



Linking forward

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
CHANE TERMINAL DODEWAARD B.V.**

1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

Tussen

Chane Terminal Dodewaard B.V.

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

elk als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2025 cao-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

Inhoudsopgave

Artikel 1 Definities.....4
 Artikel 2 Standaard cao.....5
 Artikel 3 Verplichtingen werkgever 5
 Artikel 4 Verplichtingen werknemer..... 5
 Artikel 5 Verplichting van cao-partijen.....5
 Artikel 6 Arbeidstijd.....5
 Artikel 7 Prijscompensatie en salarisontwikkeling.....5
 Artikel 8 Vakantie-uitkering 6
 Artikel 9 Eindejaarsuitkering.....6
 Artikel 10 Overwerk6
 Artikel 11 Jubileumuitkering.....6
 Artikel 12 Arbeidsongeschiktheid.....7
 Artikel 13 Uitkering bij overlijden7
 Artikel 14 Reiskostenregeling7
 Artikel 15 Opleidingen7
 Artikel 16 Verlof.....8
 Artikel 17 Feestdagen8
 Artikel 18 Bijzonder verlof8
 Artikel 19 Collectieve regelingen9
 Artikel 20 vakbondsfaciliteiten.....9
 Artikel 21 Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de cao.....9

Bijlage I Huishoudelijk reglement Chane Terminal Dodewaard B.V.

Bijlage II Functielijst

Bijlage III Salarisgebouw

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Chane Terminal Dodewaard B.V.;
- b. Vakbonden : FNV en CNV;
- c. Cao : collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. Werknemer : de persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is opgenomen in de functielijst. Stagiaires en vakantiewerkers zijn geen werknemer in de zin van deze overeenkomst. Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij';
- e. Maand : een volle kalendermaand;
- f. Week : een volle kalenderweek;
- g. Dag : een volle kalenderdag;
- h. Maandsalaris : het bruto salaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen;
- i. Uurloon : maandsalaris gedeeld door 173,33
- j. Partner : huwelijkse of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst heeft, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
- k. Procedures en regelingen handboek: het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid;
- l. Deeltijdwerknemer : werknemer met een overeengekomen arbeidsduur die minder is dan de voltijdwerknemer. De arbeidsvoorwaarden in deze cao gelden na evenredigheid van de individuele arbeidsduur.

Artikel 2 Standaard cao

Deze cao is een standaard cao. Dat betekent dat op generlei wijze mag worden afgeweken van de bepalingen die in deze cao zijn opgenomen, tenzij dit bij een artikel expliciet in de cao is vermeld. Ten aanzien van arbeidsvoorwaarden die niet in de cao zijn geregeld of vastgelegd, geldt dat geen regelingen zullen worden getroffen anders dan in overleg met de als partij bij deze cao betrokken vakbonden.

Artikel 3 Verplichtingen werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze regeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever gaat met de werknemer, die bij werkgever in dienst is, schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
3. De werkgever zal iedere werknemer een exemplaar van de geldende collectieve arbeidsovereenkomst overhandigen.
4. Indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de looptijd van deze cao op initiatief van werkgever door (1) opzegging door werkgever, (2) ontbinding of (3) met wederzijds goedvinden eindigt, wegens redenen als omschreven in artikel 7: 669 lid 3 sub a BW, kent werkgever de werknemer een ontslagvergoeding toe bij uitdiensttreding, behoudens disfunctioneren of diefstal. Deze ontslagvergoeding bedraagt op 1 maandsalaris per dienstjaar, vermeerderd met € 250 per dienstjaar als WW-reparatie (deeltijd pro rata). Indien en voor zover werknemer recht heeft op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in de ontslagvergoeding. Cumulatie van de ontslagvergoeding en de transitievergoeding is derhalve uitgesloten.

Artikel 4 Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden aan het voorgeschreven huishoudelijk reglement van werkgever zoals omschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 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.
3. Werkgever en vakbonden zullen gedurende de looptijd van deze cao geen actievoeren, bevorderen of steunen die beoogt wijziging te brengen in deze cao.

Artikel 6 Arbeidstijd

De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week. Werknemer werkt in een dienstrooster van gemiddeld 8 uur tussen 06.00 uur en 18.00 uur.

Artikel 7 Prijscompensatie en salarisontwikkeling

Salarisverhogingen worden toegekend op basis van de volgende factoren.

1. Prijscompensatie
 - a. De prijscompensatie is gebaseerd op basis van de CBS - consumentprijsindex, reeks "alle huishoudens afgeleid" (voorlopige cijfers, reeks 2015).
 - b. De salarissen worden jaarlijks per 1 januari (referentieperiode april -oktober voorgaande jaar) en per 1 juli (referentieperiode oktober voorgaande jaar-april zelfde jaar) geïndexeerd.

c. Wanneer de indexering negatief is zal deze niet worden toegepast, maar in mindering worden gebracht op toekomstige verhogingen.

2. Salarisherziening

Herziening van het salaris kan éénmaal per jaar plaatsvinden op 1 januari onverlet APC en naar aanleiding van beoordelingen A, B, C, D, E. Waarbij C de norm is van voldoende/normaal functioneren en daarboven boven de norm, en daaronder onder de norm. Een eventuele salarisverhoging in percentage en/of nominaal is voor iedereen per letter hetzelfde. Deze verhogingen kunnen worden toegekend indien de bedrijfsresultaten het toelaten en zijn altijd ter beoordeling van de directie.

3. Eenmalige uitkering

Bij de loonbetaling van januari 2025 ontvangt werknemer een eenmalige uitkering van € 2.250.

Artikel 8 Vakantie-uitkering

1. De vakantietoeslag bedraagt over 12 maanden dienstverband een bruto uitkering gelijk aan één maandsalaris (8,33%).
2. De periode waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
3. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei over de daaraan voorafgaande periode van 12 maanden en wordt afgeleid van het in die maand geldende maandsalaris.
4. Indien het dienstverband geen volledig jaar heeft geduurd wordt een evenredig deel van deze uitkering betaald. Voor iedere volle maand die de werknemer in bovengenoemde periode werkzaam is geweest ontvangt hij 1/12 deel van de vakantietoeslag.
5. Indien de arbeidsomvang van werknemer gedurende het jaar wijzigt dan zal de vakantietoeslag pro rata worden uitbetaald.

Artikel 9 Eindejaarsuitkering

In december 2025 ontvangt de werknemer een eindejaarsuitkering ter hoogte van 2% van het totaal van de twaalf maandsalarissen in het kalenderjaar, welke wordt uitbetaald samen met het salaris van december. De eindejaarsuitkering wordt in stappen verder opgebouwd: december 2026 4%, december 2027 6%, december 2028 8,33%.

Artikel 10 Overwerk, storingsdienst en opkomstvergoeding

1. Onder overwerk wordt verstaan werk, dat voorafgaand of aansluitend volgens vastgesteld dienstrooster, in opdracht van de werkgever wordt verricht. De toeslag voor overwerk bedraagt:
 - 35% voor ieder extra gewerkt uur op maandag t/m vrijdag van 06.00 uur tot 23.00 uur en 100% vanaf 23.00 uur tot 06.00 uur.
 - 100% in het weekend en op feestdagen.
2. Het afmaken van werkzaamheden wat normaal niet langer dan een half uur duurt, wordt niet als overwerk beschouwd. Indien langer dan 2 uur aansluitend op de normale werktijd wordt overgewerkt, wordt een maaltijd verstrekt of een maximumvergoeding van € 17,50 (na overleggen van een bon) indien er niet voor een maaltijd kan worden gezorgd.
3. **Storingsdienst**
Wanneer een medewerker wordt opgeroepen vanwege een storing, ontvangt hij hiervoor een eenmalige extra vergoeding van maximaal €50 per oproepdag. Daarnaast wordt het geldende overwerkstarief toegepast en worden reiskosten vergoed.
4. **Incidentele, ingeroosterde opkomst**
Medewerkers die vooraf zijn ingeroosterd om eenmalig per periode op te komen voor vooraf bepaalde werkzaamheden, ontvangen hiervoor een eenmalige vergoeding van €50 per opkomst(dag). Daarnaast geldt het geldende overwerkstarief en worden reiskosten vergoed.

Artikel 11 Jubileumuitkering

1. Bij een 12,5-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een bruto kwart maandsalaris als jubileumuitkering.
2. Bij een 25-jarig en 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een bruto maandsalaris netto als jubileumuitkering.
3. Bij alle uitkeringen zullen de wettelijke fiscale bepalingen in acht worden genomen. Voor de bereiking van het aantal dienstjaren geldt een aaneengesloten dienstverband binnen werkgever of haar rechtsvoorgangers.

Artikel 12 Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer is bij ziekte/arbeidsongeschiktheid gehouden de hiervoor geldende regeling te volgen opgenomen in het Procedures en Regelingen boek van Chane Terminal Dodewaard.
2. Indien de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van art. 7:629 B.W. en aanverwante wet- en regelgeving.
3. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende een periode van 12 maanden, vanaf de eerste dag van de ziekmelding, 100% van het salaris worden betaald. Aansluitend zal gedurende een periode van 12 maanden 70% van het salaris worden uitbetaald.
4. 30% aanvulling bij re-integratie in eigen of passend werk danwel als de werknemer actief meewerkt aan zijn re-integratie, ook als dit niet leidt tot re-integratie in eigen of passend werk. Het oordeel van de bedrijfsarts is hierin leidend.
5. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling indien de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt.
6. Indien de werkgever ter zake 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.
7. Ingeval van arbeidsongeschiktheid of een andere vorm van afwezigheid zal de tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer vanaf de eerste dag van de volgende maand worden stopgezet tot het moment waarop de werkzaamheden worden hervat.

Artikel 13 Uitkering bij overlijden

Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer, die voor de 68-jarige leeftijd/ individuele AOW leeftijd komt te overlijden, worden de maand van overlijden en twee maandsalarissen uitbetaald volgens de bepalingen vermeld in het B.W.

Artikel 14 Reiskostenregeling woon-werkverkeer

1. Een maandelijkse vaste reiskostenvergoeding is gebaseerd op het aantal af te leggen kilometers in het kader van het woonhuis/werkverkeer tot een maximum van 30 km enkele reis. De kilometervergoeding bedraagt € 0,23 netto per kilometer. Het aantal dagen waarover de vergoeding wordt berekend is voor werknemers met een fulltime dienstverband gesteld op 214 dagen. Voor parttimers wordt het aantal ingeroosterde dagen pro rata berekend. Een en ander is gebaseerd op de geldende wettelijke regeling. Voor de vaststelling van de afstand woonhuis/werk zal gebruik worden gemaakt van de Google maps.
2. De werknemer die door middel van bewijsstukken kan aantonen dagelijks met het openbaar vervoer heen en weer te reizen tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling, wordt een tegemoetkoming in de kosten toegekend. De tegemoetkoming is afgeleid van de belastingvrije vergoeding zoals in de fiscale wet- en regelgeving wordt vastgesteld.
3. Bij gebruik van de eigen vervoer voor woon-werkreizen buiten het dienstrooster mag € 0,23 per kilometer gedeclareerd worden.

Artikel 15 Opleidingen

1. Bij een functie gebonden of gerelateerde opleiding kan er een studieovereenkomst worden overeengekomen.
2. Wanneer de studie tijdens de duur van het dienstverband wordt beëindigd wegens opzegging door de werknemer dienen alle verstrekte voorschotten op de lopende studie te worden terugbetaald.
3. Wanneer het dienstverband door op verzoek van de werknemer wordt beëindigd binnen twee jaar na de datum waarop het diploma is behaald is de werknemer verplicht aan de werkgever terug te betalen: 100% van de door de werkgever betaalde kosten binnen een jaar nadat het diploma/certificaat is behaald en 50% van de door de werkgever betaalde kosten na een jaar maar binnen 2 jaar nadat het diploma/certificaat is behaald.
4. Voor de door de werkgever verplicht gestelde opleidingen geldt geen terugbetalingsregeling.

Artikel 16 Verlof

1. Werknemers hebben recht op 30 verlofdagen oftewel 240 uur op basis van een voltijd dienstverband.
2. Een werknemer kan per jaar maximaal 10 verlofdagen kopen/verkopen. Op verzoek van de werknemer kan bovenwettelijk verlof worden uitbetaald.
3. De werknemer bouwt geen verlof op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
4. De werknemer kan eenmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten verlofperiode van 21 kalenderdagen. Het tijdstip van dit verlof wordt in beginsel vastgesteld in overeenstemming met de wens van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
5. Verlof dient tijdig door de medewerker te worden aangevraagd en goedgekeurd door de werkgever. Het opnemen van verlof gebeurt in overleg en dient afgestemd te worden met collega's en leidinggevenden, zodat de continuïteit van de bedrijfsprocessen gewaarborgd blijft. Hiertoe zal de werkgever een vakantieplanning opstellen om ervoor te zorgen dat niet alle werknemers gelijktijdig afwezig zijn.
6. De werkgever kan per jaar ten hoogste drie dagen als verplichte collectieve vrije dagen aanwijzen. Deze dagen worden in mindering gebracht op de verlofaanspraken van de werknemer. Als de werkgever gebruik wenst te maken van deze bepaling, dan zal hij dit tijdig schriftelijk melden aan de werknemers.
7. Het opnemen van verlof wordt in overleg tussen werknemer en werkgever geregeld.
8. Verlofuren die niet zijn opgenomen verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 17 Feestdagen

Onder wettelijke feestdagen wordt in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in de lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.

Voor zover een feestdag op een werkdag valt is de werknemer roostervrij met behoud van salaris.

Artikel 18 Bijzonder verlof

In de volgende gevallen wordt op de in de arbeidstijd vallende dagen verlof met behoud van het maandinkomen verleend:

- a. 1 dag bij:
 - Ondertrouw of aangifte van geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - Huwelijk of geregistreerd partnerschap van een (schoon-)ouder, een kind of pleegkind, een kleinkind, een broer, een zus, zwager of schoonzuster;
 - Het bijwonen van de begrafenis van: wederzijdse grootouders, kleinkinderen, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster;
 - Verhuizing van de werknemer;
 - 12,5-, 25-, en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.

Indien dit jubileum valt op een zon- of feestdag kan de hiervoor geldende vrije dag in overleg met de direct leidinggevende naar keuze worden ingepland;

- 25-, 40-, 50-, 60-, en 70-jarig huwelijksfeest van (schoon)ouders;

b. 5 dagen bij:

- Huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- Bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner;
- Overlijden van een van de (schoon)ouders.

Bij overlijden van de echtgeno(o)te c.q. geregistreerde partner of van het tot het gezin behorend (pleeg)kind van de werknemer vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.

Noodzakelijk bezoek welke niet buiten werktijden zijn te plannen aan dokter/specialist per keer maximaal 2 uur medisch verlof.

Artikel 19 Collectieve regelingen

Zorgverzekering

1. Werkgever verstrekt een bijdrage in de premie van de zorgverzekering van € 85,00 per maand indien werknemer naast de basisverzekering een aanvullend pakket heeft.
2. De vergoeding geldt alleen voor de werknemer en niet voor zijn/haar gezinsleden.

Pensioen

Werkgever heeft een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.

Werknemer betaalt een eigen bijdrage in de pensioenpremie van 4% van het salaris.

Artikel 20 vakbondsfaciliteiten

Werkgeversbijdrage

Door de werkgever zal, per werknemer vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, aan de vakvereniging jaarlijks € 80,- worden afgedragen. FNV int de werkgeversbijdrage en de verdeling is FNV 2/3 deel en CNV Vakmensen 1/3 deel van dit bedrag.

Vakbondscontributie

De werkgever zal haar medewerking verlenen aan de fiscale verrekening van de vakbondscontributie gedurende het lopende kalenderjaar.

Organisatieverlof

1. Indien de bedrijfsbelangen zich hiertegen niet verzetten, kan aan een werknemer, die lid is van een vakvereniging, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris, voor het deelnemen aan:
 - a. Bondscongressen en daarmee gelijk te stellen bondsbijeenkomsten;
 - b. Door de werknemersorganisatie georganiseerde cursussen.
2. De werkgever stelt maximaal 15 werkdagen per kalenderjaar beschikbaar voor organisatieverlof, te verdelen onder alle werknemers die lid zijn van een vakbond.
3. In bijzondere gevallen kan - in overleg tussen partijen - een groter aantal dagen organisatieverlof aan een bepaalde werknemer wordt toegekend, waarmee het maximum wordt overschreden.

Artikel 21 Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de cao

Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de cao:


1. De cao heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.
2. Indien geen van de partijen, uiterlijk 3 maanden voor het einde van looptijd van de cao, de cao opgezegd wordt de looptijd automatisch met een jaar verlengd.

3. Gedurende de looptijd van deze cao, worden de bepalingen van deze cao niet (her)onderhandeld, tenzij dit specifiek is overeengekomen in deze cao. Partijen kunnen hiervan alleen in goed onderling overleg van afwijken.
4. Eventuele aanvullingen op of wijzigingen van deze cao gaan in, zodra deze door alle cao partijen zijn ondertekend, aan de cao zijn gehecht en bekend zijn gemaakt aan de werknemers op wie de cao van toepassing is c.q. aan de leden van de vakbonden die partij zijn bij de cao.

Overeengekomen te Dodewaard op 7 mei 2025:

Chane Dodewaard B.V.

FNV


Chant vd Berg,
Bestuurder FNV Havens

CNV


Fadua Toufik, bestuurder


Piet Fortuin, voorzitter

Bijlage I: Wordt opgenomen in apart personeelshandboek

Huishoudelijk reglement Chane Terminal Dodewaard B.V.

Eenieder die werkzaam is bij werkgever, alsmede extern ingehuurd personeel (uitzendkracht, technisch personeel) dient zich te houden aan de onderstaande reglementen en afspraken.

Persoonlijke Hygiëne:

- Elk gedrag dat zou kunnen resulteren in verontreiniging van producten is onwenselijk.
- De gezondheid van alle medewerkers moet zodanig zijn dat op geen enkele wijze gevaar tot besmetting van de voedingsmiddelen bestaat. Bij twijfel zal de betreffende medewerker verzocht worden om een arts te raadplegen.
- Alle medewerkers dienen er verzorgd uit te zien, hieronder wordt verstaan: gewassen en het dragen van schone bedrijfskleding. De medewerkers van werkgever zijn zelf verantwoordelijk voor de persoonlijke hygiëne.
- Voor aanvang werkzaamheden, na afloop pauze en na gebruik van het toilet is men verplicht de handen met water en zeep te wassen en daarna goed te drogen.
- Bij ziekte en infectie (wonden) is men verplicht om ruim voor aanvang van de werkzaamheden dit te melden aan de kwaliteitsmedewerker of de aanwezige leidinggevende.
- Besmettelijke ziektes dienen te allen tijde gemeld te worden bij de leidinggevende.
- Verwondingen dienen goed verzorgd te worden en te worden voorzien van pleisters.
- Nagels dienen altijd kortgeknipt en ongelakt te zijn.
- Ruimte gebonden gedragsregels in en om het bedrijfspand:
- Op het terrein en in de gebouwen van werkgever is het dragen van de voorgeschreven bedrijfskleding verplicht, indien nodig wisselt men van kleding.
- Voor ruimtes waar zich product bevindt is het dragen van kunstnagels en kunstwimpers verboden tevens is het niet toegestaan om zeer sterk geurende parfum te dragen.
- Voor de food-afvullijnen is het dragen van een haarnetje en plastic handschoenen verplicht, tevens zijn sieraden hier niet toegestaan.
- Het is verboden om op het terrein en in de productie- en opslagruimtes van werkgever te eten, drinken en kauwgum te kauwen.
- Het personeel dient zich te onthouden van het niezen of hoesten over producten. Spugen is verboden.
- Toilet, omkleedruimte en de kantine dienen na gebruik schoon achtergelaten te worden.
- Het is verboden om buiten op het terrein alsmede in de bedrijfsruimten sigarettenpeuken, papier of ander afval te deponeren.
- In de directe omgeving van de afvullijn mogen geen houten voorwerpen gebruikt worden (uitzondering hierop zijn de pallets, pallets dienen visueel beoordeeld te worden indien kapot dienen deze niet meer gebruikt te worden).

Bijlage II functielijst (nog checken + uitwerken)

Functie	Functiegroep
Terrein medewerker	
Teamleider	
Procesoperator	
Monteur	
Meewerkend voorman expeditie	
Administratief logistiek medewerker	
Assistent operationeel manager	
Hoofd uitvoering	

Bijlage III Salarisgebouw (nog maken)