



## Onderhandelingsresultaat

**Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven  
1 juni 2020 tot en met 31 december 2022**

**22 april 2022**

FNV, CNV Vakmensen aan werknemerszijde en Nevedi aan werkgeverszijde hebben op dinsdag 19 april 2022 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt. Dit resultaat wordt ter goedkeuring aan de achterbannen voorgelegd. De verwachting is dat begin mei duidelijk is of het onderhandelingsresultaat omgezet kan worden in een onderhandelingsakkoord.

### **1. Looptijd:**

De looptijd van de cao is van 1 juni 2020 tot en met 31 december 2022.

### **2. Loon**

1. De feitelijke lonen en de salarisschalen worden per 1 januari 2022 verhoogd met 6,0% structureel.  
2. Medewerkers in dienst per 1 januari 2022 ontvangen in mei of juni 2022 een eenmalige uitkering die als volgt is samengesteld:

- Over de periode 1-6-2020 t/m 31-8-2021 (15 maanden) een eenmalig bedrag ter hoogte van 2% van het ontvangen persoonlijk salaris\* in deze periode
- Over de periode 1-9-2021 t/m 31-12-2021 (4 maanden) een eenmalig bedrag ter hoogte van 3,5% van het ontvangen persoonlijk salaris\* in deze periode

Voor medewerkers die van hun werkgever (een deel van) bovenstaande eenmalige uitkeringen eerder als voorschot op de nog overeen te komen cao hebben ontvangen, zullen de uitkeringen verrekend worden.

Als in 2022, vooruitlopend op een cao verhoging, voorschotten op het loon zijn uitgekeerd door werkgevers, dan worden deze verrekend met de structurele verhoging van 6,0%.

\*Persoonlijk salaris is overeenkomstig artikel 1.2I van de cao (= schaalsalaris + evt. persoonlijke toeslag)

### **Gedifferentieerde WGA-premie**

Gedurende de looptijd van de cao zal de gedifferentieerde WGA-premie niet worden verhaald op de werknemer.

### **3. Duurzame inzetbaarheid**

- Alle medewerkers die tenminste 10 jaar bij de werkgever werken krijgen met ingang van 1 januari 2022 de mogelijkheid om, na overleg met de werkgever, vanaf 2 jaar voor AOW-datum 80% te gaan werken tegen 80% van het salaris en blijven 100% pensioen opbouwen. De deelnemende medewerkers kunnen hun ATV-aanspraken en/of bovenwettelijke verlofuren en/of extra vakantie-uren (art.7.2 lid 3 sub 2) omzetten in aanvullend loon.
- Medewerkers die in 2, 3, 4 en 5-ploegendienst werken incl. medewerkers van technische dienst die structureel consignatiediensten draaien (structureel= de afgelopen 5 jaar minstens 36 maanden ingeroosterd in een consignatierooster) en tenminste 20 jaar in de sector en tenminste 10 jaar bij de werkgever werken, krijgen met ingang van 1 mei 2022 de mogelijkheid om, na overleg met de werkgever, vanaf 36 maanden voor de AOW-datum de arbeidsovereenkomst te beëindigen en €22.488 bruto per kalenderjaar (o.b.v. €1.874 per maand\*\*) te ontvangen, naar rato van het dienstverband. Indien de medewerker in de 12 maanden voorafgaand aan uitdiensttreding zijn of haar contracturen naar boven heeft aangepast, geldt het aantal contracturen dat hij/zij had voor aanpassing. Als medewerkers hiervoor kiezen, wordt dit schriftelijk vastgelegd, eindigt het dienstverband en is geen transitievergoeding van toepassing. Dit volgens de zgn. 'RVU-regeling' waarvoor fiscale vrijstelling geldt zoals die per 1-1-2022 van toepassing is.

*\*\*Het maandbedrag van de vrijstelling is gekoppeld aan de netto AOW van een alleenstaande en wordt jaarlijks aangepast*

- Beide regelingen zijn tijdelijk, gaan in op de 1<sup>e</sup> van de maand na tekening van dit cao-akkoord en deelname is mogelijk tot en met 31 december 2025. Zij eindigen per 31-12-2025 zonder dat opzegging vereist is. Beide regelingen worden nader uitgewerkt in een reglement en deze worden toegevoegd aan de cao.

### **4. Derde WW-jaar**

Partijen streven er naar in 2022 en voor zover mogelijk al per 1 juli 2022, aan te sluiten bij de stichting SPAWW voor de herverzekering van het 3e WW-jaar en deel te nemen aan een verzamel-CAO van de stichting SPAWW. De premie voor deze verzekering komt voor rekening van werknemer vanaf het moment van ingang van deze verzekering. De premie voor 2022 bedraagt thans 0,2%.

### **5. Vergoedingen**

Medewerkers ontvangen voor reizen tussen woning en werk een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt vanaf 10 km enkele reis tot en met 30 km enkele reis: € 0,13 netto per gereden kilometer. Ook wordt bij een afstand enkele reis vanaf 10 km de eerste 10 km vergoed. Deze vergoeding geldt voor de heen- en terugreis. Bestaande individuele gunstiger afspraken worden door de cao niet aangetast. Als de normale arbeidsduur thuis wordt gewerkt, wordt met ingang van 1 oktober 2021 een thuiswerkvergoeding van € 2 bruto per dag vergoed. Bestaande regelingen op bedrijfsniveau voor thuiswerken dienen minimaal gelijkwaardig te zijn aan de cao. De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en de thuiswerkvergoeding cumuleren niet.

## **6. Budget persoonlijke ontwikkeling**

In artikel 9.2 van de cao wordt het bedrag verhoogd van € 1.000 naar € 1.250 per twee jaar.

## **7. Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage wordt voortgezet gedurende de looptijd van de cao conform AWWN-regeling.

## **8. Pensioen**

De gemaakte afspraken over de verdeling van de pensioenpremie voor het jaar 2021 en 2022 worden vermeld in hoofdstuk 8 van de cao.

Renkum, 22 april 2022

-----  
Nevedi  
De heer H.W.C.M. Flipsen

-----  
FNV  
De heer W. Jonkhout

-----  
CNV Vakmensen  
De heer W. Kampen

## **CONCEPT RVU REGELING CAO GRAANBE EN VERWERKENDE BEDRIJVEN 2022- 2025**

Bijlage bij CAO 2020-2022

versie 19 april 2022

### **Algemeen**

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt ten behoeve van werknemers om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- de wet biedt ondernemingen de mogelijkheid uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Dit wordt gedaan door een tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (hierna te noemen: “RVU-vrijstelling”);
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over een regeling op basis van de wet voor vervroegde uittreding voor medewerkers werkzaam onder de Cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven en leggen deze afspraken in onderhavige regeling vast (“de regeling”);

### **RVU-REGELING CAO GRAANBE- EN VERWERKENDE BEDRIJVEN 2022-2025**

#### **Artikel 1 - Definities**

De definities zoals opgenomen in de CAO Graanbe- en verwerkende Bedrijven 2020 - 2022 zijn van overeenkomstige toepassing op de inhoud van deze regeling. In afwijking en/of aanvulling op deze definities wordt verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd (AOW), zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. RVU-uitkering: het bedrag dat in lijn met de wet door de werkgever aan een medewerker ter beschikking wordt gesteld zonder dat hierover een RVU-heffing is verschuldigd.
3. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en zijn werkgever feitelijk (evt. middels een overeenkomst) eindigt.
4. Overeenkomst: Modelovereenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (zoals de uittredingsdatum en de hoogte van de RVU-uitkering). Modelovereenkomst kan door werkgever gebruikt worden om afspraken vast te leggen.

#### **Artikel 2 – Looptijd**

1. De regeling treedt in werking vanaf 1 mei 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat daartoe opzegging is vereist.
2. Rechten en plichten die worden vastgelegd in een overeenkomst gedurende de looptijd van de regeling, eindigen niet door het einde van de looptijd van de regeling.

#### **Artikel 3 - Voorwaarden**

1. De medewerker heeft aanspraak op een RVU-uitkering indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:
  - a) de medewerker bereikt in de periode 1 mei 2022 tot en met 31 december 2025 een leeftijd die maximaal drie jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt;
  - b) de medewerker is direct voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam in een 2, 3, 4 of 5-ploegendienst incl. medewerkers van technische dienst die structureel consignatiediensten draaien (structureel = de afgelopen 5 jaar minstens 36 maanden), en is tenminste 20 jaar werkzaam in de sector Graanbe- en verwerkende Bedrijven en is tenminste 10 jaar bij de werkgever werkzaam;
  - c) in verband met de beëindiging van het dienstverband met werkgever zal de medewerker geen WW-uitkering en/of ZW-uitkering aanvragen en/of ontvangen;
  - d) de medewerker ondertekent de overeenkomst die eventueel door werkgever met inachtneming van deze regeling wordt aangeboden. De overeenkomst zal geen bepalingen bevatten die voor de medewerker in negatieve zin afwijken van deze regeling.
2. Deelname aan de regeling geschiedt op vrijwillige basis en brengt mee dat het dienstverband van de medewerker bij werkgever wordt beëindigd met wederzijds goedvinden op initiatief van de medewerker. De medewerker bepaalt zelf – binnen de kaders van de regeling - wat zijn gewenste uittredingsdatum is en derhalve voor welke periode hij een RVU-uitkering wenst te ontvangen. De laatst mogelijke uittredingsdatum is 31 december 2025. Gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband is op grond van de regeling *niet* mogelijk.

3. De afspraken omtrent de beëindiging van het dienstverband en een RVU-uitkering worden schriftelijk vastgelegd. Hiervoor kan de Modelovereenkomst gebruikt worden. Uitgangspunt bij deze afspraken is dat de medewerker arbeid blijft verrichten tot en met de uittredingsdatum.
4. De medewerker die recht heeft op een WGA- en/of een IVA-uitkering en geen loon uit arbeid ontvangt van de werkgever, kan géén aanspraak maken op een RVU-uitkering en is uitgesloten van deelname aan de regeling.
5. De medewerker die recht heeft op een WGA- en/of een IVA-uitkering en tevens loon uit arbeid ontvangt van de werkgever, kan aanspraak maken op een RVU-uitkering uit hoofde van deze regeling naar rato van zijn arbeidsgeschiktheidspercentage.

#### **Artikel 4 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering**

1. De periode waarover de RVU-uitkering wordt berekend is de periode vanaf de uittredingsdatum tot de datum waarop de medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deze periode kan in geen geval meer dan 36 maanden bedragen.
2. De RVU-uitkering kan niet met terugwerkende kracht worden berekend of toegekend.
3. De RVU-uitkering wordt in maandelijkse termijnen bij achterafbetaling uitgekeerd op het bankrekeningnummer van de medewerker gedurende de periode als genoemd in lid 1 van dit artikel en onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. De eerste en laatste betaling zullen pro rata plaatsvinden, afhankelijk van de uittredingsdatum en de datum waarop de medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (in de loop van een kalendermaand).
4. De RVU-uitkering wordt niet als eenmalige uitkering aan de medewerker uitgekeerd.
5. De hoogte van de RVU-uitkering wordt gebaseerd op de periode als genoemd in lid 1 van dit artikel en het maximumbedrag dat op basis van de wet en in lijn met deze regeling door werkgever kan worden uitgekeerd.

*\*\*Het maandbedrag van de vrijstelling is gekoppeld aan de netto AOW van een alleenstaande en wordt jaarlijks aangepast*

6. De hoogte van de RVU-uitkering bedraagt nooit meer dan het maximumbedrag dat in lijn met de wet aan de medewerker kan worden uitgekeerd zonder dat hierover een RVU-heffing is verschuldigd.
7. De medewerker die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband heeft, heeft aanspraak op een RVU-uitkering naar rato van zijn arbeidsduur (parttimepercentage) in de maand voorafgaand aan de uittredingsdatum.
8. De medewerker ontvangt periodiek een (digitale) specificatie van de betaalde RVU-uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave, conform de gehanteerde loonadministratie.

#### **Artikel 5 - Einde recht op uitkering**

1. Ongeacht hetgeen is bepaald in artikel 3, vervalt de aanspraak op de RVU-uitkering indien:
  - a. de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker vóór de uittredingsdatum rechtsgeldig eindigt;
  - b. de medewerker, ondanks artikel 3 lid 1c, toch een WW- en/of ZW -uitkering aanvraagt. In dit geval vervalt de aanspraak op de RVU-uitkering voortijdig per de datum waarop de medewerker een uitkeringsaanvraag bij het UWV heeft ingediend;
  - c. de medewerker overlijdt in de periode na de uittredingsdatum en voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In dit geval vervalt de aanspraak voortijdig per de datum van overlijden van de medewerker.

#### **Artikel 6 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens**

1. De medewerker die aanspraak wenst te maken op een RVU-uitkering op grond van de regeling dient minimaal zes (6) maanden (in 2022: minimaal 4 maanden) vóór de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in te dienen bij de werkgever, doch maximaal achttien (18) maanden voor de gewenste uittredingsdatum.
2. De aanvraag wordt vervolgens door de werkgever beoordeeld. Indien de medewerker voldoet aan de gestelde voorwaarden, kan door de werkgever aan de medewerker een overeenkomst worden verstrekt waarin de afspraken over de beëindiging van het dienstverband en de RVU-uitkering schriftelijk zijn uitgewerkt.
3. De werkgever zal de medewerker die kwalificeert voor deelname aan deze regeling eenmalig aanbieden financieel advies in te winnen over de consequenties van deelname aan de regeling. De

financieel adviseur is naar keuze van de werkgever. De kosten hiervan kunnen worden vergoed vanuit het Sociaal Fonds en/of de werkgever, zoals beschreven in artikel 9.4 van de Cao.

4. De werkgever beoordeelt de aanvraag van de medewerker binnen 4 weken na indiening van de aanvraag. Eventueel kan de werkgever aanvullende informatie of stukken opvragen bij de medewerker.

5. De werkgever zal van de medewerker verlangen dat hij, dan wel zijn nabestaanden, informatie verstrekt aan de werkgever waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de RVU-uitkering. Indien deze informatie niet, of niet tijdig aan de werkgever wordt verstrekt heeft de werkgever het recht betaling van de RVU-uitkering op te schorten dan wel stop te zetten.

#### **Artikel 7 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering**

1. Indien de RVU-uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan de werkgever deze onverschuldigde betaling terugvorderen van de medewerker (dan wel diens nabestaanden). Bij onverschuldigde betaling van de RVU-uitkering wordt het *bruto* bedrag van de RVU-uitkering teruggevorderd. Indien en voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met eventueel nog verschuldigde betalingen aan de medewerker (dan wel diens nabestaanden).

#### **Artikel 8 – Anti-cumulatie**

1. De medewerker die gebruikt maakt van de regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (ontslag)vergoeding in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst op basis van een wettelijke regeling, regeling op basis van de CAO Graanbe- en Verwerkende Bedrijven en/of een bij werkgever geldend sociaal plan.

2. Deelname aan de regeling staat niet in de weg aan de mogelijkheid van werkgever om vóór de uittredingsdatum over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de medewerker op basis van rechtsgeldige gronden. Zie ook artikel 5.1.a.

#### **Artikel 9 – Financiering**

1. De regeling wordt gefinancierd door de werkgever.

#### **Artikel 10 – Nadere voorschriften en wijziging**

1. De werkgever is, in overleg met de vakorganisaties, bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de regeling.

2. In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, handelt de werkgever naar de geest van de regeling en zal hiervan niet voor de werknemer in negatieve zin afwijken.

3. Indien de wet en/of gerelateerde regelgeving na inwerkingtreding van deze regeling wijzigt en hierdoor de kosten van de werkgever door toepassing van de regeling zouden stijgen, dan kan de medewerker niet langer een beroep doen op de regeling. In dat geval zullen Cao-partijen terstond met elkaar in gesprek treden om te komen tot een aangepaste regeling, waarbij het waarborgen van de RVU-uitkeringsrechten van de medewerker uit hoofde van deze regeling als uitgangspunt dient. Vorenstaande zal geen afbreuk doen aan afspraken tussen de werkgever en de medewerker op basis van een reeds gesloten overeenkomst, tenzij door de werkgever rechtsgeldig een beroep kan worden gedaan op artikel 6:248 BW.

-----//-----

## **Concept REGLEMENT 80- 80- 100 regeling Cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven 2022-2025**

versie 22 april 2022

### ARTIKEL 1 – BEGRIPSBEPALINGEN

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werknemer: de werknemer zoals bedoeld in artikel 1 lid 2 sub c van de cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven
2. Werkgever: elke natuurlijke of rechtspersoon zoals bedoeld in artikel 1 lid 2 sub a van de cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven
3. Persoonlijk salaris: salaris zoals bedoeld in artikel 1.2 sub I. uit de cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven
4. Toets van salarisniveau: laatst betaalde salaris voorafgaande aan deelname aan deze regeling

### ARTIKEL 2 – DE REGELING

1. Een werknemer die ten minste 10 jaar bij de werkgever werkzaam is, kan vanaf 2 jaar voor de AOW-leeftijd in aanmerking komen voor de 80/80/100-regeling. Deze regeling houdt in dat:

- de werknemer 80% van zijn/haar werkweek werkt;
  - de werkgever hem/haar hiervoor 80% van het persoonlijk salaris voorafgaande periode aan deelname aan deze regeling betaalt en;
  - er sprake is van 100% pensioenopbouw op basis van het persoonlijk salaris voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
2. Bij deelname aan deze regeling wordt de omvang van het dienstverband aangepast naar 80% van de omvang van het dienstverband voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
3. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie wordt door de werkgever ingehouden op basis van een arbeidsduur van voorafgaand aan deelname aan deze regeling

### ARTIKEL 3 – RECHT OP DEELNAME AAN DE REGELING

1. Recht op deelname, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die op 1 juli 2022 werknemer was.
2. Geen recht op deelname aan de regeling heeft degene:
  - a. die recht heeft op een IVA-uitkering, WW-uitkering of ZW-uitkering;
  - b. die met pensioen is gegaan en gestopt met werken en die vervolgens weer gaat werken.

### ARTIKEL 4 - AANVRAGEN DEELNAME AAN DE REGELING EN VERSTREKKEN VAN GEGEVENS

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deelname aan de regeling:
  - a. dient minimaal drie maanden vóór de ingangsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever. Laatste aanvraagmogelijkheid is drie maanden voor 31 december 2025.
  - b. dient bij de aanvraag alle informatie in waarom wordt gevraagd. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.

- c. dient alle informatie in waarvan hem/haar bekend is dat die relevant is voor deelname aan de regeling.
- d. verklaart zich bij zijn/haar aanvraag akkoord met de op hem/haar van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.
2. Werkgever en werknemer overleggen over de wijze van deelname.
3. Binnen zes weken na ontvangst van de aanvraag worden de gemaakte afspraken door de werkgever schriftelijk bevestigd. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om dit binnen zes weken te doen, zal de werknemer hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede de periode waarbinnen de werknemer wordt geïnformeerd.
4. Gedurende de looptijd van de regeling is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van en op de door de werkgever voorgeschreven wijze alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem/haar redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht op deelname aan de regeling.

#### ARTIKEL 5 - INTREKKING EN WIJZIGING VAN EEN BESLUIT TOT DEELNAME

1. Indien de werknemer de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet of moedwillig onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige deelname, dan wel tot een reeds lopende deelname, worden ingetrokken en kan betrokkene tevens worden uitgesloten voor iedere deelname aan de regeling.
2. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
3. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de werknemer van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.

#### ARTIKEL 6 – VOORSCHRIFTEN

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering.

Deze voorschriften moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen in dit reglement.

#### ARTIKEL 7 - BIJZONDERE GEVALLEN

Als de bepalingen in dit reglement in individuele gevallen of in categorieën van gevallen leiden tot niet voorziene of onbedoelde gevolgen kan de werkgever een afwijkende beslissing nemen die tegemoetkomt aan de bedoelingen van deze regeling.

#### ARTIKEL 8 – WERKINGSDUUR

1. Dit reglement geldt vanaf 1 mei 2022 tot en met 31 december 2025 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat daartoe opzegging vereist is.
2. Laatste ingangsdatum is 31 december 2025. Deelname eindigt uiterlijk 31 december 2027.

-----//-----