hoofdstuk 11 Pensioen

Artikel 42: Pensioen

In de onderneming van de werkgever geldt een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling voor alle werknemers, die is ondergebracht bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), waaraan de deelname verplicht is voor de werknemer die in dienst is van werkgever en de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt. Het pensioenreglement is aan deelnemers beschikbaar gesteld.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Hoofdstuk 12 Uitzendkrachten

Artikel 43: Beloning uitzendkrachten

CRV maakt alleen gebruik van een uitzendbureau dat NEN4400-gecertificeerd is en ingeschreven staat in het SNA-register.

Vanaf de eerste dag van inzet voor CRV worden uitzendkrachten gelijk beloond als de vaste werknemer en in alle overige rechten en plichten gelijkgesteld aan de vaste werknemers.

CRV verplicht zich ervan te vergewissen dat ten aanzien van uitzendkrachten die aan de onderneming ter beschikking zijn gesteld de loonbetaling plaatsvindt overeenkomstig de in deze CAO van toepassing zijnde salarisschalen, opgenomen in Bijlage 2.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaats:

Partijen aan werkgeverszijde:

CRV B.V. te Arnhem,

DocuSigned by:
51D437C06BD4469...
Dhr. E. Verheijden, CFO CRV

DocuSigned by:
Angus Haslett
41BBA89B02FC47C...
Dhr. A. Haslett, CEO CRV

Partijen aan werknemerszijde:

CNV Vakmensen te Utrecht,

Ondertekend door:
Peter de Ridder
9DD58B305686481...
Dhr. P. de Ridder, bestuurder.

De Unie te Culemborg,

Ondertekend door:
6ABDDBEE8351494...
Dhr. Jan Admiraal, belangenbehartiger.

Ondertekend door:
Reinier Castelein
0092869F357141B...
Dhr. Reinier Castelein, voorzitter.

FNV te Utrecht

Mevr. N. van Veen

CRV B.V. Document in progress
CRV B.V. Document in progress

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Bijlage 1: Functiewaardering

1. Functiewaarderingssyteem
   Werkgever maakt voor de functies, behorende tot de werkingssfeer van de CAO, gebruik van het ORBA functiewaarderingssyteem. Indeling van functies vindt plaats op basis van de referentie-functies, zoals hieronder benoemd.

2. Lijst referentiefuncties en indeling

Functie naam	Indeling functiegroep
Distributiemedewerker ILC	3
Distributiemedewerker L&I	4
Medewerker accounting 1 crediteuren	5
Dierverzorger IIB	5
Laborant SPC	5
HR assistent	6
Secretaresse	6
Allround inseminator	6
Support engineer	6
Medewerker planning	6
Teamleider stal II	7
Software designer	7
Grafisch ontwerper	8
Medewerker verenigingszaken	8
Inspecteur	8
ET specialist	8
Foktechnicus	9
Infrastructure engineer	9
Senior Fokkerijspecialist	9
Redacteur II	9
Assistent controller	9
Bedrijfsjuridisch medewerker	9
HR adviseur	10
Projectmanager II	10
Senior communicatie adviseur	10
Area manager	11
Informatie architect	11
Business consultant	11
Global business development manager	12

CRV Document in progress

3. Bezwaar- en beroepsprocedure
   De bezwaar- en beroepsprocedure is opgenomen in het personeelshandboek.

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Bijlage 2: Salarisschalen

De salarisschalen (en daarmee ook de feitelijke salarissen) worden per 1 juni 2024 verhoogd met € 80,00 bruto. Door deze verhoging zijn de navolgende salarisschalen met normsalarissen van toepassing:

Normsalarissen per:	01-06-2023
Salarisschaal 1	€ 2.507,00
Salarisschaal 2	€ 2.699,00
Salarisschaal 3	€ 2.896,00
Salarisschaal 4	€3.105,00
Salarisschaal 5	€ 3.256,00
Salarisschaal 6	€ 3.437,00
Salarisschaal 7	€ 3.740,00
Salarisschaal 8	€ 4.119,00
Salarisschaal 9	€ 4.531,00
Salarisschaal 10	€ 5.078,00
Salarisschaal 11	€ 5.736,00
Salarisschaal 12	€ 6.294,00
Salarisschaal 13	€ 6.909,00

CRV B.V. Document in progress

CRV B.V. Document in progress

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

Bijlage 3: Protocolafspraken

Duurzame Inzetbaarheid (DI), instelling van een werkgroep:
Een werkgroep zal gevormd worden met als doel aanbevelingen te doen inzake duurzame inzetbaarheid voor het overleg over de volgende CAO. De werkgroep zal bestaan uit 2 leden die de vakbonden vertegenwoordigen en 2 leden die CRV vertegenwoordigen. Er zal door de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid een plan worden opgesteld en uitgevoerd om het gebruik van het DI-budget significant te verbeteren.

Participatiewet:
CRV committeert zich werk aan te bieden aan drie medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Mantelzorg:
Er zijn verschillende verlofregelingen voor zorg waarvan de werknemer gebruik kan maken. Het is mogelijk mantelzorg te combineren met werk. CRV hanteert een beleid waarin die mogelijkheden worden geboden:

- CRV erkent het belang van een goede balans werk-privé;
- Het thema is bespreekbaar in het team/op de afdeling;
- Er is een cultuur waarin werknemer zich veilig voelt om het thema te bespreken;
- Bij die cultuur zijn kernwoorden zoals: aandacht, begrip, vertrouwen, er voor elkaar zijn;
- De leidinggevende en de werknemer (mantelzorgers) zoeken samen naar maatwerkoplossingen.

Deelname PAWW, ten behoeve van het “herverzekeren derde WW-jaar”:
Werknemers nemen deel aan de cao Private Aanvulling WW en WGA – Sector Agrarisch, groen en visserij, sector 1 (cao PAWW) en nemen de volledige premie ervan voor hun rekening.

RVU-regeling
Werknemers kunnen voor de duur van de looptijd van de CAO (1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025) gebruik maken van de RVU-regeling. Deze regeling maakt het mogelijk om eerder te stoppen met werken, gedurende de periode die de "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" toestaat, het volgende evenwel in aanmerking nemende:

- De regeling is van toepassing voor werknemers in de functie van (Allround) inseminator, ET Specialist, Dierverzorger IIB, Dierverzorger IIC, Dierverzorger III, Embryotransplanteur, Monsternemer, (sr.) Vruchtbaarheidscoördinator, EVV-er en Specialist Vruchtbaarheid;
- De regeling wordt opengesteld voor bovenstaande groep werknemers onder de voorwaarde dat de werknemer in de periode 1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025 op datum van deelname aan de regeling een leeftijd heeft bereikt die maximaal 2 jaar en minimaal 6 maanden vóór de AOW gerechtigde leeftijd ligt;
- De werknemer die deelneemt aan de regeling ontvangt maandelijks een bruto uitkering ter hoogte van het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (conform de fiscale regelgeving) op het moment van betaling van de RVU-uitkering. Een werknemer die voorafgaand aan deelname werkzaam was op basis van een parttime dienstverband ontvangt de uitkering naar rato van dat parttime diens/verband;
- De duur van de uitkering is ten minste 6 maanden en ten hoogste 24 maanden;
- Aan de kosten van de regeling voor de werkgever is een "plafond" gesteld. De uitkeringen plus de aanspraken die overeengekomen worden, overstijgen het bedrag van € 250.000,00 in de periode van 1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025 niet. Het plafond is gemeenschappelijk van toepassing voor werknemers voor wie de CAO CRV

DocuSign Envelope ID: 48E74E81-F75A-4B6F-9B5A-D3F6CA7004EB

van toepassing is, samen met de werknemers voor wie de CAO CRV Monsternemers van toepassing is;

- De uitkering stopt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, bij overlijden, als de deelnemer een beroep doet op een WW-uitkering, en ook als de deelnemer bij een werkgever in dienst treedt of als zelfstandige een bedrijf gaat uitoefenen en daar inkomen uit verwerft. Werkzaamheden die de deelnemer al voorafgaand aan deelname vervulde bij een andere werkgever danwel al inkomen genereerde uit een eigen onderneming blijven buiten beschouwing. Wel wordt van werknemer verwacht deze bij de aanvraag voor deelname kenbaar te maken.

De volgende aanmeldprocedure is van toepassing:

- Werknemers die interesse in deelname hebben moeten dat schriftelijk (per e-mail) kenbaar maken vóór 29 juli 2024;
- De werknemer zal zich moeten beraden op de consequenties voor zijn inkomenspositie bij deelname;
- Uiterlijk 6 september 2024 maakt werknemer aan werkgever kenbaar of hij daadwerkelijk wil deelnemen en per welke ingangsdatum. Werknemer maakt zijn deelname definitief;
- Werkgever beslist uiterlijk 23 september 2024 of werknemer kan deelnemen aan de regeling. Als het aantal definitieve aanmeldingen dusdanig is dat het plafond van de regeling zal worden overschreden zal op basis van de diensttijd de volgorde van mogelijke deelname worden bepaald, waarbij de werknemer met de langste diensttijd vóórgaat ten opzichte van de werknemer met de kortere diensttijd. Concreet kan dit betekenen dat niet alle werknemers die zich rechtmatig hebben aangemeld deel kunnen nemen aan de regeling;
- Uiterlijk 25 september 2024 zal werkgever schriftelijk aan de werknemer laten weten of deelgenomen kan worden. Er wordt voor 30 september 2024 een VSO (vaststellingsovereenkomst) met de werknemer gesloten;
- De RVU-regeling gaat op zijn vroegst in per 1 oktober 2024, ervan uitgaande dat de VSO is getekend door beide partijen vóór deze datum.

CRV document in progress

DocuSign

Certificaat betreffende voltooiing

Envelop-id: 48E74E81F75A4B6F9B5AD3F6CA7004EB

Status: Verzonden

Onderwerp: Vul aan met Docusign: CAO CRV 2024-2025.pdf

Bronenvelop:

Documentpagina's: 33

Handtekeningen: 5

Certificaatpagina's: 5

Initialen: 0

Begeleide ondertekening: Ingeschakeld

Stempel met envelop-id plaatsen: Ingeschakeld

Tijdzone: (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen

Opdrachtgever van envelop:
Dominique Lettenga - Dohle
wassenaarweg 20
Arnhem, 6843 NW
dominique.lettenga@crv4all.com
IP-adres: 86.83.234.123

Records bijhouden

Status: Original
9-7-2024 20:37:22

Houder: Dominique Lettenga - Dohle
dominique.lettenga@crv4all.com

Locatie: DocuSign

Ondertekenaargebeurtenissen	Handtekening	Tijdstempel
Angus Haslett angus.haslett@crv4all.com CEO Beveiligingsniveau: E-mailadres, Accountverificatie (geen)	DocuSigned by: Angus Haslett 41BBA89B02FC47C... Aanneming van de handtekening Vooraf geselecteerde stijl IP-adres gebruiken: 178.85.214.247	Verzonden: 9-7-2024 20:43:20 Bekeken: 12-7-2024 15:17:11 Ondertekend: 12-7-2024 15:17:23

Elektronische document- en handtekeninginformatie:
Geaccepteerd: 12-7-2024 15:17:11
ID: 6e7f2755-75d8-4e90-83ff-9d5a45ade60c

CRV B.V. Document in progress

Egon Verheijden Egon.verheijden@crv4all.com CFO CRV B.V. Beveiligingsniveau: E-mailadres, Accountverificatie (geen)	DocuSigned by: 51D437C06BD4469... Aanneming van de handtekening Ondertekend op apparaat IP-adres gebruiken: 31.160.241.128	Verzonden: 9-7-2024 20:43:21 Bekeken: 11-7-2024 11:58:11 Ondertekend: 11-7-2024 11:58:23

Elektronische document- en handtekeninginformatie:
Niet aangeboden via DocuSign

Jan Admiraal jan.admiraal@unie.nl Beveiligingsniveau: E-mailadres, Accountverificatie (geen)	Ondertekend door: 6ABDDBEE8351494... Aanneming van de handtekening Afbeelding geüploade handtekening IP-adres gebruiken: 178.84.26.46	Verzonden: 12-7-2024 15:17:30 Bekeken: 12-7-2024 16:19:56 Ondertekend: 12-7-2024 16:21:05

Elektronische document- en handtekeninginformatie:
Geaccepteerd: 12-7-2024 16:19:56
ID: 775e5918-43ee-4691-8c50-1e581e91455d

Nelly van Veen nelly.vanveen@fnv.nl Beveiligingsniveau: E-mailadres, Accountverificatie (geen)	Verzonden: 12-7-2024 15:17:31

Elektronische document- en handtekeninginformatie:
Geaccepteerd: 15-7-2024 09:06:06
ID: ba127adc-9798-47dd-b49b-6e4ad72ceed2

Ondertekenaargebeurtenissen	Handtekening	Tijdstempel
Peter de Ridder p.deridder@cnvvakmensen.nl Beveiligingsniveau: E-mailadres, Accountverificatie (geen)	Ondertekend door: Peter de Ridder 9DD58B305686481... Aanneming van de handtekening Vooraf geselecteerde stijl IP-adres gebruiken: 77.164.67.111	Verzonden: 12-7-2024 15:17:31 Bekeken: 15-7-2024 08:58:28 Ondertekend: 15-7-2024 08:59:36

Elektronische document- en handtekeninginformatie:
Geaccepteerd: 15-7-2024 08:58:28
ID: 76313c0f-3556-4e26-9da8-e23d94f132a6

Reinier Castelein reinier.castelein@unie.nl Beveiligingsniveau: E-mailadres, Accountverificatie (geen)	Ondertekend door: Reinier Castelein 0092869F357141B... Aanneming van de handtekening Vooraf geselecteerde stijl IP-adres gebruiken: 80.56.157.241 Aangemeld via mobiel	Verzonden: 12-7-2024 15:17:31 Bekeken: 12-7-2024 15:18:40 Ondertekend: 12-7-2024 15:18:51

Elektronische document- en handtekeninginformatie:
Geaccepteerd: 12-7-2024 15:18:40
ID: c14bbee6-4e1a-45cb-ab32-72ac03157dcc

Gebeurtenissen voor persoonlijke ondertekenaar	Handtekening	Tijdstempel

CRV B.V. Document in progress

Verzendingsgebeurtenissen voor bewerker	Status	Tijdstempel

CRV B.V. Document in progress

Verzendingsgebeurtenissen voor vertegenwoordiger	Status	Tijdstempel

Verzendingsgebeurtenissen voor tussenpersoon	Status	Tijdstempel

Gecertificeerde verzendingsgebeurtenissen	Status	Tijdstempel

Carbon copy-gebeurtenissen	Status	Tijdstempel

Getuige evenementen	Handtekening	Tijdstempel

Notarisgebeurtenissen	Handtekening	Tijdstempel

Gebeurtenissen voor envelopsamenvatting	Status	Tijdstempels
Envelop verzonden	Gehasht/gecodeerd	9-7-2024 20:43:21
Gecertificeerd verzonden	Beveiliging gecontroleerd	12-7-2024 15:18:40
Ondertekening voltooid	Beveiliging gecontroleerd	12-7-2024 15:18:51

Betalingsgebeurtenissen	Status	Tijdstempels

Elektronische document- en handtekeninginformatie

Elektronische document- en handtekeninginformatie gemaakt op: 23-8-2022 12:53:24
Partijen zijn het volgende overeengekomen:: Angus Haslett, Jan Admiraal, Nelly van Veen, Peter de Ridder, Reinier Castelein

ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE

From time to time, CRV Holding B.V. (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through the DocuSign system. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to this Electronic Record and Signature Disclosure (ERSD), please confirm your agreement by selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

Getting paper copies

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. You will have the ability to download and print documents we send to you through the DocuSign system during and immediately after the signing session and, if you elect to create a DocuSign account, you may access the documents for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a $0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

CRV B.V. Document in progress

Withdrawing your consent

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

Consequences of changing your mind

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. Further, you will no longer be able to use the DocuSign system to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

All notices and disclosures will be sent to you electronically

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through the DocuSign system all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

How to contact CRV Holding B.V.:

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:
To contact us by email send messages to: info@crv4all.com

CRV B.V. Document in progress

To advise CRV Holding B.V. of your new email address

CRV B.V. Document in progress

To let us know of a change in your email address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at info@crv4all.com and in the body of such request you must state: your previous email address, your new email address. We do not require any other information from you to change your email address.

If you created a DocuSign account, you may update it with your new email address through your account preferences.

To request paper copies from CRV Holding B.V.

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an email to info@crv4all.com and in the body of such request you must state your email address, full name, mailing address, and telephone number. We will bill you for any fees at that time, if any.

To withdraw your consent with CRV Holding B.V.

To inform us that you no longer wish to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

i. decline to sign a document from within your signing session, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;

ii. send us an email to info@crv4all.com and in the body of such request you must state your email, full name, mailing address, and telephone number. We do not need any other information from you to withdraw consent.. The consequences of your withdrawing consent for online documents will be that transactions may take a longer time to process..

Required hardware and software

The minimum system requirements for using the DocuSign system may change over time. The current system requirements are found here: https://support.docusign.com/guides/signer-guide-signing-system-requirements.

Acknowledging your access and consent to receive and sign documents electronically

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please confirm that you have read this ERSD, and (i) that you are able to print on paper or electronically save this ERSD for your future reference and access; or (ii) that you are able to email this ERSD to an email address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format as described herein, then select the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

By selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures', you confirm that:

- You can access and read this Electronic Record and Signature Disclosure; and
- You can print on paper this Electronic Record and Signature Disclosure, or save or send this Electronic Record and Disclosure to a location where you can print it, for future reference and access; and
- Until or unless you notify CRV Holding B.V. as described above, you consent to receive exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you by CRV Holding B.V. during the course of your relationship with CRV Holding B.V..

CRV B.V. Document in progress