

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN VOOR DE SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE

De hierna te noemen werkgeversvereniging

de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, VBZ, te s-Gravenhage, handelende voor en namens die leden van wie de onderneming valt onder de definitie in artikel 1 lid 1 van deze CAO en Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Ahold Coffee Company B.V. te Zaandam, Cacao- en Chocoladefabriek Union B.V. te Haarlem, en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen, met uitzondering van Dutch Cocoa B.V.

en

de vereniging FNV Bondgenoten te Amsterdam;

de vereniging CNV BedrijvenBond te Houten;

de vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg,

zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Suikerverwerkende Industrie aangegaan voor de periode van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2006.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal worden aangehaald als de 'VUT-CAO'.

ARTIKEL 1 DEFINITIES

1 "Onderneming":

a iedere onderneming, die uitsluitend of in hoofdzaak:

- 1 fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels, ongeacht de soort verwerkt;
- 2 fabrieksmatig de producten onder 1 genoemd vervaardigt door een vorm van samenvoeging (assemblage) van delen van de onder 1 genoemde producten, al dan niet met toevoeging van vulling;
- 3 met ingang van 31 december 2003: fabrieksmatig rijstkoeken en –wafels vervaardigt;
- 4 fabrieksmatig producten vervaardigt, welke naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de producten, vermeld onder 1, 2 en 3;
- 5 de onder 1 tot en met 4 genoemde producten uitsluitend of in hoofdzaak verkoopt aan wederverkopers/bedrijfsmatige afnemers.

- b iedere onderneming, die uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent aan een onderneming of meerdere ondernemingen als bedoeld onder a en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan: inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie.
 - c een onderneming wordt geacht zich in hoofdzaak met de onder a en b genoemde werkzaamheden bezig te houden indien het aantal werknemers dat bij deze werkzaamheden betrokken is, groter is dan het aantal werknemers betrokken bij eventuele andere activiteiten van de onderneming.
- 2 "Werkgever": de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming drijft.
 - 3 "Werknemer": de man of de vrouw, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
 - 4 "Susuvi": de Stichting Uittreden Suikerverwerkende Industrie, waarvan de statuten aan deze overeenkomst zijn gehecht.
 - 5 "Reglement": het reglement in de zin van artikel 3 van de statuten van Susuvi.
 - 6 "Deelnemer": de werknemer wiens verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door Susuvi is ingewilligd.
 - 7 (vervallen)
 - 8 "Regeling": de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden zoals neergelegd in deze VUT-CAO en in de statuten en het reglement van Susuvi.
 - 9 "Loongerelateerde uitkering": de uitkering bedoeld in artikel 42 tot en met 47 van de Werkloosheidswet.
 - 10 "Vervolg-uitkering": de uitkering bedoeld in artikel 48 van de Werkloosheidswet.
 - 11 "Bedrijfstakpensioenfonds": Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende Industrie.
 - 12 "Regeling Tijdelijk ouderdomspensioen (Top)": de regeling Tijdelijk ouderdomspensioen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende Industrie per 1 januari 2003.
 - 13 "Tijdelijk ouderdomspensioen (Top)": de som van het prepensioen en overbruggingspensioen.
 - 14 "Top-datum": de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) werknemer de 61-jarige leeftijd bereikt.
 - 15 "Ingangsdatum Top": de 1e dag van de maand waarop het Tijdelijk ouderdomspensioen daadwerkelijk ingaat.
 - 16 "Staartverplichtingen": de aanspraken van werknemers die voor de datum van 1 januari 1997:
 - a reeds voldeden aan de voorwaarden zoals gesteld in het reglement van Susuvi;
 - b voldeden aan de voorwaarden zoals gesteld in het reglement van Susuvi met uitzondering van het dienstjarencriterium, vanaf het moment dat voldaan wordt aan het dienstjarencriterium;
 - c niet verwijtbaar werkloos zijn geworden, direct voorafgaande aan deze periode van werkloosheid werknemer waren en aan het eind van de maximale uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering ingevolge artikel 42, lid 2 van de Werkloosheidswet, de leeftijd van 60 jaar bereiken.
 - 17 "Loon": het loon I en II. Onder vast loon (= loon I) wordt verstaan: functieloon, waarderingspremie, vriestoeslag, vakantietoeslag, maximaal 5 uur functiegebonden regelmatig gewerkte overuren, diplomatoeslag en contractueel vastgestelde jaarlijkse uitkering. Onder variabel loon (= loon II) wordt verstaan: prestatiepremie, ploegentoeslag, sprongvergoeding, overwerktoeslag, meeruren, verschoven uren, consignatie en toeslag voor arbeid op ongunstige uren. De som van loon I en II behorende

bij de op grond van de CAO Koek op jaarbasis geldende voltijd arbeidsduur bedraagt in 2007 maximaal €49.741,-. Dit bedrag wordt jaarlijks door het bestuur aangepast. Daarbij wordt in beginsel de ontwikkeling van de CAO Koek-lonen gevolgd.

- 18 (vervallen).
- 19 (vervallen),.
- 20 CAO Koek: collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerverwerkende industrie.

ARTIKEL 2 UITVOERING

De uitvoering geschiedt volgens de statuten en het reglement die aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden daarvan deel uit te maken.

De uitvoering van de regeling berust bij de Stichting Uittreden Suikerverwerkende Industrie (Susuvi), die onder zijn verantwoordelijkheid zulks kan delegeren aan een administrateur.

ARTIKEL 3 FINANCIERING

- 1 In het kader van de overgang van de VUT-regeling naar de separate Tijdelijk ouderdomspensioenregeling in de bedrijfstak wordt de VUT-regeling gecontinueerd, teneinde:
 - a de aanspraken te regelen welke voortvloeien uit de staartverplichtingen van de regeling zoals deze van kracht was voor 1 januari 1997;
 - b de aanspraak te regelen welke voortvloeit uit de toeslag voor ontbrekende dienstjaren zoals geregeld in artikel 5 van de VUT-CAO, die tot 31 december 2001 van kracht was en zoals deze is toegepast tot 1 januari 2003.
- 2 De werkgever is verplicht een bijdrage aan Susuvi te betalen, die benodigd is voor de financiering van de aanspraak, zoals bedoeld in het eerst lid.
- 3 Indien sprake is van deelname aan de separate Tijdelijk ouderdomspensioen regeling in de bedrijfstak is de werkgever van de betreffende deelnemers verplicht een bijdrage aan Susuvi te betalen, die benodigd is voor de financiering van de in lid 1 bedoelde aanspraken. In dit geval zal sprake zijn van een totale inning van bijdragen door het Bedrijfstakpensioenfonds. Susuvi en het Bedrijfstakpensioenfonds hebben als gevolg van de gecombineerde inning van de bijdragen een overeenkomst getroffen, waarin de nadere afspraken met betrekking tot de financiering van de aanspraken als bedoeld in lid 1 onder b en als bedoeld in de separate Tijdelijk ouderdomspensioenregeling zijn vastgelegd.
- 4 De in lid 2 bedoelde bijdrage wordt jaarlijks door Susuvi vastgesteld en uitgedrukt in een percentage van de voor de ondernemingen geldende lonen. Telkenjare wordt een percentage vastgesteld, dat zo spoedig mogelijk na afloop van het betreffende jaar, definitief wordt vastgesteld. Het voorlopige percentage voor 2007 bedraagt 2% van het voor de werknemer geldende loon met een maximum van €49.741,-. De bijdrage dient in het desbetreffende jaar te worden voldaan. Susuvi is gerechtigd om in incidentele gevallen een afwijkende regeling met een onderneming te treffen ter afwikkeling van de financiering van de staartverplichtingen.
Van de in lid 2 bedoelde bijdrage wordt door de werknemer 1% betaald door middel van een inhouding op zijn bruto-inkomen over elke betalingsperiode.

ARTIKEL 3A

Indien een onderneming is of wordt vrijgesteld van deelneming in de separate Tijdelijk ouderdomspensioenregeling, dan is of wordt de onderneming tevens vrijgesteld van de verplichting tot betaling van bijdragen ter financiering van de aanspraken zoals omschreven in artikel 3 lid 1 onder b.

ARTIKEL 4

AANSPRAAK OP UITKERING

- 1 Aanspraak op de uitkering krachtens artikel 5, lid 1 van deze CAO kan maken de werknemer geboren voor 1 januari 1937 die, voor 1 januari 1997:
 - a reeds voldeed aan de voorwaarden gesteld in het reglement van Susuvi maar nog geen gebruik heeft gemaakt van deze regeling;
 - b reeds voldeed aan de voorwaarden gesteld in het reglement van Susuvi met uitzondering van het dienstjarencriterium op het moment dat voldaan wordt aan het dienstjarencriterium.
- 2 De op 1 januari 1997 reeds ingegane danwel toegezegde uitkeringen welke voortvloeien uit de staartverplichtingen worden gecontinueerd.

ARTIKEL 5

HOOGTE UITKERING

- 1 Voor werknemers bedoeld in artikel 4, lid 1 en 2 bedraagt de uitkering op het tijdstip van uittreden 80% van de uitkeringsgrondslag, zoals genoemd in artikel 3 van het reglement; echter met een netto-maximum van 90% van de netto-uitkeringsgrondslag, d.w.z. na inhouding van alle premies Sociale Verzekering, belasting, werknemersbijdrage in een particuliere Ziektekostenverzekering en pensioen- en VUT-premie bij inkomen uit een dienstverband met de werkgever.
- 2
 - a de in lid 1 bedoelde uitkering bedraagt per dag maximaal 1 x het dagloon (exclusief vakantietoeslag) in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering. De netto-uitkering bedraagt minimaal het geldende wettelijk minimumloon.
 - b Boven de uitkering wordt jaarlijks in mei aan de deelnemer een vakantietoeslag verstrekt van 8% naar rato van het aantal maanden, dat de deelnemer is uitgetreden.
- 3 Wanneer de uitkering op minder dan de normale wekelijkse arbeidsduur is gebaseerd, dan wordt de uitkering alsmede het maximum naar rato vastgesteld.
Dit geldt tevens wanneer naast de uitkering een niet volledige uitkering krachtens één der Sociale Verzekeringswetten wordt genoten.
- 4 Indien en voorzover de functieloonschalen in de CAO voor de Suikerverwerkende Industrie worden aangepast, zal de uitkering overeenkomstig worden aangepast.
- 5 Aan die deelnemer, die bij niet-uittreden recht zou hebben op kinderbijslag en niet uit andere hoofde daarvoor in aanmerking komt, wordt door Susuvi een vervangende kinderbijslag uitbetaald.

ARTIKEL 6 INHOUDINGEN

Susuvi zal op de uitkering inhouden:

- a de loonbelasting en premies voor de volksverzekeringen;
- b het werknemersdeel in de premie Ziekenfondswet (ZFW);
- c het eventuele werknemersdeel in de premie van een pensioenverzekering en/of particuliere ziektekostenverzekering.

ARTIKEL 7 AANMELDING

Om aan de regeling te kunnen deelnemen dient de werknemer zich aan te melden zoals omschreven in artikel 2 van het reglement.

ARTIKEL 8 AANSPRAKEN VAN DEELNEMERS BIJ EINDE OVEREENKOMST

Bij het einde van deze overeenkomst blijven de aanspraken van diegene die op dat tijdstip deelnemer is, alsmede de aanspraken op grond van artikel 5 van de VUT-CAO die tot 31 december 2001 van kracht was en zoals deze is toegepast tot 1 januari 2003 van diegenen die zich overeenkomstig artikel 7 heeft aangemeld, onverkort gehandhaafd.

ARTIKEL 9 DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2007 en eindigt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist op 30 juni 2008.

statuten

STICHTING UITTREDEN SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE

ARTIKEL 1 NAAM EN ZETEL

De stichting draagt de naam “Stichting Uittreden Suikerverwerkende Industrie”, bij verkorting te noemen “Susuvi”, en is gevestigd te Amsterdam.

ARTIKEL 2 DOEL

- 1 Het doel van de Susuvi is het uitvoeren van de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Suikerverwerkende Industrie op basis van of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst inzake Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Suikerverwerkende Industrie.
- 2 De Susuvi kan – onder door partijen bij de VUT-cao voor de Suikerverwerkende Industrie nader te stellen voorwaarden – met werknemers als bedoeld in het vorige lid, gelijk stellen de werknemers in dienst van een natuurlijk of rechtspersoon die activiteiten ontwikkelt ten behoeve van, of nauw verwant aan de Suikerverwerkende Industrie.

ARTIKEL 3 REGLEMENT

Ten behoeve van de uitvoering van de in artikel 2 bedoelde regeling wordt door het bestuur een reglement vastgesteld c.q. gewijzigd. Op de vaststelling c.q. wijziging van het reglement is het bepaalde van artikel 12 van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 4 MIDDELEN

De middelen van de stichting bestaan uit:

- 1 a Werkgeversbijdragen.
- b Werknemersbijdragen.

De hoogte van de onder a en b genoemde bijdragen wordt vastgesteld krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Suikerverwerkende Industrie (VUT-CAO). De werknemersbijdragen worden door de werkgevers ingehouden op grond van de bepalingen van de VUT-CAO. De werkgevers- en werknemers-bijdragen worden door de werkgevers aan de Stichting afgedragen.

- c Een eenmalige of periodieke bijdrage van de werkgever en/of werknemer om gedurende de periode dat de werknemer een uitkering geniet van Susuvi daarnaast een uitkering ter verstrekken. Deze bijdrage wordt onder eventueel nader vast te stellen voorwaarden door Susuvi vastgesteld.

- 2 De voor de onder artikel 2 lid 2 genoemde werknemers te storten eenmalige en/of periodieke bijdragen, zoals deze door de Susuvi zijn vastgesteld.
- 3 Bijdragen van de overheid.
- 4 Andere baten.

ARTIKEL 5 BESTUUR

- 1 Het bestuur van de stichting bestaat uit 6 leden.
- 2 De Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie VBZ, gevestigd te 's-Gravenhage, benoemt twee leden. De Nederlandse Cacao Vereniging, gevestigd te Amsterdam, benoemt één lid.
FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam, CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg, benoemen tezamen drie leden.
- 3 De benoemende verenigingen hebben het recht voor elk van de door hen benoemde bestuursleden een plaatsvervanger aan te wijzen.
- 4 De bestuursleden worden voor onbepaalde tijd benoemd.
- 5 De in lid 2 genoemde verenigingen hebben te allen tijde het recht de door hen benoemden te vervangen en andere bestuursleden in hun plaats te benoemen.
- 6 Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - door overlijden;
 - door het nemen van ontslag als lid van het bestuur;
 - door onder-curatelestelling of faillissement;
 - door ontslag door het bestuur van de benoemende verenigingen.

ARTIKEL 6 VOORZITTER EN SECRETARIS

- 1 Het bestuur wijst uit zijn midden een voorzitter en een secretaris aan.
- 2 De voorzitter en de secretaris gezamenlijk vertegenwoordigen de stichting in en buiten rechte.

ARTIKEL 7 FINANCIËEL BEHEER EN UITVOERING

Het bestuur is onder zijn verantwoordelijkheid bevoegd de uitvoering van de in artikel 2 bedoelde uitkeringsregeling, alsmede het daaraan verbonden financieel beheer op te dragen aan een administrateur.

ARTIKEL 8 VERGADERINGEN

Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dit gewenst acht (achten).

Een plaatsvervangend bestuurslid heeft het recht bestuursvergaderingen als toehoorder, zonder stemrecht bij te wonen, tenzij hij een bestuurslid vervangt.

ARTIKEL 9 BESLUITVORMING

- 1 Het bestuur kan geen besluiten nemen indien niet ten minste twee bestuursleden aangewezen door de werkgeversverenigingen en twee bestuursleden aangewezen door de vakverenigingen, zoals vermeld in artikel 5, aanwezig zijn.
- 2 Elk bestuurslid brengt één stem uit. Bij dispariteit in de aanwezigheid tussen bestuursleden benoemd door werkgevers- en vakverenigingen, brengt elk der bestuursleden zoveel stemmen uit als van de andere partij bestuursleden aanwezig zijn.
- 3 Bij staking van stemmen wordt het voorstel in een volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan weer, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
- 4 Behoudens in de gevallen waarin uitdrukkelijk anders is vermeld, worden besluiten genomen met gewone meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
- 5 Over zaken wordt mondeling, over personen schriftelijk gestemd.
- 6 Bestuursbesluiten kunnen ook op grond van schriftelijke rondvraag bij de leden van het bestuur worden genomen, mits alle leden (casu quo hun plaatsvervangers) door ondertekening van de schriftuur waarin het besluit is vermeld, verklaard hebben met dat besluit in te stemmen.

ARTIKEL 10 BOEKJAAR, VERSLAG, REKENING EN VERANTWOORDING, EN BEGROTING

- 1 Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- 2 Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe register accountant gecontroleerde balans, een rekening van baten en lasten over dat boekjaar en een verslag over de toestand van de stichting vast. Uit het verslag en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform het in het artikel 2 genoemde bestedingsdoel zijn gedaan.
Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en secretaris van de stichting ondertekend.
- 3 Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.

- 4 Het verslag en de accountantsverklaring worden ter kennisneming toegezonden aan de organisaties zoals genoemd in artikel 5, tweede lid, en worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a ten kantore van de stichting;
 - b op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

Indien binnen vier weken na verzending van het verslag geen bezwaarschriften van de bedoelde organisaties zijn ontvangen, kan het bestuur omtrent het gevoerde beleid geacht worden te zijn gedechargeerd.

- 5 Het verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting Susuvi betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
- 6 Voorafgaand aan ieder jaar stelt het bestuur een begroting voor het eerstvolgende boekjaar vast.
De begroting is beschikbaar voor de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers.

ARTIKEL 11

BESTEDING VAN DE MIDDELEN

- 1 De middelen als bedoeld in artikel 4 worden aangewend:
 - a tot betaling van uitkeringen als bedoeld in artikel 2, waaronder mede begrepen premies sociale verzekering, pensioenpremies en premies Ziekenfondswet c.q. particuliere ziektekostenverzekering;
 - b tot betaling van, casu quo reservering voor, kosten verband houdende met de uitvoering van de werkzaamheden van "Susuvi".
- 2 Voorzover gelden van "Susuvi" voor belegging beschikbaar zijn worden deze door het bestuur belegd met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
- 3 Gereede gelden, effecten en/of geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
- 4 Het bestuur zal de kosten van beheer van de middelen en de wijze van verrekening vaststellen.

ARTIKEL 12

STATUTENWIJZIGING

- 1 Besluiten tot wijziging van de statuten kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een speciaal daartoe bijeengeroepen vergadering, waarin alle bestuursleden aanwezig zijn.
Indien in de in de vorige alinea bedoelde vergadering niet alle bestuursleden aanwezig zijn, wordt binnen 4 weken, doch niet eerder dan 2 weken daarna een voor hetzelfde doel belegde vergadering gehouden, waarin een besluit tot statutenwijziging kan worden genomen mits met ten minste de stemmen der in artikel 9, lid 1 bedoelde bestuursleden.
- 2 Het reglement alsmede de in deze statuten en in het reglement aangebrachte wijzigingen treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken of wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht binnen welke ressort de stichting is gevestigd.

ARTIKEL 13

ONTBINDING

Op een besluit tot ontbinding van de stichting is het in artikel 12 voor statutenwijziging bepaalde van overeenkomstige toepassing.

Het bestuur is belast met de liquidatie en geeft een bestemming aan een eventueel batig saldo van de stichting, die zoveel mogelijk gelegen zal zijn in het verlengde van de doelstelling van Susuvi.

ARTIKEL 14

ONVOORZIEN

In alle gevallen waarin deze statuten niet voorzien beslist het bestuur.

ARTIKEL 15

INWERKINGTREDING

Deze statuten zijn op 1 juli 1979 in werking getreden en zijn laatstelijk gewijzigd op 18 maart 2004.

reglement

ARTIKEL 1

Begripsomschrijving

- Susuvi : de Stichting Uittreden Suikerverwerkende Industrie.
- Vut-cao : de cao Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Suikerverwerkende Industrie.
- Suikerverwerkende Industrie : de ondernemingen in de zin van de VUT- cao voor de Suikerverwerkende Industrie.
- Regeling : de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden zoals neergelegd in de VUT-cao en in de statuten en het reglement van Susuvi.
- Deelnemer : de werknemer op wie de VUT-cao van toepassing is en wiens verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door Susuvi is ingewilligd.
- Pensioendatum : de dag, waarop de deelnemer bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, krachtens de Regeling Ouderdomspensioen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende Industrie, een ondernemings-pensioenfonds of krachtens een ondernemingsgewijze afgesloten pensioenregeling, pensioengerechtigd wordt.
- Refertejaar : het jaar c.q. de 12 maanden c.q. de 52 weken, voorafgaande aan het tijdstip van uittreden.
- Nagelaten betrekkingen : - de echtgenote of echtgenoot waarvan de deelnemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel
- de langstlevende der partners die buiten huwelijk duurzaam met de overledene samenleefde, waarbij het begrip "partner" wordt gehanteerd conform de criteria van de partnerpensioenregeling van de voor de deelnemer geldende pensioenregeling en
- bij gebreke van voornoemde personen: de minderjarige wettige of erkend natuurlijke kinderen en bij gebreke daarvan degenen met wie de deelnemer in gezinsverband samenleefde en wiens kostwinner hij/zij was.

N.B. De definities genoemd in artikel 1 van de VUT-cao worden voorzover nog niet genoemd en voorzover nodig, geacht deel uit te maken van de begripsomschrijvingen in dit artikel.

ARTIKEL 2

Voorwaarden

Aan de regeling kan deelnemen de werknemer van 61 jaar en ouder, die volgens artikel 4 van de VUT-cao aanspraak kan maken op een uitkering, waarbij hij bovendien dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- gedurende de laatste 10 jaren direct voorafgaande aan de datum van ingang van de deelneming, in dienstverband werkzaam zijn geweest in de Suikerverwerkende Industrie. Een zodanig dienstverband wordt geacht niet onderbroken te zijn geweest, indien de onderbreking korter heeft geduurd dan 3 maanden, of het gevolg is geweest van arbeidsongeschiktheid of buiten de schuld van de werknemer is opgetreden, dit laatste ter beoordeling aan het Bestuur van Susuvi;
Met 'in dienstverband werkzaam zijn in de Suikerverwerkende Industrie' wordt gelijkgesteld een dienstverband met de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 van de cao Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Suikerverwerkende Industrie.
- onverlet het hierboven bepaalde wordt het aldaar genoemde diensttijd criterium van 10 jaren verlaagd tot 5 jaren direct voorafgaande aan de datum van deelneming ten aanzien van de werknemer die na onvrijwillig ontslagen te zijn als gevolg van reorganisatie, fusie of opheffing van een onderneming elders - waarbij sprake is van ontslag, overplaatsing of soortgelijke gevolgen van een belangrijk deel van de werknemers van de betrokken onderneming of een onderdeel c.q. onderdelen daarvan - in dienst is getreden bij een onderneming in de Suikerverwerkende Industrie;
- met inachtneming van de hierboven genoemde voorwaarden kan een werknemer aan de regeling deelnemen, indien hij gedurende de laatste 10 jaar aaneengesloten in de bedrijfstakken Brood- en Banketbakkersbedrijf, de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende en de Suikerverwerkende Industrie werkzaam is geweest;
- niet in aanmerking te komen voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet (ZW), Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW), of Werkloosheidswet (WW);
- niet in het genot te zijn van een ouderdomspensioen op grond van een dienstverband in de Suikerverwerkende Industrie;
- niet onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling te vallen;
- het dienstverband te hebben beëindigd.

Het aanvraagformulier dient tenminste 2 maanden vóór de gevraagde uittredingsdatum in het bezit te zijn van Susuvi.

Het verzoek tot vervroegd uittreden dient tenminste 6 maanden vóór de gevraagde uittredingsdatum aan de werkgever te worden gedaan.

ARTIKEL 3

Uitkeringsgrondslag

1. Als grondslag voor de uitkering geldt het in het begin van het refertiejaar genoten functieloon verhoogd met algemene cao-verhogingen conform de cao voor de Suikerverwerkende Industrie.
Deze grondslag wordt vermeerderd met vaste toeslagen zoals ploegentoeslag, diplomatoeslag, waarderingsspremie, toeslag voor functiegebonden regelmatig gewerkte overuren tot maximaal 5 uur per week, eindejaarsuitkering (niet afhankelijk van het bedrijfsresultaat), exclusief een eventuele werkgeversbijdrage in een particuliere ziektekostenverzekering, herleid tot een jaarbedrag.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt voor de werknemer die in het refertiejaar gebruik heeft gemaakt van de regeling "vrije uren oudere werknemer" krachtens bijlage I van dit reglement de uitkeringsgrondslag berekend als zou hij geen gebruik hebben gemaakt van deze regeling.

3. Bij het vaststellen van de grondslag als bedoeld in lid 1 wordt rekening gehouden met die uren die de werknemer gemiddeld meer werkte dan vast met hem overeengekomen was, mits:
 1. de vast overeengekomen arbeidstijd minder was dan de normale wekelijkse arbeidstijd;
 2. de meeruren uitsluitend dienden om collega's te vervangen wegens ziekte of vakantie;
 3. het vervangen wegens ziekte of vakantie structureel deel uitmaakte van de arbeidsovereenkomst.Voor de bepaling van het gemiddeld aantal meeruren wordt een referentieperiode aangehouden van de twee jaar voorafgaande aan het uittreden. Gedurende deze referentieperiode wordt voor de bepaling van het gemiddeld aantal meeruren slechts rekening gehouden met maximaal 5 meeruren per week en 250 meeruren per jaar.
4. Voor de werknemer die niet onder de werkingssfeer van de VUT-cao valt, wordt het in lid 1 en 2 bepaalde analoog toegepast.

ARTIKEL 4

Rechten van de deelnemer

1. Susuvi willigt het verzoek tot deelneming in als naar zijn oordeel aan de voorwaarden is voldaan. De deelneming kan slechts aanvangen op de eerste van een kalendermaand na het bereiken van de vereiste leeftijd.
2. De uitkering bedraagt op het tijdstip van uittreding 80% van de uitkeringsgrondslag zoals genoemd in artikel 3, echter met een netto-maximum van 90% van de netto-uitkeringsgrondslag, dat wil zeggen met inhouding van alle premies Sociale Verzekering, belasting zonder korting voor oudere werknemers, werknemersbijdrage in een particuliere Ziektekostenverzekering en pensioen- en VUT-premie bij inkomen uit een dienstverband met de werkgever.
3.
 - a. De uitkering bedraagt maximaal 1 x het dagloon (exclusief vakantietoeslag) in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), herleid tot een jaarbedrag. De netto uitkering bedraagt minimaal het geldend netto-wettelijk minimumloon voor werknemers die de 57-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt.
 - b. Wanneer de uitkering is gebaseerd op een arbeidsduur die minder bedraagt dan de normale wekelijkse arbeidsduur, wordt het maximum respectievelijk het minimum naar rato vastgesteld. Dit geldt tevens wanneer naast de uitkering een niet volledige uitkering krachtens één der Sociale Verzekeringswetten wordt genoten.
4.
 - a. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen toegekend.
 - b. Boven de uitkering wordt jaarlijks in mei aan de deelnemer een vakantietoeslag verstrekt van 8% naar rato van het aantal maanden, dat de deelnemer is uitgetreden.
5. Indien en voorzover de functieloonschalen in de cao voor de Suikerverwerkende Industrie 1998/2000 worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in deze cao (artikel 2) zal de uitkering overeenkomstig worden aangepast.
6. Indien de deelnemer vervroegd is uitgetreden ontvangen bij zijn overlijden de nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de 2 maanden na die waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ineens gelijk aan de uitkering die de deelnemer laatstelijk rechtens toekwam.

ARTIKEL 5

Inhoudingen

Door Susuvi worden op de uitkering ingehouden:

- a. de loonbelasting en (het werknemersdeel van de) premies voor de volksverzekeringen (AOW/AWW);
- b. het werknemersdeel in de premie Ziekenfondswet (ZFW);
- c. het eventuele werknemersaandeel in de premie van een pensioenverzekering en/of particuliere ziektekosten-verzekering.

ARTIKEL 6

Overige financiële verplichtingen Susuvi

Susuvi neemt de volgende financiële verplichtingen voor zijn rekening:

- de doorbetaling van de pensioenpremie, die verschuldigd is op grond van de statuten en het reglement van de Regeling Ouderdomspensioen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende Industrie. Indien sprake is van een werknemersbijdrage in de pensioenpremie, is Susuvi verplicht deze op de uitkering van de deelnemer in te houden;
- indien de pensioenverzekering voor de deelnemer niet in het aldaar genoemde bedrijfstakpensioenfonds is ondergebracht, wordt een premie betaald aan zijn laatste werkgever, gelijk aan de premie voor het bedrijfstakpensioenfonds;

ARTIKEL 7

Afdracht

De in de artikelen 5 en 6 bedoelde premies en loonbelasting worden door Susuvi afgedragen aan de betreffende instanties.

ARTIKEL 8

Tijdstip van de uitkering

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelneming is begonnen. Het tijdstip van de uitkering ligt in de tweede helft van de maand waarover recht op uitkering bestaat.

ARTIKEL 9

Vermindering c.q. wijziging van de rechten

Indien de deelnemer, hetzij bij het begin, hetzij tijdens het deelnemerschap inkomsten geniet uit arbeid, dan wel krachtens enige sociale wet, dient hij dit onverwijld te melden aan Susuvi. De inkomsten als hiervoor bedoeld worden alleen dan in mindering gebracht, indien en voor zover de deelnemer door combinatie van de netto-uitkering en de andere netto inkomsten meer dan 100% van de uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 3 zou verkrijgen, waarbij rekening wordt gehouden met verhogingen als bedoeld in artikel 4, lid 5.

De deelnemer is bovendien verplicht, een wijziging in de hiervoor bedoelde inkomsten onverwijld te melden. Hierop zal controle worden uitgeoefend, zoals bedoeld in artikel 12.

ARTIKEL 10

Het vervallen van het deelnemerschap

Wanneer de deelnemer tijdens het deelnemerschap niet of niet meer voldoet aan één der voorwaarden van dit reglement, in het bijzonder die genoemd in artikel 2 en artikel 9, kan het Bestuur zijn deelnemerschap en het recht op uitkering vervallen verklaren.

In het geval als bedoeld in artikel 9 heeft hij het recht om binnen een maand opnieuw een aanvraag tot deelneming in te dienen bij Susuvi.

ARTIKEL 11

Uitvoering

De nadere uitvoering van de regeling kan door Susuvi worden opgedragen aan een administrateur.
De deelnemer is gehouden Susuvi of de administrateur de voor de uitvoering benodigde informatie te verstrekken.

ARTIKEL 12

Controle

Susuvi, of de administrateur, heeft het recht bij de deelnemer controle uit te oefenen, op de naleving van de voorwaarden. De administrateur doet hiervan verslag aan het Bestuur.

ARTIKEL 13

Beëindiging

Het recht op uitkering eindigt:

- a. op de pensioendatum;
- b. bij overlijden;
- b. indien de deelnemer niet meer voldoet aan de voorwaarden voor het deelnemerschap zoals vermeld in de artikelen 2 en 10.

ARTIKEL 14

Toeslag ontbrekende dienstjaren

Voor de regeling als bedoeld in artikel 3, lid 1, sub b, van de VUT-CAO, zijn de artikelen 2 tot en met 13 van dit reglement niet van toepassing. Hiervoor in de plaats gelden de volgende bepalingen:

- De uitkering wordt na ingang verhoogd met algemene cao-verhogingen zoals bedoeld in de cao voor de Suikerverwerkende Industrie
- De uitkering, bedraagt nooit meer dan het door het bestuur van susuvi vastgesteld maximum. Per 1 januari 2002 is dit maximum gesteld op €41.757,- op jaarbasis.
- De hoogte van de toeslag voor de ontbrekende dienstjaren wordt als volgt bepaald:
(Xs-25) x 1,95% x parttime % x pensioengrondslag + (Zs-51) x 7% x parttime % x franchise. Waarbij geldt:
-Xs is de leeftijd per 1 januari 1997; de leeftijd wordt uitgedrukt in jaren (afgerond op 1 cijfer achter de komma);
-Zs is de leeftijd per 1 januari 1997 van werknemers die geboren zijn na 1-1-1937 en voor 1-1-1946;

-Parttime % is het gewogen parttime-percentage over de dienstjaren gelegen tussen 1 januari 1997 en de normpensioendatum. Ingeval de ingangsdatum van het prepensioen voor de normpensioendatum valt, wordt het gemiddelde parttime-percentage vastgesteld op het gemiddelde parttime-percentage tot de ingangsdatum.

De pensioengrondslag en de franchise worden bepaald aan de hand van het pensioensalaris op full-time basis over het jaar c.q. de laatste 12 maanden voorafgaande aan de ingangsdatum, met een jaarlijks door het bestuur van Susuvi vast te stellen maximum. Per 1 januari 2002 is dit maximum gesteld op €41.757,- op jaarbasis.

Voor de berekening van de hoogte van de toeslag behoudt het bestuur zich het recht voor de bovenmatigheid te toetsen en een afwijkende grondslag vast te stellen. De bovenmatigheid betreft het niveau van de jaarlijkse aanpassing van de cao-lonen, waarbij kan worden teruggekeken over een periode van maximaal 5 jaar.

- De volgens dit artikel vastgestelde uitkering wordt door Susuvi maandelijks aan het bedrijfstakpensioenfonds afgedragen, die deze uitkering tezamen met het prepensioen onder aftrek van de wettelijke inhoudingen aan de rechthebbende tot uitkering zal laten doen komen.
- De hiervoor bedoelde uitkering eindigt op de eerste dag van de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, resp. de eerste dag van de maand volgend op het eventueel overlijden voor de 65-jarige leeftijd.
- Indien de rechthebbende bij aanvang of tijdens het ontvangen van de toeslag volledig arbeidsongeschikt in de zin van de AAW, WAO of WAZ is of wordt, dan wordt het recht op de toeslag opgeschort gedurende de periode van volledige arbeidsongeschiktheid.
- Indien de uitkering en het prepensioen tezamen meer bedragen dan 85% van het door het bedrijfstakpensioenfonds laatst vastgestelde pensioensalaris, dan zal Susuvi de uitkering zodanig verminderen dat beide, tezamen met het prepensioen, nooit meer bedragen dan 85% van eerdergenoemd pensioensalaris.
- Indien in afwijking van het bij het zevende gedachtestreepje bepaalde de volgens dit artikel vastgestelde uitkering, tezamen met een voor de (voormalige) werknemer bestemde en door Susuvi verstrekte vergoeding, door Susuvi maandelijks aan de werkgever wordt afgedragen, dan wel door het bedrijfstakpensioenfonds maandelijks aan de werkgever wordt afgedragen, dan zal de werkgever bedoelde uitkering tezamen met die vergoeding aan de rechthebbende uitbetalen, indien van toepassing onder aftrek van de wettelijke inhoudingen.

ARTIKEL 15

Beroep

Degene, ten aanzien van wie door het Bestuur een beslissing is genomen, kan tegen deze beslissing binnen een maand na dagtekening van de beslissing in beroep gaan bij een door partijen bij de VUT-cao te benoemen Commissie van drie personen.

Indien de betrokkene en het bestuur desgevraagd een schriftelijke verklaring van instemming aan de Commissie hebben overgelegd, zal de Commissie uitspraak doen bij wijze van bindend advies.

Deze commissie regelt zelf de wijze van behandeling van het beroep.

ARTIKEL 16

Slotbepaling

- a. Het Bestuur is bevoegd om onder daarbij nader te stellen voorwaarden vrijstelling te verlenen van één of meerdere in artikel 2 genoemde vereisten.
- b. Indien in de VUT-cao tijdelijk een gunstiger regeling wordt overeengekomen en/of gunstiger voorwaarden worden overeengekomen, worden deze gunstiger regeling en/of gunstiger voorwaarden geacht deel uit te maken van dit reglement.
- c. In onvoorziene gevallen beslist het Bestuur.

BIJLAGE I

Regeling "vrije uren oudere werknemer" zoals opgenomen in de CAO voor de Suikerverwerkende Industrie.

1. De werknemer, die de leeftijd van 60 jaar of ouder heeft bereikt en die gedurende de normale wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam is, kan per kalenderkwartaal vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer, die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 59 jaar heeft bereikt: 13 uur per kalenderkwartaal;
 - 60 jaar heeft bereikt: 26 uur per kalenderkwartaal;
 - 61 jaar heeft bereikt: 39 uur per kalenderkwartaal;
 - 62 jaar heeft bereikt: 39 uur per kalenderkwartaal;
 - 63 jaar heeft bereikt: 39 uur per kalenderkwartaal;
 - 64 jaar heeft bereikt: 45 ½ per kalenderkwartaal.Voor iedere week waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht zoals b.v. vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of kort verzuim, vervalt de aanspraak op respectievelijk een uur voor een 59-jarige werknemer, twee uur voor een 60-jarige, drie uur voor een 61-, 62 en 63-jarige werknemer en drie en een half uur voor een 64 werknemer.
3. De tijden, waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal.
4. De in lid 2 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen. Vrije uren waarop aanspraak bestaat, doch die niet worden opgenomen, vervallen.
5. De werknemer, die gebruik maakt van de in lid 2 bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van zijn inkomen.
6. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
7. Naast deze regeling geldt onverminderd de regeling extra vakantiedagen voor oudere werknemers.
8. Voor de toepassing van pensioenregeling en overige arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de aanvulling op uitkeringen sociale verzekeringen, blijven de opgenomen vrije uren voor 100% van het uurinkomen gelden.
9. Deze regeling vervalt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer.