

**CAO
QLIP B.V.
LEUSDEN**

LOOPTIJD 1 JANUARI 2017 TOT EN MET 31 DECEMBER 2018

INHOUDSOPGAVE
cao Qlip

| Artikel | Omschrijving | Pagina |
|----------------|---|---------------|
| 1 | Definities | 5 |
| 1a | Deeltijdwerknemer | 5 |
| 2 | Verplichtingen van de vakverenigingen | 6 |
| 3 | Verplichtingen van de werkgever | 6 |
| 4 | Verplichtingen van de werknemer | 8 |
| 5 | Indienstneming, schorsing en ontslag | 9 |
| 6 | Dienstrooster en arbeidsduur | 10 |
| 7 | Functiegroepen en salarisschalen/ toepassing van de salarisschalen | 11 |
| 8 | Bijzondere beloningen/toeslagen | 13 |
| 9 | Zon- en feestdagen | 14 |
| 10 | Buitengewoon verlof | 14 |
| 11 | Vakantie | 16 |
| 12 | Vakantietoeslag | 18 |
| 13 | Eindejaarsuitkering | 19 |
| 14 | Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval | 19 |
| 15 | Uitkering bij overlijden | 21 |
| 16 | Vergoeding woon-werkverkeer | 21 |
| 17 | Gratificatie bij dienstjubileum | 22 |
| 18 | Pensioenregeling | 22 |
| 19 | Vervallen | 22 |
| 20 | Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden | 22 |
| 21 | Scholing | 23 |
| 22 | Tussentijdse wijzigingen | 23 |
| 23 | Compensatie reistijd | 23 |
| 24 | Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst | 24 |

| | | |
|-------------|------------------------------------|----|
| PROTOCOL | | 25 |
| BIJLAGE I | Funcielijs | 26 |
| BIJLAGE II | Salarisschalen (40 uur zonder ADV) | 27 |
| BIJLAGE III | Salarisschalen (40 uur met ADV) | 29 |
| BIJLAGE IV | Beroepsprocedure Functiewaardering | 31 |
| BIJLAGE V | Pensioen | 32 |

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Qlip B.V., gevestigd te Leusden

als partij ter ene zijde

en de vertegenwoordigers van:

FNV, gevestigd te Utrecht en Groningen

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

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 alsmede van AWVN te Den Haag.

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : iedere persoon (m/v) met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten, met uitzondering van de AOW-gerechtigde persoon;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. arbeidsduur : het gemiddeld aantal per week te werken uren volgens de arbeidsovereenkomst; de normale arbeidsduur per week bedraagt voor een werknemer in voltijd dienst 40 uur
- f. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- g. salarisschalen : de minimum en maximum salarisbedragen per functiegroep opgenomen in Bijlage II en III;
- h. maandsalaris : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele vaste persoonlijke toeslag;
- i. uurloon : Het maandsalaris gedeeld door 1/174 (40 x 52,18/12), of te wel 0,575% van het maandsalaris bij een gemiddelde werkweek van 40 uur en 0,61% bij een gemiddelde werkweek van 38 uur.
- j. functievolwassen : de leeftijd waarop in de van toepassing zijnde leeftijdsschaal de daar vermelde maximale leeftijd wordt overschreden;
- k. Ondernemingsraad (OR) : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- l. BW : Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).

ARTIKEL 1a

Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 2

Verplichtingen van de vakverenigingen

- 1 De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- 2 De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst onverlet het bepaalde in de artikel 22 en voorts in dat kader hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.
- 3 De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

ARTIKEL 3

Verplichtingen van de werkgever

1 **Algemeen**

- a. De werkgever verplicht zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever zal met iedere werknemer bij indiensttreding schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao.
- c. De werkgever zal elk der werknemers een exemplaar van deze cao verschaffen.

2 **Personen met een belemmering in verband met ziekte of gebrek**

De werkgever zal in het kader van het aanstellingsbeleid en gedurende het dienstverband zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan personen van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld, dat zij in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid, en aan personen die deze belemmering niet hebben.

De werkgever zal werknemers met een belemmering in verband met ziekte of gebrek een passende arbeidsplaats aanbieden, tenzij een dergelijke plaats ontbreekt.

3 **Werkgelegenheid**

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever, indien hij overweegt

- een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,
- hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers tijdig inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de

vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

4 **Arbeidsomstandigheden**

De werkgever is gehouden in relatie tot de werkomstandigheden de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de kwaliteit, de hygiëne, de veiligheid, het milieu en de zedelijkheid zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

De werkgever dient dan ook aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar de Arbo-wet zulks vereist, zorg te dragen voor medische begeleiding van de werknemers.

5 **Gelijke behandeling**

De werkgever zal, in het kader van de Wet gelijke behandeling geen ongeoorloofd onderscheid maken naar geslacht, afkomst, geloof en leeftijd bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, bij het verstrekken van onderricht, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, e.d..

6 **Persoonsregistratie**

De werkgever zal, behoudens toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.

7 **Periodiek overleg**

De werkgever verplicht zich tot het tweemaal per jaar houden van overleg met de werknemersorganisaties.

8 **Vakbondsfaciliteiten**

- a. Elke vakvereniging maakt aan de werkgever bekend welke leden voorzitter en secretaris van de bedrijfsledengroep zijn.
- b. De voorzitter en secretaris van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen voor het doen van zakelijke huishoudelijke mededelingen gebruik maken van de door de werkgever aan te wijzen publicatieborden. De werkgever zal een kopie van alle hier bedoelde publicaties ontvangen.
- c. De werkgever zal voor vergaderingen van bedrijfsledengroepen binnen het bedrijf vergaderruimte beschikbaar stellen voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van Qlip en de huishoudelijke mogelijkheden. De vergaderingen van de bedrijfsledengroepen dienen buiten werktijd plaats te vinden. Het bestuur van een bedrijfsledengroep kan tweemaal per jaar in werktijd vergaderen.
De vergaderruimte dient tijdig te worden aangevraagd door de voorzitter of secretaris van de bedrijfsledengroep.
- d. De werkgever stelt de districtsbestuurder van een vakvereniging in de gelegenheid met een lid van zijn bedrijfsledengroep individueel contact te onderhouden.
- e. De voorzitter en secretaris van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen binnen redelijke grenzen (o.a. voor het vermenigvuldigen van mededelingen ter publicatie op de publicatieborden en voor het vermenigvuldigen van stukken voor bestuursvergaderingen) volgens de bestaande procedure en voor zover dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van Qlip gebruik maken van de reproduceerapparatuur van Qlip.
- f. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

9 **Gewetensbezwaren**

De werkgever erkent dat bij een werknemer gewetensbezwaren kunnen bestaan ten aanzien van het werk, incidentele werkzaamheden, werktijden, etc., waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid op onoverkomelijke bezwaren stuit. De werknemer die gewetensbezwaren heeft in bovenvermelde zin geeft daarvan zo spoedig mogelijk kennis aan de werkgever. De werkgever en werknemer treden zo spoedig mogelijk nadat de werknemer zijn bezwaren kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg. De werkgever is verplicht een gewetensbezwaar te eerbiedigen door betrokken werknemer passende, vervangende arbeid te bieden, tenzij een dergelijk aanbod onmogelijk is. Is ontslag niet te vermijden, dan zal de normale ontslagprocedure worden gevolgd. De werknemer is verplicht passende, vervangende arbeid te aanvaarden. De werknemer behoudt zijn aanspraak op loon.

10 **Deeltijdarbeid**

Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever - voor zover inpasbaar - deeltijdarbeid mogelijk maken. Verzoeken van de werknemer om in deeltijd te mogen werken, moeten schriftelijk worden ingediend en worden door de werkgever op haalbaarheid onderzocht.

Verzoeken worden gehonoreerd tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Indien blijkt dat het verzoek niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de werknemer schriftelijk

en gemotiveerd hiervan in kennis stellen.

11 **Regeling werkgeversbijdrage**

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage, overeenkomstig de tussen werkgeversvereniging AWWN en FNV en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

De werkgeversbijdrage bedraagt € 20,06 per voltijds werknemer gedurende de looptijd van deze cao.

12 **Regeling ongewenste omgangsvormen**

Bij de werkgever is een Regeling ongewenste omgangsvormen van kracht.

ARTIKEL 4

Verplichtingen van de werknemer

- 1 De werknemer is verplicht de werkzaamheden die hem door of namens de werkgever worden opgedragen, voor zover die passen bij het niveau van zijn functie, naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de voorschriften van orde, kwaliteit, veiligheid, milieu en geheimhouding die door of namens de werkgever zijn gesteld.
- 2 De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de werkgever in acht te nemen.
- 3 De werknemer is gehouden ook buiten de voor hem aangegeven uren werkzaamheden te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
- 4 De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, kwaliteit, veiligheid, hygiëne en milieu op de arbeidsplaats en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven. De werknemer is verplicht om problemen te melden die een negatieve invloed zouden kunnen hebben op de naleving van elk van bovengenoemde aspecten.
- 5 De werknemer is gehouden bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.
- 6 Het is de werknemer niet geoorloofd zonder toestemming van de werkgever werkzaamheden voor derden te verrichten welke liggen op het arbeidsgebied van de werkgever. De werkgever kan aan de toestemming de voorwaarde verbinden dat de vergoeding die aan de werkzaamheden verbonden is aan de werkgever wordt afgedragen.
- 7 Het is de werknemer verboden om buiten de werkzaamheden voor de werkgever, werkzaamheden te verrichten indien daardoor de dienstvervulling van de werknemer of het aanzien van zijn functie wordt geschaad, zulks ter beoordeling door de werkgever.
- 8
 - a. Het is de werknemer verboden rechtstreeks of zijdelings deel te nemen aan de aannemingen of leveringen ten behoeve van de werkgever.
 - b. Het is de werknemer verboden in zijn hoedanigheid als werknemer rechtstreeks of zijdelings vergoedingen, beloningen of beloften in welke vorm dan ook te bevorderen, te verzoeken of aan te nemen.
- 9 Alle uitvindingen van werknemers in dienst van de werkgever en in de uitoefening van hun functie gedaan, blijven eigendom van de werkgever.
- 10 Behalve in het geval dat uitoefening van de functie zulks meebrengt, is voor het openbaar maken van verkregen resultaten, het houden van lezingen, het verstrekken van inlichtingen en het geven van adviezen het arbeidsgebied van de werkgever betreffende, toestemming door of namens de werkgever nodig.
- 11 De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem in de hoedanigheid als werknemer is bekend geworden, voor zover hij niet in die hoedanigheid tot mededeling daarvan gehouden is.

Bij schending van deze verplichting tot geheimhouding heeft de werkgever het recht de werkelijk geleden schade in rechte te vorderen.

De hier bedoelde geheimhoudingsplicht blijft ook bestaan na de beëindiging van het dienstverband van de werknemer.

12 **Aanstellingskeuring**

In de regel vindt geen aanstellingskeuring plaats, tenzij - op advies van de bedrijfsarts - aan een functie bijzondere medische eisen zijn gesteld.

De kosten van dit onderzoek komen ten laste van de werkgever.

13 **Besmettelijke ziekten**

a. De werknemer is verplicht bij het vaststellen in het door hem bewoonde perceel van een besmettelijke ziekte, hiervan de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen.

b. Aan de werknemer kan door of vanwege de werkgever, in geval van ziekte die voor de werkomgeving gevaar oplevert, de toegang tot de arbeidsplaats worden ontzegd.

14 De werknemer is verplicht bij wijzigingen in de persoonlijke gegevens hiervan terstond melding te maken bij de salarisadministrateur (bijv. burgerlijke staat, adres en gezinssamenstelling).

ARTIKEL 5

Indienstneming, schorsing en ontslag

1 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een duur van meer dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd, die schriftelijk wordt overeengekomen. Voor de individuele arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden maar korter dan één jaar geldt een proeftijd van één maand, in de overige gevallen geldt een proeftijd van twee maanden.

2 Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd
- b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
- d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

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

Nadat meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt ook wanneer de tweede of derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een periode van 24 maanden overschrijdt.

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW geldt, gelet op het seizoenspatroon, voor de functie van Beoordelaar weidegang dat opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts worden samengeteld indien zij elkaar met tussenpozen van ten hoogste drie maanden opvolgen.

Indien sprake is van een overgang van een uitzendkracht naar Qlip wordt uitgegaan van één doorlopende arbeidsovereenkomst bij de uitlener.

3 Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, geldt voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst met een:

- a. **werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:**
het bepaalde in de artikelen 669 (opzegging) en 672 BW (termijn van opzegging);

- b. **werknemer die voor een bepaalde tijdsduur in dienst is:**
het bepaalde in de artikelen 667 en 668 BW.
 - c. **werknemer die voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden in dienst is:**
het bepaalde in de artikelen 667 en 668 BW.
 - d. **werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard in dienst is:**
het bepaalde in de artikelen 667 en 668 BW.
- 4 De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
 - 5 Het besluiten tot schorsing of ontslag zal schriftelijk per aangetekend schrijven door de werkgever worden bevestigd.
 - 6 Voor werknemers ingedeeld in functiegroep 7 en hoger kan in de individuele arbeidsovereenkomst van de (wettelijke) bepalingen inzake de opzegtermijn bij beëindiging van het dienstverband worden afgeweken. In die gevallen zal de opzegtermijn van de werkgever gelijk zijn aan die van werknemer.

ARTIKEL 6

Dienstrooster en arbeidsduur

- 1 De werknemer werkt volgens een dienstrooster dat een tijdvak van een week omvat. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week. Voor deeltijdwerknemers geldt dat de normale arbeidsduur naar evenredigheid van het deeltijdpercentage wordt vastgesteld.
- 2 Werknemers in dienst per 31 december 2011, kunnen er voor kiezen arbeidsduurverkorting te behouden (gemiddelde werkweek 40 uur plus 13 ADV dagen bij voltijd dienstverband). Voor hen geldt in dat geval de salaristabel in bijlage III.
Werknemers kunnen op ieder moment kiezen voor overstap naar de in lid 1 genoemde normale arbeidsduur; vanaf dan geldt de salaristabel in bijlage II.
- 3 Voor het inrichten van het dienstrooster gelden de bepalingen van de arbeidstijdenwet met dien verstande dat de minimale arbeidsduur 5 uur per dag en 36 uur per week respectievelijk maximaal 9 uur per dag en 44 uur per week bedraagt.
- 4 Als dagdienst wordt aangemerkt de uren die vallen op maandag t/m zaterdag tussen 05.30 en 18.30 uur, met dien verstande dat voor het werken op zaterdag vooraf overleg zal worden gevoerd met de OR indien het nieuwe groepen/afdelingen betreft.
- 5 De reistijd in het kader van het woon-werkverkeer wordt niet geacht te zijn begrepen in de normale arbeidsduur zoals bedoeld in lid 1. Bedoelde reistijd wordt voor de werknemer in de buitendienst forfaitair gesteld op 5 uur per week.
- 6 Een incidentele overschrijding van de normale arbeidsduur van een uur of minder, bedoeld voor het afmaken van een bepaald karwei, wordt geacht deel uit te maken van het geldende rooster.
- 7 Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever, met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden, overleg plegen met de betrokken werknemers.
- 8 Onverminderd het bepaalde in lid 7, wordt het dienstrooster 12 maal per jaar voor een tijdvak van 1 maand vastgesteld. Uiterlijk 1 week voor de ingangsdatum zal het dienstrooster aan de betrokken werknemer(s) worden medegedeeld.
- 9 Bij de werkgever is voor bepaalde doelgroepen een Regeling Variabele Werktijden van kracht.
- 10 Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

11 Seniorenregeling

Werknemers kunnen 4 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de normale arbeidsduur met 20% bekorten onder inlevering van 10% salaris, 20% van de verlofuren op jaarbasis, en alle arbeidsduurverkortingen. De pensioenopbouw wordt gebaseerd op basis van de wettelijke en fiscale regelgeving met betrekking tot pensioenopbouw. In principe geldt de regeling voor werknemers met een fulltime dienstverband; per situatie wordt gekeken of de verkortingen van arbeidsduur organisatorisch mogelijk is. De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken dient hiertoe ten minste 3 maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk een verzoek in.

ARTIKEL 7

Funciegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1 Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een openschaal met een vaste periodiekenstap. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II (schalen, gebaseerd op gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week) en III (schalen, gebaseerd op gemiddelde arbeidsduur van 40 uur met ADV dagen) van deze overeenkomst.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn salaris en indien van toepassing, de leeftijd waarop zijn salaris is gebaseerd.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de functie-indeling in een bepaalde functiegroep, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2 Openschaal met vaste periodiekenstap

- a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievulwasse leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de openschaal met vaste periodiekenstap. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari van enig jaar door toekenning van een vaste periodiekenstap totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt. De toekenning van een vaste periodiekenstap is gebaseerd op een normale functievulling. Bij een minder dan normale beoordeling kan minder dan een vaste periodiekenstap worden toegekend. Bij een zeer goede beoordeling kan meer dan een vaste periodiekenstap worden toegekend.
- b. Indien bij indiensttreding de werknemer de functievulwasse leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het salaris behorende bij het minimumbedrag in die functiegroep. De werknemer die bij indiensttreding nog niet de volledige functie uitoefent, kan gedurende ten hoogste 36 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimumbedrag behorende bij de betreffende functiegroep te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring - één of meer vaste periodiekenstappen worden toegekend.
- c. Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdsschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, kan de toekenning van een vaste periodiekenstap per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

3 Leeftijdsschaal

De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievulwasse leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het salaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Bij indiensttreding kan de jeugdige werknemer tijdens een inwerkperiode gedurende ten hoogste 36 maanden in een lagere functiegroep worden ingedeeld. Wijziging treedt op met ingang van de eerste dag van de maand van zijn verjaardag.

4 Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer, die in opdracht van de werkgever, tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste een maand heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen in relatie tot het totaal aantal te werken dagen per maand. De toeslag is gelijk aan de vaste periodiekenstap in de volgende schaal.
- c. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer waarbij in de functiebeschrijving het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds als taak is opgenomen.

5 Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de met die hogere functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer als gevolg van promotie, bedraagt de verhoging 2 vaste periodiekenstappen van de nieuwe salarisschaal.
- c. Ingeval van indeling in een hogere salarisschaal na 30 juni van enig jaar kan de toekenning van een vaste periodiekenstap per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

6 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 - 1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal van een werknemer, bedraagt de verlaging van het salaris 2 vaste periodiekenstappen van de huidige salarisschaal dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het maximum van de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - 1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de maand waarin de overplaatsing geschiedt in de met de lager ingedeelde functiegroep overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal van een werknemer, wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Een eventueel verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris wordt omgezet in een nominaal vastgestelde persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de openschaal, wordt de nominale toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
- c. Op grond van medische redenen
Indien de werknemer op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de regeling als genoemd in artikel 7 lid 6 onder b 2, op overeenkomstige wijze van toepassing.

7 Vermindering maandsalaris

Voor elke volledige dag of gedeelte van een dag gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd. Indien niet gewerkt is wegens buitengewoon verlof of arbeidsongeschiktheid, geldt het bepaalde in de artikelen 10 en 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Voor de toepassing van dit lid wordt een jaar op 261 werkdagen gesteld.

8 Uitbetaling salaris

Het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

9 **Loonafspraken**

Per 01 januari 2017 worden de salarisschalen en de individuele salarissen initieel met 1,5% verhoogd en per 01 januari 2018 opnieuw met 1,5 %.

ARTIKEL 8

Bijzondere beloningen en toeslagen (overwerk en onregelmatigheid)

1 Algemeen

- a. Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.
Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.
- b. Overwerkvergoedingen als bedoeld in dit artikel worden in beginsel niet genoten door werknemers ingedeeld in salarisschaal 9 of hoger.
- c. In geval arbeid wordt verricht op uren waarvoor meerdere in dit artikel genoemde bijzondere beloningen van toepassing zouden kunnen zijn, geldt de hoogste toeslag.

2 Deeltijdwerknemer

Wanneer de werknemer met een deeltijddienstbetrekking in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen het dienstrooster als bedoeld in artikel 6, lid 1, bedraagt het inkomen over deze uren 0,575 % / 0,61% van het maandsalaris, vermeerderd met een toeslag van 20 % van het uurloon.

3 Zaterdagtoeslag buitendienst

Wanneer de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht op een zaterdag en de arbeid vindt plaats binnen het voor hem vastgestelde dagdienstrooster als bedoeld in artikel 6, lid 4, ontvangt de werknemer over de gewerkte uren een toeslag van 45% van het uurloon.

4 Overwerk en onregelmatigheid

- a.
 1. Wanneer de werkgever een uitdrukkelijke opdracht geeft arbeid te verrichten waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, zoals genoemd in artikel 6, lid 1, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
 2. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per dagdienst of per week van een werknemer met een fulltime dienstbetrekking wordt overschreden.
 3. Voor een deeltijdwerknemer is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende (deeltijd) dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren die liggen buiten de in artikel 6, lid 4 genoemde dagdienstbegrenzing.
- b. Van onregelmatigheid is sprake wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever buiten zijn vastgestelde werktijden werkzaamheden verricht (zie ook artikel 6, lid 4)
- c. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen de uren met betrekking tot overwerk of onregelmatigheid bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk of onregelmatigheid en moet binnen 2 maanden worden opgenomen. De toeslag wordt altijd uitbetaald in geld.
- d. Per gewerkt uur met betrekking tot overwerk of onregelmatigheid ontvangt de werknemer het normale uurloon. Het uurloon bedraagt 0,575 % / 0,61% van het maandsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt uur met betrekking tot overwerk of onregelmatigheid de navolgende toeslagpercentages voor:
 - * uren op maandag tot en met vrijdag : 35 % van het uurloon
tussen 18.30 en 5.30 uur
 - * uren op zaterdag : 40 % van het uurloon
tussen 00.00 en 14.00 uur
 - * uren op zaterdag : 45 % van het uurloon
tussen 14.00 en 18.00 uur

| | |
|------------------------------|-------------------------|
| tussen 18.00 en 24.00 uur | : 100 % van het uurloon |
| * uren op zon- en feestdagen | : 100 % van het uurloon |

ARTIKEL 9

Zon- en feestdagen

- 1 Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag.
- 2 Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Indien op een zon- en feestdag wel wordt gewerkt, geldt het bepaalde in artikel 8 en artikel 3, lid 9.
- 3 Het maandsalaris over een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag wordt normaal doorbetaald.
- 4 In de lustrumjaren kan in overleg met de OR 5 mei als extra collectieve vakantiedag (artikel 11, lid 6 sub a) worden aangewezen.

ARTIKEL 10

Buitengewoon verlof

1. In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen, mits de werknemer zo tijdig mogelijk van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk;
 - b. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - c. gedurende één dag bij het 25-jarig, en gedurende twee dagen bij het 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - d. gedurende één dag bij 25-, 40-, 50 en 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - e. gedurende twee dagen voor gehuwden of voor hen, die een eigen huishouding hebben, bij verhuizing in opdracht van de werkgever, gedurende één dag in andere situaties bij verhuizing;
 - f. gedurende de benodigde tijd voor het afleggen van een examen ter afsluiting van een studie, mits deze studie de werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden ten behoeve van de werkgever beter te vervullen, zulks ter beoordeling van de werkgever;
 - g. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, aan de werknemer doorbetaald verlof toekennen, met een maximum van vijf dagen per jaar, voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en kadercursussen van de werknemersorganisaties, voor zover de werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen dan wel afgevaardigde is van een bedrijfsledengroep.
2. De werknemer kan doorbetaald **calamiteitenverlof** opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo tijdig mogelijk van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
- b. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
- c. gedurende één dag bij overlijden en gedurende één dag bij begrafenis/crematie van een van zijn ouders, een niet onder b genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd;

- d. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandsalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - e. gedurende de voor noodzakelijke medische verzorging benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandsalaris plaats;
 - f. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandsalaris plaats.
- 3 De werknemer kan doorbetaald **kraamverlof** opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen, na bevalling van de echtgenote of degene van wie hij het kind erkent. Het verlof kan worden opgenomen in de periode van vier weken vanaf het moment dat het kind bij de moeder verblijft.
- 4 De werknemer kan **kortdurend zorgverlof** opnemen als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e);
 - c. de ouder van de werknemer.
- Tijdens het verlof wordt 70% van het maandsalaris (voor zover dit het maximum dagloon niet overschrijdt) doorbetaald.
- 5 De werknemer kan onbetaald **adoptieverlof** opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. De uitkering bedraagt 100% van het (maximum) dagloon.
- 6 **Ouderschapsverlof**
- a. Recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon als bedoeld in artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer ten aanzien van elk kind, zolang het kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt.
 - b. Een werknemer - heeft recht op verlof in de zin van deze regeling indien:
 - sprake is van een familierechtelijke betrekking tussen een kind en de werknemer als ouder;
 - geen sprake is van een familierechtelijke betrekking maar de werknemer het kind verzorgt; dat wil zeggen ouder en kind wonen op hetzelfde adres en de ouder heeft duurzaam de verzorging en de opvoeding van het kind als eigen kind op zich genomen.
 - c. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt de arbeidsduur per week gerekend over een periode van zesentwintig weken.

- d. De werknemer dient het voornemen verlof te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever te melden.
Daarin moet worden opgenomen:
- de gewenste aaneengesloten periode van het verlof;
 - het gewenste aantal uren verlof per week;
 - de gewenste spreiding van de verlofuren over deze week.
- Het verlof zal vervolgens in overleg met de werkgever uiterlijk vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof worden vastgesteld.
- e. De pensioenopbouw alsmede de eigen bijdrage in de pensioenregeling tijdens het verlof gaan volledig door.
Ten aanzien van de opbouw en het opnemen van vakantiedagen geldt het bepaalde in artikel 11 lid 8a van deze cao.
Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats.
Op verzoek van de werknemer vindt opschorting van het ouderschapsverlof plaats als gevolg van het opnemen van het zwangerschaps- of bevallingsverlof of adoptieverlof. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
- f. Het bedrag van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte wordt berekend op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof.
In het geval van - ziekte die doorloopt na afloop van de periode van ouderschapsverlof zal de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte worden berekend op basis van het salaris, waarop betrokkene bij de hervatting van zijn functie aanspraak zou hebben.
- 7 De werkgever is bevoegd om in bijzondere, niet in de voorgaande leden genoemde gevallen, aan de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof van beperkte tijdsduur met behoud van salaris toe te kennen.

ARTIKEL 11

Vakantie

1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2 Duur der vakantie

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 208 uren vakantie met behoud van salaris, waarvan 160 uur wettelijk en 48 uur bovenwettelijk.
- b. Toegekende extra rechten voor 01-01-2012 op basis van de leeftijdsdagenregeling, blijven gerespecteerd tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel tot een eerder moment van uitdiensttreding.
- c. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3 Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

Voor de berekening van de vakantie wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4 **Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten**

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlof zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5 **Aaneengesloten vakantie**

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie dienen ten minste 10 dagen aaneengesloten opgenomen te worden.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.

6 **Toewijzen vakantiedagen**

- a. De werkgever heeft het recht ten hoogste 2 vakantiedagen aan te wijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
Aangevraagd verlof op Bid- en Dankdag, Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag wordt steeds toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
- . Vakantiedagen dienen in het algemeen ten minste 48 uur van tevoren worden aangevraagd.

7 **Niet opgenomen vakantie**

- a. Indien vakantierechten van enig jaar niet voor 1 juli van het volgende jaar door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd na overleg met de betrokken werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten dan wel deze uit te betalen.
- b. Een werknemer kan ten behoeve van bijzondere omstandigheden, schriftelijk bij de werkgever een verzoek indienen om meerdere vakantiedagen tegelijk te mogen reserveren en later aaneengesloten te genieten.

8 **Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomspllicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de in de wet aangegeven periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, vindt volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de bovenwettelijke vakantierechten verworven naar rato van werken.

Bij opname van vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid worden de opgenomen vakantierechten van het saldo afgeschreven.

- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

9 Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, b, c gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub a, b, c en k niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte of ongeval van de werknemer, deze ziekte krachtens de geldende regels bij arbeidsongeschiktheid is vastgesteld en de werknemer bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid daarvan kennis geeft aan de werkgever.

- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10 Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

11 Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 7 sub a en het in lid 10 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12 Uitvoeringsbepalingen

- a. De werkgever kan met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden regels stellen ten aanzien van het tijdstip waarop vakantie wordt verleend.
- b. Verleende, maar nog niet opgenomen vakantie kan door de werkgever worden ingetrokken wanneer dringende redenen van dienstbelang dit nodig maken. Wanneer de betrokken werknemer hierdoor materiële, aantoonbare schade lijdt, wordt deze schade vergoed door de werkgever.

ARTIKEL 12

Vakantietoeslag

- 1 De werknemer ontvangt met de betaling van het maandsalaris over de maand mei een bedrag als vakantietoeslag van 12 x 8 % van het maandsalaris over de maand mei, mits de werknemer vanaf 1 juni van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is geweest, met inachtneming van een minimum.

Dit minimum is:

- a. voor werknemers waarop de salarisschaal van toepassing is 8% van het jaarsalaris, behorende bij functiegroep 5, minimum, (€ 2.085,= bruto in 2017 conform bijlage II en € 2.020,= bruto conform bijlage III).
 - b. voor werknemers waarop de leeftijdsschaal van toepassing is het salaris van de leeftijdsschaal van functiegroep 5 dat behoort bij de leeftijd van de werknemer op 1 mei van het betreffende jaar.
- 2 De werknemer die niet vanaf 1 juni van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt een deel van de vakantietoeslag in evenredigheid met de diensttijd.
 - 3 Indien het dienstverband van een werknemer na 1 juni verbroken wordt, ontvangt hij met de laatste salarisbetaling zijn vakantietoeslag, gebaseerd op het laatstgenoten maandsalaris, in evenredigheid met de diensttijd na 1 juni.
 - 4 Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.
 - 5 Indien op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 7 de werknemer gedurende enige tijd geen recht heeft op doorbetaling van het maandsalaris, zal hiermede in beginsel bij de vaststelling van de vakantietoeslag rekening worden gehouden.
 - 6 In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

ARTIKEL 13

Eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer ontvangt met de betaling van het maandsalaris over de maand december een bedrag als eindejaarsuitkering van 3,5% van 12 maal het maandsalaris over de maand december, mits de werknemer vanaf 1 januari van het desbetreffende jaar onafgebroken in dienst is geweest. De eindejaarsuitkering is niet pensioengevend.
- 2 De werknemer die niet vanaf 1 januari van het desbetreffende jaar onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt een deel van de eindejaarsuitkering in evenredigheid met de diensttijd.
- 3 Indien het dienstverband van een werknemer na 1 januari verbroken wordt, ontvangt hij met de laatste salarisbetaling zijn eindejaarsuitkering, gebaseerd op het laatstgenoten maandsalaris, in evenredigheid met de diensttijd na 1 januari.
- 4 Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur, dan zal bij de vaststelling van de eindejaarsuitkering hiermee rekening worden gehouden.
- 5 Indien op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 7 de werknemer gedurende enige tijd geen recht heeft op doorbetaling van het maandsalaris, zal hiermede in beginsel bij de vaststelling van de eindejaarsuitkering rekening worden gehouden

ARTIKEL 14

Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

- 1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem het bepaalde in de artikelen 629 en 629a BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg (WAZO) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 2 a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende in totaal maximaal 104 weken tot

70 % van het bruto salaris worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer gedurende maximaal de eerste 52 weken van de voor hem geldende wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW een aanvulling tot 100 % van het netto salaris. Gedurende de tweede 52 weken van de voor hem geldende wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto salaris over de uren waarin hij, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, werkzaam is geweest. Gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid blijft de pensioenopbouw ongewijzigd doorlopen als ware de werknemer niet arbeidsongeschikt.

- b. De werknemer heeft in verband met zijn bevalling recht op een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap geldt voor de duur en de hoogte van de aanvulling het hierboven bepaalde in lid 2 onder a. en verder. Gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zal de werkgever de uitkering als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg aanvullen tot 100% van het netto maandsalaris
- 3 Onder netto salaris als bedoeld in de leden 2a en 2b van dit artikel wordt verstaan het netto maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 4 Indien de periode van maximaal 104 weken, als bedoeld in lid 2a, wordt onderbroken door een periode van volledige werkhervatting van 4 weken of korter, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van bovengenoemde periode samengeteld.
- 5 De in de leden 2a en 2b bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd, wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- 6 Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer na de periode van 104 weken heeft de werkgever een inspanningsverplichting om de resterende verdien capaciteit van de werknemer zoveel als mogelijk te benutten.
- 7 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren¹ of op te schorten² en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - zonder deugdelijke grond niet tijdig bij de UWV een WIA/WGA-aanvraag met een re-integratieverslag indient;
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen in de vorm van een schriftelijke waarschuwing of een geldboete indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft³.

- 8 Ingeval de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid tegen een of meer derden een

¹ geldt voor de punten a t/m h

² geldt voor punt i

³ met sanctie wordt bedoeld op een schriftelijke waarschuwing of een geldboete

vordering tot vergoeding van (inkomens-)schade kan doen gelden, heeft hij geen aanspraak op loondoorbetaling respectievelijk aanvulling als bedoeld in de voorgaande leden van dit artikel. De werkgever zal evenwel deze loondoorbetaling respectievelijk aanvulling als voorschot aan de werknemer uitkeren, indien de werknemer dit deel van zijn aanspraak jegens een of meer derden aan de werkgever cedeert. Een door de werkgever betaald voorschot is na vorenbedoelde cessie niet terugvorderbaar.

- 9 Werkgever neemt de kosten van de premie van de WGA tot een niveau van 0,5% van de loonsom voor haar rekening. Bij overschrijding zal het meerdere op basis van 50% voor rekening van werkgever en 50% voor rekening van werknemer worden verrekend.

ARTIKEL 15

Uitkering bij overlijden

- 1 Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
- 2 Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag van overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond. De uitkering wordt toegekend in de vorm van een uitkering ineens.
- 3 De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten.
- 4 Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. aan degene voor wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie in gezinsverband werd geleefd, als er noch een echtgenoot noch kinderen zijn.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

ARTIKEL 16

Vergoeding woon-werkverkeer

Werknemers die niet over een dienstauto beschikken ontvangen een vergoeding woon-werkverkeer. De regeling is in het Regelingenboek nader uitgewerkt.

ARTIKEL 17

Gratificatie bij dienstjubileum

- 1 De werknemer ontvangt een gratificatie van:
 - a. 25 % van het bruto-maandsalaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
 - b. 100 % van het bruto-maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
 - c. 100 % van het bruto-maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar;De onder b. en c. genoemde uitkeringen zullen voor zover fiscaal is toegestaan netto worden verstrekt.
 - d. netto 100 % van het maandsalaris bij beëindiging van het dienstverband vanwege pensionering.
- 2 In verband met het niet behalen van een aanstaand dienstjubileum ontvangt de werknemer, indien sprake is van beëindiging van het dienstverband vanwege volledige arbeidsongeschiktheid, een bedrag naar rato van het aantal dienstjaren ten opzichte van het eerstvolgende jubileum. Voorwaarde is daarnaast dat sprake is van een dienstverband van 10 jaar of meer.

ARTIKEL 18

Pensioenregeling

- 1 In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor iedere werknemer verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
- 2 De eigen bijdrage voor alle werknemers in de pensioenregeling bedraagt 4,0% van de pensioengrondslag. De totale pensioenbijdrage van de werkgever is vastgesteld op minimaal 14% van de ongemaximeerde loonsom en maximaal 16% van de ongemaximeerde loonsom, met als peildatum 1 januari van enig jaar. Dit is inclusief de levensloop toeslag. Vanaf 1 januari 2017 is de levensloop toeslag van 1,75% van het loon voor levensloop (op jaarbasis) onderdeel van het pensioenbudget en wordt niet meer maandelijks uitgekeerd met het loon.
- 3 De overige hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage V van de cao Qlip B.V.

ARTIKEL 19 (Vervallen)

ARTIKEL 20

Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. Werkgever stelt de werknemer binnen de navolgende randvoorwaarden in de gelegenheid om individuele keuzen te maken bij de invulling van het arbeidsvoorwaardenpakket.
2. De volgende keuzen zijn tijdens de looptijd van deze cao mogelijk:
 - verlofdagen uit het saldo van het vorig jaar aanwenden voor:
 - de mogelijkheid om fiscaal voordeel te realiseren in het kader van kosten woon/werkverkeer door gebruik te maken van 0,19 eurocent netto per km.
 - het inleveren van brutoloon⁴ voor financiering van:
 - aankopen van 10 extra verlofdagen op te nemen in het lopende jaar.
 - betaling van de vakbondscontributie.
3. De bestemming wordt één keer per jaar, in de maand december, voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar vastgesteld.

ARTIKEL 21

⁴ Onder brutoloon wordt naast maandsalaris tevens verstaan alle salarisbestanddelen, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overwerk.

Scholing

Gezien de voortdurende veranderingen in de omgeving van Qlip, zal werkgever systematisch aandacht besteden aan kennis en vaardigheden van de werknemer en hem in staat stellen opleidingen, trainingen e.d. te volgen. Dit is noodzakelijk om de werknemer ook in de toekomst op een adequate manier inzetbaar te laten zijn voor de eigen of een toekomstige functie binnen Qlip, maar hem tevens in staat te stellen zich op de arbeidsmarkt te handhaven. Opleiden en scholen is een verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer.

De kosten voor opleidingen e.d. worden vergoed conform de geldende studiefaciliteiten regeling bij Qlip of voor 100 % indien het scholing betreft die noodzakelijk is om nu of in de toekomst de huidige functie te kunnen uitoefenen. Opleidingen die het karakter hebben van werkinstructie of die sterk gericht zijn op het verwerven van kennis die vrijwel uitsluitend in de huidige functie van belang is, vinden zoveel mogelijk in bedrijfstijd plaats.

ARTIKEL 22

Tussentijdse wijzigingen

- 1 In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen. In dit geval zijn de wederpartijen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
- 2 Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen een maand, nadat de in het vorige lid bedoelde voorstellen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt, geen overeenstemming is bereikt, zijn de partij(en) welke de wijziging(en) hebben voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van één maand aan alle partijen op te zeggen.

ARTIKEL 23

Compensatie reistijd tussen vestigingen zonder wijzigingen standplaats

De reistijd die men nodig heeft om van de ene naar de andere vestiging te komen is in principe werktijd. Indien men start vanuit huis, is de tijd die men boven op de gebruikelijke reistijd (woon-werkverkeer) nodig heeft, maar met een maximum van 60 minuten enkele reis, voor rekening van de werkgever. De compensatie boven op een normale werkdag wordt in geld vergoed zonder eventuele toeslagen.

ARTIKEL 24

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2017 en eindigt 31 december 2018 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend te Leusden:

Partij ter ene zijde:

H.J. Bobbink, directeur Qlip B.V.

Partijen ter andere zijde:

H. Vellenga, namens FNV

P. Fortuin/H. Chikhi, namens CNV Vakmensen

PROTOCOL

Behorend bij cao Qlip B.V. een looptijd van 1 januari 2017 t/m 31 december 2018

1. Overgangsregeling normale arbeidstijd

Werknemers in dienst voor 01-01-2012 die het recht hadden op 13 ADV dagen per jaar bij een voltijd dienstverband behouden dit recht. Dit geldt eveneens voor deeltijdwerknemers. Deze werknemers is toegestaan om in een later stadium te opteren voor een gemiddelde werkweek van 40 uur zonder ADV, tegen een salarisverhoging van 3,25%.

In bijlage III is de salarisschaal opgenomen op basis van een 40-urige werkweek met 13 ADV dagen.

2. Variabele beloningsvormen

Qlip zal gedurende de looptijd van deze cao een verkennend onderzoek uitvoeren (start 2018) naar bestaande en mogelijke vormen van variabele beloning. In dit onderzoek wordt de toepassing en werking van bestaande beloningsvormen (waaronder artikel 7 lid 2a van de cao) geëvalueerd en wordt verkend of en op welke wijze andere beloningsvormen kunnen bijdragen aan de realisatie van de bedrijfs- en HR-doelstellingen van Qlip. Bij deze studie zal de OR worden betrokken. De resultaten van het onderzoek worden besproken met vakorganisaties in het derde kwartaal 2018. Het is de intentie van de werkgever de resultaten te betrekken bij de volgende cao-onderhandelingen.

3. 3e WW-jaar

Partijen zullen overleggen over de reparatie van de duur en de opbouw van de WW en WGA conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Deze afspraken in het sociaal akkoord moeten conform de brieven van de Stichting van de Arbeid van 17 april 2015, 24 november 2015 en 18 maart 2016 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering

BIJLAGE I behorende bij artikel 7 van cao Qlip

| Functie groep | Competentieprofielen | |
|----------------------|---|--|
| 1 | Support laborant | |
| 2 | Support laborant | |
| 3 | Support laborant Analytisch medewerker | Administratief medewerker |
| 4 | Analytisch medewerker | Administratief medewerker |
| 5 | Analytisch medewerker Medewerker buitendienst | Administratief medewerker |
| 6 | Analytisch medewerker Analytisch hoofdmedewerker Commercieel medewerker | Administratief medewerker Medewerker buitendienst Technisch medewerker |
| 7 | Teamleider Analytisch hoofdmedewerker Commercieel medewerker | Administratief medewerker Medewerker buitendienst Technisch medewerker |
| 8 | Teamleider Analytisch hoofdmedewerker Commercieel medewerker | Administratief medewerker Medewerker buitendienst Technisch medewerker |
| 9 | Teamleider Analytisch hoofdmedewerker Commercieel medewerker | Stafmedewerker Medewerker buitendienst Technisch medewerker |
| 10 | Teamleider Commercieel medewerker | Stafmedewerker |
| 11 | Teamleider Commercieel medewerker | Stafmedewerker |
| 12 | Teamleider | Stafmedewerker |

Bijlage II, salarisschalen per 01-01-2017 zonder ADV

| Vakvolwassen | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| Groep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| Minimum | 1766 | 1841 | 1915 | 1994 | 2085 | 2209 | 2357 | 2546 | 2811 | 3145 | 3578 | 4024 | |
| Maximum | 2393 | 2484 | 2590 | 2726 | 2897 | 3092 | 3455 | 3882 | 4422 | 5077 | 5882 | 6624 | |
| Vaste | 53 | 55 | 56 | 56 | 56 | 64 | 77 | 83 | 104 | 116 | 127 | 144 | |
| Leeftijdsschaal | | | | | | | | | | | | | |
| Groep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 15 Jaar | 794 | 828 | | | | | | | | | | | 45 % |
| 16 Jaar | 883 | 921 | | | | | | | | | | | 50 % |
| 17 Jaar | 970 | 1013 | 1018 | 1060 | | | | | | | | | 55 % |
| 18 Jaar | 1059 | 1105 | 1109 | 1156 | 1211 | 1279 | | | | | | | 60 % |
| 19 Jaar | 1236 | 1288 | 1294 | 1348 | 1412 | 1494 | 1524 | 1643 | | | | | 70 % |
| 20 Jaar | 1412 | 1474 | 1479 | 1542 | 1615 | 1706 | 1740 | 1879 | | | | | 80 % |
| 21 Jaar | 1589 | 1656 | 1664 | 1736 | 1817 | 1920 | 1957 | 2113 | 2196 | 2461 | | | 90 % |
| 22 Jaar | | | 1848 | 1927 | 2020 | 2133 | 2174 | 2349 | 2441 | 2735 | | | -4 p |
| 23 Jaar | | | | | | | 2265 | 2446 | 2564 | 2871 | 3126 | | -3 p |
| 24 Jaar | | | | | | | | | 2688 | 3009 | 3277 | 3684 | -2 p |
| 25 Jaar | | | | | | | | | | | 3426 | 3855 | -1 p |
| Vakvolwassen Leeftijd | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 25 | 25 | 26 | 26 | 22 jaar = 100% |

Bijlage II salarisschalen per 01-01-2018 zonder ADV

| Vakvolwassen | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------------|------|
| Groep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | |
| Minimum | 1792 | 1869 | 1944 | 2024 | 2116 | 2242 | 2392 | 2584 | 2853 | 3192 | 3632 | 4084 | | |
| Maximum | 2429 | 2521 | 2629 | 2767 | 2940 | 3138 | 3507 | 3940 | 4488 | 5153 | 5970 | 6723 | | |
| Vaste | 53 | 55 | 56 | 56 | 56 | 64 | 77 | 83 | 104 | 116 | 127 | 144 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Leeftijdsschaal | | | | | | | | | | | | | | |
| Groep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | |
| 15 Jaar | 806 | 840 | | | | | | | | | | | | 45 % |
| 16 Jaar | 896 | 935 | | | | | | | | | | | | 50 % |
| 17 Jaar | 985 | 1028 | 1033 | 1076 | | | | | | | | | | 55 % |
| 18 Jaar | 1075 | 1122 | 1126 | 1173 | 1229 | 1298 | | | | | | | | 60 % |
| 19 Jaar | 1255 | 1307 | 1313 | 1368 | 1433 | 1516 | 1547 | 1668 | | | | | | 70 % |
| 20 Jaar | 1433 | 1496 | 1501 | 1565 | 1639 | 1732 | 1766 | 1907 | | | | | | 80 % |
| 21 Jaar | 1613 | 1681 | 1689 | 1762 | 1844 | 1949 | 1986 | 2145 | 2229 | 2498 | | | | 90 % |
| 22 Jaar | | | 1876 | 1956 | 2050 | 2165 | 2207 | 2384 | 2478 | 2776 | | | | -4 p |
| 23 Jaar | | | | | | | 2299 | 2483 | 2602 | 2914 | 3173 | | | -3 p |
| 24 Jaar | | | | | | | | | 2728 | 3054 | 3326 | 3739 | | -2 p |
| 25 Jaar | | | | | | | | | | | 3477 | 3913 | | -1 p |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| Vakvolwassen Leeftijd | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 25 | 25 | 26 | 26 | 22 jaar = 100% | |

Bijlage III, salarisschalen per 01-01-2017 met ADV dagen (art. 6 lid 2)

| Vakvolwassen | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| Groep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| Minimum | 1710 | 1782 | 1854 | 1931 | 2020 | 2139 | 2282 | 2464 | 2722 | 3045 | 3464 | 3899 | |
| Maximum | 2319 | 2406 | 2508 | 2640 | 2805 | 2995 | 3346 | 3759 | 4282 | 4919 | 5697 | 6415 | |
| Vaste | 53 | 55 | 56 | 56 | 56 | 64 | 77 | 83 | 104 | 116 | 127 | 144 | |
| Leeftijdsschaal | | | | | | | | | | | | | |
| Groep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 15 Jaar | 770 | 801 | | | | | | | | | | | 45 % |
| 16 Jaar | 855 | 892 | | | | | | | | | | | 50 % |
| 17 Jaar | 939 | 980 | 986 | 1028 | | | | | | | | | 55 % |
| 18 Jaar | 1027 | 1071 | 1075 | 1120 | 1173 | 1238 | | | | | | | 60 % |
| 19 Jaar | 1198 | 1249 | 1255 | 1306 | 1367 | 1448 | 1475 | 1593 | | | | | 70 % |
| 20 Jaar | 1367 | 1426 | 1433 | 1494 | 1564 | 1652 | 1684 | 1819 | | | | | 80 % |
| 21 Jaar | 1539 | 1605 | 1611 | 1681 | 1760 | 1860 | 1894 | 2047 | 2127 | 2384 | | | 90 % |
| 22 Jaar | | | 1789 | 1868 | 1956 | 2066 | 2106 | 2275 | 2365 | 2649 | | | -4 p |
| 23 Jaar | | | | | | | 2192 | 2370 | 2484 | 2782 | 3028 | | -3 p |
| 24 Jaar | | | | | | | | | 2603 | 2914 | 3173 | 3570 | -2 p |
| 25 Jaar | | | | | | | | | | | 3319 | 3733 | -1 p |
| | | | | | | | | | | | | | 22 jaar = 100% |
| Vakvolwassen Leeftijd | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 25 | 25 | 26 | 26 | |

Bijlage III, salarisschalen per 01-12018 met ADV dagen (art. 6 lid 2)

| Vakvolwassen | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| Groep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| Minimum | 1736 | 1809 | 1882 | 1960 | 2050 | 2171 | 2316 | 2501 | 2763 | 3091 | 3516 | 3957 | |
| Maximum | 2354 | 2442 | 2546 | 2680 | 2847 | 3040 | 3396 | 3815 | 4346 | 4993 | 5782 | 6511 | |
| Vaste | 53 | 55 | 56 | 56 | 56 | 64 | 77 | 83 | 104 | 116 | 127 | 144 | |
| Leeftijdsschaal | | | | | | | | | | | | | |
| Groep | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 15 Jaar | 782 | 813 | | | | | | | | | | | 45 % |
| 16 Jaar | 868 | 905 | | | | | | | | | | | 50 % |
| 17 Jaar | 953 | 995 | 1001 | 1043 | | | | | | | | | 55 % |
| 18 Jaar | 1042 | 1087 | 1091 | 1137 | 1191 | 1257 | | | | | | | 60 % |
| 19 Jaar | 1216 | 1268 | 1274 | 1326 | 1388 | 1470 | 1497 | 1617 | | | | | 70 % |
| 20 Jaar | 1388 | 1447 | 1454 | 1516 | 1587 | 1677 | 1709 | 1846 | | | | | 80 % |
| 21 Jaar | 1562 | 1629 | 1635 | 1706 | 1786 | 1888 | 1922 | 2078 | 2159 | 2420 | | | 90 % |
| 22 Jaar | | | 1816 | 1896 | 1985 | 2097 | 2138 | 2309 | 2400 | 2689 | | | -4 p |
| 23 Jaar | | | | | | | 2225 | 2406 | 2521 | 2824 | 3073 | | -3 p |
| 24 Jaar | | | | | | | | | 2642 | 2958 | 3221 | 3624 | -2 p |
| 25 Jaar | | | | | | | | | | | 3369 | 3789 | -1 p |
| | | | | | | | | | | | | | 22 jaar = 100% |
| Vakvolwassen Leeftijd | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 23 | 24 | 24 | 25 | 25 | 26 | 26 | |

BIJLAGE IV behorende bij artikel 7 van cao Qlip B.V.

Beroepsprocedure

- 1 De werknemer dient zijn bezwaar tegen een besluit eerst schriftelijk in bij de afdeling personeel en organisatie, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn leidinggevende. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer en start de interne beroepsprocedure.
- 2 Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakverenigingen.
Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en die van de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
- 3 Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de bestuurder van de onderneming.
De bestuurder kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
- 4 Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Bijlage V

PENSIOEN

1. Definities

- 1.1 Pensioenregeling: de Pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.
- 1.2 Pensioenreglement:
- het pensioenreglement voor de basisregeling;
- de 'Aanvulling op de Basisregeling van PGB voor Qlip B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage I bij de overeenkomst van aansluiting met PGB per 1 januari 2017;
- het pensioenreglement voor de excedentregeling;
- de 'Aanvulling op de excedentregeling van PGB voor Qlip B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage II bij de overeenkomst van aansluiting met PGB per 1 januari 2017.
- 1.3 Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 4 en 5.
- 1.4 Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in artikel 4 en 5.

2. Pensioenovereenkomst

- 2.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao met betrekking tot pensioen is bepaald.
- 2.2 Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting gesloten met het Pensioenfonds PGB.
- 2.4 Indien en voor zover PGB het pensioenreglement PGB (basisregeling en excedentregeling) wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast. Partijen gaan over de onderwerpen bepaald in artikel 4 en 5.
- 2.5 De Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en PGB zijn verder uitgewerkt in het Pensioenreglement. Alleen aan het Pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
- 2.6 Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement, deelnemen aan de Pensioenregeling.
- 2.7 De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden vanaf 1 januari 2017 in de zin van het Pensioenreglement.

3. Minimum en maximum pensioenpremie voor de basisregeling en excedentregeling

3.1 Pensioenbudget

- 3.1.1 Voor de financiering van de Pensioenregeling (basisregeling en excedentregeling) zijn een werkgeversbijdrage en een werknemersbijdrage beschikbaar. Het totaal van de pensioenpremies (werkgeversbijdrage en de werknemersbijdrage tezamen) wordt hierna aangeduid als 'pensioenbudget'.
- De werkgeversbijdrage: de werkgeversbijdrage is gelijk aan minimaal 14% van de ongemaximeerde loonsom en maximaal 16% van de ongemaximeerde loonsom. Dit is inclusief de levensloop toeslag.
Vanaf 1 januari 2017 is de levensloop toeslag van 1,75% van het loon voor levensloop (op jaarbasis) onderdeel van het pensioenbudget en wordt niet meer maandelijks uitgekeerd met het loon.

- De werknemersbijdrage: de werknemersbijdrage bedraagt 4,0% van de pensioengrondslag.

De premies voor de collectieve WIA-hiaat-, WIA-excedent-, en ANW-hiaatverzekering alsmede de looncompensatie voor werknemers met een salaris boven € 103.317 (cijfer 2017) worden uit het pensioenbudget gefinancierd.

3.1.2 Uitgangspunt voor de Pensioenregeling (basisregeling en excedentregeling) is het pensioenbudget.

3.1.3 Met het voldoen van de pensioenpremie van maximaal 16% van de ongemaximeerde loonsom heeft de Werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de Pensioenregeling voldaan. De Werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de pensioenpremie zoals bepaald in dit artikel.

3.2 Indien pensioenbudget meer bedraagt dan de kostendekkende premie

3.2.1 Indien en voor zover het pensioenbudget over een kalenderjaar meer bedraagt dan de in dat jaar benodigde kostendekkende premie van de totale Pensioenregeling (basisregeling en excedentregeling, inclusief verzekeringen en looncompensatie zoals onder artikel 3.1 bepaald) voor de in dat jaar te verwerven aanspraken conform artikel 4 en 5, wordt het verschil gereserveerd voor kostprijsstijgingen bij PGB gedurende de looptijd van deze cao (1 januari 2017 tot en met 31 december 2018).

3.2.2 Een verlaging van de kostendekkende premie door pensioenfonds PGB leidt niet tot een verhoging van het opbouwpercentage boven 1,75%, tenzij de kostendekkende premie van de totale Pensioenregeling (basisregeling en excedentregeling, inclusief verzekeringen en looncompensatie zoals onder artikel 3.1 bepaald), minder bedraagt dan het minimum van de afgesproken bandbreedte zoals in artikel 3.1.1 bepaald, te weten 14% van de ongemaximeerde loonsom. Het opbouwpercentage wordt nooit hoger dan het fiscaal maximaal toegestane opbouwpercentage.

3.3 Indien pensioenbudget minder bedraagt dan de kostendekkende premie

3.3.1 Basisregeling

De jaarlijkse opbouw van pensioenaanspraken in de basisregeling wordt vastgesteld als omschreven in artikel 4. Indien en voor zover het pensioenbudget als omschreven in dit artikel in enig jaar niet toereikend is voor de financiering van de Pensioenregeling zoals uitgewerkt in het Pensioenreglement, worden de opbouwpercentages van het ouderdomspensioen en partnerpensioen in de basisregeling voor toekomstige pensioenopbouw op zodanige wijze verlaagd dat de vaste premie voldoende is voor inkoop van pensioen en het te verzekeren partnerpensioen. Deze wijziging is niet van invloed op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken in de basisregeling.

3.3.2 Excedentregeling

De jaarlijkse opbouw van pensioenkapitaal in de excedentregeling wordt vastgesteld als omschreven in artikel 5. Indien en voor zover het pensioenbudget als omschreven in dit artikel in enig jaar niet toereikend is voor de financiering van de Pensioenregeling zoals uitgewerkt in het Pensioenreglement, kunnen de staffelpercentages van de beschikbare premie voor alle leeftijden zodanig evenredig worden verlaagd dat het pensioenbudget toereikend is, inbegrepen het te verzekeren partnerpensioen. Deze wijziging is niet van invloed op het reeds opgebouwde pensioenkapitaal in de excedentregeling.

Deel 1 Basisregeling: middelloonregeling op basis van een maximum premie

4. Karakter van de Pensioenregeling

4.1 De Pensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een verzekerde middelloonregeling.

- 4.2 De deelnemer heeft aanspraak op:
- Ouderdomspensioen
 - Partnerpensioen
 - Wezenpensioen
 - ANW-hiaat verzekering
 - WIA-hiaat verzekering
 - WIA-excedent verzekering

4.3 Hoofdkenmerken middelloonregeling (basisregeling)

De hoofdkenmerken van de middelloonregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

| Middelloonregeling | |
|-------------------------------------|---|
| Soort regeling | Middelloonregeling met een maximale pensioenpremie |
| Aanvang deelname | Deelname aan de Pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden. |
| Pensioenrichtleeftijd | 67 jaar (2017). |
| Pensioengevend salaris | Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het met de werknemer overeengekomen bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag. Het Pensioengevend salaris is gemaximeerd tot het sociaal verzekeringsloon van € 53.701 (niveau 2017). Het Pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld. Het maximum Pensioengevend salaris van € 53.701 (niveau 2017) wordt jaarlijks per 1 januari aangepast conform het sociaal verzekeringsloon. |
| Franchise | De franchise is € 13.123,- (peildatum: 1 januari 2017). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de procentuele stijging van de AOW. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964. |
| Pensioengrondslag | Pensioengevend salaris minus franchise. |
| Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen | Het jaarlijkse opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,75% van de Pensioengrondslag onder voorbehoud van het bepaalde in artikel 3.3.1. |
| Partnerpensioen | Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen onder voorbehoud van het bepaalde in artikel 3.3.1. Bij overlijden voor de pensioendatum: Het verzekerde partnerpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2017 70% van het ouderdomspensioen zoals dat vanaf 1 januari 2017 wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband bij de werkgever ongewijzigd tot aan de pensioendatum wordt voortgezet. Indien het opbouwpercentage wordt verlaagd in verband met het bepaalde in artikel 3.3.1 wordt ook het jaarlijks te verzekeren partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verlaagd. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2017 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. Deze diensttijd is verzekerd bij de vorige pensioenuitvoerder Avéro. |
| Wezenpensioen | Het jaarlijks te verzekeren wezenpensioen, op risicobasis, bedraagt 20% van |

| | |
|--|--|
| | het partnerpensioen. |
| ANW-hiaat verzekering | Collectieve overlijdensverzekering met een verzekerd bedrag van € 15.007 (cijfer 2017) die verplicht is voor alle werknemers. Deze wordt uitgevoerd door een verzekeraar. |
| WIA-hiaat verzekering | Collectieve verzekering tegen arbeidsongeschiktheid voor het pensioengevend salaris tot het sociaal verzekeringsloon. Deze dekking is verplicht is voor alle werknemers en wordt uitgevoerd door een verzekeraar. |
| WIA-excedent verzekering | Collectieve verzekering tegen arbeidsongeschiktheid die verplicht is voor alle werknemers met een verzekerd percentage van maximaal 70% van het ongemaximeerde pensioengevend salaris boven het sociaal verzekeringsloon van € 53.701 (cijfer 2017) uitgevoerd door PGB. |
| Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het Pensioenreglement (6 klassen). |
| Indexatie pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2017 | Eventuele indexatieverlening is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op indexatie en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie wordt verleend. Het bestuur van pensioenfonds PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals PGB dat uitvoert. Er is geen bestemmingsreserve gevormd en er wordt geen premie betaald. Eventuele toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd. |
| Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten | Pensioenfonds PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het Pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging. |
| Individueel bijsparen | Het is mogelijk om op individuele basis bij te sparen in een vrijwillige bijspaarregeling op basis van beschikbare premie tot maximaal de fiscaal toegestane ruimte. |

Deel 2 Excedentregeling: beschikbare premiereregeling

5 Karakter van de Pensioenregeling

- 5.1 De Pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een beschikbare premiereregeling.
- 5.2 Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de werknemer. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een pensioenkapitaal ten behoeve van de inkoop van een uitkering in aanvulling op het ouderdomspensioen in de middelloonregeling.
- 5.3 Hoofdkenmerken beschikbare premiereregeling (DC-regeling)

De hoofdkenmerken van de beschikbare premiereregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

| |
|---|
| Beschikbare premiereregeling (DC-regeling) |
|---|

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|----------|---|--------|--------------------------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| Beschikbare premieregeling (DC-regeling) | De Pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling (DC-regeling). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Deelname | Deelname aan de Pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pensioenrichtleeftijd | 67 jaar. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pensioengevend salaris | Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het met de werknemer overeengekomen bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag. Het Pensioengevend salaris waarover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 fiscaal gefacilieerd pensioen mag worden opgebouwd is gemaximeerd op € 103.317 (2017). Het Pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DC-franchise | De franchise voor de beschikbare premie bedraagt per 1 januari 2017 € 53.701. De DC-franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig het maximum Pensioengevend salaris in de middelloonregeling. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DC-pensioengrondslag | Pensioengevend salaris minus DC-franchise. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis) | Bij overlijden voor de pensioendatum is een partnerpensioen verzekerd: jaarlijks 1,21% van de DC-pensioengrondslag bij ongewijzigde voortzetting van het dienstverband bij de werkgever tot aan de pensioendatum. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2017 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. Deze diensttijd is verzekerd bij de vorige pensioenuitvoerder Avéro. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Wezenpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis) | Bij overlijden voor de pensioendatum is een wezenpensioen verzekerd van 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2017 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid | Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw en de verzekering van het overlijdensrisico voor de pensioendatum premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het Pensioenreglement (6 klassen). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Beschikbare premieregeling | <table> <tr> <td>Leeftijd</td> <td>% DC-Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – €</td> </tr> <tr> <td>53.701</td> <td>(franchise per 1 januari 2017)</td> </tr> <tr> <td>15 t/m 19</td> <td>13,34%</td> </tr> <tr> <td>20 t/m 24</td> <td>14,54%</td> </tr> <tr> <td>25 t/m 29</td> <td>15,73%</td> </tr> <tr> <td>30 t/m 34</td> <td>17,11%</td> </tr> <tr> <td>35 t/m 39</td> <td>18,58%</td> </tr> <tr> <td>40 t/m 44</td> <td>20,15%</td> </tr> <tr> <td>45 t/m 49</td> <td>21,80%</td> </tr> <tr> <td>50 t/m 54</td> <td>23,83%</td> </tr> <tr> <td>55 t/m 59</td> <td>26,04%</td> </tr> <tr> <td>60 t/m 64</td> <td>28,98%</td> </tr> <tr> <td>65 t/m 66</td> <td>31,46%</td> </tr> </table> | Leeftijd | % DC-Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – € | 53.701 | (franchise per 1 januari 2017) | 15 t/m 19 | 13,34% | 20 t/m 24 | 14,54% | 25 t/m 29 | 15,73% | 30 t/m 34 | 17,11% | 35 t/m 39 | 18,58% | 40 t/m 44 | 20,15% | 45 t/m 49 | 21,80% | 50 t/m 54 | 23,83% | 55 t/m 59 | 26,04% | 60 t/m 64 | 28,98% | 65 t/m 66 | 31,46% |
| Leeftijd | % DC-Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 53.701 | (franchise per 1 januari 2017) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 t/m 19 | 13,34% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 t/m 24 | 14,54% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 t/m 29 | 15,73% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 t/m 34 | 17,11% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 t/m 39 | 18,58% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 t/m 44 | 20,15% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 t/m 49 | 21,80% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 t/m 54 | 23,83% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55 t/m 59 | 26,04% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 t/m 64 | 28,98% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 65 t/m 66 | 31,46% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| | <p>De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan 92% van de fiscaal maximale staffel van PGB op basis van een rekenrente van 2% waarin wordt gespaard voor een ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de pensioenrichtleeftijd, behoudens in het geval de premie wordt gekort indien het pensioenbudget zoals genoemd in artikel 3.3.1 niet toereikend is. In dat geval zal ook het jaarlijks te verzekeren partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum worden verlaagd.</p> <p>Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de DC-pensioengrondslag.</p> |
| Indexatie pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2017 | Niet van toepassing |
| Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten | Pensioenfonds PGB kan de pensioenaanspraken en pensioenrechten die verworven zijn door aanwending van het pensioenkapitaal verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het Pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging. |
| Individueel bijsparen | Het is mogelijk om op individuele basis bij te sparen in de excedentregeling tot maximaal de fiscaal toegestane ruimte. |

6. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

- 6.1 De tot en met 31 december 2016 opgebouwde pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder (Avéro) zijn per 31 december 2016 premievrij gemaakt.
- 6.2 Zolang de werknemer in dienst is bij werkgever, worden de tot 1 januari 2017 opgebouwde pensioenaanspraken bij Avéro niet geïndexeerd.
- 6.3 Bij uitdiensttreding is de Avéro toeslagregeling van toepassing op de tot 1 januari 2017 opgebouwde pensioenaanspraken bij Avéro, indien en voorzover geen waardeoverdracht wordt gepleegd. Het betreft een voorwaardelijke toeslagregeling. De pensioenaanspraken en -rechten van ex-werknemers en pensioengerechtigden kunnen door Avéro worden geïndexeerd op basis van behaalde beleggingsrendementen. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. De toeslag bedraagt maximaal 1,4% per jaar. De toeslag kan nihil zijn.

7. Vermindering of beëindiging werkgeversbijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever na overleg met vakorganisaties het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de Werknemers conform artikel 12 Pensioenwet.

8. Wijziging Pensioenregeling

Indien zich wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving, dan zal de werkgever de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenovereenkomst in overleg met vakbonden beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.