

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel 1 oktober 2023 - 30 september 2025

OVERZICHT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

14 februari 2025

Artikel 46 - Vakantie

2. De hieronder vermelde categorieën werknemers hebben voorts elk jaar recht op de volgende extra vakantiedagen:

c. voor de sub b genoemde dagen geldt 1 januari 2020 als peildatum voor het vaststellen van de AOW-leeftijd van de werknemer en hebben mogelijke latere aanpassingen van de AOW-leeftijd hier geen invloed meer op. **Voor werknemers die na 31 december 2020 in dienst komen, geldt als peildatum voor het vaststellen van de AOW-leeftijd 1 januari van het jaar waarin zij in dienst zijn gekomen.**

De koppeling aan de AOW-leeftijd geldt niet voor werknemers die op 31 december 2016 in dienst zijn van een technische groothandel én geboren zijn vóór 1 januari 1967, voor hen blijven de leeftijdsgrenzen 50, 55 en 60 jaar.

Artikel 66 - Arbeidsmarktbeleid

1. Doelstelling:

Werkgevers en organisaties van werknemers willen een doelmatig arbeidsmarktbeleid voeren. Zowel de uitvoering als de financiering daarvan vindt plaats door de in Hoofdstuk V-D vermelde stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel (FKB) en/of de stichting Fonds Technische Groothandel (FTG).

2. Instroom leerlingen:

In het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) worden werknemers aangesteld op basis van een leer- en arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na succesvolle beëindiging van de opleiding kan deze worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De beloning geschiedt gedurende één jaar op basis van het minimum(jeugd)loon.

3. Stageplaatsen:

In het kader van een betere afstemming van de primaire scholing op de behoeften van de arbeidsmarkt en meer specifiek op de voor de groothandel ontwikkelde kwalificatie-eisen zullen scholen en opleidingsinstituten een toenemend beroep doen op werkgevers voor stageplaatsen. Partijen bevelen een positieve benadering van deze verzoeken aan.

4. Projecten in het kader van beperking arbeidsongeschiktheid:

CAO-partijen zullen in FKB-verband gezamenlijk projecten opzetten met als doel verlaging van het ziekteverzuim en daarop aansluitend beperking van de instroom in WIA te bewerkstelligen.

HOOFDSTUK IV - REGELINGEN VOOR WERKNEMERS

B - Vitaliteitsverlof en vitaliteitsbudget

Vitaliteitsbudget

Naast het vitaliteitsverlof wordt een portaal ontwikkeld waar werknemers producten kunnen kopen ter ondersteuning van hun mentale - en fysieke vitaliteit. Het portaal van Lekker Bezig! is met ingang van 2 april 2025 actief en vanaf die datum kunnen alle werknemers aanspraak maken op het vitaliteitsbudget. Werknemers ontvangen, op het moment dat het portaal gereed is, een vitaliteitsbudget van € 200 per jaar dat door de sector ter beschikking zal worden gesteld. De regeling voor het vitaliteitsbudget is als volgt:

Artikel 1 - Werknemers

Aan werknemers, zoals gedefinieerd in artikel 10 van de Arbeidsvoorwaarden-CAO, met uitzondering van weekendhulpverleners, vakantiewerkers, stagiaires, e.d., wordt een vitaliteitsbudget ter beschikking gesteld.

Artikel 2 – Hoogte en voorwaarden Vitaliteitsbudget

1. Het vitaliteitsbudget bedraagt € 200 in 2025 (op fulltime basis en het gehele jaar in dienst) en mag maximaal 3 jaar worden gespaard.
Dit betekent dat het maximaal gespaarde vitaliteitsbudget maximaal 3 maal het jaarlijks toegekende budget kan bedragen.
2. De hoogte van het vitaliteitsbudget is afhankelijk van:
 - de datum van indiensttreding van werknemers in enig jaar;
 - het aantal uren per week dat contractueel is overeengekomen;
3. Voor werknemers met een 0-uren contract of een min/max contract wordt het gemiddeld aantal gewerkte uren genomen van de afgelopen 13 weken.
4. Voor parttimers geldt onderstaande staffel:

<u>Parttime %</u>	<u>In dienst voor 1 juli van enig jaar</u>	<u>In dienst op of na 1 juli van enig jaar</u>
50% of minder	€ 100	€ 50
5. Indien een werknemer bij uitdiensttreding werkzaam blijft binnen de werkingssfeer van de CAO Technische Groothandel, behoudt de werknemer het budget.
6. Indien een werknemer de sector verlaat, vervalt het budget.
7. Het vitaliteitsbudget wordt in geen enkel geval in geld uitgekeerd aan werknemer of werkgever.

Gebruik van het vitaliteitsbudget

1. Het vitaliteitsbudget wordt gebruikt ter ondersteuning van de mentale- en/of fysieke vitaliteit van werknemers.
2. Het vitaliteitsbudget kan en mag alleen besteed worden via het portaal van Lekker Bezig! (<https://lekkerbezig.me>).
3. Het portaal van Lekker Bezig! is met ingang van 2 april 2025 actief en vanaf die datum kunnen alle werknemers aanspraak maken op het vitaliteitsbudget.

Aansluiting werkgevers bij portaal Lekker Bezig en aanlevering data werknemers

1. Elke werkgever sluit zich, uiterlijk binnen 3 maanden nadat het portaal gereed is, aan bij het portaal van Lekker Bezig en deelt de benodigde gegevens van haar werknemers die noodzakelijk zijn voor de uitvoering en toekenning van deze regeling.
2. Voor aansluiting sluit de werkgever een aansluitingsovereenkomst met het portaal Lekker Bezig. Bij de verwerking van de persoonsgegevens wordt hierbij rekening gehouden met de uit de AVG voortvloeiende verplichtingen.
3. Na de aansluiting informeert de werkgever maandelijks, via het portaal, Lekker Bezig over de wijzigingen in haar werknemersbestand (bv. indiensttreding, uitdiensttreding, enz.).

C - Pensioen in Zicht-regeling

Het doel van de Pensioen in Zicht-regeling is dat de werknemer duurzaam inzetbaar zijn of haar pensioen haalt.

Artikel 1 - Uitgangspunten van de Pensioen in Zicht-regeling

1. De Pensioen in Zicht-regeling is bedoeld voor werknemers die op het moment van de aanvraag door hun fysieke en/of mentale gezondheid, moeite hebben om inzetbaar te blijven tot hun AOW-datum. Deelname aan de regeling is in beginsel mogelijk indien de regeling een positief effect heeft op de inzetbaarheid van de medewerker waardoor de kans op het op een gezonde wijze behalen van de AOW-gerechtigde leeftijd toeneemt.
2. De Pensioen in Zicht-regeling treedt per 1 januari 2025 in werking en geldt tot en met 31 december 2028.
3. Uiterlijk in 2028 zullen CAO-partijen deze regeling evalueren en beslissen over de eventuele voortzetting van de regeling.
4. De regeling houdt in dat bij 80% werken van de normale arbeidsduur men 90% bruto salaris ontvangt en ten minste 90% pensioen opbouwt indien de werknemer deelneemt aan de pensioenregeling van de onderneming.
5. Met salaris wordt hier bedoeld: het voor werknemer geldend brutosalaris zoals genoemd in artikel 14 en zoals dat gold in de maand voorafgaand aan de maand dat de Pensioen in Zicht-regeling in gaat.

Artikel 2 – Voorwaarden voor en bij deelname

1. Iedere werknemer die:
 - a. ten minste 10 jaar in dienst is bij werkgever;
 - b. 4 jaar of korter voor de AOW-leeftijd zit;
 - c. op het moment van de aanvraag een dienstverband van minimaal 80% van een voltijd werkweek heeft, kan een verzoek voor deelname aan de Pensioen in Zicht-regeling indienen bij de werkgever.
2. Indien de werknemer 5 jaar voorafgaand aan het verzoek tot deelname een uitbreiding van arbeidsduur heeft ingediend en toegekend gekregen, geldt voor de Pensioen in Zicht-regeling de arbeidsduur van voor de uitbreiding.
3. De werknemer die gebruikt maakt van de Pensioen in Zicht-regeling heeft geen aanspraak meer op de leeftijdsdagen uit de CAO.

4. De werknemer die gebruikt maakt van de Pensioen in Zicht-regeling heeft geen aanspraak op het vitaliteitsverlof van deze CAO. Eventueel reeds ingegaan vitaliteitsverlof wordt beëindigd op de ingangsdatum van de Pensioen in Zicht-regeling.

Artikel 3 - Uitwerking regeling

1. De regeling wordt aangevraagd bij de werkgever.
2. In het geval een werknemer de regeling aanvraagt en er verschil van mening ontstaat tussen de werkgever en werknemer over deze aanvraag, zal de door CAO-partijen aangestelde onafhankelijke derde beoordelen of de werknemer er ook gebruik van kan maken en hiervan advies uitbrengen aan de werkgever en de werknemer.
3. De werkgever heeft de uiteindelijke beslissing of de werknemer wel of niet van deze regeling gebruik kan maken.

HOOFDSTUK V - AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

D - Sociale fondsen FKB en FTG

1. Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel ('FKB')

- a. Op de activiteiten van het FKB zijn de Statuten en Reglement inzake de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel van toepassing.
- b. Ter financiering van de doelstellingen van de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel, is de werkgever verplicht aan de in dit artikel bedoelde Stichting af te dragen een door het Stichtingsbestuur jaarlijks te bepalen percentage van de voor de onderneming geldende brutoloon som over het lopende kalenderjaar.
- c. De uitvoering van het FKB is gelegd bij de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel (contactgegevens secretariaat in Bijlage 5).

2. Stichting Fonds Technische Groothandel ('FTG')

- a. In 2024 zal door de partijen die deze Arbeidsvoorwaarden-CAO afsluiten een nieuw sociaal fonds genaamd de Stichting Fonds Technische Groothandel (ook genaamd 'FTG') worden opgericht. De Stichting FTG is op termijn de beoogde opvolger van de Stichting FKB.
- b. Uitsluitend de in lid 1 bedoelde CAO-partijen zullen zitting hebben in het bestuur van de Stichting FTG. Tijdens de looptijd van de CAO zal er ter financiering van de Stichting FTG zowel voor het jaar 2024 als voor het jaar 2025 bij de werkgevers een FTG-premie worden geheven van 0,1% van de bruto loonsom van het voorgaande kalenderjaar.
- c. Tevens zal het nieuwe FTG alle werknemers in de Technische Groothandel registreren met als doel werknemers proactief te informeren over initiatieven, mogelijkheden en ontwikkelingen binnen de Technische Groothandel. Registratie zal plaatsvinden met inachtneming van de AVG-wetgeving.
- d. De uitvoering van het FTG is gelegd bij de Stichting Fonds Technische Groothandel (contactgegevens secretariaat in Bijlage 5).