



CAO APG Groep

tot 1 april 2017

8 oktober 2015

CAO Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	6
Artikel 1.	Definities en afkortingen	6
Artikel 2.	Toepassingsbereik	8
Hoofdstuk 2	Indiensttreding	9
Artikel 1.	Schriftelijke bevestiging	9
Artikel 2.	Proeftijd.....	9
Artikel 3.	Duur dienstverband	9
Artikel 4.	Cao op intranet APG Groep	9
Hoofdstuk 3	Algemene verplichtingen	10
Artikel 1.	Algemene verplichtingen van werkgever.....	10
Artikel 2.	Algemene verplichtingen van werknemer	10
Hoofdstuk 4	Arbeidstijden	13
Artikel 1.	Arbeidstijd	13
Artikel 2.	Deeltijdwerk en aanpassing arbeidsduur	13
Artikel 3.	Bedrijfstijd	13
Artikel 4.	Werktijden.....	13
Artikel 5.	Rooster	13
Artikel 6.	Overwerk	13
Hoofdstuk 5	Inkomen	14
Artikel 1.	Beloningssysteem	14
Artikel 2.	Functiegroepen.....	14
Artikel 3.	Functiewaardering	14
Artikel 4.	Indelingscommissie	14
Artikel 5.	Salarisschalen	14
Artikel 6.	Persoonlijke inschaling	15
Artikel 7.	Promotie en doorgroei	15
Artikel 8.	Salaris bij inschaling in een hogere schaal	15
Artikel 9.	Salaris bij inschaling in een lagere schaal.....	15
Artikel 10.	RSP-aanpassing gekoppeld aan beoordeling	16
Artikel 11.	Vakantietoeslag	17
Artikel 12.	Eindejaarsuitkering	17
Artikel 13.	Tijdelijke arbeidsmarkttoeslag (tat).....	17
Artikel 14.	Waarnemingstoeslag.....	17
Hoofdstuk 6	Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling	18
Artikel 1.	Gezamenlijk belang	18
Artikel 2.	Samen verantwoordelijk	18
Artikel 3.	Voorzieningen.....	18
Hoofdstuk 7	Werk en privé	20
Artikel 1.	Verlof	20
Artikel 2.	Opnemen verlof	20
Artikel 3.	Ziekte & verlof; verlof & ziekte	20
Artikel 4.	Overige spelregels.....	20
Artikel 5.	Verval en verjaring van verlofrechten.....	20
Artikel 6.	Feestdagen.....	20
Artikel 7.	Buitengewoon verlof	21
Artikel 8.	Spelregels.....	22
Artikel 9.	Zorgtaken en verlof.....	22
Artikel 10.	Voorzieningen bij zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	22
Artikel 11.	Onbetaald verlof	22
Artikel 12.	Vitaliteitsbijdrage	23
Artikel 13.	Mantelzorg	23

Artikel 14.	Flexbudget.....	23
Hoofdstuk 8	Bijzondere vergoedingen.....	24
Artikel 1.	Incidenteel werken op inconveniente uren / in (incidentele) inconveniente roosters	24
Artikel 2.	Continu werken in ploegdienst	24
Artikel 3.	Overwerk en roosteren	25
Artikel 4.	Consignatie ofwel bereikbaarheidsdienst.....	26
Artikel 5.	Jubileumgratificatie.....	26
Artikel 6.	Overlijdensuitkering	26
Hoofdstuk 9	Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	28
Artikel 1.	Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	28
Artikel 2.	Wettelijke loondoorbetaling	28
Artikel 3.	Aanvulling wettelijke loondoorbetaling	28
Artikel 4.	APG Groep is niet tot loondoorbetaling verplicht, als:.....	28
Artikel 5.	Samenloop met andere uitkeringen	28
Artikel 6.	Verhaal helft WGA-premie.....	28
Artikel 7.	Werkhervatting.....	29
Artikel 8.	Wettelijke inhoudingen	29
Artikel 9.	Re-integratie	29
Hoofdstuk 10.	Pensioenen	30
Artikel 1.	Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015	30
Hoofdstuk 11	Ordemaatregelen	31
Artikel 1.	Algemene maatregelen in het belang van het bedrijf.....	31
Artikel 2.	Disciplinaire maatregelen	31
Hoofdstuk 12	Beëindiging dienstverband	32
Artikel 1.	Opzegging & opzegtermijnen	32
Artikel 2.	Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	32
Artikel 3.	Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	32
Hoofdstuk 13	Overige bepalingen en studieafspraken	34
Artikel 1.	Afspraken tussen werkgever en vakorganisaties	34
Artikel 2.	Informeren vakorganisaties	34
Artikel 3.	Arbeidsparticipatie	34
Artikel 4.	Wijziging werkloosheidswet.....	34
Artikel 5.	Flexbudget/flexibel werken.....	34
Artikel 6.	Duurzame inzetbaarheid/HR cyclus.....	34
Artikel 7.	Vakbondsbijdrage.....	34
Artikel 8.	Vakbondslidmaatschap.....	35
Artikel 9.	Geschillenregeling	35
Artikel 10.	Looptijd en tussentijdse wijziging	35
Bijlage 1	Salarisschalen per 1 oktober 2015	36
Bijlage 2	Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden 2016	38
Bijlage 3	Klacht- en bezwaarprocedures	39
Bijlage 4	Overgangsbepalingen.....	43
Bijlage 5	“Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid” uit de voormalige APG cao (2009-2011).	48
Bijlage 6	Oproepkrachten callcenter	65
Bijlage 7	Sociaal Plan APG Groep	66
Bijlage 8	Addendum overgangsregeling hypotheekfaciliteit	92

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

APG Groep N.V., APG Asset Management N.V. , APG Treasury Center B.V., APG Rechtenbeheer N.V., APG Diensten B.V., APG Service Partners B.V., InAdmin N.V., APG Deelnemingen N.V. en Loyalis N.V., gezamenlijk te noemen APG Groep, ieder afzonderlijk en gezamenlijk als partij aan de ene zijde

en CNV Connectief, gevestigd te Den Haag, CMHF, gevestigd te Den Haag, FNV, gevestigd te Amsterdam, De Unie, gevestigd te Culemborg en VCPS, gevestigd te Den Haag, ieder afzonderlijk en gezamenlijk als partij aan de andere zijde

zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities en afkortingen

1. APG Groep
Cao partij aan de ene zijde bestaande uit de bedrijven APG Groep N.V., APG Asset Management N.V., APG Treasury Center B.V., APG Rechtenbeheer N.V., APG Diensten B.V., APG Service Partners B.V., InAdmin N.V., APG Deelnemingen N.V. en Loyalis N.V.
2. Arbeidsduur op jaarbasis – normale arbeidsduur
De arbeidsduur op jaarbasis bedraagt gemiddeld 36, 38 of 40 uur per week . Deze arbeidsduur hoort bij een voltijd dienstverband.
3. Bedrijf
Een van de hiervoor onder 1 genoemde organisaties van APG Groep.
4. Cao
Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor APG Groep inclusief bijlagen.
5. Cao-partijen
APG Groep en de vakorganisaties.
6. Deeltijd dienstverband
Het dienstverband waarbij je arbeidsduur op jaarbasis minder is dan het voor jou geldende voltijd dienstverband.
7. Deeltijd werknemer
Je bent deeltijdwerknemer (parttimer) als je volgens jouw arbeidsovereenkomst minder uren werkt dan bij een voltijd dienstverband het geval zou zijn. Je wordt ook alleen betaald voor de uren die in jouw arbeidsovereenkomst staan.
De bepalingen van deze cao zijn bij een deeltijdcontract naar verhouding van een voltijdcontract, tenzij bij een bepaling iets anders is aangegeven. Jouw individuele arbeidsduur wordt dus afgezet tegen de arbeidsduur van een voltijd dienstverband.
8. Functie
De functienaam zoals opgenomen in de personeelsadministratie of – indien dit onvoldoende overeenkomt met de feitelijke situatie – het samenstel van werkzaamheden dat door werkgever structureel aan werknemer is opgedragen.
9. Functiegroep
De groep waarin jouw functie, op basis van functiebeschrijving en functiewaardering, is ingedeeld met daaraan gekoppeld een salarisschaal.
10. Jaarinkomen
Het maandinkomen maal 12 plus, indien van toepassing, de variabele beloning, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
11. Jaarsalaris
Het maandsalaris maal 12.
12. Maand
Een kalendermaand.
13. Maandinkomen
Het maandsalaris plus alle vaste maandelijkse toe(s)lagen.
14. Maandsalaris
Het schaalbedrag in de salarisschaal die op jou van toepassing is.
15. Normsalaris
Het schaalbedrag in de salarisschaal op een RSP van 100%.
16. Oproepkracht
De werknemer die, afhankelijk van het werkaanbod, kan worden opgeroepen om te werken.
17. Overwerk
Werk dat je in opdracht van jouw leidinggevende verricht buiten jouw rooster.

18. Partner

- Je echtgenoot of echtgenote;
- de persoon met wie je een geregistreerd partnerschap bent aangegaan;
- de ongehuwde persoon, geen bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad, met wie je een notarieel samenlevingscontract hebt afgesloten en met wie je aantoonbaar een gezamenlijke huishouding voert en in elkaars verzorging voorziet.

19. Persoonlijke toeslag (PT)

De persoonlijke toeslag zoals die per 1 november 2015 is ontstaan door samenvoeging van de PT2013, de PT2005 en de PT Conversie.

20. Rooster

Je werktijdregeling die aangeeft op welke dagen en wanneer je werkzaamheden verricht.

21. RSP

Het salaris wordt uitgedrukt in een relatieve salarispositie (RSP). Dit is de positie van jouw salaris ten opzichte van het normsalaris (RSP 100) in jouw salarisschaal.

22. Standplaats

De plaats waar je doorgaans werkt. Dit kan zijn een vestiging van een bedrijf of je thuisadres.

23. Totaal vast inkomen

12 maandsalarissen, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

24. Uursalaris

Het maandsalaris gedeeld door:

- 156 uur bij een 36-urig contract (voltijd)
- 165 uur bij een 38-urig contract (voltijd)
- 173 uur bij een 40-urig contract (voltijd)

25. Uurloon

Het uursalaris vermeerderd met de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, waarnemingstoeslag, PT.

26. Vakorganisatie(s)

De werknemersorganisaties waarmee deze cao is overeengekomen. Cao partijen aan de andere zijde, zijnde CNV Connectief, gevestigd te Den Haag, CMHF, gevestigd te Den Haag, FNV, gevestigd te Amsterdam, De Unie, gevestigd te Culemborg en VCPS gevestigd te Den Haag.

27. Verlofuren

Het aantal uren op jaarbasis dat je kunt opnemen voor verlof en vakantie.

28. Voltijd dienstverband

Het dienstverband waarbij de werktijd op jaarbasis gemiddeld 36, 38 of 40 uur per week is en als volledig dienstverband voor jou is aangemerkt.

29. Werkgever

Een bedrijf van APG Groep, als genoemd onder 1, waarmee je een arbeidsovereenkomst hebt gesloten.

30. Werknemer

Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met een bedrijf genoemd onder 1 en is ingedeeld in één van de salarisschalen die in deze cao staan (I tot en met XIII).

Ben je werkzaam als stagiair, vakantiewerker of leerling als bedoeld in de Wet educatie en beroeps onderwijs (WEB), dan word je niet als werknemer in de zin van deze cao beschouwd.

31. Werktijden

De te werken uren waarop je volgens jouw rooster je werkzaamheden moet verrichten.

Artikel 2. Toepassingsbereik

1. De arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze overeenkomst gelden voor iedere werknemer in de schalen I tot en met XIII, behalve voor vakantiewerkers, stagiaires of leerlingen als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en behoudens het bepaalde in de overige leden van dit artikel.
2. Het hoofdstuk over inkomen (hoofdstuk 5 van deze cao) is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemer die werkzaam is bij Asset Management FrontOffice c.q. bij Asset Management binnen een functie die direct en aantoonbaar invloed heeft op het beleggingsresultaat.
3. Indien met een werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder uren dan is vermeld in hoofdstuk 4, artikel 1, dan heeft dat gevolgen voor de arbeidsduurgerelateerde arbeidsvoorwaarden, tenzij in de desbetreffende bepaling hiervan wordt afgeweken.

Hoofdstuk 2. Indiensttreding

Aanvang dienstverband

Artikel 1. Schriftelijke bevestiging

Je ontvangt bij indiensttreding van APG Groep een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Hierin staan onder meer vermeld:

- a. je persoonlijke gegevens;
- b. de plaats waar je je werk gewoonlijk verricht (standplaats);
- c. de datum van je indiensttreding;
- d. of je een voltijd- dan wel deeltijddienstverband aangaat, met vermelding van de geldende gemiddelde werktijd per week op jaarbasis;
- e. de duur van het dienstverband (bepaalde of onbepaalde tijd);
- f. de proeftijd;
- g. de functie die je gaat vervullen, de functiegroep waarin je wordt ingedeeld en de salarisschaal;
- h. je salaris (toegekende RSP);
- i. de pensioenregeling die van toepassing is;
- j. je aanspraak op verlofuren;
- k. eventueel bijzondere voorwaarden die op jou van toepassing zijn (zoals concurrentiebeding);
- l. de opzegtermijn;
- m. de vermelding dat de cao APG Groep en alle overige algemene regelingen op je van toepassing zijn en dat je met de inhoud ervan bekend bent.

Artikel 2. Proeftijd

Bij je indiensttreding geldt een proeftijd van twee maanden. Deze geldt voor jou en voor APG Groep. APG Groep en jij kunnen in je arbeidsovereenkomst vastleggen dat een kortere proeftijd geldt. In het geval van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden of korter, geldt geen proeftijd.

Artikel 3. Duur dienstverband

1. Je arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. In je arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. In het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt de duur van het contract vermeld.

Alle informatie over opzegging en opzegtermijnen kun je vinden in hoofdstuk 12 ('Beëindiging dienstverband').

Artikel 4. Cao op intranet APG Groep

Vanaf je indiensttreding kun je, via het intranet, kennis nemen van de cao APG Groep en de overige bedrijfseigen regelingen die op je van toepassing zijn.

Hoofdstuk 3. Algemene verplichtingen

Artikel 1. Algemene verplichtingen van werkgever

1. Arbeidsovereenkomst en cao

Als werknemer ontvang je van APG Groep een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst. Hierin wordt opgenomen dat deze cao en latere wijzigingen daarop integraal onderdeel uitmaken van de met jou overeengekomen arbeidsovereenkomst.

2. Beschikbaarheid cao

De tekst van deze cao kun je vinden op het intranet van APG Groep.

3. Informatie over voorschriften

APG Groep geeft je informatie over de regels die je in je werk moet naleven. Dit zijn bijvoorbeeld instructies over de werkwijze, informatie over voorschriften en gedragsregels van APG Groep. De teksten van de voorschriften en gedragsregels staan op het intranet van APG Groep.

4. Reorganisaties

APG Groep streeft ernaar om zoveel als mogelijk onvrijwillig ontslag te voorkomen door de inzetbaarheid van werknemers te verhogen. APG Groep en de vakorganisaties maken afspraken voor passende oplossingen; deze zijn opgenomen in het Sociaal Plan (bijlage 7 van deze cao). APG Groep informeert de vakorganisaties over een voornemen tot reorganisatie door toezending aan de vakorganisaties van de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad.

5. Klachtrecht

APG Groep kent klachten- en bezwaarprocedures:

- een algemene klachtenregeling;
- de bezwarenprocedure functiewaardering;
- een klachtenprocedure met betrekking tot intimidatie en seksuele intimidatie. De hiervoor vastgestelde procedures vind je in bijlage 3 van deze cao.

6. Werkomstandigheden

APG Groep zorgt voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers als het gaat om aan de arbeid verbonden aspecten en voert beleid dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Binnen dit algemene arbeidsomstandighedenbeleid voert APG Groep beleid gericht op voorkoming en - als dat niet mogelijk is - beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Artikel 2. Algemene verplichtingen van werknemer

1. Behartigen bedrijfsbelangen

Je behartigt de belangen van APG Groep als een goed werknemer en je houdt je aan alle voor jou geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen.

2. Redelijke opdrachten

Je voert redelijke opdrachten van je leidinggevende uit. Dit geldt ook wanneer je ander werk moet doen dan normaal of wanneer je naar een andere locatie moet. Je leidinggevende zal altijd eerst met je daarover praten.

3. Werktijdenregeling & werken buiten je rooster

- a. Je neemt, voor wat je werk- en rusttijden betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in de onderneming aanwezige werktijdregeling in acht.
- b. Een opdracht van je leidinggevende om over te werken volg je op, voor zover dit redelijkerwijs van je kan worden verlangd.

4. Wonen in de buurt waar je werkt

Je kunt, als je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt gesloten, worden verplicht in of nabij de standplaats te wonen indien dit uit oogpunt van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.

5. Bedrijfskleding

Je draagt, indien van toepassing, de door APG Groep voor jouw functie voorgeschreven bedrijfskleding. Hier zijn voor jou geen kosten aan verbonden. De kosten voor reiniging en onderhoud komen voor rekening van APG Groep.

6. Geheimhouding
 - a. In je werk kom je veel van APG Groep te weten. Het kan zijn dat APG Groep je voor bepaalde informatie geheimhouding oplegt. Je mag daarvan dan niets aan anderen meedelen.
 - b. Voor alle werknemers geldt volstrekte geheimhouding over al die bedrijfsaangelegenheden en informatie waarvan je in redelijkheid moet aannemen of kunt vermoeden dat geheimhouding van belang is.
 - c. Je bent ook gehouden aan de voorwaarden die APG Groep bij het verwerven van opdrachten met derden is overeengekomen, voor zover APG Groep die voorwaarden aan jou heeft meegedeeld of je hiervan op de hoogte kunt zijn.
 - d. De geheimhoudingsverplichting geldt tijdens het dienstverband én tot een periode van 5 jaar na uitdiensttreding.
7. Veiligheid en gezondheid

Je voorkomt in je werk gevaren voor je zelf en anderen. Je houdt je daarbij aan de richtlijnen van APG Groep over veiligheid, gezondheid en welzijn en je gebruikt de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen.
8. Nevenactiviteiten
 - a. Vóór indiensttreding meld je je nevenactiviteiten aan APG Groep
 - b. Ben je in dienst van APG Groep dan is het alleen toegestaan nevenactiviteiten te verrichten of een nevenbetrekking te aanvaarden als APG Groep hiervoor van te voren schriftelijk toestemming aan jou heeft verleend
 - c. In ieder geval wordt het niet toegestaan nevenactiviteiten te verrichten of een nevenbetrekking te aanvaarden als:
 - dit concurrerend is voor APG Groep of aan APG Groep gelieerde ondernemingen;
 - sprake is van onverenigbaarheid van functies;
 - het in combinatie met je eigen functie (lichamelijk of psychisch) een te zware belasting voor je vormt;
 - het schade toebrengt of kán toebrengen aan de belangen of goede naam van APG Groep.
9. Code of conduct - integriteit
 - a. Voor iedere werknemer geldt de code of conduct. Je bent verplicht een verklaring te tekenen waarin is bepaald, dat je kennis hebt genomen van de inhoud van deze code of conduct en dat je het gestelde in de code zult naleven.
 - b. Alleen met inachtneming van hetgeen hierover is vermeld in de code of conduct, is het jou als werknemer toegestaan rechtstreeks of door tussenkomst van een ander/anderen om aan (mogelijke) relaties van werkgever geschenken, giften, provisie of beloning te geven of deze van hen te aanvaarden.
10. Industriële en intellectuele eigendommen
 - a. APG Groep is de enige eigenaar van de resultaten in jouw werk en de intellectuele eigendomsrechten daarin. Het maakt daarbij niet uit of je alleen werkt of met anderen. Dit geldt altijd, of dit nu betrekking heeft op activiteiten uitgevoerd in je werk of met gebruikmaking van aan APG Groep ontleende kennis of vaardigheden, of om resultaten en intellectuele eigendomsrechten die betrekking hebben op ondernemingsactiviteiten van APG Groep. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, marketing concepten, "brands"/merken, bedrijfsmethoden, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of gemaakte werken, etcetera.
 - b. Je stelt APG Groep zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte van deze resultaten. Je mag de kennis c.q. resultaten bedoeld in dit artikel niet publiceren en/of bekend maken.
 - c. APG Groep kan op deze resultaten binnen en buiten Nederland industriële eigendomsrechten vestigen, zoals merken en domeinnamen, octrooien en modelrechten. Je draagt hierbij al deze rechten aan APG Groep over. Je verleent aan APG Groep alle medewerking bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en handhaven en uitoefenen van deze rechten. De kosten daarvan komen voor rekening van APG Groep.
 - d. Als APG Groep geen gebruik wil maken van je behaalde resultaten, kan APG Groep afstand doen van het eigendomsrecht. Je kunt hierom – in beginsel binnen 3 maanden – schriftelijk verzoeken. APG Groep kan bepaalde voorwaarden stellen aan deze afstandverklaring.

- e. Als APG Groep gebruik maakt van het recht op octrooi, ontvang je daarvoor een billijke vergoeding.

Hoofdstuk 4. Arbeidstijden

A. Arbeidsduur

Artikel 1. Arbeidstijd

1. APG Groep kent voltijd dienstverbanden van verschillende omvang.
2. De werktijd bij een voltijd dienstverband kan op jaarbasis gemiddeld 36, 38 of 40 uur per week zijn. Werkgever bepaalt wat de omvang van je voltijd dienstverband is.
3. In je arbeidsovereenkomst staat vermeld wat de omvang van je dienstverband is bij een voltijd dienstverband.
4. Is je functie ingedeeld in salarisschaal XII of hoger dan is de omvang van je voltijd dienstverband gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis.

Artikel 2. Deeltijdwerk en aanpassing arbeidsduur

1. Je kunt ervoor kiezen in deeltijd te gaan werken. Dit heeft gevolgen voor de arbeidsduurgerelateerde arbeidsvoorwaarden.
2. Op een verzoek in deeltijd te gaan werken of je al bestaande deeltijd arbeidsduur te wijzigen, is de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) van toepassing. Je verzoek om de arbeidsduur aan te passen zal in beginsel door APG Groep worden gehonoreerd, tenzij dit op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang, niet van werkgever kan worden verwacht. Bij een verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang bij overschrijding van de werktijd van het voor jou geldende voltijd dienstverband, bij het ontbreken van benodigd werk, formatieruimte of budget.

B. Bedrijfstijd en werktijden

Artikel 3. Bedrijfstijd

1. De normale bedrijfstijd loopt van 6.30 uur tot 20.00 uur.
2. Voor specifiek aangewezen groepen/functies loopt de normale bedrijfstijd van 6.30 uur tot 22.00 uur, of kan de bedrijfstijd op 7 maal 24 uur per week worden gesteld.

Artikel 4. Werktijden

De werktijd is gemiddeld 36, 38 of 40 uur per week op jaarbasis. Binnen door jouw leidinggevende gestelde kaders kun je, in principe, jouw begin-, rust- en eindtijden zelf bepalen.

Bij het vaststellen van werktijden worden de Arbeidstijdenwet en de bedrijfsvoering als uitgangspunt genomen.

Artikel 5. Rooster

1. De voor iedere werknemer geldende individuele arbeidstijden of de afgesproken arbeidstijden voor (specifieke) groepen werknemers worden vastgelegd in een rooster. Voor het einde van ieder kalenderjaar stel je in overleg met jouw leidinggevende het rooster van het volgend kalenderjaar op, rekening houdend met de eisen van de bedrijfsvoering en de Arbeidstijdenwet. Jouw leidinggevende stelt het rooster vast.
2. Voor oproepkrachten wordt het rooster, afhankelijk van het werkaanbod, door de leidinggevende wekelijks vastgesteld voor de week daaropvolgend. De specifieke afspraken gemaakt ten aanzien van oproepkrachten zijn als bijlage 6 bij deze cao gevoegd.

Artikel 6. Overwerk

1. Overwerk is werk dat je in opdracht van jouw leidinggevende verricht buiten jouw rooster. APG Groep probeert overwerken zoveel mogelijk te beperken.
2. Bij noodzaak, aangegeven door werkgever, ben je verplicht over te werken voor zover werkgever de wettelijke voorschriften, bepalingen van deze cao en de redelijkheid in acht neemt.

Hoofdstuk 5. Inkomen

Artikel 1. Beloningssysteem

De beloning bestaat uit vast inkomen en, indien van toepassing, variabel inkomen. Voor het vaste inkomen zijn er 13 salarisschalen.

A. Vast Inkomen

Artikel 2. Functiegroepen

Het vaste inkomen is gerelateerd aan de functiegroep waarin je functie is ingedeeld. Elke functie valt in een functiegroep en aan elke functiegroep is een salarisschaal gekoppeld. In totaal zijn er 13 functiegroepen.

Artikel 3. Functiewaardering

1. APG Groep past de Hay-methode voor functiebeschrijving en -waardering toe. Deze richt zich op het vaststellen van de bijdrage die van een functie wordt verwacht om de organisatiedoelstellingen te realiseren en wat er in een functie nodig is om die bijdrage te kunnen leveren.
2. De inhoud van de functie, zoals vastgelegd in de functiebeschrijving, bepaalt de zwaarte, uitgedrukt in een puntentotaal. Dit totaal is bepalend voor de indeling in een functiegroep. Voor nieuwe en gewijzigde functies wordt door je leidinggevende na overleg met jou een functiebeschrijving gemaakt volgens een standaard format. Kern van de functiebeschrijving zijn de resultaten die in de functie bereikt moeten worden.
3. Voor functies met een duidelijk groeipad bestaat de mogelijkheid om een beschrijving te maken in de vorm van een functiefamilie. Dat is een opeenvolgende reeks van functies die qua taken niet wezenlijk van elkaar verschillen maar waar wel sprake is van een toenemende complexiteit en/of een vergroting van de bevoegdheden waardoor de voor de functie benodigde kennis en kunde ook toenemen.

Artikel 4. Indelingscommissie

1. Functie-indeling in de salarisschalen I tot en met XIII vindt plaats met behulp van de Hay- methode. De indelingscommissie kent een functieniveau (-indeling) toe aan een functiebeschrijving.
2. De indelingscommissie bestaat uit managers uit de lijn en de Directeur GHR. De indelingscommissie zendt een indelingsbesluit aan de verantwoordelijke lijnmanager. Jouw leidinggevende informeert je over de indeling van je functie en geeft een toelichting.

Artikel 5. Salarisschalen

1. Elke schaal kent een minimum, een maximum en een (maximale) uitloop.
2. De positie van je salaris in de schaal wordt uitgedrukt door de term Relatieve Salaris Positie (RSP). De RSP geeft aan welk deel jouw salaris is van het schaalmaximum (RSP 100).
3. Schaalmaximum (RSP 100): het maximum van de schaal dat, op basis van beoordeling, bij normaal goed functioneren (beoordeling C) maximaal behaald kan worden.
4. Schaalminimum: het minimale instroomniveau.
5. De uitloop ligt voor elke schaal op RSP 110%. De uitloop kun je alleen bereiken bij een (meerjarige) beoordelingscore D en E.
6. In bijlage 1 staan de per 1 oktober 2015 geldende minimum-, maximum- en uitloopsalarissen. De bedragen zijn vaste jaarsalarissen, inclusief de separaat uitbetaalde vakantietoeslag (8%) en eindejaarsuitkering (7,45%). Je ontvangt je salaris in 12 maanden, in mei 8% vakantietoeslag en in december 7,45% eindejaarsuitkering.

B. Regels voor inschaling

Artikel 6. Persoonlijke inschaling

Bij indiensttreding word je ingedeeld in de salarisschaal behorend bij jouw functie. Het instroomniveau ligt ten minste op het minimum van de schaal.

Artikel 7. Promotie en doorgroei

1. Je wordt ingedeeld in een hogere salarisschaal bij promotie of als je aantoonbaar bent doorgegroeid in een functiereeks.
2. Er is sprake van promotie als je wordt benoemd in een andere functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep. Het moet gaan om een functie in een ander vakgebied of een functie in hetzelfde vakgebied die wezenlijk andere taken bevat. Doorgroei binnen een functiereeks of -ladder (bijv. junior, medior, senior) betekent dat de complexiteit en de bevoegdheden binnen de functie toenemen, terwijl de taken zelf niet wezenlijk wijzigen.

Artikel 8. Salaris bij inschaling in een hogere schaal

1. Bij promotie wordt het bestaande bruto salaris verhoogd met 4%. Het schaalmaximum van de nieuwe salarisschaal mag niet worden overschreden en het salaris zal tenminste het schaalminimum van de nieuwe salarisschaal bedragen. Als na de verhoging je salaris onder het schaalminimum uitkomt, wordt jou het schaalminimum toegekend. Bij een promotie is het mogelijk de definitieve schaalindeling pas toe te kennen als je de functie volledig vervult.
2. Bij een hogere indeling als gevolg van functieherwaardering, ontvang je het bijbehorende salaris met ingang van de datum waarop je je hoger ingedeelde functie volledig vervult. Als na de hogere indeling je salaris onder het schaalminimum uitkomt, wordt jou het schaalminimum toegekend.

Artikel 9. Salaris bij inschaling in een lagere schaal

1. Zowel de werkgever als jij kunnen het initiatief nemen om de mogelijkheid van een functie in een lagere schaal aan de orde te stellen. Deze mogelijkheid wordt besproken in het kader van het persoonlijk ontwikkelplan als onderdeel van de HR Cyclus. Voorwaarde is dat zowel jij als de werkgever van mening zijn dat een lager ingedeelde functie de toekomstige inzetbaarheid bevordert. In de regel is de functie maximaal één groep lager ingedeeld dan je huidige functiegroep.
2. Werkgever kan het initiatief nemen tot indeling in een lagere schaal bij demotie als gevolg van disfunctioneren, bij functieherwaardering of in geval van organisatorische wijzigingen (reorganisatie).
3. Inschalingsregels

Je wordt in de lagere salarisgroep horizontaal ingeschaald, maar ten hoogste op het maximum salaris van de lagere salarisgroep. Het eventuele verschil tussen dit salaris en het oude salaris (schaalsalaris incl. evt. de PT) wordt als een voor de pensioenopbouw meetellende toeslag op het nieuwe salaris toegekend.

- a. Bij een lagere indeling als gevolg van functieherwaardering wordt de toeslag niet verhoogd met algemene salarisverhogingen. De toeslag wordt bevroren en verhogingen van het schaalsalaris worden in mindering gebracht op de toeslag.
- b. Bij een lagere indeling als gevolg van disfunctioneren of als gevolg van een reorganisatie wordt de toeslag niet verhoogd met algemene salarisverhogingen en in vier jaar afgebouwd.

jaar 1:	100%
jaar 2:	75%
jaar 3:	50%
jaar 4:	25%
vanaf jaar 5:	0%.

4. Indien je op eigen verzoek in een functie in een lagere schaal wilt werken, word je – als er een functie beschikbaar is – ingedeeld in de lagere schaal met bijbehorend salaris m.i.v. de datum dat je werkzaam bent in de lager ingedeelde functie.
5. Inschalingsregels
Je wordt in de lagere salarisgroep horizontaal ingeschaald, maar ten hoogste op het maximum salaris

(RSP 100%) van de lagere salarisgroep.

C Jaarlijkse individuele salarisaanpassing

Artikel 10. RSP-aanpassing gekoppeld aan beoordeling

1. Afhankelijk van de jaarlijkse individuele beoordeling van je functioneren, kun je, voor zover het maximum van de schaal / maximaal garantieperspectief nog niet is bereikt, elk jaar op 1 januari in aanmerking komen voor een salarisverhoging volgens onderstaande tabel. Er zijn 5 beoordelingsniveaus vastgesteld:
 - E = presteert uitstekend;
 - D = presteert boven verwachting;
 - C = presteert naar verwachting; functioneert op het vereiste niveau;
 - B = presteert beneden verwachting; wekt vertrouwen op het vereiste niveau te kunnen functioneren;
 - A = schiet duidelijk tekort; wekt geen vertrouwen op het vereiste niveau te kunnen functioneren.
2. Bij de beoordeling wordt gekeken naar de algehele functievervulling, de kennis en vaardigheden waarover je beschikt, de competentieontwikkeling en de realisatie van de resultaatafspraken. Deze onderdelen worden samengevat in de eindbeoordeling onder de term "Totaal Performance". Onder competenties verstaat APG Groep het concrete waarneembare gedrag dat nodig is om succesvol te functioneren.
3. De salarisdoorgroei werkt als volgt: de getallen in de tabel zijn de percentages van het maximum salaris waarmee het salaris wordt verhoogd. Deze zijn afhankelijk van de uitgebrachte beoordeling en je RSP. Afhankelijk van de beoordeling van je functioneren en je RSP wordt je RSP met deze procentpunten verhoogd.

RSP positie van huidige salaris	<80	80,00 t/m 85,49	85,50 t/m 89,49	89,50 t/m 94,49	94,50 t/m 100,00	100,01 t/m 110,00
	algemeen functioneren, resultaatafspraken en competentie ontwikkeling	Verhoging salaris in procentpunten van RSP 100				
E=presteert uitstekend;	12,0	9,0	7,0	5,0	4,0	3,0
D=presteert boven verwachting;	10,0	7,0	6,0	4,0	3,0	2,0
C=presteert naar verwachting; functioneert op het vereiste niveau	7,0	5,0	3,0	2,0	2,0	0,0
B=presteert beneden verwachting; wekt vertrouwen op het vereiste niveau te kunnen presteren	2,0	2,0	1,0	1,0	0,0	0,0
A=schiet duidelijk te kort, wekt geen vertrouwen op het vereiste niveau te kunnen presteren	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

NB: een RSP wordt uitgedrukt in een percentage met 2 cijfers achter de komma.

- a. Voorbeeld: bij een beoordeling 'C' en een RSP van 91%, neemt conform de tabel de RSP met 2 procentpunten toe. De nieuwe RSP bedraagt 93%.
 - b. De maximaal te bereiken salarispositie ten opzichte van het te bereiken maximumsalaris is:
 - 110% bij een beoordeling D of E (tot het uitloopbedrag van de schaal bereikt is)
 - 100% bij een beoordeling C
 - 94% bij een beoordeling B
 - n.v.t. bij een beoordeling A
4. Er vindt géén salarisverhoging plaats:
- a. bij een beoordeling A
 - b. als je het maximum van de voor jouw functie geldende salarisschaal hebt bereikt (tenzij je beoordelingscore D of E is)

- c. als je in dienst bent getreden op of na 1 juli van het betreffende jaar. Wel wordt er in dat geval een voortgangsgesprek gevoerd over het jaar van indiensttreding in plaats van een beoordelingsgesprek.
- d. als je in dienst bent getreden vóór 1 juli van het betreffende jaar, maar nog niet op het juiste niveau functioneert. Ook in dat geval wordt er een voortgangsgesprek gevoerd over het jaar van indiensttreding in plaats van een beoordelingsgesprek.
- e. in die gevallen waarin door langdurige afwezigheid (indien 6 maanden of minder in een kalenderjaar is gewerkt, bijvoorbeeld door ziekte, sabbatical, externe zoekfase etc.) geen beoordeling mogelijk is.

Artikel 11. Vakantietoeslag

1. De periode waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. Je ontvangt jaarlijks in de maand mei vakantietoeslag over de voorafgaande periode.
3. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het op 1 mei voor jou als werknemer geldende bruto jaarsalaris plus je vaste toe(s)lagen.

Artikel 12. Eindejaarsuitkering

1. De periode waarover de eindejaarsuitkering wordt berekend is één kalenderjaar.
2. Je ontvangt in de maand december 7,45% van het in dat kalenderjaar feitelijk ontvangen bruto salaris vermeerderd met je PT.

Artikel 13. Tijdelijke arbeidsmarkttoeslag (tat)

1. APG Groep kan bij schaarste op de arbeidsmarkt voor aangewezen (groepen van) functies een tijdelijke arbeidsmarkttoeslag toekennen.
2. Spelregels
De tijdelijke arbeidsmarkttoeslag:
 - a. is een percentage van je maandsalaris;
 - b. geldt niet als grondslag voor je pensioenopbouw;
 - c. ontvang je voor een periode van één jaar;
 - d. kan na een jaar door APG Groep opnieuw worden toegekend voor een periode van één jaar.
3. Je krijgt de tijdelijke arbeidsmarkttoeslag ook als je vakantie hebt of ziek bent (tijdens ziekte gelden voor wat betreft de loondoorbetaling de voorwaarden zoals vermeld in Hoofdstuk 9 van deze cao).

Artikel 14. Waarnemingstoeslag

1. Indien je als werknemer tijdelijk een functie volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan je eigen functie, blijf je ingedeeld in de salarisschaal die met je eigen functie overeenkomt.
2. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 22 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvang je daarvoor een toeslag. Deze toeslag wordt vastgesteld op het verschil tussen jouw salaris en het salaris dat je zou ontvangen als je zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie.

Hoofdstuk 6. Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling

Artikel 1. Gezamenlijk belang

1. APG Groep vindt het belangrijk dat je met plezier en in optimale gezondheid je werk kunt doen, nu en in de toekomst. Een goede balans tussen je capaciteiten, je gezondheid en de eisen van je werk draagt bij aan je welzijn en is daarom niet alleen voor APG Groep maar ook voor jezelf van belang.
2. Door te werken aan je persoonlijke en professionele ontwikkeling zorg je ervoor dat je bij blijft met de ontwikkelingen en de eisen die het werk aan je stelt. Verder word je in de gelegenheid gesteld om regelmatig te checken hoe het met je werkvermogen en je gezondheid is gesteld. Hierdoor ben je in staat om tijdig op problemen ten aanzien van je inzetbaarheid in te spelen.

Artikel 2. Samen verantwoordelijk

1. Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijk belang en daarmee een gedeelde verantwoordelijkheid van APG Groep en jou als werknemer. Voor APG Groep als werkgever betekent dit ervoor zorg dragen dat er voorzieningen (zie artikel 3 hierna) zijn waarvan je als werknemer gebruik kunt maken om te werken aan duurzame inzetbaarheid.
2. Als werknemer maak je gebruik van deze voorzieningen en ben je zelf uiteindelijk verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling en het duurzame karakter van je inzetbaarheid.
3. Je leidinggevende vervult een belangrijke rol in het gesprek met jou over je inzetbaarheid. APG Groep verwacht van je leidinggevende dat hij/zij:
 - a. zorgt voor een evenwichtige en gezonde balans tussen je belasting en belastbaarheid;
 - b. je voortdurend op de hoogte houdt van de ontwikkelingen binnen en buiten het bedrijf die van belang zijn voor je toekomst, waardoor je in staat bent om hiermee rekening te houden in je persoonlijke en professionele ontwikkeling;
 - c. je stimuleert tot groei en maximale benutting van je mogelijkheden;
 - d. de randvoorwaarden schept om ontwikkeling en groei mogelijk te maken.

Artikel 3. Voorzieningen

1. HR Cyclus
 - a. De jaarlijkse HR Cyclus is de gelegenheid bij uitstek om met je leidinggevende in gesprek te gaan over je ontwikkeling en je inzetbaarheid. De cyclus bestaat uit een plangesprek, één of meer voortgangsgesprekken en een beoordelingsgesprek.
 - b. In het *plangesprek* dat aan het begin van het jaar wordt gevoerd, bespreek je met je leidinggevende de werkzaamheden van het komende jaar en de resultaatafspraken die je daarin wilt bereiken. Daarnaast is er in het plangesprek ook de gelegenheid om dieper in te gaan op de vraag hoe jij je in de toekomst wilt ontwikkelen.
 - c. Je leidinggevende zorgt er dan ook voor dat je op de hoogte bent van de veranderingen die in de komende periode verwacht kunnen worden. Zo nodig kun je je daarop voorbereiden door het volgen van een opleiding. Afspraken daarover worden vastgelegd in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). APG Groep stelt faciliteiten ter beschikking in de vorm van vergoeding van de kosten en zo nodig extra tijd voor het volgen van opleidingen.
 - d. In het *voortgangsgesprek* wordt besproken of je met de realisatie van de afgesproken resultaatafspraken op de goede weg bent. Het kan ook zijn dat er wijzigingen zijn opgetreden die moeten leiden tot nieuwe afspraken. Ook de voortgang van je Persoonlijk Ontwikkel Plan kan in het voortgangsgesprek aan de orde komen. In het *beoordelingsgesprek* geeft jouw leidinggevende aan hoe de beoordeling over het afgelopen kalenderjaar luidt. Zowel voor wat betreft het functioneren in algemene zin als voor wat de realisatie van de afgesproken doelen betreft.
2. Duurzame Inzetbaarheidsbudget (DI-budget)
 - a. Je krijgt per kalenderjaar een DI-budget van € 500,- om naar eigen inzicht te besteden aan een zorgvuldig samengesteld pakket aan hulpmiddelen en workshops om de eigen DI te onderzoeken en te vergroten. Het meest recente aanbod is te raadplegen via het intranet.
 - b. Het DI-budget moet in het lopende kalenderjaar worden besteed en kan niet worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar. Het is wel mogelijk om het budget voor het opvolgende jaar als voorschot in te zetten in een lopend jaar om een duurder product te kunnen kiezen.

- c. Bij indiensttreding voor 1 juli krijg je het gehele budget voor dat kalenderjaar toegekend. Kom je in dienst op of na 1 juli, dan heb je een budget van € 250 te besteden.
 - d. Het niet gebruikte deel van het budget vervalt aan het einde van het kalenderjaar. Bij beëindiging van het dienstverband vervalt het resterende deel van het budget ook. Voor eventueel genoten budget geldt geen terugbetalingsverplichting.
 - e. Verlof wordt toegekend voor zover de tijd die besteed wordt aan hulpmiddelen en workshops onder werktijd plaatsvindt. Reiskosten worden vergoed conform de binnen APG Groep geldende declaratieregeling.
3. Studiekostenvergoeding
- a. Volg je een opleiding dan kun je, onder de in deze regeling vermelde voorwaarden, aanspraak maken op een studiekostenvergoeding. De hoogte van de vergoeding is 100%. De voor de studie benodigde tijd is zoveel mogelijk eigen tijd.
 - b. Voor vergoeding komen ten hoogste in aanmerking de kosten die in redelijkheid moeten worden gemaakt om de opleiding te kunnen volgen. Indien meerdere opleidingsmogelijkheden beschikbaar zijn, zal, mede op basis van een vergelijking van kwaliteit en kosten van deze mogelijkheden, de werkgever na overleg met de werknemer bepalen welke opleiding gevolgd c.q. vergoed kan worden. In principe wordt niet meer dan één studie tegelijkertijd vergoed.
 - c. De volgende kosten komen voor vergoeding in aanmerking:
 - de kosten verbonden aan de inschrijving volgens het tarief dat behoort bij een normale studieduur;
 - het cursusgeld;
 - het examen- en tentamengeld; kosten van één herexamen;
 - de kosten van verplicht voor een studie aan te schaffen studiemateriaal;
 - de extra reis- en verblijfkosten die in verband met een studie moeten worden gemaakt op basis van de binnen APG Groep geldende declaratieregeling.
 - d. Aan werknemers die bij indiensttreding c.q. uitdiensttreding een opleiding volgen, kan slechts een vergoeding worden verleend voor die kosten die betrekking hebben op het gedeelte van de studie dat tijdens het dienstverband wordt gevolgd.
 - e. Verlof wordt toegekend voor het volgen van de opleiding voor zover die onder werktijd plaatsvindt en voor examens en tentamens. Voor herexamens wordt geen verlof toegekend.
4. Studieovereenkomst
- a. Als de totale vergoeding voor cursus-, reis-, boeken-, en verblijfkosten voor een bepaalde studie (die al dan niet in opdracht van de werkgever gevolgd wordt) meer dan € 2.500,- bedraagt, wordt een studieovereenkomst gesloten. In deze studieovereenkomst wordt bepaald dat als je het bedrijf binnen 3 jaar na beëindiging van de studie op eigen verzoek verlaat, dan wel de beëindiging van het dienstverband in overwegende mate aan jou als werknemer is te wijten, dan wel de studie niet binnen de vermelde tijd voltooid kan worden, de studie wordt onderbroken of (voortijdig) wordt beëindigd ten gevolge van aan werknemer te wijten redenen, het bedrag van de aan jou betaalde vergoeding, voor zover deze het bedrag van € 2.500,- te boven gaat, door jou wordt terugbetaald.
 - b. De omvang van het terug te betalen bedrag is afhankelijk van het moment van opzegging en bedraagt als de opzegging plaatsvindt:
 - tijdens de opleiding of binnen een jaar na de beëindiging van de opleiding: de aan jou betaalde vergoeding voor zover deze het bedrag van € 2.500,- heeft overschreden;
 - tussen 1 en 2 jaar na beëindiging van de opleiding: 2/3 deel van de betaalde vergoeding boven het bedrag van € 2.500,-;
 - tussen 2 en 3 jaar na beëindiging van de opleiding: 1/3 deel van de betaalde vergoeding boven het bedrag van € 2.500,-.
 - c. De werkgever kan met jou een terugbetalingsregeling treffen als het terug te betalen bedrag bezwaarlijk in één keer terugbetaald kan worden.

Hoofdstuk 7. Werk en privé

Artikel 1. Verlof

1. Je hebt per kalenderjaar een wettelijke aanspraak op verlof van vier maal de met jou overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week.
2. Per kalenderjaar heb je recht op bovenwettelijk verlof van één maal de met jou overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week. De waarde van het bovenwettelijke verlof kan worden gestort in het flexbudget (zie hierna artikel 14), zodra het flexbudget operationeel wordt.
3. Als je niet een volledig kalenderjaar in dienst bent, heb je naar evenredigheid recht op de wettelijke en bovenwettelijke verlofuren.

Artikel 2. Opnemen verlof

1. Jouw verlofaanspraken (wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren) en eventueel gekochte verlofuren vind je terug in het verlofregistratiesysteem van APG Groep. Bij jouw leidinggevende vraag je via dit systeem verlof aan.
2. Je dient de jou toekomende wettelijke- en bovenwettelijke verlofuren zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin deze worden opgebouwd. Je stelt in overleg met jouw leidinggevende de data vast waarop je verlofuren opneemt. Indien je als werknemer je verlofuren niet vóór 1 juli van het kalenderjaar volgend op dat waarin de uren zijn opgebouwd, hebt opgenomen of in overleg met je leidinggevende hebt ingepland, stelt werkgever eenzijdig vast wanneer je deze verlofuren moet opnemen.
3. Eenmaal per jaar dien je verlof op te nemen in een aaneengesloten periode van minimaal twee werkweken.

Artikel 3. Ziekte & verlof; verlof & ziekte

1. Bij ziekte gelden de wettelijke bepalingen inzake vakantie-uren.
2. Word je tijdens verlof ziek dan behoud je de aanspraak op de daardoor gemiste verlofuren uitsluitend indien:
 - a. de ziekte onmiddellijk tijdens het verlof bij jouw leidinggevende wordt gemeld; én
 - b. je na het verlof over de aard en duur van de ziekte een medische verklaring kunt overleggen; én
 - c. naar het oordeel van de bedrijfsarts tijdens de periode van ziekte tijdens jouw vakantie sprake is geweest van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 4. Overige spelregels

Er wordt per verlofdag het aantal verlofuren van het saldo afgeboekt dat je op die dag, volgens jouw rooster, feitelijk had moeten werken.

Artikel 5. Verval en verjaring van verlofrechten

1. Het doel van verlof is dat je uitrust. Daarom vindt APG dat je zowel de wettelijke als bovenwettelijke verlofuren op moet nemen in het kalenderjaar dat je ze verwerft.
2. Niet opgenomen / bestede wettelijke verlofaanspraken vervallen 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je de aanspraak hebt verworven. De wettelijke vervaltermijn is een half jaar. De wettelijke termijn wordt in deze cao verlengd tot 1 jaar met inachtneming van hetgeen hiervoor is gesteld in artikel 2 lid 2.
3. Niet opgenomen / bestede bovenwettelijke verlofaanspraken verjaren 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je de aanspraak hebt verworven, met inachtneming van het gestelde in artikel 2 lid 2 van deze cao.

Artikel 6. Feestdagen

1. Op feestdagen wordt vrijaf gegeven met behoud van salaris.
2. Als feestdagen worden aangemerkt:
 - a. Nieuwjaarsdag
 - b. Goede Vrijdag
 - c. Tweede Paasdag

- d. Koningsdag
 - e. Hemelvaartsdag
 - f. Tweede Pinksterdag
 - g. De beide Kerstdagen.
3. Indien feestdagen vallen op een dag waarop doorgaans bij werkgever of door jou volgens je vastgestelde rooster niet gewerkt wordt, zal geen compensatiedag worden gegeven.

Artikel 7. Buitengewoon verlof

Je kunt buitengewoon verlof opnemen, met behoud van inkomen, in de volgende gevallen:

<ul style="list-style-type: none"> - bij je eigen huwelijk/partnerregistratie - bij je ondertrouw 	<p>4 dagen</p> <p>1 dag</p>
<ul style="list-style-type: none"> - bij de bevalling van je echtgenote, geregistreerd partner, persoon met wie je ongehuwd samenwoont (samenlevingscontract) of degene van wie je het kind erkent - na de bevalling van je echtgenote, geregistreerd partner, persoon met wie je ongehuwd samenwoont (samenlevingscontract) of degene van wie je het kind erkent binnen de wettelijke kaders (Wet Arbeid en Zorg art. 4:2) 	<p>2 dagen</p> <p>2 dagen</p>
<ul style="list-style-type: none"> - voor het bijwonen van het huwelijk/partnerregistratie van je ouder, schoonouder, stief- of pleegouders, broer, zus, zwager, schoonzus, (klein-) kind, stief- of pleegkind - bij je eigen 25-, 40-, 50- en 60- jarig huwelijksjubileum bij het 25-, 40- 50- en 60- jarig huwelijksjubileum van je ouders, schoonouders, stief- of pleegouders 	<p>1 dag</p> <p>1 dag</p>
<ul style="list-style-type: none"> - bij het overlijden van je echtgeno(o)t (e), geregistreerd partner of persoon met wie je ongehuwd samenwoont (samenlevingscontract) - bij het overlijden van je bloed- en aanverwanten: <ul style="list-style-type: none"> o in de eerste graad (vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van bijwonen begrafenis/crematie) o in de tweede graad (vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van bijwonen begrafenis/crematie) o in de derde en vierde graad (bijwonen begrafenis/crematie) 	<p>vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie</p> <p>4 dagen</p> <p>2 dagen</p> <p>1 dag</p>
<ul style="list-style-type: none"> - voor het bijwonen van het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van jezelf of je echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of persoon met wie je ongehuwd samenwoont (samenlevingscontract) - voor het bijwonen van 25-, 40-, 50- jarig dienstjubileum van je ouders, schoonouders, stief- en pleegouders 	<p>1 dag</p> <p>1 dag</p>
<ul style="list-style-type: none"> - bij je verhuizing ingeval van overplaatsing en je een eigen huishouding hebt - bij je verhuizing ingeval van overplaatsing zonder eigen huishouding 	<p>max. 4 dagen</p> <p>max. 2 dagen</p>

<ul style="list-style-type: none"> - voor kaderleden van vakorganisaties die deze cao hebben gesloten, voor zover het bedrijfsbelang zich er niet tegen verzet en na schriftelijk verzoek van de vakorganisatie, geldt: <ul style="list-style-type: none"> o voor het bijwonen van vergaderingen indien je deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde bent van een onderdeel van die vakorganisatie c.q. de centrale organisatie. o voor het volgen van door of namens de vakorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomsten 	<p>max. 26 dagen per jaar</p> <p>max. 3 dagen per jaar</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Overige bijzondere omstandigheden 	<p>In overleg met je leidinggevende</p>

Artikel 8. Spelregels

Jouw leidinggevende moet je verlofaanvraag goedkeuren. Je vraagt buitengewoon verlof aan via het verlofregistratiesysteem van APG Groep.

De mogelijkheden van buitengewoon verlof gelden voor zover deze binnen je vastgestelde rooster vallen.

Artikel 9. Zorgtaken en verlof

1. Je kunt aanspraak maken op de in de Wet arbeid en zorg (Wazo) genoemde verlofvormen:
 - a. Adoptie- en pleegzorgverlof
 - b. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
 - c. Ouderschapsverlof
 - d. Kortdurend zorgverlof
 - e. Langdurend zorgverlof
 - f. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
 - g. Levensloopregeling (voor zover nog mogelijk conform de toepasselijke wetgeving)
2. Voor het toekennen van deze verlofvormen dient je leidinggevende goedkeuring te geven en gelden de bepalingen van de Wet arbeid en zorg voor zover hierna niet anders bepaald. Meer informatie over genoemde verlofvormen kun je vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
3. Je kunt APG Groep verzoeken om na afloop van het ouderschapsverlof je arbeidstijdenpatroon tijdelijk aan te passen. Hiervoor gelden de bepalingen van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 10. Voorzieningen bij zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Als je tengevolge van zwangerschap of bevalling de bedongen arbeid niet verricht, gelden voor jou de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (BW), Ziektewet (ZW), de Wet arbeid en zorg (Wazo), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Toeslagenwet (TW).
2. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvang je als medewerkster, van wie het dagloon de grens van het maximum dagloon – zoals bepaald in de Wet financiering sociale verzekeringen – overschrijdt, bovenop de WAZO-uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

Artikel 11. Onbetaald verlof

1. Je hebt, na een aaneengesloten dienstverband van tenminste vijf jaar, recht op een sabbatical leave mits het bedrijfsbelang zich hier niet tegen verzet. Dit verlof is onbetaald en kan gedurende een aaneengesloten periode van minimaal vier maal en maximaal 20 maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week worden opgenomen. Het opnemen van een tweede sabbatical leave kan, indien je na afloop van je eerste sabbatical leave weer een aaneengesloten dienstverband van vijf jaar hebt doorlopen.
2. Het voornemen om een sabbatical leave te nemen dien je tenminste 12 maanden van tevoren schriftelijk kenbaar te maken bij je leidinggevende. Je hebt na afloop van een sabbatical leave recht

op terugkeer in een gelijkwaardige functie. Is die er niet, dan worden de geldende regels inzake het vervallen van de functie in acht genomen. Je mag, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van je werkgever, tijdens een sabbatical leave geen werkzaamheden voor derden verrichten of als zelfstandige werkzaam zijn.

3. Het opnemen van onbetaald verlof om andere redenen, is ook mogelijk mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet. Het dient in goed overleg met jouw leidinggevende tot stand te komen. Naast de voorwaarden die je in overleg met je leidinggevende afspreekt, is het hiervoor gestelde onder lid 1 en 2 in ieder geval van toepassing.
4. De voorwaarden, gevolgen en de periode van sabbatical leave of overig onbetaald verlof worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst.

Artikel 12. Vitaliteitsbijdrage

1. Je ontvangt een maandelijkse vitaliteitsbijdrage van 0,8% van je ontvangen salaris vermeerderd met je PT. Deze bijdrage is niet pensioengevend.
2. In de toekomst kan deze bijdrage worden ingezet voor het flexbudget.

Artikel 13. Mantelzorg

Mantelzorgers zorgen langdurig en onbetaald voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis. Steeds meer werknemers hebben naast hun werkzaamheden bij APG Groep een taak als mantelzorger. Mantelzorg en werk zijn goed te combineren, mits er bewust mee omgegaan wordt. Dan kan overbelasting voorkomen worden en kunnen werknemers een goede balans vinden tussen werk en zorgtaken. APG Groep zal stimuleren dat in gesprekken tussen leidinggevend en werknemers mantelzorg een gangbaar gespreksonderwerp wordt. APG Groep zal de verschillende vormen van betaald en onbetaald verlof inzichtelijk maken. Daarmee worden maatwerkoplossingen bespreekbaar die aan de belangen van zowel de mantelzorger als APG Groep tegemoetkomen.

Artikel 14. Flexbudget

APG Groep en de vakbonden hebben het voornemen om een flexbudget in te voeren. Iedereen komt daarvoor in aanmerking. Bij de invoering van het flexbudget zullen ook de mogelijkheden van een levensfase bewust personeelsbeleid worden betrokken.

Hoofdstuk 8. Bijzondere vergoedingen

Artikel 1. Incidenteel werken op inconveniënte uren / in (incidentele) inconveniënte roosters

1. De normale bedrijfstijd van APG Groep loopt van 6.30 uur tot 20.00 uur. Deze tijdstippen geven de grenzen van het dag-/weekvenster aan (zie tabel 1). Inconveniënte uren zijn de uren die buiten het reguliere dag-/weekvenster vallen.
2. Inconveniënt in relatie tot werktijden of roosters betekent werktijden of roosters die fysiek en/of mentaal meer bezwarend of belastend zijn bij de functie-uitoefening en/of naar algemene maatstaven sociaal belastend of minder aangenaam zijn.
3. Voor specifiek aangewezen groepen/functies loopt de normale bedrijfstijd van 6.30 uur tot 22.00 uur of kan de bedrijfstijd op 7 maal 24 uur per week worden gesteld.
4. Indien je, anders dan in de vorm van overwerk, incidenteel volgens rooster werk verricht buiten het normale dagvenster op de dagen maandag tot en met vrijdag, omdat de aard van de werkzaamheden zich verzet tegen het verrichten van arbeid binnen deze tijden, wordt jou een toeslag als hierna in Tabel 1 weergegeven, toegekend.
5. Je komt in aanmerking voor een toeslag voor het werken op inconveniënte uren als:
 - a. je incidenteel op ongebruikelijke tijdstippen werkt en
 - b. er geen sprake is van overwerk (anti-cumulatie).
6. Deze toeslag bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor jou geldende uursalaris plus PT, met als maximum het salaris behorende bij het maximum van salarisschaal V (zie bijlage 1 bij deze cao). Dit percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt, namelijk:
 - 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 20.00/22.00 uur en 24.00 uur;
 - 45% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00 en 6.30 uur en voor de uren op zaterdag;
 - 70% voor de uren op zondag en op feestdagen. (Zie Tabel 1 hierna).

Tabel 1: Toeslag in % bij werken op inconveniënte uren/incidenteel inconveniënt rooster

Dag-/weekvenster =							
Inconveniënte uren =							

Dagen:	Zondag	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donnerdag	Vrijdag	Zaterdag
Uren:	Feestdag						
00.00 - 06.30	70	45	45	45	45	45	45
06.30 - 20/22.00	70	0	0	0	0	0	45
20/22.00 - 24.00	70	20	20	20	20	20	45

- De normale bedrijfstijd loopt van 6.30 uur tot 20.00 uur.
- Voor specifiek aangewezen groepen/functies loopt de normale bedrijfstijd van 6.30 uur tot 22.00 uur.

7. De toeslag wordt slechts toegekend indien het werk is begonnen vóór 5.30 uur, respectievelijk is beëindigd na 21.00/23.00 uur.
8. Je krijgt de toeslag alleen over de uren die je daadwerkelijk hebt gewerkt. Je krijgt dus geen toeslag als je verlof hebt of ziek bent.

Artikel 2. Continu werken in ploegendienst

Als je in een functie werkt waarvoor de bedrijfstijd is gesteld op 7 maal 24 uur per week geldt voor jou het volgende:

1. Indien je, anders dan in de vorm van overwerk, permanent (= gedurende ten minste 1 jaar) volgens rooster in ploegendienst én in wisseldienst werk verricht buiten het normale dagvenster op de dagen maandag tot en met vrijdag, wordt een toeslag als in Tabel 2 toegekend.
2. Deze toeslag bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor jou geldende uursalaris plus PT, met als maximum het salaris behorende bij het maximum van salarisschaal V (bijlage 1 bij deze cao). Dit percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt, namelijk:
 - a. 5% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.30 uur en 20/22 uur;

- b. 50% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00 en 6.30 uur en tussen 20/22 en 24 uur en voor de uren op zaterdag;
 - c. 75% voor de uren op zondag en op feestdagen.
- (Zie hierna Tabel 2).

3. De toeslag voor continu werken in ploegendienst is grondslag voor de vakantieuitkering.

Tabel 2: Toeslag ploegendienst in % (te betalen toeslag ter compensatie van werken in roosters continu in ploegendienst en in wisseldienst)

Dag-/weekvenster =							
Inconveniënte uren =							

Dagen:	Zondag	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag
Uren:	Feestdag						
00.00 - 06.30	75	50	50	50	50	50	50
06.30 - 20/22.00	75	0	0	0	0	0	50
20/22.00 - 24.00	75	50	50	50	50	50	50

4. Je krijgt de toeslag voor continu werken in ploegendienst ook als je verlof hebt, ziek bent (1ste jaar 100% en 2e jaar 70%, conform het bepaalde in Hoofdstuk 9, artikel 3, lid 1 van deze cao) of tijdens werkhervatting (onder de voorwaarden zoals vermeld in Hoofdstuk 9, artikel 7 van deze cao).

Artikel 3. Overwerk en roosteren

1. Begrip overwerk

- a. Overwerk is werk dat je in opdracht van jouw leidinggevende verricht buiten jouw rooster. APG Groep probeert overwerken zoveel mogelijk te beperken.
- b. Werk dat nodig is voor het afmaken van je gewone dagtaak en de duur van ongeveer een half uur niet te boven gaat, geldt niet als overwerk.

2. Roosteren werktijden op jaarbasis

- a. De voor iedere werknemer geldende individuele werktijden of de afgesproken werktijden voor (specifieke) groepen werknemers worden vastgelegd in een rooster. Jouw leidinggevende stelt het rooster vast.
- b. Uitgangspunt is dat enig in een jaar verricht overwerk middels roostering wordt gecompenseerd zodanig dat op jaarbasis op de voor jou geldende gemiddelde werktijd per week wordt uitgekomen.

3. Toeslag bij overwerk

- a. Je leidinggevende kan je - in het kader van het bedrijfsbelang - vragen of verplichten over te werken.
- b. Uitsluitend indien jouw functie is ingedeeld in één van de schalen I tot en met IX dan kun je in aanmerking komen voor een toeslag. Je krijgt geen toeslag als je minder dan een half uur moet overwerken.
- c. De toeslag in geld is een percentage van je uursalaris plus PT. Je overwerktoeslag bedraagt:
 - Maandag tot en met vrijdag
 - binnen het normale dag-/weekvenster; 25%;
 - buiten het normale dag-/weekvenster: 50%.
 - Zaterdag
 - binnen het normale dag-/weekvenster: 50%;
 - buiten het normale dag-/weekvenster: 100%.
 - Zondag en feestdagen
 - 100%.

(zie hierna Tabel 3).

Tabel 3: Toeslag in % bij overwerk

Dag-/weekvenster =						
Inconveniënte uren =						

Dagen:	Zondag	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag
Uren:	Feestdag						
00:00 – 06:30	100	50	50	50	50	50	100
06:30 – 20/22:00	100	25	25	25	25	25	50
20/22:00 – 24:00	100	50	50	50	50	50	100

- De normale bedrijfstijd loopt van 6.30 uur tot 20.00 uur.
- Voor specifiek aangewezen groepen/functies loopt de normale bedrijfstijd van 6.30 uur tot 22.00 uur.

Artikel 4. Consignatie ofwel bereikbaarheidsdienst

1. Als je buiten het voor jou geldende rooster in opdracht van je leidinggevende bereikbaar moet zijn om zo nodig werkzaamheden te verrichten is sprake van consignatie.
2. Vergoeding voor consignatie
 - a. De toeslag voor consignatie bedraagt per uur:
 - maandag tot en met vrijdag: €2,-
 - zaterdag, zon- en feestdagen: € 3,-
 - b. Je kunt uitsluitend in aanmerking komen voor een vergoeding voor consignatie indien je op grond van je functie door je leidinggevende voor consignatiedienst bent aangewezen.
3. Daadwerkelijk aan het werk na oproep
 - a. Wanneer je daadwerkelijk naar aanleiding van een oproep dient te werken wordt jou over deze uren de inconveniënte toeslag betaald overeenkomstig de percentages in Tabel 1 in art. 1, lid 6 van dit hoofdstuk, indien je geen recht hebt op overwerktoeslag. Heb je recht op een overwerktoeslag dan ontvang je de overwerktoeslag in plaats van de inconveniënte toeslag overeenkomstig Tabel 3 in art. 3, lid 3 van dit hoofdstuk (anticumulatie).
 - b. Over de gewerkte uren ontvang je geen toeslag voor consignatie. Uitgangspunt is dat de gewerkte tijd middels roostering wordt gecompenseerd zodanig dat op jaarbasis op de voor jou geldende gemiddelde werktijd per week wordt uitgekomen.

Artikel 5. Jubileumgratificatie

1. Ben je 25 of 40 jaar bij APG Groep of bij een rechtsvoorganger van APG Groep in dienst, dan krijg je een jubileumgratificatie. Deze gratificatie bedraagt één keer het bruto maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
2. APG Groep berekent de jubileumgratificatie op basis van je maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering op je jubileumdatum. Ben je binnen de termijn van vijf jaar voor de jubileumdatum van je dienstverband bij APG Groep van voltijd werker deeltijder geworden of andersom? In dat geval stelt APG Groep het bedrag van de jubileumgratificatie naar evenredigheid vast. Dit gebeurt op basis van de tijd die je tijdens het dienstverband in deeltijd of voltijds bij APG Groep gewerkt hebt.

Artikel 6. Overlijdensuitkering

1. In geval je overlijdt, keert APG Groep naast het tot en met de dag van overlijden nog niet uitbetaalde maandsalaris, een uitkering ineens uit van 3 maal het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Hierop wordt een eventuele overlijdensuitkering waarop je nabestaanden aanspraak kunnen maken op grond van een wettelijke verzekering in mindering gebracht.
2. Deze uitkering wordt toegekend aan:
 - a. de langstlevende partner, als bedoeld in hoofdstuk 1 van deze cao, met wie je duurzaam samenleefde, of als deze er niet is;
 - b. de minderjarige kinderen tot wie jij in een familierechtelijke betrekking stond, of als deze er niet zijn;

c. degene met wie je in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan je grotendeels voorzag.

Hoofdstuk 9. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 1. Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als je wegens ziekte niet kunt werken, dan ben je arbeidsongeschikt. Voor jou gelden dan de wettelijke bepalingen, inclusief de verplichtingen- en sanctieregimes, van het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ziektewet (ZW), de Toeslagenwet (TW), de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet verbetering Poortwachter (WvP), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of de wet arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Artikel 2. Wettelijke loondoorbetaling

1. APG Groep betaalt tijdens je arbeidsongeschiktheid maximaal 104 weken 70% van het voor jou geldende (maximum) dagloon van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). De loondoorbetaling eindigt zodra je arbeidsovereenkomst binnen die 104 weken eindigt.
2. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
3. Je ziekteperiode wordt niet onderbroken als je werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis verricht.
4. Indien je tijdens je ziekteperiode (gedurende 4 weken of langer) verlofdagen opneemt, geldt dit niet als een werkhervatting en geldt dit dus niet als een onderbreking van je arbeidsongeschiktheid.
5. De betaling is gebaseerd op je maandinkomen.

Artikel 3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling

1. In aanvulling op het bepaalde in art. 7:629 BW vult APG Groep je wettelijke loonbetaling aan:
 - a. gedurende de eerste 52 weken van je arbeidsongeschiktheid tot 100% van je maandinkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering; en
 - b. gedurende de tweede 52 weken tot 70% van je maandinkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
2. De aanvulling wordt gestopt zodra (en zolang) je (tijdelijk) het recht op wettelijke loondoorbetaling verliest of op het moment dat je arbeidsovereenkomst eindigt.
3. APG Groep zal geen aanvulling betalen als de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte aantoonbaar aan jou is toe te rekenen.

Artikel 4. APG Groep is niet tot loondoorbetaling verplicht, als:

1. Je niet werkt en de bedrijfsarts van mening is dat je kunt werken;
2. Je de aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt;
3. Je de wettelijke verplichtingen niet nakomt;
4. APG Groep loonschade kan verhalen op een derde en je ondanks een verzoek van APG Groep niet de benodigde informatie verstrekt;
5. Je weigert een WAO/WIA-uitkering aan te vragen, terwijl je daar in principe wel recht op hebt. Dit geldt ook als je, nadat APG Groep daarom heeft verzocht, het UWV niet machtigt de WAO/WIA-uitkering aan APG Groep over te maken.

Artikel 5. Samenloop met andere uitkeringen

Ontvang je in de 104 weken ook een uitkering krachtens een sociale verzekeringswet, een door APG Groep aangegane collectieve aanvullende verzekering dan wel een door jou bij of via APG Groep of anderszins aangegane aanvullende verzekering, dan wordt deze uitkering in mindering gebracht op de loondoorbetaling.

Artikel 6. Verhaal helft WGA-premie

APG Groep is ten behoeve van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen een basis- en gedifferentieerde premie verschuldigd. APG Groep verhaalt de helft van de gedifferentieerde premie op je nettoloon (dit zoals bedoeld in artikel 34, lid 2 van de Wet financiering sociale verzekeringen).

Artikel 7. Werkhervatting

1. Gedurende de wettelijke periode van maximaal 104 weken zijn APG Groep en jij wettelijk verplicht re-integratie-inspanningen te verrichten.
2. Als je tijdens je ziekte je werkzaamheden, anders dan op arbeidstherapeutische basis, hervat dan ontvang je tijdens het tweede ziektejaar:
 - a. bij werkherhvatting voor ten minste 50% maar minder dan 75%: een aanvulling tot 85% van je maandinkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
 - b. bij werkherhvatting van ten minste 75%: een aanvulling tot 100% van je maandinkomen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
3. Onder werkherhvatting verstaat APG Groep in dit verband ook omscholing.

Artikel 8. Wettelijke inhoudingen

Op de hiervoor genoemde aanvullingen past APG Groep de wettelijk voorgeschreven inhoudingen toe.

Artikel 9. Re-integratie

1. Na 104 weken eindigt de loondoorbetaling.
2. Blijf je na de periode van loondoorbetaling werkzaam bij APG Groep dan wordt je salaris vastgesteld op basis van:
 - a. de inschaling van de functie die je dan gaat uitoefenen; en
 - b. het aantal uren dat je gaat werken.
3. Blijf je gedeeltelijk werkzaam in je eigen functie dan wordt je inschaling gehandhaafd en je salaris wordt vastgesteld op basis van het aantal uren dat je gaat werken.

Artikel 10. Wettelijke wijzigingen

Bij tussentijdse wettelijke wijzigingen met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid zullen de wettelijke bepalingen onverkort worden toegepast.

Artikel 1. Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015

Voor de werknemer geldt een pensioenregeling, waarvan de inhoud wordt vastgesteld in het overleg tussen partijen bij de Cao. De regeling wordt uitgevoerd door het Personeelspensioenfonds APG Groep (PPF). De regeling heeft de volgende kenmerken:

- a. De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar.
- b. Opbouw vindt plaats volgens de middelloon-systematiek.
- c. De franchise bedraagt € 12.642,- (januari 2015, voor het gehele jaar).
- d. Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,875% van de pensioengrondslag.
- e. Er wordt geen pensioen opgebouwd over het inkomen boven € 100.000. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
- f. Voorwaardelijke indexatie waarbij voor actieve deelnemers wordt uitgegaan van de stijging van de lonen conform de Cao APG Groep of de consumentenprijsindex als deze een hogere uitkomst oplevert. Voor niet actieve deelnemers vindt indexering plaats op basis van de consumentenprijsindex.
- g. Het partnerpensioen bestaat uit een kapitaalgedekt deel en een risicodeel. In het kapitaalgedekte deel, dat is gericht op 70%* van het ouderdomspensioen, wordt een pensioen opgebouwd met een opbouwpercentage van 1,3125%. Daarnaast is er een risicoverzekering die tot uitkering komt bij overlijden tijdens deelnemerschap, gericht op aanvulling tot 70%** van het bereikbare ouderdomspensioen. De hoogte van deze risicoverzekering bestaat uit een deel voor de toekomstige opbouw tot aan de pensioendatum (gebaseerd op de laatste pensioengrondslag), en een risicodeel uit het verleden. Vanwege fiscale beperkingen wordt het risicodeel uit het verleden op een nieuwe manier vastgesteld. Daarbij wordt, over de diensttijd tot en met 31 december 2014, gerekend met de niet-afgetopte pensioengrondslag in 2014 en een opbouwpercentage van 1,3125%. De vaststelling vindt eenmalig plaats met rekendatum 31 december 2014. Het risicodeel uit het verleden volgt vanaf die datum de toeslagverlening voor deelnemers.
- h. Het wezenpensioen bestaat uit een kapitaalgedekt deel en een risicodeel. In het kapitaalgedekte deel, dat bedraagt 14%* van het ouderdomspensioen, wordt een pensioen opgebouwd met een opbouwpercentage van 0,2625%. Daarnaast is er een risicoverzekering die tot uitkering komt bij overlijden tijdens deelnemerschap. De hoogte van deze risicoverzekering bestaat uit een deel voor de toekomstige opbouw tot aan de pensioendatum (gebaseerd op de laatste pensioengrondslag), en een risicodeel uit het verleden. Vanwege fiscale beperkingen wordt het risicodeel uit het verleden op een nieuwe manier vastgesteld. Daarbij wordt, over de diensttijd tot en met 31 december 2014, gerekend met de niet-afgetopte pensioengrondslag in 2014 en een opbouwpercentage van 0,2625%. De vaststelling vindt eenmalig plaats met rekendatum 31 december 2014. Het risicodeel uit het verleden volgt vanaf die datum de toeslagverlening voor actieve deelnemers.
- i. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw (premievrij) voortgezet.
 - Het arbeidsongeschiktheidspensioen is, bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer in de zin van de IVA, gelijk aan 5% respectievelijk bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer in de zin van de WGA, 10% van het laatste vastgestelde pensioengevend salaris op het moment van arbeidsongeschiktheid tot ten hoogste het maximum jaarloon waarover de premies volgens de WIA maximaal worden berekend, waarbij rekening gehouden wordt met het deeltijdpercentage.
 - Bij een salaris boven het maximum jaarloon als hiervoor bedoeld bestaat aanspraak op een extra arbeidsongeschiktheidspensioen. Dit extra arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt bij een volledige arbeidsongeschiktheid 80% van het verschil tussen het pensioengevend salaris en het maximum jaarloon.
 - De werkgevers bijdrage in de premie is 2/3 van de totale premie, de werknemersbijdrage is 1/3.

Op basis van de thans geldende uitvoeringsovereenkomst is de maximale premie 28% gerekend over de pensioengrondslag. Dit maximum van 28% is inclusief de premie voor de overgangsregeling.

* Deze percentages hebben betrekking op de opbouw voor de toekomst.

** In het verleden is het beleid gericht geweest op het behalen van 70% van het te behalen ouderdomspensioen. Echter, door de conversie van de pensioenaanspraken op 1 januari 2015 is de verhouding tussen ouderdoms- en partnerpensioen gewijzigd, hetgeen van invloed is op het genoemde percentage van 70%.

Hoofdstuk 11. Ordemaatregelen

Artikel 1. Algemene maatregelen in het belang van het bedrijf

1. In het bedrijfsbelang kan APG Groep je
 - a. de toegang tot gebouwen en/of terreinen, dan wel het verblijf daar, ontzeggen;
 - b. ontheffen van je verplichting tot het verrichten van je werkzaamheden;
 - c. de toegang tot de kantoorautomatisering ontnemen.
2. Je inkomen wordt, als je ontheven wordt van je verplichting tot het verrichten van je werkzaamheden, doorbetaald.

Artikel 2. Disciplinaire maatregelen

1. Als je je niet houdt aan je verplichtingen op basis van je arbeidsovereenkomst, de bedrijfsreglementen van APG Groep en alle voor jou geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen, kan APG Groep een disciplinaire maatregel nemen.
2. Die maatregel kan zijn:
 - a. een waarschuwing of berisping;
 - b. een schorsing met inhouding van je inkomen voor maximaal 7 werkdagen;
 - c. een ontheffing uit je functie, tijdelijk of blijvend en/of een indeling in een lagere functie. In dat laatste geval word je ingedeeld in de salarisschaal behorende bij de lagere functie;
 - d. ontslag.

Hoofdstuk 12. Beëindiging dienstverband

Artikel 1. Opzegging & opzegtermijnen

1. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden opgezegd door jou als werknemer.
2. Opzegtermijn voor jou
 - a. als je een dienstverband voor onbepaalde tijd hebt en je bent ingedeeld in een functiegroep I tot en met VI geldt voor jou een opzegtermijn van één maand;
 - b. als je een dienstverband voor onbepaalde tijd hebt en je bent ingedeeld in een functiegroep vanaf VII, geldt voor jou een opzegtermijn van twee maanden;
3. Opzegtermijn voor APG Groep
 - a. als je een dienstverband voor onbepaalde tijd hebt en je bent ingedeeld in een functiegroep I tot en met VI geldt voor APG Groep een opzegtermijn van twee maanden;
 - b. als je een dienstverband voor onbepaalde tijd hebt en je bent ingedeeld in een functiegroep vanaf VII geldt voor APG Groep een opzegtermijn van drie maanden.
4. Van de voor APG Groep geldende opzegtermijn wordt met ingang van 1 juli 2015 de proceduretijd afgetrokken. De minimale (resterende) opzegtermijn is evenwel één maand.
5. Er geldt géén opzegtermijn indien de arbeidsovereenkomst door de (kanton)rechter is ontbonden, bij beëindiging tijdens de proeftijd en bij ontslag op staande voet.

Artikel 2. Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan eindigt deze automatisch (van rechtswege) na afloop van de afgesproken periode. Indien de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur langer dan zes maanden, geldt per 1 januari 2015 de aanzegplicht conform artikel 7:668 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW).
2. APG Groep of jij kunnen echter deze arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen door schriftelijke opzegging indien deze mogelijkheid in je arbeidsovereenkomst is opgenomen. In dat geval gelden de opzegtermijnen als genoemd in artikel 1.
3. Van af de dag dat:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden zijn opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. In afwijking van het gestelde in art. 7:668a, lid 2 BW, worden de perioden, inclusief onderbrekingen van ten hoogste zes maanden, waarin je voor werkgever werkzaam was, vanuit een dienstverband met een andere werkgever, voorafgaand aan een dienstverband bij werkgever, aangemerkt als slechts één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de zin van art. 7:668a, lid 1 BW. Voor de toepassing van art. 7:668a, lid 1 BW worden die perioden volledig buiten beschouwing gelaten, indien je omtrent je arbeidsverleden bij APG Groep onjuiste of onvolledige informatie hebt verstrekt.
5. De leden 3 en 4 van dit artikel zijn in verband met de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid aangepast en gelden met ingang van 1 juli 2015 (inwerkingtreding van het tweede gedeelte van de Wet werk en zekerheid).

Artikel 3. Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Indien je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt, gelden de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 1 van dit hoofdstuk.
2. Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch (van rechtswege) op de eerste dag van de maand volgend op die waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen jou als werknemer en APG Groep schriftelijk een andere einddatum is overeengekomen.

3. In het geval je langdurig ziek bent en daardoor niet meer bij APG Groep kunt werken, zal APG Groep je arbeidsovereenkomst beëindigen na 2 jaar van volledige of (in het geval er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn) gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch (van rechtswege) met ingang van de dag na overlijden van de werknemer.

Hoofdstuk 13. Overige bepalingen en studieafspraken

Artikel 1. Afspraken tussen werkgever en vakorganisaties

1. Uitgangspunt bij deze cao is het belang van zowel APG Groep als van jou als werknemer.
2. APG Groep en de vakorganisaties zullen er tijdens de looptijd van deze cao alles aan doen om de arbeidsrust binnen de onderneming te verzekeren.
3. APG Groep en vakorganisaties zullen er naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid voor zorgen dat deze cao wordt toegepast.
4. APG Groep kan van deze cao afwijken in voor een werknemer gunstige zin.

Artikel 2. Informeren vakorganisaties

APG Groep informeert de vakorganisaties over belangrijke ontwikkelingen en beleidsvoornemens over het gevoerde en te voeren personeelsbeleid binnen APG Groep. Vakorganisaties kunnen door hen vernomen signalen uit de onderneming onder de aandacht brengen.

Artikel 3. Arbeidsparticipatie

APG onderschrijft het belang van arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. APG zal zich gedurende de looptijd van de cao inspannen om proefplaatsingen aan te bieden voor mensen die onder de werkinsfeer van de Participatiewet vallen, een en ander rekening houdend met de reorganisatie binnen APG en de verantwoordelijkheid die APG daarin heeft naar haar medewerkers. Daarnaast stelt APG zich tot doel om bij inkoop of aanbesteding bij andere partijen een voorwaarde van social return overeen te komen. Op deze manier wordt social return ingezet als arbeidsmarktinstrument om arbeidsplaatsen, leerbanen en stageplaatsen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 4. Wijziging werkloosheidswet

Per 1 januari 2016 verandert de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering wordt korter en de opbouw van de WW-uitkering verandert. In het sociaal akkoord is afgesproken dat deze terugval gerepareerd kan worden in de cao. Op dit moment worden deze afspraken nog verder uitgewerkt in de Stichting van de Arbeid. Het streven is om met een nationaal private oplossing te komen maar op dit moment is nog niet bekend of en per wanneer dit gaat lukken. Zodra de uitvoering van deze afspraken bekend is, zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden over de manier waarop en de voorwaarden waaronder dit wordt geïmplementeerd en voor welke periode deze afspraken worden gemaakt.

Artikel 5. Flexbudget/flexibel werken

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een gezamenlijk en concreet voorstel uitwerken voor invoering van een flexbudget. Daarnaast zullen cao-partijen een studie uitvoeren naar de mogelijkheden voor flexibeler werken. Hierbij worden in ieder geval de onderwerpen roosteren, jaarurensysteem, regelruimte t.a.v. werktijden, overwerk, inconveniënte uren, ploegendienst en consignatiedienst meegenomen.

Artikel 6. Duurzame inzetbaarheid/HR Cyclus

Cao-partijen zullen tijdens de looptijd van de cao een studie uitvoeren naar hoe cao-partijen in de cao een positieve bijdrage kunnen leveren aan het bevorderen van (ruimte voor) een goede dialoog tussen medewerker en leidinggevende over ontwikkeling, waardering en duurzame inzetbaarheid. Daarbij zal worden meegenomen hoe we de HR Cyclus daarbij nog meer ondersteunend kunnen laten zijn.

Artikel 7. Vakbondsbijdrage

1. APG Groep verstrekt jaarlijks t.b.v. vakbondswerk een bijdrage aan de vakorganisaties.
2. APG Groep zal de jaarlijkse vakbondsbijsdrage vaststellen en uitkeren aan de hand van de norm die hiervoor is gesteld door de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN).

Artikel 8. Vakbondslidmaatschap

Nieuwe vakbondsleden kunnen gedurende het eerste jaar gebruik maken van een gratis lidmaatschap van een vakbond. APG zal de kosten hiervan dragen.

Artikel 9. Geschillenregeling

1. De uitleg van de cao berust bij APG Groep en de vakorganisaties.
2. Het kan voorkomen dat APG Groep en de vakorganisaties het niet eens zijn over de toepassing van een bepaling uit deze cao. Dan proberen zij dit verschil van inzicht in overleg met elkaar op te lossen. De partij die het meeste belang heeft bij de oplossing zet zijn mening op papier en bespreekt dit met de andere partij(en).
3. Als zij vaststellen er niet uit te komen, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan een interpretatiecommissie. Deze commissie bestaat uit drie leden. APG Groep benoemt één lid, de vakorganisaties gezamenlijk benoemen één lid en deze twee leden benoemen gezamenlijk een voorzitter.
4. De commissie adviseert de partijen.

Artikel 10. Looptijd en tussentijdse wijziging

1. Deze cao loopt van 1 april 2015 tot 1 april 2017, voor zover niet anders is bepaald. Na afloop van deze periode eindigt deze cao automatisch (van rechtswege) zonder dat opzegging nodig is.
2. Bij ingrijpende veranderingen binnen of buiten APG Groep kunnen APG Groep en de vakorganisaties tussentijds wijzigingen in deze cao afspreken.

Bijlage 1

Salarisschalen per 1 oktober 2015 (inclusief 2%)

De salarissen en salarisschalen worden per 1 oktober 2015 verhoogd met 2% (zie de tabellen hierna).

Alle medewerkers in dienst op 1 oktober 2015 ontvangen per 1 oktober 2015 een eenmalige uitkering van 1% van 12 keer het maandsalaris van oktober 2015 inclusief PT's, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

40 uur	TVI	RSP	TVI	maandsalaris	TVI	maandsalaris
schaal	minimum	minimum	RSP 100	RSP 100	RSP 110	RSP 110
					uitloop	uitloop
I						
II	30.259,18	85,00%	35.599,04	2.569,59	39.158,94	2.826,54
III	31.698,12	85,00%	37.291,91	2.691,78	41.021,10	2.960,96
IV	34.533,96	85,00%	40.628,19	2.932,60	44.691,01	3.225,86
V	35.701,34	80,00%	44.626,68	3.221,21	49.089,35	3.543,33
VI	37.063,63	75,00%	49.418,17	3.567,07	54.359,99	3.923,78
VII	38.616,59	70,00%	55.166,55	3.981,99	60.683,21	4.380,19
VIII	43.454,20	70,00%	62.077,43	4.480,83	68.285,17	4.928,91
IX	49.286,86	70,00%	70.409,80	5.082,27	77.450,78	5.590,50
X	56.343,63	70,00%	80.490,90	5.809,94	88.539,99	6.390,93
XI	64.915,17	70,00%	92.735,96	6.693,80	102.009,56	7.363,18
XII	75.371,84	70,00%	107.674,06	7.772,06	118.441,47	8.549,26
XIII	88.187,18	70,00%	125.981,69	9.093,52	138.579,86	10.002,88

38 uur	TVI	RSP	TVI	maandsalaris	TVI	maandsalaris
schaal	minimum	minimum	RSP 100	RSP 100	RSP 110	RSP 110
					uitloop	uitloop
I						
II	28.746,23	85,00%	33.819,09	2.441,11	37.201,00	2.685,22
III	30.113,22	85,00%	35.427,32	2.557,19	38.970,05	2.812,91
IV	32.807,26	85,00%	38.596,78	2.785,97	42.456,46	3.064,56
V	33.916,28	80,00%	42.395,35	3.060,15	46.634,89	3.366,17
VI	35.210,45	75,00%	46.947,27	3.388,72	51.642,00	3.727,59
VII	36.685,75	70,00%	52.408,22	3.782,89	57.649,04	4.161,18
VIII	41.281,49	70,00%	58.973,55	4.256,79	64.870,91	4.682,47
IX	46.822,52	70,00%	66.889,31	4.828,16	73.578,24	5.310,97
X	53.526,45	70,00%	76.466,36	5.519,44	84.113,00	6.071,39
XI	61.669,41	70,00%	88.099,16	6.359,11	96.909,08	6.995,03
XII	71.603,25	70,00%	102.290,35	7.383,45	112.519,39	8.121,80
XIII	83.777,83	70,00%	119.682,61	8.638,85	131.650,87	9.502,73

36 uur	TVI	RSP	TVI	maandsalaris	TVI	maandsalaris
schaal	minimum	minimum	RSP 100	RSP 100	RSP 110	RSP 110
					uitloop	uitloop
I						
II	27.233,27	85,00%	32.039,14	2.312,63	35.243,05	2.543,89
III	28.528,31	85,00%	33.562,72	2.422,60	36.918,99	2.664,86
IV	31.080,57	85,00%	36.565,38	2.639,34	40.221,92	2.903,27
V	32.131,21	80,00%	40.164,01	2.899,09	44.180,41	3.189,00
VI	33.357,27	75,00%	44.476,36	3.210,36	48.924,00	3.531,40
VII	34.754,93	70,00%	49.649,90	3.583,80	54.614,89	3.942,17
VIII	39.108,78	70,00%	55.869,69	4.032,75	61.456,66	4.436,02
IX	44.358,17	70,00%	63.368,81	4.574,04	69.705,69	5.031,45
X	50.709,27	70,00%	72.441,81	5.228,95	79.685,99	5.751,84
XI	58.423,66	70,00%	83.462,37	6.024,42	91.808,61	6.626,87
XII	67.834,66	70,00%	96.906,65	6.994,85	106.597,32	7.694,34
XIII	79.368,47	70,00%	113.383,53	8.184,17	124.721,88	9.002,59

In het kader van de "keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden" kunnen de medewerkers van APG bepaalde bronnen (zoals salaris) inzetten voor bepaalde doelen (bijvoorbeeld verlof). Niet alle onderdelen zijn geharmoniseerd. Dit betekent dat sommige onderdelen alleen mogelijk zijn voor voormalige "APG'ers" die onder de "APG cao 2009 - 2011" vielen. De keuzemogelijkheden zijn hierna opgesomd en hierin is aangegeven indien een bepaalde keuzemogelijkheid alleen op een specifieke groep medewerkers van toepassing is. De toepasselijke spelregels – zoals wanneer een keuze gemaakt kan worden, op welke manier en tegen welke bronnen – worden jaarlijks op het intranet van APG kenbaar gemaakt.

Seniorenverlof:

De keuzemogelijkheid met betrekking tot het seniorenverlof voor (voormalig) APG'ers blijft gehandhaafd met inachtnaam van hetgeen is bepaald in de Overgangsbepalingen bij hoofdstuk 7 Werk en privé (m.b.t. art. 52 van de (voormalige) cao APG).

Aankoop verlofuren:

Er kunnen jaarlijks maximaal 80 verlofuren worden gekocht.

Verkoop verlofuren:

Er kunnen jaarlijks maximaal 80 bovenwettelijke verlofuren worden verkocht.

Vakbondscontributie:

Je betaalt als werknemer zelf de vakbondscontributie. 1x per jaar wordt het totaalbedrag door APG netto aan je uitbetaald en ingehouden op je bruto loon.

Fietsregeling:

Deelname aan deze regeling kan 1x per 5 jaar. APG vergoedt in dit geval € 749,- + € 240,- aan accessoires. Hieraan is gekoppeld dat geen aanspraak gemaakt kan worden op een NS-business card voor woon-werkverkeer, vergoeding woon-werkverkeer en parkeerautorisatie. Ook geldt de regeling niet voor medewerkers met een leaseauto en mobiliteitsbudget.

ABP extra pensioen:

Voor (voormalig) APG'ers bestaat de uitruilmogelijkheid m.b.t. ABP extra pensioen.

Levensloop:

De uitruilmogelijkheden m.b.t. levensloop blijft, voor de medewerkers die nog onder de levenslooplegeling vallen, bestaan tot 1 januari 2022.

Aanschaf vakliteratuur:

Tegen inlevering van brutoloon of bovenwettelijke vakantiedagen is een fiscaal gunstige aanschaf van vakliteratuur mogelijk.

Individuele ANW-hiaatverzekering:

De uitruilmogelijkheden kunnen ook ingezet worden voor de individuele ANW-hiaatverzekering.

IPAP:

(Voormalig) APG'ers kunnen de uitruilmogelijkheden ook benutten ten behoeve van hun eventuele IPAP-verzekering.

A. Algemene klachtenregeling**Artikel 1. Individuele klachtenregeling**

1. Je kunt een klacht indienen over een jou persoonlijk betreffend ongenoegen, dat verband houdt met je werksituatie, voor zover hierin bij afzonderlijke regeling niet is voorzien. Voordat je een klacht indient moet je je ongenoegen eerst besproken hebben met je direct leidinggevende. Je kunt je hierbij laten bijstaan door een door jou zelf gekozen begeleider. Je moet je klacht zo spoedig mogelijk en in ieder geval 1 maand na het laatste voorval bij je werkgever (zie artikel 2) indienen.
2. Als je meent dat het voeren van het (onder lid 1 genoemde) gesprek in redelijkheid niet van je verwacht kan worden, kun je dit bij het indienen van je klacht gemotiveerd aangeven.
3. Je kunt geen klacht indienen tegen de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en overige op de arbeidsverhouding geldende algemene regels/bedrijfsrichtlijnen en gedragsregels, behalve tegen de toepassing ervan.

Artikel 2. Procedure

1. Je stuurt je klacht schriftelijk met een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving aan degene die rechtstreeks bovengeschild is aan jouw direct leidinggevende. Deze bevestigt aan jou schriftelijk de ontvangst van de klacht. Als er een gesprek heeft plaatsgevonden zoals bedoeld in artikel 1 lid 1, dien je jouw klacht binnen 30 kalenderdagen na dat gesprek in. Je stuurt tevens een afschrift van de klacht aan je direct leidinggevende.
2. Je kunt je bij de indiening en de behandeling van je klacht laten bijstaan door een door jou zelf gekozen begeleider. Je wordt desgewenst in de gelegenheid gesteld je klacht mondeling toe te lichten of nadere informatie te geven.
3. Degene bij wie je de klacht hebt ingediend, geeft zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van je klacht, schriftelijk en gemotiveerd antwoord op je klacht. Deze termijn kan eenmaal worden verlengd met maximaal 30 kalenderdagen.
4. Als je geen voldoening vindt in het antwoord als bedoeld in lid 3, kun je binnen 30 kalenderdagen na kennisgeving van het antwoord je klacht schriftelijk voorleggen aan de directeur van de Business Unit/Corporate Staf. Als deze directeur het antwoord op jouw klacht als bedoeld in lid 3 gegeven heeft, kun je binnen 30 kalenderdagen na kennisgeving van het antwoord je klacht schriftelijk voorleggen aan het lid van de Raad van Bestuur wiens aandachtsgebied de Business Unit/Corporate Staf waar je werkt is. Je wordt desgewenst in de gelegenheid gesteld je klacht mondeling toe te lichten of nadere informatie te geven.
5. Bij het voorleggen van de klacht motiveer je schriftelijk waarom het eerder gegeven antwoord je geen voldoening geeft. In de ontvangstbevestiging van de klacht geeft de leidinggevende, die ingevolge dit artikel de klacht in tweede aanleg behandelt, aan binnen welke termijn de klacht wordt beantwoord.

Artikel 3. Geen opschortende werking

Het indienen van een klacht tegen een besluit, schort de werking van dit besluit niet op.

Artikel 4. Afhandeling klacht

1. De afhandeling van de klacht is definitief:
 - a. zodra je de termijn, waarbinnen je de klacht bij een hogere leidinggevende aanhangig kan maken, onbenut hebt laten verstrijken of zoveel eerder als je te kennen hebt gegeven je klacht als afgehandeld te beschouwen dan wel de klacht hebt ingetrokken;
 - b. zodra in laatste instantie (als bedoeld in artikel 2 lid 4) je klacht is beantwoord.
2. Indien je klacht gegrond wordt verklaard, wordt aangegeven hoe aan jouw klacht tegemoet wordt gekomen.
3. Slechts voor zover een klacht tot nadere schriftelijke afspraken tussen jou en werkgever leidt, zullen deze afspraken met het oog op een goede uitvoering worden opgenomen in het personeelsdossier voor de duur van de periode waarover deze afspraken van toepassing zijn.

Artikel 5. Slotbepalingen

1. APG Groep draagt er zorg voor dat de werknemer die een klacht heeft ingediend of die als begeleider is opgetreden, als gevolg hiervan niet wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.
2. Een ieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht, heeft geheimhoudingsplicht omtrent die gegevens, waarvan hij moet begrijpen dat deze vertrouwelijk zijn.
3. De werknemer kan met een zelfde klacht slechts eenmaal de gehele klachtenprocedure, als bepaald in deze regeling, doorlopen.

B. Bezwaarprocedure functiewaardering

Je hebt de mogelijkheid om tegen de indeling van de functie in een bepaalde functiefamilie bezwaar te maken. De bezwaarprocedure is onderverdeeld in twee delen: een interne- en een externe behandeling.

Artikel 1. Interne behandeling

Indien je niet akkoord gaat met de toegekende functie-indeling, dien je hierover in overleg te gaan met je leidinggevende. Je leidinggevende kan de indeling toelichten en voorzien van argumenten. Indien het bezwaar door de toelichting van je leidinggevende niet wordt opgelost, heb je de mogelijkheid om bij de Indelingscommissie bezwaar aan te tekenen. Je stelt binnen 14 dagen na het toelichtende gesprek met je leidinggevende je bezwaren kort en met redenen omkleed op schrift en doet deze brief via jouw leidinggevende toekomen aan de secretaris van de Indelingscommissie. De Indelingscommissie beslist vervolgens opnieuw over de groepsindeling en deelt dit besluit met redenen omkleed schriftelijk aan jou en je leidinggevende mee. De interne behandeling dient binnen drie maanden te zijn afgewikkeld.

Artikel 2. Externe behandeling

Ingeval de interne behandeling van het bezwaar niet heeft geleid tot een oplossing van het geschil, dan is de mogelijkheid aanwezig om nogmaals bezwaar aan te tekenen. Het bezwaar wordt met redenen omkleed.

Bij de externe behandeling is het voor werknemers die lid zijn van een vakvereniging mogelijk zich bij te laten staan door een deskundige van een vakvereniging. In dit geval maken de functievervuller(s) hun bezwaar kenbaar bij:

- a. De bestuurder van de vakvereniging waarbij zij zijn aangesloten. Deze zorgt voor het inschakelen van een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging.
- b. De Indelingscommissie.

Indien de functievervuller(s) niet aangesloten is/zijn bij een vakvereniging wordt het bezwaar kenbaar gemaakt bij de Indelingscommissie.

De afwikkeling van het bezwaar vindt plaats door een adviseur van de systeemhouder. Ingeval van inschakeling van een vakvereniging door een functiewaarderingsdeskundige(n) van de vakbond(en) en een adviseur van de systeemhouder. De deskundige(n) herhalen in principe de eerder vermelde stappen.

De betrokkenen vanuit bedrijfszijde en de functievervuller(s) of een delegatie namens de functievervuller wordt/worden in de gelegenheid gesteld om de argumentatie voor de indeling dan wel het bezwaar toe te lichten.

De deskundige(n) vormt/vormen zijn/hun mening op basis van:

- a. de betreffende functiebeschrijving en de informatie verkregen uit de gevoerde gesprekken;
- b. de gebruikte waarderingsmethode en daaraan verbonden normmateriaal;
- c. (indien van toepassing) het referentieraster.

De hieruit voortvloeiende uitspraak met betrekking tot de indeling van de functie is **bindend** voor beide partijen. De uitkomst wordt tegelijkertijd gerapporteerd aan zowel werkgever als aan de betrokken functievervuller(s).

Een externe bezwaarprocedure wordt afgewikkeld binnen een doorlooptijd van drie maanden.

C. Klachtenregeling intimidatie en seksuele intimidatie

Artikel 1. Toepassingsbereik

Deze klachtenregeling intimidatie en seksuele intimidatie schept de mogelijkheid om klachten over ongewenste omgangsvormen (zie hierna artikel 2) in te dienen. De klachtenregeling is van toepassing op medewerkers werkzaam binnen APG Groep, een lid van de RvB, een gast, een lid van het schoonmaakpersoneel, tijdelijk personeel, stagiaires, iemand betrokken bij stagiaires, vrijwilligers en mensen ingehuurd voor excursies, cursussen en andere bij APG Groep betrokkenen.

Artikel 2. Wat is intimidatie en seksuele intimidatie?

Intimidatie:

Gedrag dat verband houdt met de psychosociale arbeidsbelasting van een werknemer en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (bijvoorbeeld discriminatie, pesten, geweld).

Seksuele intimidatie:

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (= gevoelswaarde) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Artikel 3. Behandeling klachten in twee fasen

De behandeling van klachten betreffende intimidatie en seksuele intimidatie kan uit twee fasen bestaan: behandeling door een vertrouwenspersoon (de informele fase) en behandeling door een klachtencommissie (de meer formele fase).

Een deel van de klachten kan worden opgelost in de informele sfeer, zonder dat de klachtencommissie hoeft te worden ingeschakeld.

Daar waar tussenkomst van de vertrouwenspersoon alleen niet tot een voor de klager aanvaardbare oplossing leidt, staat de meer formele weg van de klachtencommissie open.

Artikel 4. Vertrouwenspersoon

1. Er is een vertrouwenspersoon voor klachten over intimidatie of seksuele intimidatie, waarvan je naam, telefoonnummer en e-mail adres kunt vinden op intranet.
2. Je kunt je met klachten over intimidatie of seksuele intimidatie mondeling, schriftelijk of telefonisch wenden tot de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon onderneemt uitsluitend actie namens jou op jouw uitdrukkelijk verzoek of met je instemming.
3. De vertrouwenspersoon:
 - a. is aanspreekpunt voor werknemers die op het werk geconfronteerd worden met intimidatie of seksuele intimidatie;
 - b. is aanspreekpunt voor werknemers die intimidatie of seksuele intimidatie signaleren;
 - c. begeleidt jou en/of verleent nazorg aan jou bij intimidatie of seksuele intimidatie;
 - d. kan op verzoek van jou via bemiddeling tot een oplossing komen;
 - e. kan je desgewenst ondersteunen bij de indiening en behandeling van een klacht, via de directeur Group Human Resources (GHR), bij de klachtencommissie;
 - f. adviseert de directeur GHR/het management over het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten en verschaft informatie over intimidatie en seksuele intimidatie op het werk;
 - g. adviseert de directeur GHR/het management over preventie en bestrijding van intimidatie en seksuele intimidatie op het werk.

4. De vertrouwenspersoon besteedt uiterste zorg aan de vertrouwelijke behandeling van gegevens waarvan bij de uitvoering van de taken kennis wordt genomen.
5. De vertrouwenspersoon houdt een anonieme registratie bij van de ontvangen klachten en de afwikkeling daarvan ten behoeve van de jaarlijkse verslaglegging aan de directeur GHR.

Artikel 5. Klachtencommissie

1. Indien je schriftelijk een klacht via de vertrouwenspersoon indient bij de directeur GHR, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 3 en 4, zendt de directeur GHR de klacht aan de klachtencommissie die de klacht in behandeling neemt.
2. Als blijkt dat je rechtstreeks een klacht indient bij de directeur GHR, zonder dat je eerst de vertrouwenspersoon hebt ingeschakeld, zal de directeur GHR je verwijzen naar de vertrouwenspersoon, zodat de vertrouwenspersoon alsnog in de gelegenheid is overeenkomstig de artikelen 3 en 4 de klacht in behandeling te nemen.
3. De behandeling van klachten zal plaatsvinden door een externe klachtencommissie. Deze externe klachtencommissie bestaat uit:
 - 1 voorzitter, jurist;
 - 1 ambtelijk secretaris;
 - 1 lid, zijnde een gedrags-/materiedeskundige (te kiezen per situatie, afhankelijk van de soort klacht).
4. De klachtencommissie:
 - a. oordeelt over de ontvankelijkheid van de klacht;
 - b. onderzoekt de klacht ten aanzien van de intimidatie of seksuele intimidatie;
 - c. brengt op basis van dit onderzoek gemotiveerd advies uit of de klacht gegrond is, aan de directeur GHR;
 - d. adviseert de directeur GHR over mogelijk te ondernemen acties naar aanleiding van de ingediende klacht.
5. Een schriftelijk ingediende klacht bij de directeur GHR bevat:
 - a. De omschrijving van de intimidatie of seksuele intimidatie.
 - b. De naam van de beklagde of beklagden.
 - c. De beschrijving van het als ongewenst ervaren gedrag (wat, wanneer, waar?) en de door jou ondernomen stappen.
 - d. Bijlagen: schriftelijke stukken die betrekking hebben op de klacht en op de ondernomen stappen.
6.
 - a. De klachtencommissie is gerechtigd over alle bescheiden te beschikken die zij voor het onderzoek nodig acht. Op verzoek van de klachtencommissie worden dossiers beschikbaar gesteld die, naar het oordeel van de commissie, informatie bevatten of kunnen bevatten welke van belang is of kan zijn voor het onderzoek.
 - b. De commissie stelt, indien zij dit nodig acht, een onderzoek ter plaatse in.
 - c. De klachtencommissie is bevoegd werknemers te horen, waaronder in ieder geval klager en beklagde, indien zij dit voor het onderzoek nodig acht. Indien de commissie uit meerdere personen bestaat kan de commissie één lid aanwijzen, dat werknemers hoort en hiervan verslag doet aan de hele commissie.
 - d. Werknemers zijn verplicht aan een verzoek van de klachtencommissie om te worden gehoord, gevolg te geven.
 - e. De klachtencommissie wordt desgewenst bijgestaan door derden.
 - f. De klachtencommissie bepaalt zelf zijn werkwijze.
 - g. De bijeenkomsten van de klachtencommissie zijn niet openbaar.
 - h. Iedereen die bij de behandeling van de klacht betrokken is, ook degenen die worden gehoord, moeten geheimhouding in acht nemen over wat in het kader van die behandeling wordt vernomen, tenzij een wettelijk voorschrift tot bekendmaking daarvan verplicht.
7.
 - a. Werkgever neemt binnen 14 dagen na ontvangst van het advies een besluit over de klacht en deelt dit mede aan klager en beklagde.
 - b. Een afschrift van het advies wordt verstrekt aan de klager en beklagde.

Bijlage 4 Overgangsbepalingen

Algemene overgangsbepalingen

Artikel 1. Werkingssfeer

In afwijking van het gestelde in deze cao gelden voor werknemers van voorheen APG Algemene Pensioen Groep N.V., APG Investment Services N.V., Cordares Holding N.V., APG Treasury Center B.V. en Loyalis N.V. waarop de cao APG, de cao Cordares of de cao APG Groep met een looptijd van 1 april 2011 – 1 april 2014 van toepassing was, de in dit hoofdstuk opgenomen overgangsbepalingen.

Artikel 2. Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. APG'er of APG werknemer: de werknemer op 31 december 2012 in dienst bij APG Algemene Pensioen Groep N.V., bij APG Investment Services N.V., APG Treasury Center BV of bij Loyalis N.V., waarop de cao APG van toepassing is.
- b. Cordares werknemer: de werknemer op 31 december 2012 in dienst bij Cordares Holding N.V., waarop de Cordares cao van toepassing is.
- c. Werknemer: de werknemer op 31 december 2012 in dienst bij APG Algemene Pensioen Groep N.V., bij APG Investment Services N.V., APG Treasury Center BV of bij Loyalis N.V. en waarop de cao APG van toepassing is, dan wel de werknemer op 31 december 2012 in dienst bij Cordares Holding N.V., waarop de Cordares cao van toepassing is.
- d. Cao APG: de cao gesloten door APG Algemene Pensioen Groep N.V., APG Investment Services N.V., APG Treasury Center BV en Loyalis N.V., met de looptijd van 1 april 2009 tot 1 april 2011.
- e. Cao Cordares: de cao gesloten door Cordares Holding N.V. met de looptijd van 1 april 2010 tot en met 31 maart 2011.

Artikel 3. Uitsluiting nawerking

Met ingang van de feitelijke inwerkingtreding van deze cao komen alle rechten en aanspraken die werknemers aan de nawerking van eerdere cao's kunnen of konden ontlenen, volledig te vervallen, voor zover niet anders bepaald in dit hoofdstuk.

Artikel 4. Hardheidsclausule

In bijzondere gevallen of in niet voorzienbare gevallen, waarin, gelet op de feiten en omstandigheden, het niet toepassen van een overgangsmaatregel naar het oordeel van APG Groep, leidt tot een onredelijk en onaanvaardbaar resultaat, kan APG Groep een beslissing nemen in afwijking van/aanvullend op het gestelde in dit hoofdstuk.

Overgangsbepalingen bij de verschillende cao hoofdstukken

Overgangsbepalingen bij hoofdstuk 4 Arbeidstijden

De arbeidsduur per 1 januari 2013 voor APG'ers is de arbeidsduur die met hun is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

Voor de APG'ers, ingedeeld in de schalen 13, 14 of 15 blijft de arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis gelden. Voor de werknemers van voormalig Cordares die zijn ingedeeld lager dan schaal XII, geldt op jaarbasis een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week. De geldende individuele werktijden worden vastgelegd in een rooster rekening houdend met de eisen van de bedrijfsvoering, de Arbeidstijdenwet en (voor zover mogelijk) je individuele voorkeuren. De leidinggevende stelt het rooster vast. De ATV dagen bij Cordares vervallen en worden vervangen door roostervrije tijd.

Overgangsbepalingen bij hoofdstuk 5 Inkomen

Persoonlijke toeslag 2013 (PT2013)

Ten tijde van de "harmonisatie"cao (met datum feitelijke inwerkingtreding 1 januari 2013) was voor de

inschaling in de nieuwe schalen het salaris op (peildatum) 1 januari 2013 maatgevend. Werknemers met een maandsalaris dat op 1 januari 2013 hoger was dan het maximum van de nieuwe schaal, zijn per die datum ingeschaald op het maximum van de nieuwe salarisschaal (RSP 100). Het verschil tussen het maandsalaris op 1 januari 2013 en het maximum van de nieuwe salarisschaal is destijds omgezet in een persoonlijke toeslag 2013, PT2013 genoemd. Met betrekking tot deze PT2013 is afgesproken dat deze de eerste 10 jaar na de indeling in de nieuwe schaal zal worden geïndexeerd met de in de cao afgesproken algemene loonronde. Na de indexeringsperiode van 10 jaar wordt de toeslag ingebouwd. De som van het schaalsalaris en de PT2013 wordt verhoogd met 50% van de cao verhoging. Het schaalsalaris wordt verhoogd met de volledige cao verhoging en vervolgens op de verhoogde som van PT2013 en schaalsalaris in mindering gebracht. De uitkomst hiervan is de nieuwe PT2013. Na het tiende jaar (n) geldt, in de vorm van een formule: $\text{schaalsalaris (n+1) + PT2013 (n+1) = (\text{schaalsalaris (n) + PT2013 (n)}) \times (100\% + \frac{1}{2} \text{ cao verhoging } [\%])$.

Persoonlijke toeslag 2005 (PT2005)

Het verschil in salaris zoals dat is ontstaan op 1 januari 2005 bij de invoering van het nieuwe loongebouw bij voormalig Cordares.

Persoonlijke toeslag Conversie (PT Conversie)

Het verschil in salaris dat is ontstaan of ontstaat na de integratie (samenvoeging) van de functiehuizen als gevolg van de fusie tussen APG en Cordares (zie verder de overgangsbepaling 'Definitieve indeling bij conversie').

Samenvoegen PT 2013, PT 2005 en PT Conversie per 1 november 2015

Ten behoeve van de onderhavige cao APG Groep (1 april 2015 tot 1 april 2017) zijn cao-partijen overeengekomen dat de bestaande PT Conversie en PT 2005 beiden worden omgevormd tot een PT 2013.

Voor de PT2005 betekent deze omvorming dat de PT(2005) pas per 1 januari 2023 zal worden afgebouwd i.p.v. per 1 januari 2018.

Voor de PT Conversie betekent dit dat deze gaat afbouwen per 1 januari 2023. Omdat de PT Conversie voor een enkele medewerker een latere afbouwdatum kende, zal voor de medewerkers van wie de PT Conversie eerder gaat afbouwen een herberekening plaatsvinden. Middels een opslag zal deze eerdere afbouwdatum aldus worden gecompenseerd.

Deze drie PT's samen (PT 2013, PT Conversie en PT2005) zullen met ingang van 1 november 2015 "PT" genoemd worden.

De PT zal dus vanaf 2023 worden ingebouwd. De som van het schaalsalaris en de PT wordt verhoogd met 50% van de cao verhoging. Het schaalsalaris wordt verhoogd met de volledige cao verhoging en vervolgens op de verhoogde som van PT en schaalsalaris in mindering gebracht. De uitkomst hiervan is de nieuwe PT.

Vanaf 2023 (n) geldt, in de vorm van een formule: $\text{schaalsalaris (n+1) + PT (n+1) = (\text{schaalsalaris (n) + PT (n)}) \times (100\% + \frac{1}{2} \text{ cao verhoging } [\%])$.

Doorgroeigarantie (perspectiefgarantie)

Werknemers die op 1 januari 2013 het maximum salaris van de (oude) salarisschaal nog niet bereikt hadden – en dus in beginsel het vooruitzicht hadden op een doorgroei naar dit maximumsalaris – zullen, in geval het nieuwe maximumsalaris lager is dan het oude maximumsalaris, kunnen blijven doorgroeien naar dit hogere oude maximumsalaris. Dit nog te bereiken maximumsalaris van de oude salarisschaal wordt tot 1 januari 2018 verhoogd met de in de cao overeen te komen algemene salarisverhogingen. Door de effectuering van deze doorgroeigarantie ontstaat ook bij deze werknemers een (hogere) PT. Bij doorgroei boven RSP 100 wordt de bestaande PT verhoogd op basis van het percentage dat past bij de beoordeling algemeen functioneren en competentie-ontwikkeling bij RSP 94,50 t/m 100,00 (zie hoofdstuk 5) dan wel ontstaat een PT ter hoogte van het genoemde percentage. Deze PT wordt ingebouwd na afloop van de 10-jarige indexeringsperiode die gestart is op 1 januari 2013.

PT en doorgroei boven RSP 100

Bij werknemers met een PT die als gevolg van de beoordeling doorgroeien boven RSP 100, wordt de helft van de verhoging die hierdoor wordt toegekend in mindering gebracht op de PT. Bij werknemers waarbij sprake is van een doorgroeigarantie geldt het voorgaande pas vanaf het moment dat de doorgroeigarantie volledig is verbruikt.

PT en promotie

In geval van een promotie wordt de helft van de promotieverhoging in mindering gebracht op de PT. Indien door de promotie in de nieuwe schaal het schaalmaximum (RSP 100) nog niet is bereikt, wordt een eventuele PT zo veel als mogelijk (t/m RSP 100) ingebouwd.

PT en individuele variabele beloning

Bij werknemers die een PT hebben en die onder de APG cao niet in aanmerking kwamen voor variabele beloning (of targetbeloning), wordt de gerealiseerde variabele beloning niet uitbetaald, tenzij de PT lager is dan de gerealiseerde variabele beloning. Het deel van de variabele beloning boven de PT wordt dan uitbetaald.

Structurele PT's

Voor medewerkers die een structurele PT, een PT ASW en/of een PT SPMS hebben, geldt dat deze PT's per 1 november 2015 worden opgenomen in het vaste salaris. Dat heeft tot gevolg dat er sprake zal zijn van een RSP verhoging (dit kan in een zeer beperkt aantal gevallen leiden tot perspectiefverlies, te weten bij medewerkers met een D of E beoordeling) en betekent anderzijds dat de structurele PT niet meer wordt afgebouwd bij promotie (zoals bepaald in de voorgaande cao).

Overgangsbepalingen bij hoofdstuk 7 Werk en privé

APG'ers behouden het (huidig en toekomstige) recht op seniorenverlof conform het gestelde in de cao APG. APG'ers, die op grond van de overgangsmaatregel gebruik maken van de seniorenregeling, kunnen conform het gestelde in artikel 52 van de cao APG verlofuren gebruiken in het kader van de seniorenregeling.

Werknemers van Cordares behouden het (huidige en toekomstige) recht op basis van de regeling "arbeidstijd oudere werknemers" conform het gestelde in de Cordares cao

Het verlof uit de overgangsregelingen van APG en Cordares wordt per medewerker vastgesteld op 1 januari 2016. Per die datum wordt het verlof uit de overgangsregelingen teruggebracht tot één verlofaanspraak die per die datum tot einde dienstverband wordt bevroren. Bij wijziging van de arbeidsduur wordt de verlofaanspraak naar rato bijgesteld.

De individuele aanspraken per 31 december 2015 op de algemene overgangsregeling Cordares en Bevrijdingsdag APG worden een op een opgenomen in de verlofaanspraak per 1 januari 2016.

Voor de leeftijdsafhankelijke verlofovergangsregelingen wordt het verschil tussen de aanspraak op 1 januari 2016 en de aanspraak op AOW-leeftijd (te berekenen op peildatum 1 januari 2016) bepaald. De helft van het verschil wordt opgenomen in de verlofaanspraak per 1 januari 2016. Dit betreft de volgende regelingen:

- Leeftijdsafhankelijke overgangsregeling Cordares functiegroep A t/m H;
- Leeftijdsafhankelijke overgangsregeling Cordares functiegroep I t/m L;
- Leeftijdsafhankelijke overgangsregeling APG.

APG'ers waarop de cao APG van toepassing was, behouden het recht op betaald ouderschapsverlof met toepassing van het gestelde in artikel 50 van de cao APG, zulks voor de kinderen geboren vóór 21 oktober 2013 (binnen 42 weken na 31 december 2012).

Op APG- en Cordares werknemers blijven (tot de invoering van het flexbudget) de per 31 december 2012 eventueel voor hen geldende regels met betrekking tot de levensloopregeling onverkort van toepassing.

Cordares werknemers behouden onder verrekening van de bijdrage als genoemd in hoofdstuk 7, artikel 12 van deze cao de levensloopbijdrage waarop zij, o.g.v. de Cordares aanspraak hadden. In de toekomst zal 0,65% ingezet worden voor het flexbudget, alsdan geldt voor hun het gestelde in Hoofdstuk 7, artikel 12.

Voor APG'ers vervangt de vitaliteitsbijdrage van hoofdstuk 7, artikel 12 van deze cao de Toeslag Hoofdlijnenakkoord VPL als gesteld in artikel 38b cao APG.

In afwijking van het gestelde in artikel 12 van hoofdstuk 7 van deze cao hebben APG'ers, in dienst op 31 december 2012, die geboren zijn vóór 1 januari 1950 én die vanaf 1 april 1997 zonder onderbreking werknemer zijn in de zin van het FPU-reglement (art. 4, lid 1^o lid 3 van dat reglement) geen recht op de vitaliteitsbijdrage.

Overgangsbepalingen bij hoofdstuk 8 Bijzondere vergoedingen

De gewenningstoeslag, waarop werknemers recht hebben op grond van de cao APG, blijft gehandhaafd met toepassing/inachtneming van het gestelde in bijlage VI van de cao APG.

Werknemers waarop de cao APG van toepassing was en die op 31 december 2012 een toeslag hebben op grond van het gestelde in artikel 39 lid 6, artikel 40, artikel 41 leden 3 en 4 en artikel 43 in de cao APG, behouden deze toeslag(en) met inachtneming van het gestelde in deze artikelen.

Overgangsregeling bovenwettelijke ontslaguitkeringen

Voor werknemers waarop de cao APG van toepassing was, geldt in geval van eervol onvrijwillig ontslag het volgende:

1. Deze overgangsmaatregel is alleen van toepassing op de werknemers waarop de "Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid" (voormalige cao APG bijlage X, zie bijlage 4 bij deze cao) van toepassing is.
2. De duur van de bovenwettelijke ontslaguitkering (aanvulling op de WW-uitkering en de aansluitende uitkering) is op 1 januari 2013 vastgesteld en bevroren.
3. Vanaf de datum vaststelling duur van de bovenwettelijke aanspraak vindt geen opbouw meer plaats.
4. Op 1 januari 2013 is het dagloon, dat de grondslag is voor de bovenwettelijke ontslaguitkering, bepaald en bevroren.
5. De vastgestelde duur en grondslag zijn aan de werknemer schriftelijk meegedeeld en maakt daarmee deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
6. Op de datum van ontslag wordt, met toepassing van het gestelde in de huidige "Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid", het recht bepaald met dien verstande dat het gestelde in artikel 4 (mobiliteitsfase) én de in artikel 9, lid 1 (cao APG Bijlage X, bijlage 4 bij deze cao) genoemde vermindering van de duur van de aansluitende uitkering met 3 jaar niet meer van toepassing zijn.
7. Als op grond van de reden van ontslag geen recht is op een aansluitende uitkering maar wel recht op een WW-uitkering is er recht op de aanvulling op de WW-uitkering. De grondslag voor de aanvulling is de grondslag als bedoeld onder punt 4.
8. Als er op grond van de reden van ontslag recht is op een WW-uitkering en op een aansluitende uitkering, dan heeft men recht op de aanvulling op de WW-uitkering en daarna op de aansluitende uitkering. De totale duur van de bovenwettelijke uitkering is de duur als bedoeld in punt 2 van deze overgangsregeling.
9. Bij ontslag zonder recht op WW vervalt op de datum ontslag het recht op bovenwettelijke ontslaguitkering.
10. Het recht komt tot uitkering met toepassing van het gestelde in de "Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid" (cao APG bijlage X).

11. Er is geen recht op bovenwettelijke ontslaguitkering vanaf de 65-jarige leeftijd.
12. Vanaf de datum einde opbouw van de bovenwettelijke ontslaguitkering (1 januari 2013) heeft men, bij ontslag wegens reorganisatie, recht op een uitkering ineens met toepassing van de kantonrechtersformule 2009 (zoals vastgesteld door de Kring van Kantonrechters op 30 oktober 2008). Voor de berekening van de factor A (= het aantal gewogen dienstjaren) gelden de dienstjaren vanaf de datum dat de opbouw van de duur van de bovenwettelijke ontslaguitkering eindigt (1 januari 2013).
13. Inkomen uit arbeid of bedrijf, de WW-uitkering, de bovenwettelijke ontslaguitkering en de uitkering ineens op grond van de kantonrechtersformule kunnen gezamenlijk of apart niet hoger zijn dan het gederfd inkomen tijdens de uitkeringsperiode.
14. Op de datum ontslag wegens reorganisatie kan de werknemer kiezen of voor de bovenwettelijke ontslaguitkering, zoals bepaald in de punten 1 tot en met 11, aangevuld met een uitkering ineens zoals bepaald in punt 12 of voor de uitkering ineens krachtens de kantonrechtersformule 2009 over de volledige diensttijd doorgebracht bij APG Groepen diens voorgangers als genoemd in artikel 1 onder c van de "Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid" (bijlage X bij de cao APG).
15. Indien bij ontslag wegens reorganisatie gekozen wordt voor alleen een uitkering ineens krachtens de kantonrechtersformule 2009 geldt dat die uitkering niet hoger kan zijn dan het gederfd inkomen tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarbij zal rekening worden gehouden met de pensioenopbouw op grond van het pensioenreglement ABP en de door de werknemer te bekostigen voortzetting van de pensioenopbouw door de kosten daarvan te verrekenen met de inkomsten uit WW.
16. De kantonrechtersformule 2009, die geldt voor de beëindigingvergoeding in het Sociaal Plan is van toepassing tot 1 april 2017.
17. De werknemer die aanspraak maakt op de bovenwettelijke ontslaguitkering zoals bepaald in de punten 1 tot en met 11 en/of een uitkering ineens zoals bepaald in de punten 12 tot en met 15, kan daarnaast geen aanspraak maken op de transitievergoeding bedoeld in de artikelen 7: 673 en 673a BW.

Bijlage 5

“Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid” uit de voormalige APG cao (2009-2011).

Deze regeling is slechts deels en beperkt van toepassing (zie de bepalingen 1 tot en met 16 in Bijlage 4 “Overgangsregeling bovenwettelijke ontsluitkeringen”).

Zo geldt onder meer dat de duur van de bovenwettelijke ontsluitkering op 1 januari 2013 is vastgesteld en bevroren.

Tevens geldt voor medewerkers waarop de cao APG 2009-2011 van toepassing was en die per 31 december 2012 niet in de bemiddelingsfase- of mobiliteitsfase zaten, op de datum van ontslag (met toepassing van het gestelde in de onderhavige regeling) het recht op een bovenwettelijke ontsluitkering wordt bepaald. Dit met dien verstande dat het gestelde in artikel 4 (mobiliteitsfase) én de in artikel 9, lid 1 genoemde vermindering van de duur van de aansluitende uitkering met drie jaar, niet meer van toepassing zijn (zie tevens cao bijlage 4 “Overgangsregeling bovenwettelijke ontsluitkering”).

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever:**
de rechtspersonen die als zodanig in de cao zijn aangemerkt.
- b. **Betrokkene:**
de werknemer die op of na 1 januari 2001 in dienst van werkgever werkzaam is of is geweest en waarop de cao van toepassing was en die tengevolge van een ontslag werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet.
- c. **Diensttijd:**
voor zover gelegen vóór 1 januari 1996: de tijd zoals die per 31 december 1995 meetelt voor de pensioenberekening, bedoeld in de Algemene burgerlijke pensioenwet, indien de betrokkene op 31 december 1995 krachtens vaste aanstelling werkzaam was bij het ABP, het Ministerie van Binnenlandse Zaken/DUO, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen/UO, het Ministerie van Defensie/DSZM of het ABP-SZ-bedrijf, en op 1 januari 1996 voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij de Stichting Pensioenfonds ABP of bij de Stichting USZO; voorzover gelegen op of na 1 januari 1996: de tijd gedurende welke de betrokkene in dienstbetrekking werkzaam was bij de Stichting Pensioenfonds ABP, Loyalis N.V., de Stichting USZO, USZO BV of USZO Diensten BV; voorzover gelegen op of na 1 maart 2008: de tijd gedurende welke de betrokkene in dienstbetrekking werkzaam was bij APG | Loyalis | Investment Services | Treasury; in alle gevallen met uitzondering van de tijd:
 - die voorafgaat aan een functioneel leeftijdsontslag, mits uit hoofde van dat ontslag een uitkering is toegekend;
 - die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld, een uitkering terzake van onvrijwillige werkloosheid ten laste van werkgever, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een WW-uitkering;
 - die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd van langer dan één jaar, tenzij betrokkene recht heeft op een aansluitende uitkering;
 - bedoeld in artikel 5.4. van het Pensioenreglement;
 - in een aangehouden dienstbetrekking.Bij de bepaling van de diensttijd wordt in voorkomend geval de diensttijd bedoeld in artikel D1, tweede lid van de ABP-wet zoals deze luidde op 31 december 1995 mede in aanmerking genomen. Het verzoek als bedoeld in artikel D2 van genoemde wet wordt daarbij geacht te zijn gedaan. Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van de bovenwettelijke uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP, wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.
- d. **Berekeningsgrondslag:**
Het dagloon dat geldt voor de WW, zonder de maximum dagloongrens van artikel 17 Wet financiering sociale verzekeringen en verminderd/vermeerderd met de inhouding / toelage ex artikel 28, lid 1 van de cao.
- e. **Aanvulling op de WW-uitkering:**
de aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in artikel 5 en artikel 5a.
- f. **Aanvulling op de ZW-uitkering:**
de aanvulling op de ZW-uitkering, bedoeld in artikel 6.
- g. **Aansluitende uitkering:**
de aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 8.
- h. **Bovenwettelijke uitkering:**
de aanvulling op de WW-uitkering en de aanvulling op de ZW-uitkering en de aansluitende uitkering.
- i. **Dienstbetrekking:**
een dienstbetrekking in de zin van de WW.
- j. **Eerste werkloosheidsdag:**
de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16a WW.

- k. Pensioenreglement:
het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
- l. Pensioen:
een pensioen in de zin van het Pensioenreglement.
- m. Wachtgeld:
hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 1, onderdeel r, Wet overheidspersoneel onder werknemersverzekeringen.
- n. De WW:
de Werkloosheidswet.
- o. De ZW:
de Ziektewet.
- p. Minimumloon:
het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW.
- q. Loongerelateerde uitkering:
uitkering bij werkloosheid: de uitkering, bedoeld in Hoofdstuk II van de WW.
- r. De OOW:
de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen.

Artikel 2 Beperking aanspraken op grond van deze regeling

Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, geeft deze regeling geen aanspraken voor zover de betrokkene arbeidsuren heeft verloren uit een dienstbetrekking op grond waarvan hij geen betrokkene is.

Artikel 3 Indexering

De berekeningsgrondslag wordt steeds herzien overeenkomstig een algemene salariswijziging in de cao.

Hoofdstuk 2 Mobiliteitsfase

Artikel 4 Preventie en re-integratie

1. Nadat werkgever aan zijn verplichtingen inzake interne re-integratie heeft voldaan, deelt werkgever aan werknemer, die in aanmerking komt voor een ontslag wegens reorganisatie, wegens verplaatsing van de dienst, het dienstvak of een onderdeel daarvan, of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor zijn functie anders dan op grond van ziekte of lichaamsgebreken, de datum mede waarop werknemer overgaat naar de mobiliteitsfase.
2. De mobiliteitsfase duurt twee jaren vanaf de ingangsdatum van die fase. Tijdens de mobiliteitsfase loopt het dienstverband door en wordt aan werknemer het daaraan verbonden inkomen, als bedoeld in artikel 1 onder n van de cao, geldend op de ingangsdatum van de mobiliteitsfase betaald, met dien verstande dat als toelagen maandelijks variëren het gemiddelde van de voorafgaande 12 maanden maandelijks wordt betaald.

De werknemer wordt ontheven van zijn tot dan verrichte werkzaamheden en wordt elders geplaatst.

3. Het re-integratiebedrijf maakt een plan van aanpak met betrekking tot de tijdens de mobiliteitsfase door de werknemer te verrichten activiteiten tot de externe re-integratie. In dat plan van aanpak worden rechten, plichten, sancties en toetsingsmomenten opgenomen. In dat plan van aanpak wordt geen enkele redelijke maatregel uitgesloten, ook niet dat een werknemer extern te werk wordt gesteld teneinde in die externe betrekking ervaring op te doen. De werknemer is verplicht mee te werken aan de uitvoering van het plan van aanpak, alsof hij reeds zou zijn ontslagen. Het WW-regime is dan ook van overeenkomstige toepassing. De kosten, verbonden aan de mobiliteitsfase, daaronder begrepen scholing e.d., zijn voor rekening van de werkgever.
4. Indien de werknemer tijdens de mobiliteitsfase, bij een andere werkgever werk aanvaardt, anders dan bedoeld in lid 3, of zich vestigt als zelfstandig ondernemer wordt hij ontslagen met ingang van de datum indiensttreding bij de nieuwe werkgever of met ingang van de datum op zijn verzoek wegens vestiging als zelfstandig ondernemer. Hij ontvangt dan een bonus die gelijk is aan de vaste inkomsten

die de werkgever over het restant van de mobiliteitsfase had moeten betalen, indien werknemer met ingang van de indiensttreding elders of wegens vestiging als zelfstandig ondernemer geen ontslag had genomen. Met ingang van de datum ontslag als bedoeld in dit lid vervallen, behoudens het gestelde in lid 6, de rechten die een werknemer aan de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid kan ontlenen.

5. Een werknemer behoudt tijdens de mobiliteitsfase het recht om te solliciteren naar een interne vacature, die voor externe werving is opengesteld.
6. Indien een werknemer elders een dienstbetrekking aanvaard heeft en hij binnen één jaar na ontslag buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen wegens reorganisatie of omdat de nieuwe werkgever in surseance van betaling en/of faillissement is geraakt, en hij naar aanleiding daarvan moet worden ontslagen, heeft hij recht op de aanspraken die hij vóór het hem verleende ontslag aan deze regeling had kunnen ontlenen. De door hem naar aanleiding van het hem verleende ontslag ontvangen bonus wordt met die aanspraken verrekend.
7. Indien de werknemer, als bedoeld in dit artikel, tijdens de mobiliteitsfase geen ontslag heeft genomen, wordt hij met ingang van de dag volgende op de laatste dag van de mobiliteitsfase ontslagen. Op hem zijn dan de overige bepalingen van deze regeling van toepassing.
8. Het gestelde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing in fase III van het Protocol Werk en Inkomen.

Hoofdstuk 2A Bovenwettelijke uitkering

Artikel 5 Het recht op aanvulling op de WW-uitkering

1. De betrokkene die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van Hoofdstuk IV WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
2. Op de aanvulling, bedoeld in het eerste lid, zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 van de WW van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5a Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De aanvulling op de WW-uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de uitkering op grond van de WW eindigt.
2. Op de duur van de aanvulling op de WW-uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
3. De uitkering op grond van de WW worden gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 80% van de berekeningsgrondslag en gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 75% van de berekeningsgrondslag en gedurende de resterende duur tot 70% van de berekeningsgrondslag.
4. Bij de vaststelling van de duur van de perioden, bedoeld in het derde lid, gedurende welke aanvulling tot 80% en 75% van de berekeningsgrondslag plaatsvindt:
 - a. wordt artikel 43 WW niet overeenkomstig toegepast, en
 - b. worden de perioden, waarin de betrokkene recht heeft gehad op aanvulling op de ZW-uitkering buiten beschouwing gelaten indien betrokkene op de datum van ontslag ziek was of zich binnen één maand na het tijdstip van zijn ontslag ziek heeft gemeld.
5. Op de hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, van de WW van overeenkomstige toepassing.
6. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 6 Het recht op aanvulling op de ZW-uitkering

De betrokkene die recht op uitkering op grond van de ZW heeft en die recht op aanvulling op de WW-uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.

Artikel 7 Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering. Indien na het einde van de ZW-uitkering het recht op WW-uitkering niet kan herleven omdat er geen uitkeringsduur

resteert, eindigt de aanvulling op de ZW-uitkering in afwijking van de vorige volzin zodra de duur van de WW-uitkering zou zijn verstreken als de betrokkene niet ziek was geworden.

2. De ZW-uitkering wordt aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 5a, derde lid, dat zou hebben gegolden als de betrokkene werkloos zou zijn gebleven of geworden.
3. In afwijking van het tweede lid wordt de uitkering op grond van artikel 3:8 Wet Arbeid en Zorg aangevuld tot 100% van de berekeningsgrondslag.
4. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering wordt de uitkering op grond van de ZW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 7a Wettelijke verplichtingen/sancties

Indien ten aanzien van de uitkering die betrokkene krachtens de WW of krachtens de ZW geniet een verplichting of een sanctie wordt opgelegd, wordt die verplichting eveneens opgelegd danwel die sanctie op overeenkomstige wijze als maatregel toegepast op de aanvullende uitkering.

Artikel 8 Het recht op aansluitende uitkering

1.

- A. De betrokkene die recht heeft op een aanvulling op de WW-uitkering kan, zodra het einde van de WW-uitkering is bereikt, een aanvraag indienen om in aanmerking te komen voor een aansluitende uitkering. Betrokkene heeft recht op een aansluitende uitkering indien, berekend per datum ingang mobiliteitsfase, de duur van de uitkering op grond van de WW zoals aangegeven in de voetnoot(*) korter is dan zijn uitkeringsduur op grond van diensttijd onder voorwaarde dat het ontslag is verleend:
 - in het kader van een reorganisatie, waarbij het niet mogelijk is gebleken werknemer te herplaatsen in een andere functie;
 - wegens verplaatsing van de dienst of het dienstvak of onderdeel daarvan, waarin werknemer werkzaam was;
 - wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor zijn functie, anders dan op grond van ziekte of lichaamsgebreken;
 - wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte;tenzij betrokkene:
 - ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering of een WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - ter zake van dat ontslag recht heeft op een suppletie of een WGA-uitkering.
- B. De betrokkene, die op de datum ontslag recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is vastgesteld dan 80%. De hoogte en de duur van de bovenwettelijke uitkering wordt vastgesteld te rekenen van de datum van ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.
- C. De betrokkene, die op de datum ontslag recht heeft op een WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage is vastgesteld dan 35%. De hoogte en de duur van de bovenwettelijke uitkering wordt vastgesteld te rekenen van de datum van ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.
- D. De uitkeringsduur van de betrokkene op grond van diensttijd bedraagt drie maanden, vermeerderd met:
 - indien hij op de datum aanvang mobiliteitsfase de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt: 18% van zijn diensttijd;
 - indien hij op de datum aanvang mobiliteitsfase 21 jaar oud is: 19,5% van zijn diensttijd, en zo per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5%;
 - indien hij op de datum aanvang mobiliteitsfase 60 jaar of ouder is: 78% van zijn diensttijd, met dien verstande dat de aldus berekende uitkeringsduur in ieder geval eindigt op de eerste dag

van de kalendermaand volgend op die waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

- E. Indien het recht op WW-uitkering van de betrokkene na afloop van een periode van ZW-uitkering niet kan herleven omdat er geen uitkeringsduur resteert, gaat in afwijking van de eerste volzin de aansluitende uitkering in zodra het recht op aanvulling op de ZW-uitkering is geëindigd.
2. Op de aansluitende uitkering zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 WW van overeenkomstige toepassing.
 3. In afwijking van het tweede lid eindigt het recht op aansluitende uitkering niet voor zover de betrokkene:
 - a. recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a of b WW, of
 - b. geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a of b WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar bedoelde wetten is geëindigd, of
 - c. niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden in verband met een situatie als bedoeld onder a en b. dit is de duur vastgesteld met toepassing van het gestelde in artikel 42, lid één van de WW zoals dit op 1 april 2005 geldt, luidende:

Art. 42 Te rekenen vanaf de eerste dag waarop het recht op uitkering is ontstaan, is de duur van de loongerelateerde uitkering bij een arbeidsverleden van ten minste:

 - 4 jaren, zes maanden
 - 5 jaren, negen maanden
 - 10 jaren, een jaar
 - 15 jaren, anderhalf jaar
 - 20 jaren, 2 jaar
 - 25 jaren, tweeënhalf jaar
 - 30 jaren, 3 jaar
 - 35 jaren, vier jaar, en
 - 40 jaren, vijf jaar.

Artikel 9 Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

1. De duur van de aansluitende uitkering is gelijk aan de hoeveelheid tijd waarmee de uitkeringsduur op grond van diensttijd, bedoeld in artikel 8, eerste lid onder D, de daar bedoelde uitkeringsduur op grond van de WW* overtreft, verminderd met drie jaren. Voor de werknemer die is geboren vóór 1 januari 1950 én die op 1 april 1997 werknemer was in de zin van het FPU-reglement basisuitkering en aanvullende uitkering (art. 4, lid 1 juncto 3 van dat reglement) én ten aanzien van wie de aansluitende uitkering eindigt vóór het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, wordt de aansluitende uitkering verlengd tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
2. Op de duur van de aansluitende uitkering is artikel 43, eerste lid, WW niet van overeenkomstige toepassing. Het gestelde in artikel 5a, vierde lid van deze regeling is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de aansluitende uitkering.
3. De aansluitende uitkering bedraagt per dag het percentage van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 5a, derde lid, met inachtneming van de termijn waarover de betrokkene reeds recht heeft gehad op bovenwettelijke uitkering.
4. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

* zie voetnoot bij artikel 8, lid 1 onder A

Artikel 9a Verplichtingen/maatregelen

De verplichtingen en de sancties krachtens de WW ten aanzien van de werkloosheidsuitkering worden op overeenkomstige wijze als verplichting danwel maatregel toegepast danwel opgelegd op de aansluitende uitkering.

Artikel 10 Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering

1. De artikelen 22 tot en met 27 en 28 WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.

2. De artikelen 28, 30, 30a, 31, eerste lid, 37, 38a, eerste en vierde lid, 44, 45, 49 en 54 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
3. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan door of namens werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, worden geweigerd met toepassing van het gestelde in bijlage 4.

Artikel 11 De betaling van de bovenwettelijke uitkering

1. De artikelen 30 tot en met 40 WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
2. De artikelen 31, tweede tot en met vijfde lid, 32 tot en met 33b, 40 tot en met 42, 47 tot en met 48, 50 en 85 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
3. In de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid, onderdeel a, wordt de daar bedoelde uitkering waarop de betrokkene recht heeft, geheel in mindering gebracht op de aansluitende uitkering. Artikel 7, vierde lid, is van overeenkomstige toepassing. Dit lid is mede van toepassing indien de betrokkene bij het begin van zijn aansluitende uitkering recht heeft op een ZW-uitkering.

Hoofdstuk 3 De overlijdensuitkering

Artikel 12

1. Indien de betrokkene die recht heeft op bovenwettelijke uitkering, overlijdt:
 - a. wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in de artikelen 35 en 36 ZW en artikel 23 Toeslagenwet, aangevuld tot 100% van de berekeningsgrondslag over een tijdvak van drie maanden;
 - b. wordt, indien er geen recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de betrokkene niet meer verzekerd is op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 en artikel 36, eerste lid, ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder a.
2. De overlijdensuitkering, bedoeld in het eerste lid, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in ieder geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
3. Op de overlijdensuitkering, bedoeld in het eerste lid, worden andere bedragen waarop de nabestaanden ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de betrokkene, in mindering gebracht voor zover deze dienstbetrekkingen, of inkomsten uit of in verband daarmee, hebben geleid tot een vermindering van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet of de bovenwettelijke uitkering van de betrokkene.
4. Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde bedragen op grond van deze regeling, worden met de overlijdensuitkering verrekend.
5. De artikelen 33 tot en met 33b ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Hoofdstuk 4 Vervallen

Hoofdstuk 5 Re-integratiebevorderende regelingen

Artikel 14 Loonsuppletie

1. De betrokkene, wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur, bedoeld in het zesde lid, geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, met uitzondering van een arbeidsverhouding die op grond van artikel 4 of 5 WW als dienstbetrekking wordt beschouwd, heeft recht op loonsuppletie indien het loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de berekeningsgrondslag.
2. Het eerste lid is mede van toepassing op de betrokkene die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard. Voor de toepassing van het eerste lid wordt ten aanzien van deze betrokkene gehandeld alsof hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gehad.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de betrokkene geen recht op loonsuppletie indien zijn bovenwettelijke uitkering blijvend geheel is of zou zijn geweigerd.
4. Het recht op loonsuppletie eindigt:
 - a. voor zover de betrokkene arbeidsuren, alsmede het recht op onverminderde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
 - b. zodra de betrokkene het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
 - c. met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in het zevende lid, indien over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de berekeningsgrondslag;
 - d. zodra de omstandigheid, bedoeld in het derde lid, zich voordoet;
 - e. zodra de duur van de loonsuppletie is verstreken.
5. Indien het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van het vierde lid, onderdeel a, b of c, heeft de betrokkene opnieuw recht op loonsuppletie indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen, heeft opgehouden te bestaan en de betrokkene binnen de duur, bedoeld in het zesde lid, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld in het eerste of tweede lid en het derde lid. Over een tijdvak waarin recht op loonsuppletie bestaat op grond van meer dan één recht op bovenwettelijke uitkering, komt alleen het hoogste recht op loonsuppletie tot uitbetaling.
6. De loonsuppletie duurt:
 - a. voor de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag;
 - b. voor de betrokkene, bedoeld in het tweede lid, uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene werkloos zou zijn geworden.
7. De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de betrokkene recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de duur, bedoeld in het zesde lid, nog niet is verstreken.
8. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds de berekeningsgrondslag, beiden herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.
9. In afwijking van het achtste lid wordt indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad, voor de berekening bedoeld in het achtste lid de berekeningsgrondslag vermenigvuldigd met de urenomvang per week van de nieuwe dienstbetrekking, gedeeld door de urenomvang per week van het recht op bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad. Indien de nieuwe dienstbetrekking geen vaste urenomvang of vaste gemiddelde urenomvang per week heeft, wordt bij deze berekening de gemiddelde urenomvang per week in de berekeningsperiode, bedoeld in het zevende lid, in aanmerking genomen. Dit lid wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als het recht op bovenwettelijke uitkering een urenomvang per week heeft, gelijk aan die van een volledige dienstbetrekking.
10. De betrokkene die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:

- a. binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen;
 - b. de door werkgever volgens bijlage 1 bepaalde controlevoorschriften loonsuppletie na te leven;
 - c. in voldoende mate te trachten passende arbeid tegen een hoger loon te verkrijgen en, indien hem zulke arbeid wordt aangeboden, deze te aanvaarden. Indien de betrokkene deze verplichtingen niet nakomt, zijn de artikelen 23 en 27 WW van overeenkomstige toepassing.
11. Artikel 25 WW is van overeenkomstige toepassing op de loonsuppletie. Indien de betrokkene de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan door of namens werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk worden geweigerd met toepassing van het gestelde in bijlage 4.
12. De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de artikelen 30 en 36 tot en met 40 WW van overeenkomstige toepassing.
13. Voor de toepassing van dit artikel:
- a. wordt een loonsuppletie uit anderen hoofde of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, waarop de betrokkene recht heeft, geacht deel uit te maken van het loon uit de nieuwe dienstbetrekking;
 - b. wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als de berekeningsgrondslag.

Artikel 15 Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking

1. Voor zover de betrokkene die recht heeft op bovenwettelijke uitkering na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking:
 - a. opnieuw werkloos is en een nieuw recht op WW-uitkering heeft binnen de duur, bedoeld in het vierde en vijfde lid,
 - b. recht heeft op een ZW-uitkering en een nieuw recht op WW-uitkering als bedoeld onder a zou hebben verkregen als hij niet ziek zou zijn geweest, herleeft zijn recht op bovenwettelijke uitkering overeenkomstig dit artikel.
2. Indien de betrokkene ter zake van zijn arbeidsurenverlies als betrokkene geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard, heeft hij recht op bovenwettelijke uitkering overeenkomstig dit artikel voor zover hij:
 - a. een recht op WW-uitkering verkrijgt binnen de duur van de bovenwettelijke uitkering zoals die voor hem zou gelden per de datum van het arbeidsurenverlies als betrokkene, of
 - b. recht heeft op een ZW-uitkering en een recht op WW-uitkering als bedoeld onder a zou hebben verkregen als hij niet ziek zou zijn geweest.
3. De bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt blijvend geheel geweigerd indien deze blijvend geheel zou zijn geweigerd als er ten gevolge van het arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op WW-uitkering zou zijn ontstaan.
4. De bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid, duurt:
 - a. voor de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, uiterlijk tot het einde van de duur van zijn bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag;
 - b. voor de betrokkene, bedoeld in het tweede lid, uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene werkloos zou zijn geworden.
5. Artikel 43 WW is niet van overeenkomstige toepassing op de uitkeringsduur, bedoeld in het vierde lid.
6. De hoogte van de bovenwettelijke uitkering is gelijk aan het percentage van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 5a, derde lid of artikel 9, derde lid, dat:
 - a. op de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, van toepassing zou zijn geweest als hij vanaf de eerste werkloosheidsdag onafgebroken recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gehad;
 - b. op de betrokkene, bedoeld in het tweede lid, van toepassing zou zijn geweest als hij vanaf het arbeidsurenverlies als betrokkene onafgebroken recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gehad.
7. Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de bovenwettelijke uitkering op

grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot het percentage, bedoeld in artikel 5a, derde lid, of artikel 9, derde lid, dat voor de betrokkene geldt op grond van het vijfde lid. Artikel 5a, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16 Afkoop

1. Op aanvraag van de betrokkene kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht volgens het bepaalde in bijlage 2.
2. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht, heeft de betrokkene geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, zolang hij niet opnieuw een recht op bovenwettelijke uitkering op grond van de onderhavige regeling heeft verkregen.

Artikel 17 Vergoeding van verhuiskosten

Aan de betrokkene, die werkzaamheden gaat verrichten, kan op zijn aanvraag een eenmalige tegemoetkoming worden verleend in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing volgens het bepaalde in bijlage 3.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 18 Aanpassing uitkeringspercentages in geval van wijziging van het uitkeringspercentage op grond van de WW

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene wijziging ondergaat, zullen cao-partners over de eventuele consequenties voor de onderhavige regeling overleg voeren.

Artikel 18a Uitvoeringsbepalingen

1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist werkgever.
2. In uitzonderlijke individuele gevallen kan werkgever - rekening houdende met de feiten en omstandigheden - ten gunste afwijken van het gestelde in deze regeling.
3. De bepalingen ten aanzien van arbeidsongeschiktheid zijn slechts van toepassing voor zover dat mogelijk is bij samenloop met de Wet WIA.

Artikel 19 Overgangsbepalingen

1. Ten aanzien van ontslaguitkeringen die zijn toegekend op een datum voorafgaand aan de ingangsdatum van fase 2 van de Wet overheidsperoneel onder de werknemersverzekeringen, te weten 1 januari 2001, blijft het regime van kracht zoals dat gold op 31 december 2000.
2. De Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid ABP | Loyalis vervalt met ingang van 1 oktober 2006.
3. Op werknemers waarvan vóór 1 oktober 2006 schriftelijk is vastgelegd dat het dienstverband zal worden beëindigd op of na 1 oktober 2006, hetgeen blijkt uit een vóór 1 oktober 2006 bij het CWI ingediende aanvraag voor een ontslagvergunning of uit een vóór 1 oktober 2006 ingediend verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter, blijft de Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid ABP | Loyalis van toepassing.
4. Op betrokkenen waaraan een bovenwettelijke uitkering is toegekend vóór 1 oktober 2006 blijft de regeling, op grond waarvan zij een bovenwettelijke uitkering ontvangen, van toepassing.
5. Betrokkenen van wie het ontslag is ingegaan vóór 1 januari 2007 en waaraan met toepassing van de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten ABP | Loyalis een suppletie is toegekend blijft genoemde regeling en de daarop gebaseerde uitvoeringsvoorschriften van toepassing zoals deze luiden op 31 december 2006.

Artikel 20 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid".

Bijlage 1

Controlevoorschriften loonsuppletie als bedoeld in artikel 14, tiende lid, van de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid.

Artikel 1

In deze voorschriften wordt verstaan onder:

- a. werkgever, betrokkene: hetgeen daaronder wordt verstaan in de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid;
- b. loonsuppletie: een loonsuppletie als bedoeld in artikel 14 van de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid;
- c. LMA: de instantie door werkgever aangewezen om namens hem de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid uit te voeren.

Artikel 2

De betrokkene die in aanmerking wil komen voor loonsuppletie, dient een aanvraag in bij het LMA. De aanvraag vindt plaats door het indienen van een door LMA beschikbaar gesteld aanvraagformulier, dat volledig en juist is ingevuld, dat is voorzien van de gevraagde bijlagen, en dat door de betrokkene is ondertekend.

Artikel 3

De betrokkene die een aanvraag om loonsuppletie heeft ingediend, is verplicht:

- a. periodiek, op de tijdstippen en op de wijze hem opgedragen door LMA, opgave te doen van de werkzaamheden die hij heeft verricht en van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden heeft genoten over de periode waarin hij aanspraak maakt op loonsuppletie;
- b. op een aangegeven tijd en plaats te verschijnen op verzoek van LMA;
- c. controle mogelijk te maken door LMA werknemers, die zich met een daartoe strekkende machtiging kunnen legitimeren;
- d. een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats onverwijld te melden aan;
- e. LMA desgevraagd inzage te verstrekken in en tegen kostprijs kopieën verstrekken van boeken, bescheiden, stukken en andere gegevensdragers, voor zover deze betekenis kunnen hebben voor het recht op loonsuppletie of voor het bedrag van de loonsuppletie dat aan de betrokkene wordt betaald;
- f. LMA desgevraagd verklaringen over te leggen afkomstig van en ondertekend door zijn nieuwe werkgever of nieuwe werkgevers of relevante derden, waarin dezen de juistheid van door de betrokkene in verband met de loonsuppletie verstrekte gegevens bevestigen.

Bijlage 2

Regels inzake afkoop van het recht op bovenwettelijke uitkering als bedoeld in artikel 16 van de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid.

Artikel 1

In deze regels wordt verstaan onder:

- a. werkgever, betrokkene, berekeningsgrondslag, bovenwettelijke uitkering, WW, ZW: hetgeen daaronder wordt verstaan in de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid;
- b. afkoop: afkoop als bedoeld in artikel 16 van de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid;
- c. afkoopdatum: de datum vanaf welke het recht op bovenwettelijke uitkering wordt afgekocht;
- d. LMA: de instantie door werkgever aangewezen om namens hem de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid uit te voeren.

Artikel 2

De betrokkene kan zijn recht op bovenwettelijke uitkering voor de nog resterende duur afkopen indien hij werkzaamheden gaat verrichten als zelfstandig ondernemer, dan wel bestaande werkzaamheden als zelfstandig ondernemer uitbreidt.

Artikel 3

1. De betrokkene die zijn recht op bovenwettelijke uitkering wil afkopen, dient een schriftelijk, door hem ondertekend, verzoek tot afkoop in bij LMA. Dit verzoek bevat de reden voor afkoop en de gewenste afkoopdatum.
2. De betrokkene kan zijn verzoek om afkoop schriftelijk intrekken zolang de afkoopsom niet is betaald. LMA bevestigt de ontvangst van de intrekking schriftelijk aan de betrokkene.

Artikel 4

1. Binnen een maand na de door de betrokkene gewenste afkoopdatum, of indien dat later is, binnen een maand nadat LMA het verzoek om afkoop heeft ontvangen, deelt LMA de betrokkene schriftelijk mee wat het voornemens is te beslissen, indien:
 - a. het voornemen bestaat het verzoek in te willigen, of
 - b. LMA van oordeel is dat er aanleiding is het verzoek niet in te willigen per de door de betrokkene genoemde afkoopdatum, maar wel per een andere datum. Bij deze mededeling vermeldt LMA de hoogte van de afkoopsom die bij de voorgenomen beslissing zou gelden en stelt het de betrokkene een redelijke termijn om zijn verzoek om afkoop schriftelijk te bevestigen, aan te passen of in te trekken.
2. LMA neemt zo spoedig mogelijk na de ontvangst van een bevestiging of aanpassing als bedoeld in het eerste lid, een beslissing op het verzoek om afkoop.
3. LMA wijst het verzoek om afkoop af indien de betrokkene ondanks herhaald verzoek:
 - a. niet genoegzaam aantoont dat een omstandigheid als bedoeld in artikel 2 zich voordoet, of
 - b. niet reageert op de mededeling, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 5

1. De afkoopsom wordt gesteld op 30% van het bedrag aan bovenwettelijke uitkering dat de betrokkene vanaf de afkoopdatum zou hebben ontvangen als de omstandigheden, bedoeld in artikel 2, die voor de betrokkene reden tot afkoop zijn, zich niet zouden hebben voorgedaan.
2. Bij de berekening van de afkoopsom wordt geen rekening gehouden met de gevolgen van:
 - a. indexeringen van de berekeningsgrondslag per een datum na de afkoopdatum;
 - b. een eventueel recht van de betrokkene op een uitkering op grond van de ZW op of na de afkoopdatum;

- c. overige omstandigheden die zich op of na de afkoopdatum voordoen, voor zover deze geen invloed hebben op de bovenwettelijke uitkering over de periode vóór de afkoopdatum.

Artikel 6

1. De afkoopsom wordt betaald binnen een maand nadat de beslissing tot inwilliging van het verzoek tot afkoop schriftelijk aan betrokkene is meegedeeld.
2. Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde bedragen op grond van de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid kunnen met de afkoopsom ineens worden verrekend.
3. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de afkoopsom voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Bijlage 3

Regels inzake de vergoeding van verhuiskosten als bedoeld in artikel 17 van de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid.

Artikel 1

In deze regels wordt verstaan onder:

- a. werkgever, betrokkene, bovenwettelijke uitkering: hetgeen daaronder wordt verstaan in de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid;
- b. reisafstand: de afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, vastgesteld op de wijze zoals ten tijde van de beslissing op het verzoek van de betrokkene gebruikelijk is voor de inkomstenbelasting;
- c. LMA: de instantie door werkgever aangewezen om namens hem de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid uit te voeren.

Artikel 2

1. De betrokkene heeft recht op vergoeding van verhuiskosten indien:
 - a. hij recht heeft op een bovenwettelijke uitkering, die niet blijvend geheel is geweigerd, en waarvan de duur niet verstrijkt of zonder de aanvaarding van werkzaamheden zou zijn verstreken binnen 12 maanden na de ingangsdatum van de werkzaamheden, en
 - b. hij werkzaamheden aanvaardt die naar verwachting ten minste 12 maanden zullen duren, en
 - c. die werkzaamheden leiden tot een eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering voor ten minste de helft van het aantal uren per week waarvoor hij onmiddellijk vóór de aanvang van die werkzaamheden recht had op bovenwettelijke uitkering, en
 - d. verhuizing voor het aanvaarden van die werkzaamheden noodzakelijk is.
2. Verhuizing wordt geacht noodzakelijk te zijn voor het aanvaarden van werkzaamheden indien de werkzaamheden bestaan uit een nieuwe dienstbetrekking, de betrokkene uit hoofde van die dienstbetrekking verplicht is binnen een bepaald gebied te wonen, de betrokkene buiten dat gebied woont, en hij naar dat gebied verhuist.
3. Verhuizing wordt mede geacht noodzakelijk te zijn voor het aanvaarden van werkzaamheden indien de reisafstand tussen de woonplaats van de betrokkene en diens standplaats voor de werkzaamheden vóór de verhuizing ten minste 50 kilometer, en na de verhuizing ten hoogste 15 kilometer bedraagt.

Artikel 3

1. De betrokkene die in aanmerking wil komen voor vergoeding van verhuiskosten, dient een schriftelijk, door hem ondertekend verzoek in bij LMA. Het verzoek bevat de aard, de urenomvang per week, de ingangsdatum en de plaats van de werkzaamheden, de verhuisdatum en het oude en nieuwe woonadres.
2. Een verzoek om vergoeding van verhuiskosten wordt niet meer in behandeling genomen als het meer dan 6 maanden na de verhuizing waarop het betrekking heeft, is ontvangen door LMA.
3. De betrokkene verstrekt desgevraagd aan LMA bewijs van zijn verhuizing en van andere feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor het recht op en de hoogte van de vergoeding van verhuiskosten.
4. LMA neemt binnen een maand na de verhuizing, of als dat later is, binnen een maand nadat het verzoek om vergoeding van verhuiskosten is ontvangen, een beslissing op het verzoek om vergoeding van verhuiskosten.

Artikel 4

1. De vergoeding van verhuiskosten bedraagt € 1.361,34.
2. Indien de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde een vergoeding van verhuiskosten ontvangt, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 5

1. De vergoeding van verhuiskosten wordt betaald binnen een maand nadat de inwilliging van het verzoek tot vergoeding van verhuiskosten schriftelijk aan de betrokkene is meegedeeld, of als dat later is, binnen een maand na de verhuizing.
2. Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde bedragen op grond van de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid kunnen met de vergoeding van verhuiskosten ineens worden verrekend.
3. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op een vergoeding van verhuiskosten voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Bijlage 4

Regeling sanctivering overtreding inlichtingenplicht als bedoeld in artikel 10, derde lid en artikel 14, elfde lid, van de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid.

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werkgever, betrokkene, bovenwettelijke uitkering, loonsuppletie, WW, ZW: hetgeen daaronder wordt verstaan in de Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid;
- b. inlichtingenplicht: de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW, voor zover deze van overeenkomstige toepassing is op de bovenwettelijke uitkering of de loonsuppletie;
- c. benadelingsbedrag, boete, categorie: hetgeen daaronder wordt verstaan in het Boetebesluit socialeverzekeringswetten;
- d. maatregel: een gehele of gedeeltelijke weigering van de bovenwettelijke uitkering of de loonsuppletie als bedoeld in artikel 3;
- e. dringende reden: een dringende reden als bedoeld in de WW en de ZW;
- f. LMA: de instantie door werkgever aangewezen om de Regeling bovenwettelijke aanspraken namens hem uit te voeren.

Artikel 2 Waarschuwing

Indien ten aanzien van het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht op grond van de WW of de ZW zou zijn volstaan met een schriftelijke waarschuwing, wordt volstaan met een schriftelijke waarschuwing.

Artikel 3 Maatregelen

1. Indien op grond van de WW of de ZW ten aanzien van het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht:
 - a. een boete zou zijn opgelegd van de eerste of tweede categorie, wordt de bovenwettelijke uitkering respectievelijk de loonsuppletie voor de helft geweigerd gedurende 13 weken;
 - b. een boete zou zijn opgelegd van de derde of vierde categorie, wordt de bovenwettelijke uitkering respectievelijk de loonsuppletie voor de helft geweigerd gedurende 26 weken;
 - c. een boete zou zijn opgelegd van de vijfde of een hogere categorie, wordt de bovenwettelijke uitkering respectievelijk de loonsuppletie blijvend geheel geweigerd.
2. Bij de bepaling van de categorie van boete die zou zijn opgelegd, worden voor de berekening van het benadelingsbedrag de uitkering op grond van de WW en de ZW buiten beschouwing gelaten en de bovenwettelijke uitkering en de loonsuppletie afzonderlijk van elkaar in aanmerking genomen.
3. De maatregelen, bedoeld in het eerste lid, gaan in bij het begin van de periode waarover de betrokkene ten aanzien van zijn bovenwettelijke uitkering respectievelijk loonsuppletie niet of niet behoorlijk aan de inlichtingenplicht heeft voldaan. Betreft dit meerdere perioden, dan wordt het benadelingsbedrag over die perioden samengeteld en gaat de maatregel in bij het begin van de eerste van die perioden. Perioden waarover al een maatregel is opgelegd of een schriftelijke waarschuwing is gegeven of waarop artikel 4, eerste lid, van toepassing is, blijven daarbij buiten beschouwing.

Artikel 4 Verwijtbaarheid

1. Indien de betrokkene de inlichtingenplicht niet of niet behoorlijk is nagekomen en hem dit in het geheel niet te verwijten is, wordt geen maatregel opgelegd en geen schriftelijke waarschuwing gegeven.
2. Indien LMA, gelet op de mate waarin de betrokkene de overtreding van de inlichtingenplicht kan worden verweten, de op grond van artikel 3 vastgestelde maatregel te zwaar wordt geacht, kan het de naastlagere maatregel opleggen. Voor de toepassing van artikel 3, lid 1 onder a betekent dit dat wordt volstaan met een schriftelijke waarschuwing.

Artikel 5 Recidive

Indien aan de betrokkene schriftelijk is bekend gemaakt dat hem op grond van deze regeling een maatregel is opgelegd en hij binnen twee jaar na deze bekendmaking opnieuw de inlichtingenplicht niet nakomt, kan LMA de naasthogere maatregel opleggen.

Artikel 6 Dringende reden

Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan LMA besluiten van het opleggen van een maatregel af te zien.

Bijlage 6

Oproepkrachten callcenter

Gelet op de aard van het werk is flexibiliteit van inzet, afhankelijk van het werkaanbod, een vereiste voor oproepkrachten werkzaam in het callcenter geldt dan ook het volgende:

- a. het dienstrooster wordt op iedere donderdag voor de week daaropvolgend vastgesteld;
- b. er wordt uitgegaan en rekening gehouden met de dagen en uren waarop werknemer aangegeven heeft beschikbaar te zijn;
- c. de arbeidsduur per week kan minimaal 12 uren en maximaal 38 uren per week zijn;
- d. de variabele werktijd is niet op hen van toepassing;
- e. de bedrijfstijd is de voor het bedrijf geldende bedrijfstijd;
- f. de jaarlijkse arbeidsduur wordt bruto vastgesteld uitgaande van de gemiddelde arbeidsduur per week, dus $52 \times \dots \text{ uren} = \dots \text{ uren}$. In de bruto jaarlijkse arbeidsduur zijn begrepen de feestdagen als bedoeld in Hoofdstuk 7, artikel 6 van de cao APG Groep en de vakantie-uren van één kalenderjaar;
- g. op de feestdagen – indien die op een werkdag vallen – wordt de werknemer geacht standaard 3 uren te hebben gewerkt;
- h. als overwerk wordt aangemerkt alle gewerkte uren die:
 - buiten de bedrijfstijd liggen;
 - binnen de bedrijfstijd liggen en uitgaan boven het aantal uren van 8 gewerkte uren op één werkdag;
 - buitengewoon verlof wegens onverwachte gebeurtenissen. Valt de gebeurtenis op een dag dat men ingeroosterd is, dan gelden de ingeroosterde uren als buitengewoon verlof;
- i. woon-werkverkeer: er staat van te voren niet vast op welke dagen en op hoeveel dagen men moet werken, daarom zal de tegemoetkoming per maand achteraf bepaald worden op basis van het werkelijk aantal gewerkte dagen in die maand.

Sociaal Plan APG GROEP

plan voor de opvang van de sociale gevolgen van reorganisaties

Inhoud

Hoofdstuk 1	Definities	4
Artikel 1.	Werkgever	4
Artikel 2.	Werknemer	4
Artikel 3.	Vakorganisaties	4
Artikel 4.	Reorganisatie.....	4
Artikel 5.	Functie	4
Artikel 6.	Nieuwe functie	4
Artikel 7.	Gelijkblijvende functie.....	4
Artikel 8.	Niet gelijkblijvende functie	4
Artikel 9.	Passende functie	4
Artikel 10.	Functieschaal.....	4
Artikel 11.	Formatieplaatsenplan	5
Artikel 12.	Salaris.....	5
Artikel 13.	Salarisperspectief	5
Artikel 14.	Duur dienstverband (Anciënniteit)	5
Artikel 15.	Afspiegelingsbeginsel.....	5
Artikel 16.	Bedrijfsonderdeel.....	5
Artikel 17.	Uitwisselbare functies	5
Hoofdstuk 2	Inleiding	6
Hoofdstuk 3	Uitgangspunten	7
Artikel 1.	Gezamenlijke verantwoordelijkheid.....	7
Artikel 2.	Formatieplan.....	7
Artikel 3.	Gefaseerde aanpak	7
Artikel 4.	Rol vakorganisaties	7
Hoofdstuk 4	Vaststelling van boventalligheid	8
Artikel 1.	Verschillende oorzaken van boventalligheid	8
Artikel 2.	Afspiegelingsprincipe.....	8
Artikel 3.	Uitwerking	8
Artikel 4.	Voorbeeld afspiegeling	9
Hoofdstuk 5	Interne zoekfase	10
Hoofdstuk 6	Remplaçantenregeling	11
Hoofdstuk 7	Boventalligheid	12
Artikel 1.	Mededeling van boventalligheid	12
Artikel 2.	Mobiliteitsplan	12
Artikel 3.	Duur boventalligheidsfase	12
Artikel 4.	Positie binnen de organisatie en activiteiten gedurende de boventalligheidsfase	12
Hoofdstuk 8	Interne herplaatsing	14
Artikel 1.	Belangstellingsregistratie.....	14
Artikel 2.	Gelijkblijvende functies	14
Artikel 3.	Niet gelijkblijvende functies	14
Artikel 4.	Nieuwe functies	14
Artikel 5.	Aanbod passende functie binnen APG Groep	14
Artikel 6.	Procedureel / bedenktijd.....	14
Artikel 7.	Bezwaar/weigering passende functie	14
Artikel 8.	Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing	15
Hoofdstuk 9	Voorzieningen	16
Artikel 1.	Detachering bij externe werkgever	16
Artikel 2.	Outplacement en loopbaanadvies	16
Artikel 3.	Verlof voor sollicitaties	16
Artikel 4.	Concurrentie- of relatiebeding	16
Hoofdstuk 10	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	17

Artikel 1.	Beëindigingsvergoeding	17
Artikel 2.	Kosten rechtsbijstand	18
Artikel 3.	Fictieve opzegtermijn.....	18
Artikel 4.	Vroegtijdig vertrek bij boventaligheid	18
Artikel 5.	Referenties en getuigschrift.....	18
Artikel 6.	Opzegtermijn voor de werknemer	18
Hoofdstuk 11	Overige regelingen	19
Artikel 1.	Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen	19
Artikel 2.	Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	19
Artikel 3.	Jubilea	19
Hoofdstuk 12	Bezwarencommissie	20
Hoofdstuk 13	Werkingsfeer en werkingsduur	22
Artikel 1.	Werkingsfeer.....	22
Artikel 2.	Werkingsduur.....	22
Artikel 3.	Evaluatie	22
Artikel 4.	Aanpassing	22
Artikel 5.	Toekomstig sociaal plan	
Artikel 6.	Overleg in specifieke situaties	23
Hoofdstuk 14	Algemene bepalingen en voorwaarden	24
Artikel 1.	Informatieverstrekking door werkgever	24
Artikel 2.	Vastlegging uitgangspositie t.b.v. het afspiegelingsbeginsel	24
Artikel 3.	Informatieverstrekking door werknemer	24
Artikel 4.	Fiscale afwikkeling.....	24
Artikel 5.	Mogelijkheid tot bezwaar	24
Artikel 6.	Beschikbaarstelling Sociaal Plan.....	24
Artikel 7.	Uitleg en aanvulling Sociaal Plan	24
Artikel 8.	Hardheidsclausule	25
Bijlage 1 bij het Sociaal Plan Vaststelling bedrijfsonderdeel		Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1. Werkgever

Voor de werknemers werkzaam bij APG Groep N.V., de directie APG Groep N.V., voor de werknemers werkzaam bij APG Rechtenbeheer N.V., de directie APG Rechtenbeheer N.V., voor de werknemers werkzaam bij Loyalis, de directie van Loyalis N.V., voor de medewerkers werkzaam bij APG Asset Management N.V., de directie van APG Asset Management N.V., voor werknemers werkzaam bij APG Treasury Center B.V., de directie van APG Treasury Center B.V., voor de werknemers bij APG Diensten B.V., de directie APG Diensten B.V., voor de werknemers bij InAdmin N.V., de directie InAdmin N.V., voor de werknemers bij APG Service Partners B.V., de directie APG Service Partners B.V. en voor de werknemers werkzaam bij APG Deelnemingen N.V., de directie APG Deelnemingen N.V.

Artikel 2. Werknemer

De werknemer die overeenkomstig de bepalingen van de vigerende cao een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever.

Artikel 3. Vakorganisaties

FNV, gevestigd te Amsterdam, CMHF, gevestigd te Den Haag, De Unie, gevestigd te Culemborg, VCPS, gevestigd te Den Haag en CNV Connectief, gevestigd te Den Haag.

Artikel 4. Reorganisatie

Een inkrimping of wijziging van de werkzaamheden die leidt tot wijziging van functie(s), herplaatsing van werknemers en/of boventalligverklaring, met gevolgen voor de rechtspositie van de werknemer.

Artikel 5. Functie

De functienaam zoals opgenomen in de personeelsadministratie of – indien dit onvoldoende overeenkomt met de feitelijke situatie – het samenstel van werkzaamheden dat door werkgever structureel aan werknemer is opgedragen.

Artikel 6. Nieuwe functie

Een functie die in het betreffende organisatieonderdeel voor de reorganisatie niet voorkomt.

Artikel 7. Gelijkblijvende functie

Een gelijkblijvende functie is een functie op hetzelfde functieniveau waarvan de inhoud (feitelijke werkzaamheden) niet wijzigt of slechts zodanig wijzigt dat een willekeurige vervuller van de oorspronkelijke functie in staat is om, eventueel na een inwerkperiode van maximaal twee maanden, deze functie te vervullen.

Artikel 8. Niet gelijkblijvende functie

Indien de functie een hogere of lagere schaal kent dan de oude functie of – ingeval van een gelijkblijvend functieniveau – indien de inwerkperiode voor een willekeurige functiehouders van de oude functie langer is dan 2 maanden.

Artikel 9. Passende functie

Een passende functie is een functie binnen APG die aansluit bij de opleiding en werkervaring van de werknemer, dan wel waarvoor de werknemer binnen een halfjaar geschikt gemaakt kan worden.

Een passende functie moet daarnaast voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De functie is maximaal één schaal lager dan de functie die de werknemer vervulde vóór de reorganisatie;
- De afstand reistijd woon-werk (snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer) wordt niet meer dan anderhalf uur, tenzij de werknemer al een langere reistijd had.

Artikel 10. Functieschaal

De aan het niveau van de functie gekoppelde salarisschaal.

Artikel 11. Formatieplaatsenplan

Een overzicht van:

- de huidige en nieuwe functies (inclusief waardering) en
- de bestaande en toekomstige formatieplaatsen (was/wordt lijst)

Artikel 12. Salaris

Het tussen de werknemer en werkgever overeengekomen bruto maandsalaris (schaal en RSP) zoals bedoeld in de vigerende cao.

Artikel 13. Salarisperspectief

Het normsalaris (RSP 100) van de schaal volgens welke de werknemer wordt beloond.

Artikel 14. Duur dienstverband (Anciënniteit)

Het aantal jaren van het dienstverband met werkgever dan wel de rechtsvoorganger(s) van werkgever inclusief de periode doorgebracht bij werkgever in dienst van derden (bij de bepaling van de lengte van het dienstverband wordt hetgeen hierover is bepaald in het Ontslagbesluit en de "beleidsregels ontslagtaak UWV" in acht genomen).

Artikel 15. Afspiegelingsbeginsel

Dit beginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van het bedrijfsonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in 5 leeftijdsgroepen:

- 15 tot 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar en ouder

De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen moet op een dusdanige manier plaatsvinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en na de inkrimping nagenoeg gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voorgedragen voor ontslag.

Artikel 16. Bedrijfsonderdeel

De ten behoeve van de toepassing van het Sociaal Plan te onderscheiden onderdelen van werkgever. Het begrip Bedrijfsonderdeel heeft dezelfde betekenis als het begrip Bedrijfsvestiging in het Ontslagbesluit (zie ook bijlage 1 bij het Sociaal Plan).

Artikel 17. Uitwisselbare functies

Functies met verschillende benamingen, die naar aard, inhoud, functieniveau, benodigde competenties, beloning en omstandigheden wederkerig vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn, en ter uitvoering van het Ontslagbesluit als dezelfde functie kunnen worden beschouwd. Uitgangspunt is dat een werknemer vrijwel direct inzetbaar moet zijn in de andere – uitwisselbare – functie. De 'overdrachtsperiode' is de periode die een werknemer in het algemeen (dus objectief beschouwd) nodig heeft om in de andere functie ingewerkt te raken. Wat in het gegeven geval een redelijke overdrachtsperiode is, dient aan de hand van bijvoorbeeld de complexiteit van de functies beoordeeld te worden. In de praktijk wordt vaak een periode van enkele dagen tot enkele weken gehanteerd voor de bepalende, essentiële functie-eisen en drie tot zes maanden voor de minder bepalende functie-eisen. Bepalende functie-eisen zijn die functie-eisen waaraan ten minste moet worden voldaan om in de functie inzetbaar te zijn. Naarmate de benodigde overdrachtsperiode langer is, zal eerder dienen te worden geconcludeerd dat de functies niet uitwisselbaar zijn.

Hoofdstuk 2 Inleiding

Om reorganisaties en de daarmee samenhangende personele gevolgen op een verantwoorde wijze te begeleiden, is een sociaal plan van belang.

Te verwachten valt dat in verschillende onderdelen van de organisatie door verschillende oorzaken op beperkte schaal functies komen te vervallen dan wel zodanig van inhoud veranderen dat niet alle werknemers aan de nieuwe functie-eisen kunnen voldoen. Bovendien is het steeds moeilijker om werknemers die hun functie verliezen intern te herplaatsen. Dit blijft overigens nadrukkelijk wel het streven. Het kan voorkomen dat functies veranderen, vervallen of dat werkzaamheden worden verplaatst naar een andere locatie. Het is mogelijk dat werknemers daardoor hun functie verliezen en boventallig worden. APG Groep streeft er naar dat werknemers ander werk vinden binnen of buiten APG Groep. In dit sociaal plan wordt aangegeven welke ondersteuning APG Groep daarbij biedt.

Hoofdstuk 3 Uitgangspunten

Artikel 1. Gezamenlijke verantwoordelijkheid

APG Groep zal zoveel als mogelijk anticiperen op te verwachten ontwikkelingen en deze ook transparant maken voor haar werknemers.

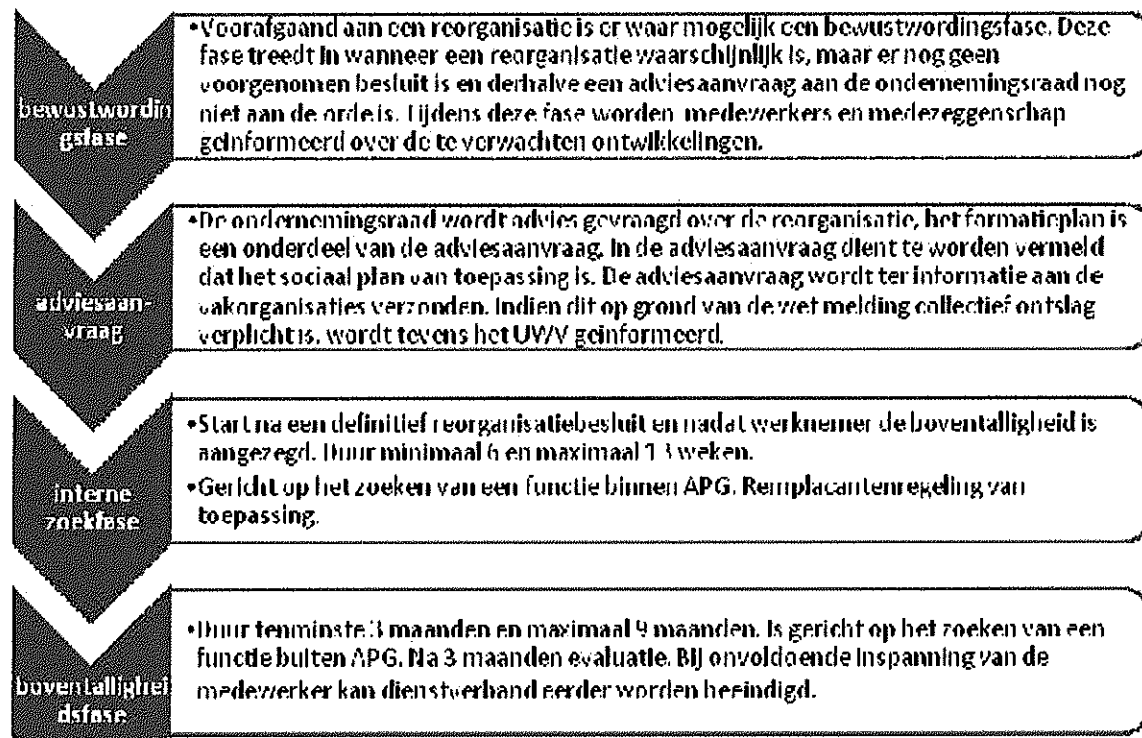
Artikel 2. Formatieplan

APG Groep zal bij iedere reorganisatie een ontwerp formatieplan opstellen of een ontwerpwijziging op het reeds bestaande formatieplan.

Het formatieplan omvat:

- het onderdeel waar de reorganisatie zal plaatsvinden (het bedrijfs onderdeel);
- welke functies vervallen, gelijkblijvend, gewijzigd of nieuw zijn en
- het aantal en de soorten functies (taken en functie-eisen) die in de organisatie vervuld moeten worden, met niveuaanduiding (salarisschaal).

Artikel 3. Gefaseerde aanpak



Artikel 4. Rol vakorganisaties

Afhankelijk van de specifieke omstandigheden kunnen de vakorganisaties in overleg treden om een rol te vervullen bij de uitwerking van de reorganisatie. Als dit aan de orde is zullen de vakorganisaties binnen twee weken na ontvangst van de adviesaanvraag dit bij de werkgever aan de orde stellen.

Hoofdstuk 4 Vaststelling van boventalligheid

Artikel 1. Verschillende oorzaken van boventalligheid

Vermindering aantal arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies

- Een gelijkblijvende functie is een functie op hetzelfde functieniveau waarvan de inhoud (feitelijke werkzaamheden) niet wijzigt of slechts zodanig wijzigt dat een willekeurige vervuller van de oorspronkelijke functie in staat is om, eventueel na een inwerkperiode van maximaal twee maanden, deze functie te vervullen.
- Afspiegeling van toepassing

Functie is niet gelijk blijvend

- De functie heeft een hoger of lager functieniveau dan de oude functie of ingeval van een gelijkblijvend functieniveau, de inwerkperiode voor een willekeurige functiehouder van de oude functie is langer dan 2 maanden. De medewerkers die deze functies vervullen worden boventallig.
- Geen afspiegeling. De interne zoekfase wordt gestart.

Functie vervalt

- De medewerkers die deze functie vervullen worden boventallig
- Geen afspiegeling de interne zoekfase wordt gestart

Werk wordt verplaatst binnen APG

- Bij het verplaatsen van het werk binnen APG, terwijl de functie gelijk blijft, volgt de medewerker de functie. Bij reistijd van meer dan 1,5 uur enkele reis (OV) is dit niet verplicht.
- Geen afspiegeling de interne zoekfase wordt gestart.

Artikel 2. Afspiegelingsprincipe

In het Ontslagbesluit van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 maart 2006 is vastgelegd dat bij de vaststelling van de ontslagvolgorde het afspiegelingsprincipe gebruikt wordt. Dit wordt hieronder uitgewerkt.

Artikel 3. Uitwerking

Boventalligheid als gevolg van vermindering arbeidsplaatsen op gelijkblijvende functies, zal worden bepaald op basis van het afspiegelingsbeginsel. Daarbij gelden de volgende condities:

- het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast op het bedrijfsonderdeel, d.w.z. de uitwisselbare functies binnen het bedrijfsonderdeel;
- als peildatum geldt het moment van het definitieve besluit.
- de vijf leeftijdsklassen die worden onderscheiden zijn: 15 tot 25, 25 tot 35, 35 tot 45, 45 tot 55 en 55 jaar en ouder;
- Als de groep te klein is om het afspiegelingsprincipe te kunnen toepassen, wordt het anciënniteitsprincipe toegepast.

Na de reorganisatie komt de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elke leeftijdsgroep binnen de functie zoveel mogelijk overeen met die van voor de reorganisatie.

Afwijken hiervan kan indien een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat de aanwijzing als boventallige voor het verder functioneren van het bedrijfsonderdeel te bezwaarlijk is.

Artikel 4. Voorbeeld afspiegeling

Binnen een uitwisselbare functie zijn 100 werknemers werkzaam. Als gevolg van een reorganisatie vervallen er 25 arbeidsplaatsen. Vastgesteld wordt wat de verdeling is van de werknemers over de leeftijdscategorieën. Vervolgens worden binnen de leeftijdscategorieën de werknemers met het kortste dienstverband als eerste als boventallige aangewezen (anciënniteitsbeginsel).

Leeftijd	Voor reorganisatie Aantal (%)	Na reorganisatie Aantal (%)	Aantal boventalligen
15 tot 25	0	0	0
25 tot 35	15 (15%)	11 (15%)	4
35 tot 45	45 (45%)	34 (45%)	11
45 tot 55	35 (35%)	26 (35%)	9
55 en ouder	5 (5%)	4 (5%)	1
Totaal	100 (100%)	75 (100%)	

Hoofdstuk 5 Interne zoekfase

Indien het afspiegelingsbeginsel aan de orde is, is het van toepassing op de interne zoekfase en de boventalligheidsfase, met als peildatum de start van de interne zoekfase.

De interne zoekfase duurt minimaal 6 weken en maximaal 13 weken en treedt pas in nadat, na advies van de ondernemingsraad, een definitief reorganisatiebesluit is genomen en de werknemer de boventalligheid aangezegd heeft gekregen.

Bij aanvang van de interne zoekfase wordt aan de werknemers waarvan de functie integraal komt te vervallen meegedeeld dat, en per welke datum zij boventallig zullen worden.

Bij de functies waarbinnen wordt afgespiegeld (bijvoorbeeld de situatie van vermindering van het aantal arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende functies), wordt aan de werknemers meegedeeld dat en per welke datum boventalligheid gaat ontstaan.

Indien de reorganisatie gepaard gaat met een vermindering van formatieplaatsen worden tijdens de interne zoekfase de nodige maatregelen genomen om boventalligheid zoveel als mogelijk te voorkomen, zoals open houden van vacatures, niet verlengen van contracten voor bepaalde tijd en het openstellen van de vrijwillige vertrekregeling.

Op zijn laatst 6 weken voordat de boventalligheid in moet gaan wordt aan de desbetreffende werknemers in een persoonlijk gesprek meegedeeld dat, en per welke datum zij boventallig worden. Het gesprek wordt schriftelijk bevestigd. De boventalligheid gaat in wanneer de formatieplaats van de werknemer komt te vervallen.

De desbetreffende werknemers zijn vanaf de mededeling tot de datum van ingang van de boventalligheid potentieel boventallig en blijven hun functie uitoefenen (tot de datum van boventalligheid). Met behulp van GHR wordt gedurende de interne zoekfase gericht gezocht naar (passende) vacatures binnen APG Groep, met als doel om boventalligheid te voorkomen.

De werknemer voor wie als gevolg van een reorganisatie een andere functie moet worden gezocht, geniet bij de vervulling van vacatures bij gebleken geschiktheid voorrang boven andere interne kandidaten.

Indien het aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen groter is dan het aantal vacatures binnen APG Groep, kan op verzoek van de potentieel boventallige ook al gestart worden met de oriëntatie op de mogelijkheden buiten APG Groep.

Voor de activiteiten gericht op in- of externe herplaatsing krijgt de potentieel boventallige betaald verlof. Dit binnen grenzen van redelijkheid en billijkheid. Slechts wegens zwaarwegende omstandigheden kan verlof geweigerd worden.

Aan het eind van de interne zoekfase moet duidelijk zijn dat alle interne mogelijkheden om boventalligheid te voorkomen, zijn benut.

Bij aanvang van de interne zoekfase is de "Remplaçantenregeling" van hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan van toepassing en wordt steeds meegedeeld hoe lang deze regeling open staat. De vrijwillige vertrekregeling kan gesloten kan worden als deze geen bijdrage meer kan leveren aan het voorkomen van boventalligheid.

Hoofdstuk 6 Remplaçantenregeling

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die vrijwillig vertrekken ontvangen een vergoeding ter grootte van de uitkomst van de kantonrechtersformule (2009).

Peildatum voor de berekening van de vergoeding is de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Voorwaarde voor toekenning van de vergoeding is dat het vrijwillig vertrek direct leidt tot het daadwerkelijk voorkomen/verminderen van boventaligheid, dus tot vertrek van een werknemer die een functie bekleedt waarbinnen boventaligheid gaat ontstaan, of tot plaatsing van een potentieel boventalige werknemer op de vrijkomende arbeidsplaats.

Toekenning is te allen tijde afhankelijk van toestemming van werkgever. Het verzoek kan door werkgever alleen gemotiveerd worden afgewezen in geval van unieke kwaliteiten van de desbetreffende werknemer, of indien het vertrek van de werknemer ernstige problemen oplevert voor de continuïteit van de bedrijfsvoering op de vestiging of de afdeling waar de werknemer werkzaam is. Voorwaarde voor toekenning is voorts dat de werknemer op het moment van beëindiging niet arbeidsongeschikt is, dat hem niet reeds is meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst, om redenen gelegen buiten de reorganisatie, zou moeten eindigen, of dat reeds bekend is dat hij zelf binnen afzienbare tijd de arbeidsovereenkomst zou beëindigen.

De datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt vastgesteld in onderling overleg.

De werknemer van wie het verzoek is afgewezen kan zich, binnen 10 werkdagen na ontvangst van de afwijzing, met zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd wenden tot de bezwarencommissie ex hoofdstuk 12 van dit Sociaal Plan.

Deze regeling gaat steeds in zodra een definitief reorganisatiebesluit is genomen, en eindigt op een per reorganisatie vooraf aan te geven datum.

Hoofdstuk 7 Bovenalligheid

Artikel 1. Mededeling van bovenalligheid

Indien de arbeidsplaats van een werknemer door een reorganisatie komt te vervallen wordt hij bovenallig verklaard en start de bovenalligheidsfase. De bovenalligheidsfase gaat in op de datum dat zijn arbeidsplaats komt te vervallen. Vaststelling van bovenalligheid vindt plaats volgens de criteria van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

Indien vaststaat dat de werknemer bovenallig wordt, zal de direct leidinggevende de werknemer in een persoonlijk gesprek dit, alsmede de datum waarop de bovenalligheid ingaat, mededelen. De werkgever zal deze mededeling uiterlijk de dag na het gesprek schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

Artikel 2. Mobiliteitsplan

Gedurende de bovenalligheidsfase blijft de direct leidinggevende verantwoordelijk voor de herplaatsing(sactiviteiten).

Op het moment dat de mededeling bovenalligheid wordt gedaan, dan wel uiterlijk op het moment dat de bovenalligheidsfase daadwerkelijk begint, wordt door de werknemer in overleg met GHR een individueel mobiliteitsplan opgesteld. GHR kan de werkzaamheden m.b.t. het mobiliteitsplan uitbesteden aan een externe begeleider (bijvoorbeeld een outplacementbureau). Bij omvangrijke reorganisaties is de BU-directeur de eindverantwoordelijke functionaris ten aanzien van de herplaatsing.

In het mobiliteitsplan wordt vastgelegd welke acties op welke termijn door de werknemer en GHR worden ondernomen om tot beëindiging van bovenalligheid te komen. Onderdeel daarvan kan zijn de inzet en financiering van instrumenten en voorzieningen, zoals onderzoek naar beschikbare competenties, scholing, detachering, (professionele) ondersteuning bij het starten van een eigen bedrijf en dergelijke. Op basis van een positieve inschatting door GHR van de slagingskans (mede tot stand gekomen o.b.v. een businessplan) kan worden overeengekomen, dat de bovenallige werknemer in de gelegenheid wordt gesteld tijdens de bovenalligheidsfase voorbereidingen te treffen voor het starten van een eigen bedrijf. De werknemer kan in dat geval worden vrijgesteld van het actief zoeken naar een passende functie. Het mobiliteitsplan behoeft instemming van de directeur van het bedrijfsonderdeel en de directeur GHR. Het mobiliteitsplan wordt voor akkoord ondertekend door de werknemer.

De aan de overeengekomen inzet van instrumenten en voorzieningen verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever. Tijdens de bovenalligheidsfase zal alle aandacht gericht zijn op het verwerven van een arbeidsplaats buiten APG Groep. De werknemer zal daarbij begeleid worden door een extern outplacementbureau.

Waar nodig vindt, binnen grenzen van redelijkheid en billijkheid, scholing plaats.

Artikel 3. Duur bovenalligheidsfase

De bovenalligheidsfase duurt maximaal 9 maanden. Na 3 maanden vindt een evaluatie plaats door leidinggevende, GHR/de externe begeleider en de bovenallige werknemer. Afhankelijk van de uitkomst kan het mobiliteitsplan worden aangepast. Als bij de evaluatie of daarna blijkt dat betrokken werknemer onvoldoende meewerkt aan in- of externe herplaatsing kan de bovenalligheidsfase en daarmee het dienstverband, eerder worden beëindigd.

Artikel 4. Positie binnen de organisatie en activiteiten gedurende de bovenalligheidsfase

De werknemer wordt vanaf de ingangsdatum van bovenalligheid vrijgesteld van de werkzaamheden op de voor hem gebruikelijke werkplek. Zo mogelijk zal de werknemer gedurende de bovenalligheidsfase tijdelijk passende werkzaamheden worden aangeboden op een andere locatie of afdeling dan waar hij voorheen werkzaam was. De bovenalligheidsfase wordt opgeschort voor de duur van de passende werkzaamheden indien dit reguliere werkzaamheden zijn die niet specifiek gericht zijn op het vinden van een andere functie of op het vergroten van werkervaring.

De bovenallig verklaarde werknemer heeft bij gebleken geschiktheid gedurende de bovenalligheidsfase op voor hem passende vacante functies binnen de APG Groep voorrang boven andere werknemers. Dit wordt bewaakt door het plannersoverleg van GHR.

Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het de bovenallige werknemer niet toegestaan om voor een derde te gaan werken gedurende het dienstverband met werkgever.

Tijdens de boventalligheidsfase blijven de gebruikelijke procedures met betrekking tot aanvragen van verlof en ziekmelding van kracht.

De werknemer is verplicht om tenminste de verlofuren die hij gedurende de boventalligheidsfase opbouwt tijdens de boventalligheidsfase op te nemen. Bij het einde van het dienstverband worden deze uren geacht te zijn opgesoupeerd en worden deze niet uitbetaald.

Van de boventallige werknemer wordt de volledige medewerking verwacht aan de uitvoering van het individuele mobiliteitsplan en de bemiddelings- en ondersteunende activiteiten van de afdeling GHR/extern outplacementbureau, zowel tijdens als na de boventalligheidsfase.

In het geval van langdurige arbeidsongeschiktheid kan de werkgever op verzoek van de werknemer de boventalligheidsfase voor een nader vast te stellen periode verlengen.

Hoofdstuk 8 Interne herplaatsing

Artikel 1. Belangstellingsregistratie

Voorafgaand aan de interne herplaatsing zal door middel van belangstellingsregistratie vastgesteld worden voor welke functies (potentieel) boventallige werknemers belangstelling hebben.

Artikel 2. Gelijkblijvende functies

Indien een functie ongewijzigd blijft (zie 1.7), komt iedere werknemer die de functie voordien vervulde voor de functie in aanmerking. Indien meer werknemers in aanmerking komen dan de nieuwe formatie vereist dan zal het afspiegelingsprincipe worden toegepast om te bepalen welke van deze werknemers voor de functie in aanmerking komen.

Artikel 3. Niet gelijkblijvende functies

Voor niet gelijkblijvende functies worden die werknemers voor plaatsing in overweging genomen die kenbaar hebben gemaakt belangstelling te hebben voor de functie. Selectie vindt plaats op basis van geschiktheid.

Artikel 4. Nieuwe functies

Voor nieuwe functies worden die werknemers voor plaatsing in overweging genomen die kenbaar hebben gemaakt belangstelling te hebben voor de functie. Selectie vindt plaats op basis van geschiktheid. Werknemers van wie de functie ten gevolge van de reorganisatie komt te vervallen, of van wie de functie zodanig wijzigt dat betrokkene niet op de gewijzigde functie wordt geplaatst, hebben voorrang bij de selectie voor nieuwe functies.

Indien het gesprek en eventuele vervolggesprekken leiden tot een plaatsing in een (nieuwe passende) functie zullen met de werknemer afspraken worden gemaakt over het inwerken. De daarvoor eventueel noodzakelijk te volgen om-, her- en/of bijscholing worden eveneens in deze afspraken opgenomen. Deze afspraken, inclusief de bijbehorende wederzijdse inspanningen, rechten en verplichtingen, worden in een schriftelijk stappenplan vastgelegd en ondertekend door de werknemer en APG.

Artikel 5. Aanbod passende functie binnen APG Groep

De werkgever zal de boventallig verklaarde werknemer indien mogelijk een passende functie, binnen de formatie, aanbieden binnen APG Groep. Hierbij wordt gekeken binnen alle bedrijfsonderdelen van APG Groep.

Artikel 6. Procedureel / bedenktijd

Indien aan de boventallig verklaarde werknemer een passende functie wordt aangeboden, mag hij gedurende 5 werkdagen na de dag van aanzegging het aanbod in beraad nemen.

Artikel 7. Bezwaar/weigering passende functie

De werknemer treedt uiterlijk op de 6^e werkdag na ontvangst van het aanbod in overleg met de werkgever indien hij niet akkoord gaat met het aanbod van een passende functie. De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd.

Indien dit niet leidt tot overeenstemming kan de werknemer conform hoofdstuk 12 van dit Sociaal Plan bezwaar indienen tegen het aanbod van de passende functie. Na de uitspraak van de bezwarencommissie zal werkgever de werknemer schriftelijk meedelen of het aanbod al dan niet wordt gehandhaafd. Wordt het aanbod voor de passende functie door werkgever gehandhaafd, dan heeft de werknemer 5 werkdagen om het aanbod in beraad te nemen.

Indien de werkgever het eerdere aanbod voor een passende functie intrekt, herleeft de situatie alsof de betreffende functie niet is aangeboden.

De werknemer wordt uitgesloten van de verdere toepassing van het Sociaal Plan indien:

- hij een aanbod voor een passende functie weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, en de werknemer niet binnen de gestelde termijn bezwaar heeft ingediend; of
- hij de aangeboden passende functie blijft weigeren ondanks dat de bezwarencommissie het bezwaar van de werknemer heeft afgewezen.

De werkgever zal overgaan tot een aanvraag voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan wel tot een procedure bij de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 8. Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Bij aanvaarding van een functie die op een hoger niveau is ingedeeld dan de huidige functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van volledige en goede uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarispectief, behorende bij de andere functie (dit conform de bevorderingssystematiek bij instroom zoals bepaald in de cao). De inpassingsmethode bij bevordering, zoals vastgelegd in de vigerende cao, is van toepassing.

Bij aanvaarding van een functie die op een gelijk niveau is ingedeeld als de huidige functie, ontvangt de werknemer vanaf het moment van formele uitoefening van die andere functie het salaris, inclusief het salarispectief, behorende bij de andere functie.

Indien een werknemer een passende functie met een lagere salarisschaal accepteert, geldt de navolgende arbeidsvoorwaardelijke regeling:

Gedurende het eerste jaar na herplaatsing blijft de werknemer ingedeeld in de oorspronkelijke salarisschaal. Op grond van een beoordeling van het functioneren kan - voor zover nog niet het maximum van de salarisschaal is bereikt - een RSP verhoging worden toegekend. Na 12 maanden wordt het salaris van de werknemer ingepast in de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie. Inpassing in de lagere salarisschaal vindt plaats op hetzelfde salaris.

Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal (RSP 100), dan wordt de werknemer ingepast op het maximum van de nieuwe salarisschaal. Het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt vastgesteld in de vorm van een (voor de pensioenopbouw meetellende) persoonlijke toeslag. Deze PT wordt in een periode van 4 jaar afgebouwd (jaar 1: 100%, jaar 2: 75%, jaar 3: 50%, jaar 4: 25% en vanaf jaar 5: 0% van het verschil oud/nieuw).

Gedurende drie jaar wordt gezocht naar een passende functie op het oorspronkelijke niveau. Gedurende deze periode heeft de werknemer bij vacatures voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau voorrang op andere interne kandidaten.

Indien de werknemer een aanbod voor een passende functie op het oorspronkelijke functieniveau weigert, zonder dat daarvoor naar het oordeel van de werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt de persoonlijke toeslag met onmiddellijke ingang beëindigd. Werknemer kan in dat geval eventueel gebruik maken van de bezwarenprocedure (ex hoofdstuk 12 van dit Sociaal Plan).

Hoofdstuk 9 Voorzieningen

Artikel 1. Detachering bij externe werkgever

De werkgever zal medewerking verlenen aan een tijdelijke detachering gedurende maximaal 12 maanden bij een externe werkgever met het oog op het verkrijgen van een nieuwe functie. Dit onder voorwaarde dat de externe werkgever de intentie uitspreekt dat bij gebleken geschiktheid de boventallige werknemer een arbeidsovereenkomst van tenminste één jaar aangeboden krijgt. De boventalligheidsfase wordt opgeschort voor de duur van de detachering.

Artikel 2. Outplacement en loopbaanadvies

De werkgever biedt aan de werknemer die de boventalligheid aangezegd heeft gekregen en voor wie binnen een termijn van maximaal 13 weken van de interne zoekfase geen plaatsing in een uitwisselbare of passende functie valt te verwachten de faciliteit van outplacement/externe loopbaanbemiddeling aan. De kosten komen voor rekening van de werkgever (BU waar werknemer toe behoort). Indien er naar het oordeel van de werkgever geen reële mogelijkheden zijn tot interne plaatsing wordt de beëindiging van de termijn van maximaal 13 weken van de interne zoekfase niet afgewacht en zal er, direct na vaststelling van de boventalligheid, een aanvang worden genomen met het outplacementtraject. Gedurende het outplacementtraject behoudt de boventallige werknemer aanspraak op vrijkomende uitwisselbare of passende functies. De werknemer zal hiervoor bij gebleken geschiktheid bij voorrang in aanmerking worden genomen.

Artikel 3. Verlof voor sollicitaties

De boventallige werknemer zal - na toestemming van de werkgever - betaald verlof krijgen voor sollicitaties en eventuele op het verkrijgen van een nieuwe functie gerichte onderzoeken. Eventuele reiskosten zullen op basis van 2e klasse openbaar vervoer door de werkgever worden vergoed indien hierin niet door derden wordt voorzien.

Artikel 4. Concurrentie- of relatiebeding

De werkgever zal afzien van de verplichting tot naleving door de werknemer van een eventueel concurrentie- of relatiebeding.

Hoofdstuk 10 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De werkgever zal na aanvang van de boventalligheidsfase tijdig de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de boventallige werknemer in gang zetten. De werkgever streeft er naar dit te doen door een vaststellingsovereenkomst met de boventallige werknemer te sluiten, waarbij rekening wordt gehouden met de opzegtermijn.

Indien de werknemer geen vaststellingsovereenkomst wil sluiten zal de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij UWV .

Indien er sprake is van een opzegverbod of van weigering van een passende arbeidsplaats als omschreven in de artikelen 1.9 en 8.7, wordt door werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter ingediend.

Het dienstverband zal evenwel niet eindigen vóór afloop van de boventalligheidsfase, behalve indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een weigering van een passende functie zoals genoemd in de artikelen 1.9 en 8.7.

Artikel 1. Beëindigingsvergoeding

De boventallige werknemer die aan het einde van de boventalligheidsfase intern geen andere functie heeft kunnen vinden, ontvangt bij het einde van de arbeidsovereenkomst een beëindigingsvergoeding. De beëindigingsvergoeding is gebaseerd op de kantonrechtersformule 2009 (zoals vastgesteld door de Kring van Kantonrechters op 30 oktober 2008), waarbij het aantal gewogen dienstjaren van de werknemer (A) wordt vermenigvuldigd met het laatstverdiende bruto maandinkomen (B) en met de correctiefactor (C=1).

- A. bedraagt het aantal gewogen dienstjaren, waarbij:
- dienstjaren voor het 35ste levensjaar voor 0,5 tellen;
 - dienstjaren van het 35ste tot het 45ste voor 1 tellen;
 - dienstjaren van het 45ste tot het 55ste voor 1,5 tellen;
 - dienstjaren vanaf het 55ste levensjaar voor 2 tellen.
- B. bedraagt het bruto maandinkomen, dit is inclusief alle vaste toeslagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en – voor zover nog van toepassing – de over de laatste drie jaren gemiddeld uitgekeerde structurele variabele beloning. Voor het al dan niet meerekenen van de structurele variabele beloning moeten de volgende twee situaties onderscheiden worden:
1. Voor medewerkers waarvoor de variabele beloning per 1 januari 2015 blijft bestaan (conform de Overgangsbepalingen in hoofdstuk 13 Cao APG Groep tot 1 april 2015), geldt dat de gemiddeld uitgekeerde structurele variabele beloning (berekend over de laatste drie jaren) wordt meegerekend bij het bepalen van de B-factor.
 2. Voor de medewerkers bij wie per 1 januari 2015 de variabele beloning is afgeschaft en het Totaal Vast Inkomen (TVI, alle componenten die onder de cao APG Groep tot 1 april 2014 grondslag waren voor de berekening van de variabele beloning) met een conversiefactor van 50% van de maximale variabele beloning is verhoogd, wordt vanaf 1 januari 2015 voor de bepaling van de B factor gerekend met dit nieuwe, hogere maandinkomen. De over 2013 en 2014 gemiddeld behaalde structurele variabele beloning wordt alleen meegerekend voor zover deze uitgaat boven het bedrag waarmee per 1 januari 2015 het TVI is verhoogd. Bijvoorbeeld: bij een beëindiging per 1 januari 2016 geldt dat over het jaar 2015 wordt gerekend met het nieuwe, hogere maandinkomen en voor de jaren 2014 en 2013 wordt de variabele beloning meegerekend voor zover deze hoger was dan 5% (het percentage waarmee het maandinkomen per 1 januari 2015 is verhoogd). Er mag immers bij het berekenen van de beëindigingsvergoeding geen cumulatie ontstaan tussen het meerekenen van de gemiddelde variabele beloning uit het verleden en het per 1/1/2015 verhoogde eerder omschreven TVI (als gevolg van het afschaffen van de variabele beloning). Bij een beëindiging per 1 januari 2017 wordt alleen nog rekening gehouden met het nieuwe, hogere maandinkomen (vanaf 1 januari 2015) aangezien dan vast staat dat de voorgaande jaren niet meer structureel variabele beloning is toegekend;
- C. is de correctiefactor. Ter bepaling van de hoogte van de beëindigingsvergoeding bedraagt de correctiefactor: 1

Dienstjaren worden afgerond op hele dienstjaren. Een periode van een half jaar en één dag telt als een heel dienstjaar. De leeftijd wordt niet afgerond. Peildatum voor de berekening is de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Het bedrag dat uit deze formule voortvloeit zal niet hoger zijn dan de te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Onder inkomstenderving wordt verstaan het verschil tussen het huidige bruto maandinkomen indien de werknemer tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd in dienst van de werkgever was gebleven enerzijds, en de te verwachten inkomsten van de werknemer na einde dienstverband tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd anderzijds. Ten aanzien van de te verwachten inkomsten wordt er (ten tijde van de inwerkingtreding van het onderhavige Sociaal Plan, zijnde 1 januari 2013) van uitgegaan dat de werknemer de eerste twee maanden een WW-uitkering van 75%, en vervolgens van 70% van het voor hem geldende bruto uitkeringsdagloon ontvangt, gedurende de periode waarin recht bestaat (of zou hebben bestaan) op een uitkering krachtens de WW. Hiervan kan afgeweken worden als de uitkering in het woonland van de werknemer tot een andere uitkomst leidt.

Voor werknemers die op de datum van het ontslag/de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, zal bij de vaststelling van de beëindigingsvergoeding rekening worden gehouden met de pensioenpremie die de werknemer op grond van het geldende pensioenreglement zal moeten betalen om de pensioenopbouw voort te zetten. Deze premie zal in mindering worden gebracht op te verwachten inkomsten.

De werknemer die aanspraak heeft op de beëindigingsvergoeding, kan daarnaast geen aanspraak maken op de transitievergoeding bedoeld in de artikelen 7:673 en 673a BW.

Artikel 2. Kosten rechtsbijstand

APG Groep vergoedt de gemaakte kosten van rechtsbijstand tot een bedrag van maximaal € 1000,- inclusief BTW. De factuur wordt op naam van de werknemer gesteld.

Artikel 3. Fictieve opzegtermijn

Indien de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt bij de kantonrechter, zal de werkgever gedurende een eventuele fictieve opzegtermijn aan de werknemer een uitkering verstrekken ter hoogte van het voor hem geldende bruto maandinkomen, voor zover de kantonrechter met de toegekende vergoeding daarmee geen rekening heeft gehouden.

Artikel 4. Vroegtijdig vertrek bij boventalligheid

De werknemer die boventallig is verklaard, en die de arbeidsovereenkomst vóór afloop van de boventalligheidsfase wenst te beëindigen, ontvangt naast de beëindigingsvergoeding als omschreven onder artikel 10.1, een vergoeding ter grootte van 50% van het bruto maandsalaris over het nog resterende deel van de boventalligheidsfase en eventueel interne zoekfase.

Artikel 5. Referenties en getuigschrift

Desgevraagd zal werkgever referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer. Op verzoek ontvangt de werknemer een getuigschrift van werkgever.

Artikel 6. Opzegtermijn voor de werknemer

De werkgever zal de boventallige werknemer die een functie buiten de APG Groep kan aanvaarden niet aan de voor hem geldende opzegtermijn houden. In onderling overleg zal dan worden vastgesteld wanneer het dienstverband eindigt.

Hoofdstuk 11 Overige regelingen

Artikel 1. Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

De eventuele terugbetalingsverplichtingen ten gevolge van een studieovereenkomst of verhuiskostenvergoeding komen bij het einde van het dienstverband te vervallen, mits zij zijn aangegaan vóór de mededeling van boventaligheid als bedoeld in artikel 7.1.

Artikel 2. Secundaire arbeidsvoorwaarden

De werknemer krijgt een tegemoetkoming voor het verlies van de personeelskorting op de hypothecaire financiering(en) tot uiterlijk 15 november 2022. Dit voor zover werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst nog beschikt over hypothecaire leningdelen waarop de hypotheekfaciliteit (tot en met 31 december 2013) werd toegepast. Deze tegemoetkoming voor de hypothecaire financiering wordt bij uitdiensttreding in één keer uitbetaald in de vorm van een bruto bedrag dat wordt berekend op basis van de overgangsregeling hypotheekfaciliteit (addendum cao APG Groep zoals tussen cao partijen overeengekomen op 26 februari 2015).

Artikel 3. Jubilea

De werknemer die binnen 12 maanden na beëindiging van het dienstverband op grond van een jubileum recht zou hebben gehad op een jubileumuitkering, krijgt deze uitkering bij zijn vertrek met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen uitbetaald. Deze uitkering wordt niet uitbetaald als de nieuwe werkgever een vergelijkbare regeling kent en daarbij de jaren bij de vorige werkgevers meerekent bij de bepaling van het aantal dienstjaren.

Hoofdstuk 12 Bezwarencommissie

Er is een bezwarencommissie die op verzoek van de werkgever of de werknemer toetst of het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

De samenstelling van de bezwarencommissie geschiedt als volgt:

een lid wordt benoemd op voordracht van de werkgever;

een lid wordt benoemd op voordracht van de gezamenlijke vakorganisaties;

de twee voornoemde leden benoemen gezamenlijk een voorzitter. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.

De werknemer dient zich, binnen 10 werkdagen nadat het besluit bekend is gemaakt, schriftelijk en gemotiveerd te wenden met bezwaren betreffende de toepassing in individuele gevallen van het Sociaal Plan. Bezwaren tegen de functiebeschrijving en -waardering vallen buiten het bereik van het Sociaal Plan.

De commissie kan besluiten om een bezwaar schriftelijk af te handelen dan wel een mondelinge behandeling van het bezwaar te houden.

De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 2 weken na indiening van het bezwaarschrift:

tijdens de behandeling worden bezwaarde en werkgever in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich kunnen laten bijstaan door een raadsman/deskundige;

- de mondelinge behandeling geschiedt niet in het openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders besluit, gehoord hebbende de bezwaarde en de werkgever;
- de beraadslagingen en de besluiten van de commissie geschieden in voltallige vergadering, die niet openbaar is.

Werkgever en bezwaarde zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.

De bezwarencommissie doet een uitspraak over het ingediende bezwaar.

De uitspraak heeft het karakter van een zwaarwegend advies. Zowel werkgever als bezwaarde ontvangen de uitspraak. Als werkgever van de uitspraak afwijkt, brengt hij dat schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de werknemer en de commissie.

De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar voor de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.

Indien na de indiening van het bezwaar de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig maakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.

De leden van de bezwarencommissie zijn tot geheimhouding verplicht.

Werknemer en werkgever dragen ieder de kosten van de eigen raadsman/deskundige.

Voor het bijwonen van een vergadering van de bezwarencommissie zullen de externe leden een presentiegeld ontvangen van € 250,- per zitting, inclusief voorbereidingstijd. Reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer (2^e klas) of een fiscaal onbelaste kilometervergoeding van thans € 0,19. Dit bedrag kan door APG Groep gewijzigd worden indien (fiscale) wet- of regelgeving hiertoe aanleiding geeft.

De werkgever zal, indien het aantal bezwaren bij de bezwarencommissie dusdanig is dat verwacht kan worden dat de bezwarencommissie die niet binnen redelijke termijn kan behandelen, partijen bij deze cao verzoeken tijdelijk een tweede bezwarencommissie samen te stellen.

Hoofdstuk 13 Werkings sfeer en werkingsduur

Artikel 1. Werkings sfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers, die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werkgever hebben, en van wie de (rechts)positie gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie.

Het is niet van toepassing indien om andere redenen dan een reorganisatie het dienstverband wordt beëindigd (bijvoorbeeld bij tekortkoming in de nakoming van verplichtingen, wegens dringende reden, disfunctioneren, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, bij FPU of bij pensionering). Dit Sociaal Plan is eveneens van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de rechtspositie tussentijds – dat wil zeggen voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt – ingrijpende gevolgen ondervindt als direct gevolg van een reorganisatie. Bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen de boventalligheidsfase en eventuele toepassing van rechten voortkomend uit dit Sociaal Plan in elk geval op de dag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.

Met de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan komen partijen overeen dat de Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid APG/Loyalys, zoals laatstelijk opgenomen in bijlage X van de cao APG met een looptijd van 1 april 2009 tot 1 april 2011, komt te vervallen. Partijen zijn een overgangsregeling overeengekomen voor de werknemers die voor de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan in dienst waren en waarop deze regeling van toepassing was (zie bijlage 4 van de cao, onder het kopje "Overgangsregeling bovenwettelijke ontsluitkeringen). Tevens vervallen het Protocol werk en inkomen APG en het Sociaal Plan van Cordares.

Artikel 2. Werkingsduur

Het Sociaal Plan loopt van 1 juli 2015 tot 1 april 2017. In het Sociaal Plan is per 1 oktober 2015 de kantonrechttersformule 1996 vervangen door de kantonrechttersformule 2009 (zoals vastgesteld door de Kring van Kantonrechtters op 30 oktober 2008). Op definitieve reorganisatiebesluiten van vóór 1 oktober 2015, alsmede op de in het "Onderhandelingsresultaat APG cao 1 april 2014 – 1 april 2015" expliciet genoemde reorganisaties bij ICT, Rechtenbeheer en Loyalys, blijft de kantonrechttersformule 1996 van toepassing. Op definitieve reorganisatiebesluiten genomen op of na 1 oktober 2015 is de kantonrechttersformule 2009 van toepassing.

Ingegane rechten voortvloeiend uit dit Sociaal Plan blijven van kracht, ook nadat de werkingsduur van het Sociaal Plan is verstreken.

Artikel 3. Evaluatie

Ten minste eenmaal per jaar en voorts niet later dan 6 maanden voor het verstrijken van de looptijd zullen partijen het Sociaal Plan evalueren. Onderdeel van deze laatste evaluatie is de bespreking van de noodzaak van een eventuele verlenging van de werkingsduur.

Artikel 4. Aanpassing

Indien tijdens de werkingsduur wijzigingen in wetgeving of overige regelgeving hiertoe aanleiding geven, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele aanpassing van dit Sociaal Plan.

Artikel 5. Toekomstig Sociaal Plan

Cao-partijen zien de noodzakelijke beweging naar een sociaal plan waarin er een goede balans is tussen duurzame inzetbaarheid en van werk naar werk begeleiding enerzijds en anderzijds een financiële compensatie. Om dat te bereiken zullen cao-partijen de periode tot 1 april 2017 benutten om te komen tot een aangepast sociaal plan dat op 1 april 2017 ingaat. Voorwaarden voor dat sociaal plan zijn dat het meer nadruk en incentives heeft ten aanzien van duurzame inzetbaarheid en 'van werk naar werk' en dat het een volgende stap is in de aanpassing van de vergoeding. Aan de invulling van de duurzame inzetbaarheids- en "van werk naar werk" inspanningen zullen partijen gezamenlijk concrete invulling geven.

Artikel 6. Overleg in specifieke situaties

Indien voor een specifieke reorganisatie het instrumentarium van dit Sociaal Plan ontoereikend blijkt, zullen partijen tijdig in overleg treden over een op die reorganisatie toegesneden Sociaal Plan.

Hoofdstuk 14 Algemene bepalingen en voorwaarden

Artikel 1. Informatieverstrekking door werkgever

De werkgever zal iedere reorganisatie zorgvuldig uitvoeren en informeert zo tijdig en volledig mogelijk de werknemers, ondernemingsraad en vakorganisaties.

Beslissingen op grond van dit Sociaal Plan die de individuele werknemer aangaan zullen schriftelijk worden vastgelegd. Zij zullen zodanig aan de werknemer ter kennis worden gebracht dat de ontvangstdatum objectief vaststaat (bijvoorbeeld kennisgeving van ontvangst, ontvangstbevestiging e-mail).

De werknemers, ondernemingsraad en vakorganisaties zullen periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van reorganisaties.

Artikel 2. Vastlegging uitgangspositie t.b.v. het afspiegelingsbeginsel

Voorafgaand aan de uitvoering van een reorganisatie zullen op basis van het formatieplaatsenplan de personele gegevens en dienstgegevens van de werknemers worden geïnventariseerd. Daarbij zal de uitgangspositie van de betrokken werknemers met betrekking tot diensttijd, functie en salaris schriftelijk worden vastgelegd en aan betrokken werknemers worden uitgereikt.

Artikel 3. Informatieverstrekking door werknemer

De werknemer, die een beroep doet op de financiële voorzieningen van het Sociaal Plan, verplicht zich de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid aan de werkgever te verstrekken. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen en het oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van verdere toepassing van het Sociaal Plan tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

Artikel 4. Fiscale afwikkeling

Alle in het Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen. De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

Artikel 5. Mogelijkheid tot bezwaar

De werknemer die van mening is dat dit Sociaal Plan op onjuiste wijze, dan wel niet naar redelijkheid of billijkheid, op hem wordt toegepast, treedt hierover uiterlijk op de vijfde werkdag na ontvangst van de beslissing in overleg met de werkgever, daartoe vertegenwoordigd door degene die de in het geding zijnde beslissing heeft genomen of had moeten nemen. De uitkomst van het overleg wordt door werkgever schriftelijk vastgelegd. Indien dit overleg met de werkgever niet tot een bevredigend resultaat leidt, kan de werknemer schriftelijk een bezwaar indienen bij de bezwarencommissie als omschreven in Hoofdstuk 12 van dit Sociaal Plan.

Dit bezwaar moet worden ingediend uiterlijk op de 10^e werkdag nadat de werknemer de schriftelijke vastlegging van het overleg met werkgever heeft ontvangen.

Het indienen van een bezwaar heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de bestreden beslissing, tenzij door de uitvoering van de beslissing naar het oordeel van de werkgever een onomkeerbare situatie ontstaat.

De beslissing dat arbeidsplaatsen komen te vervallen en het aanvragen van toestemming voor ontslag bij UWV, respectievelijk het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter, kunnen niet aan de bezwarencommissie worden voorgelegd.

Artikel 6. Beschikbaarstelling Sociaal Plan

APG Groep draagt er zorg voor dat elke werknemer dit Sociaal Plan kan raadplegen via het intranet, onmiddellijk nadat het door de partijen definitief is overeengekomen en ondertekend.

Artikel 7. Uitleg en aanvulling Sociaal Plan

De interpretatie van het Sociaal Plan is de bevoegdheid van de gezamenlijke partijen.

Op verzoek van een van de partijen wordt overleg gevoerd over de uitleg en de uitvoering van het Sociaal Plan. Partijen kunnen daarover nadere afspraken maken.

Artikel 8. Hardheidsclausule

Indien in uitzonderlijke situaties toepassing van het Sociaal Plan voor een individuele werknemer zou leiden tot een onbillijke situatie, zal de werkgever van het Sociaal Plan afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van het Sociaal Plan.

Bijlage 1 bij het Sociaal Plan Vaststelling bedrijfsonderdeel

In de definities van dit Sociaal Plan is voor het begrip bedrijfsonderdeel aangesloten bij het begrip bedrijfsvestiging uit het Ontslagbesluit.

In Hoofdstuk 4 van het Sociaal Plan is vastgelegd dat de aanwijzing tot boventallige zal geschieden volgens de criteria van het Ontslagbesluit. Een correcte toepassing van deze criteria bij de aanwijzing voor boventalligheid voorkomt dat – in geval na de zoekperiode een werknemer voor ontslag wordt voorgedragen – onnodig discussie gaat ontstaan over het indertijd al dan niet juist uitvoeren van het afspiegelingsbeginsel.

Toepassing van het afspiegelingsbeginsel vindt plaats per categorie uitwisselbare functies binnen het bedrijfsonderdeel.

Van belang is derhalve een correcte en werkbare invulling van het begrip bedrijfsonderdeel. Volgens de criteria moet het onder meer gaan om een zelfstandige organisatorische eenheid met een eigen directie of dagelijkse leiding die bevoegd is personeel aan te nemen en te ontslaan. Er is geen sprake van een structurele (meer dan incidentele) onderlinge uitwisseling van personeel met een ander bedrijfsonderdeel.

Addendum cao APG Groep

Overgangsregeling hypotheekfaciliteit

Binnen APG Groep bestond tot 15 november 2012 een hypotheekfaciliteitenregeling. Deze faciliteit hield – kort gezegd – in dat als aan bepaalde voorwaarden was voldaan, (i) aan medewerkers een korting van 15% op het voor niet-werknemers bij Obvion geldende hypotheekrentepercentage werd verleend; en (ii) een korting op de afsluitprovisie ter grootte van de helft van de voor niet-werknemers geldende afsluitprovisie werd verleend. Onder meer vanwege de verkoop van het belang van de Stichting Pensioenfonds ABP in Obvion eind 2012, is door de Raad van Bestuur van APG Groep besloten om de hypotheekfaciliteitenregeling per 15 november 2012 te beëindigen. Bestaande kortingen zijn – met toestemming van de belastingdienst – tot 1 januari 2014 gefaciliteerd.

Tussen APG Groep en de vakbonden is een (nadere) overgangsregeling getroffen voor hypothecaire geldleningen afgesloten door werknemers en voormalige werknemers van APG Groep, haar groepsmaatschappijen en de rechtsvoorgangers daarvan, (waaronder ook begrepen werknemers die in dienst waren bij de Stichting Pensioenfonds ABP) bij:

- de Stichting Pensioenfonds ABP, dan wel Obvion Hypotheken waarop de binnen APG Groep geldende hypotheekfaciliteitenregeling van toepassing was.

Deze overgangsregeling (lopende van 1 januari 2014 tot 15 november 2022) houdt het volgende in:

1. De hypotheekfaciliteitenregeling is per 15 november 2012 geëindigd en werkt niet na. Bestaande kortingen zijn tot 1 januari 2014 gefaciliteerd.
2. Als je op 31 december 2013 nog gebruik maakte van de faciliteit, krijg je gedurende (maximaal) 106,5 maanden – vanaf 1 januari 2014 tot 15 november 2022 – onder de hierna te noemen voorwaarden een tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming wordt door APG maandelijks bruto vergoed via het salaris c.q. een separate betaling voor oud-medewerkers. De hoogte van de tegemoetkoming is maandelijks zichtbaar op de salarisstrook c.q. specificatie.
3. De termijn van 106,5 maanden is een maximale termijn. Indien de resterende looptijd van de hypothecaire geldleningdelen korter is dan deze 106,5 maanden, is de periode waarover de tegemoetkoming wordt verstrekt ook korter. Stopt de lening of de leningdelen, dan stopt ook de tegemoetkoming voor het betreffende leningdeel.
4. De berekende bruto tegemoetkoming is bevroren conform het rentekortingsbedrag van december 2013 (i.g.v. een spaarhypotheek is het per die datum opgebouwde spaarkapitaal in mindering gebracht). Rentewijzigingen (naar boven of naar beneden) na die datum hebben geen invloed meer op de compensatie.
5. Om deze tegemoetkoming te verkrijgen, dien je een machtiging te ondertekenen waarbij je aan je werkgever toestemming geeft om jaarlijks – gedurende de looptijd van de overgangsregeling, dus over 2014 tot en met 2022 – de saldo-opgave bij Obvion op te vragen. Dit als controle of de leningdelen nog bestaan en er geen extra of algehele aflossingen hebben plaatsgevonden.
6. In geval van extra of algehele aflossing vindt herberekening van de maandelijkse tegemoetkoming plaats. In dat geval dien je alle daarvoor benodigde gegevens aan je (voormalige) werkgever te verstrekken. Bij extra aflossing (volledig of gedeeltelijk) dien je dat binnen 1 maand na datum aflossing te melden bij de HR Servicedesk. Eventueel teveel betaalde compensatie zal uiteraard moeten worden terugbetaald c.q. zal met hetgeen eventueel door APG aan jou verschuldigd is, worden verrekend.
7. Wanneer de hypothecaire geldlening tussentijds wordt verhoogd, ontvang je geen hogere vergoeding (uitgangspunt blijven de leningdelen met korting op 31 december 2013).

8. De bruto tegemoetkoming vormt geen grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, variabele beloning, pensioengrondslag, transitievergoeding en eventuele andere vergoedingen of toeslagen.

Toepasselijkheid van de overgangsregeling:

9. Deze overgangsregeling is van toepassing op iedereen die op 31 december 2013 gebruikmaakte van de hypotheekfaciliteitenregeling en waarop op of na 1 januari 2015 de tot dat moment bestaande overgangsregeling van toepassing was, tenzij sprake is van een uitzondering zoals hierna genoemd.

Deze overgangsregeling blijft van toepassing op het moment dat het dienstverband eindigt:

- als gevolg van reorganisatie
- na twee jaar ziekte
- t.g.v. overlijden van werknemer (tegemoetkoming wordt voldaan aan de partner)
- door pensionering

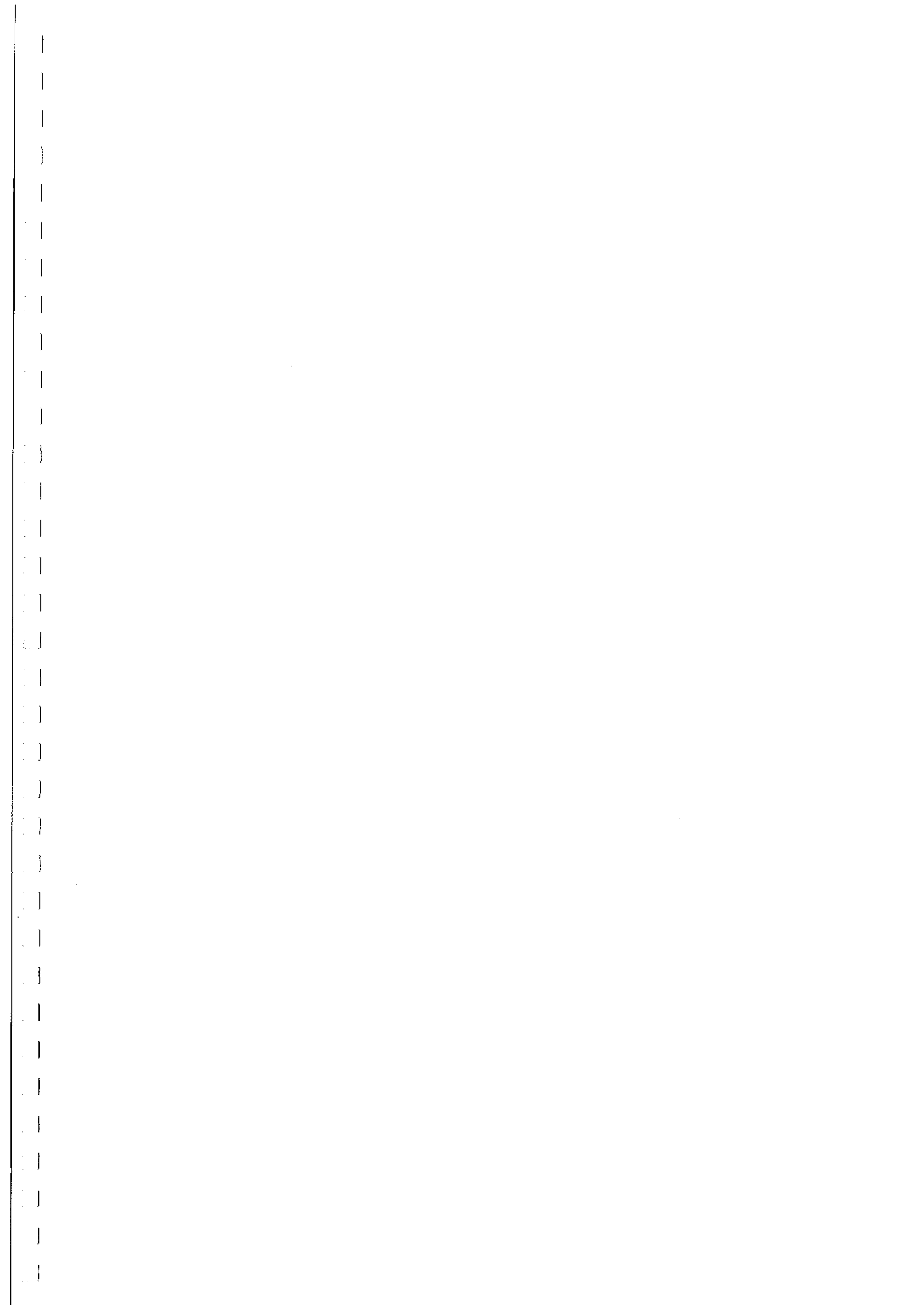
Bij einde dienstverband, in de gevallen zoals hierboven genoemd, worden de eventuele resterende aanspraken uit de overgangsregeling in één keer (bruto) uitgekeerd.

Deze overgangsregeling geldt niet c.q. geldt niet langer in de volgende gevallen:

10. Bij uitdiensttreding om een andere reden dan hiervoor onder artikel 9 genoemd, bijvoorbeeld na opzegging door de medewerker of in geval van een dringende reden. In die gevallen komt de bruto tegemoetkoming per datum einde dienstverband te vervallen.

De overgangsregeling geldt niet voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2014 tot 1 januari 2015 als remplaçant of vrijwillig uit dienst zijn getreden, maar wel voor de medewerkers die in de periode vanaf 1 januari 2014 (als feitelijk boventallige) zijn ontslagen onder toepassing van het "sociaal plan APG Groep tot 1 juli 2015".

11. Deze overgangsregeling heeft een standaardkarakter, zodat aan de voormalige hypotheekfaciliteitenregeling geen werking meer toekomt vanaf 31 december 2013. Deze overgangsregeling bindt een ieder die gebruik maakt van de voormalige hypotheekfaciliteitenregeling of daaraan rechten of aanspraken ontleent.





Aldus overeengekomen en getekend te Heerlen op 8 oktober 2015

Namens APG Groep,

APG Groep N.V.

APG Rechtenbeheer N.V.

APG Asset Management N.V.

Loyalis N.V.

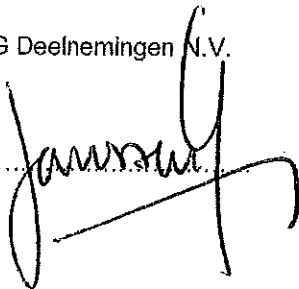
APG Treasury Center B.V.

APG Diensten B.V.

APG Service Partners B.V.

InAdmin N.V.

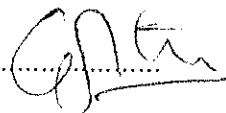
APG Deelnemingen N.V.

.....


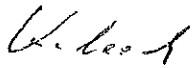
Namens de vakorganisaties,

FNV

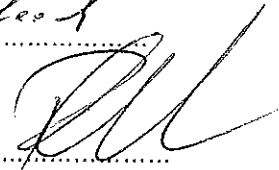
.....
CMHF



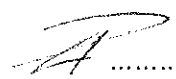
.....
CNV Connectief



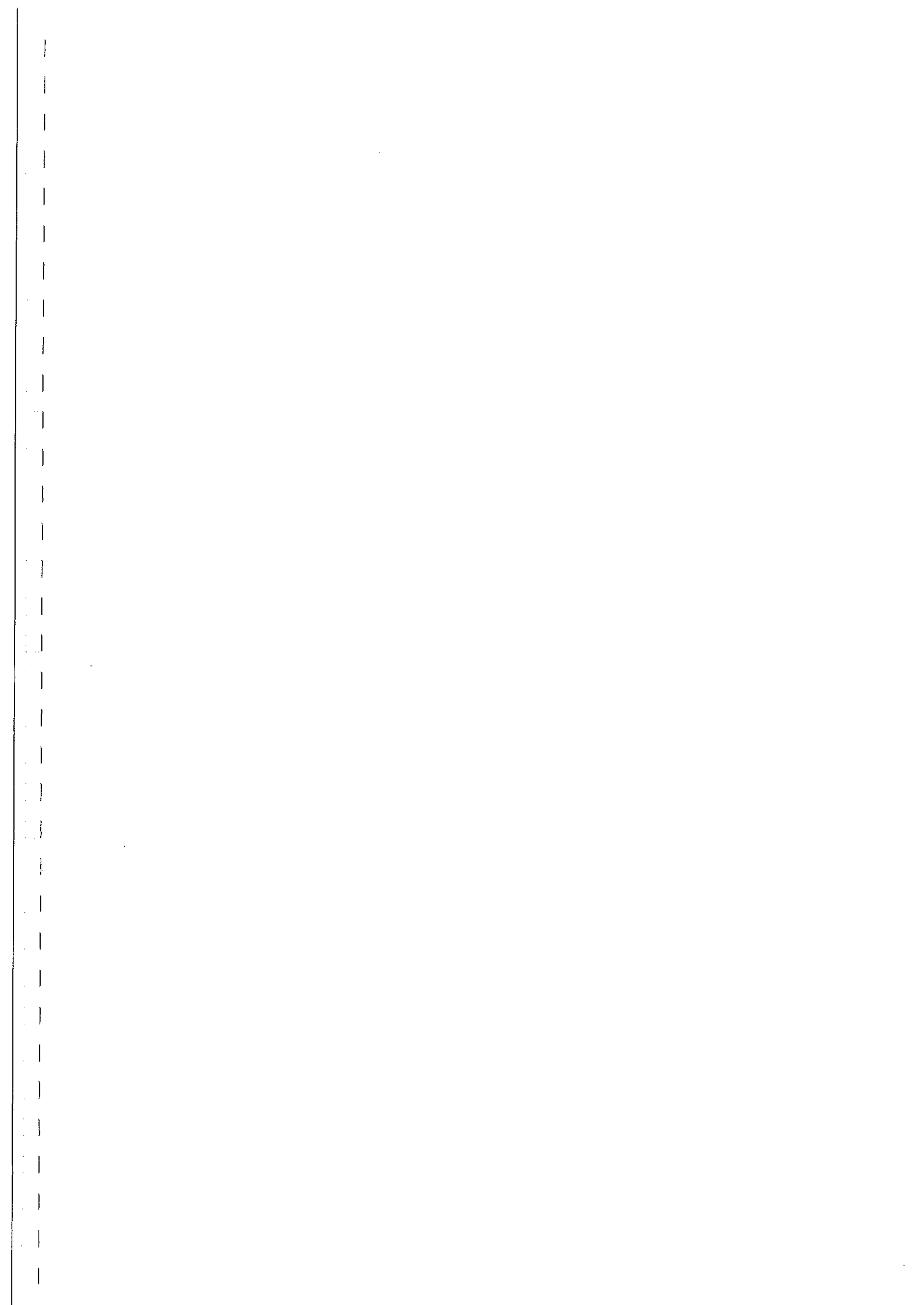
.....
De Unie



.....
VCPS



.....





Aldus overeengekomen en getekend te Keulen op 8 oktober 2015

Namens APG Groep,

APG Groep N.V.

APG Rechtenbediener N.V.

APG Asset Management N.V.

Loyalis N.V.

APG Treasury Center B.V.

APG Diensten B.V.

APG Service Partners B.V.

InAdmin N.V.

APG Deelnemingen N.V.

Namens de vakorganisaties,

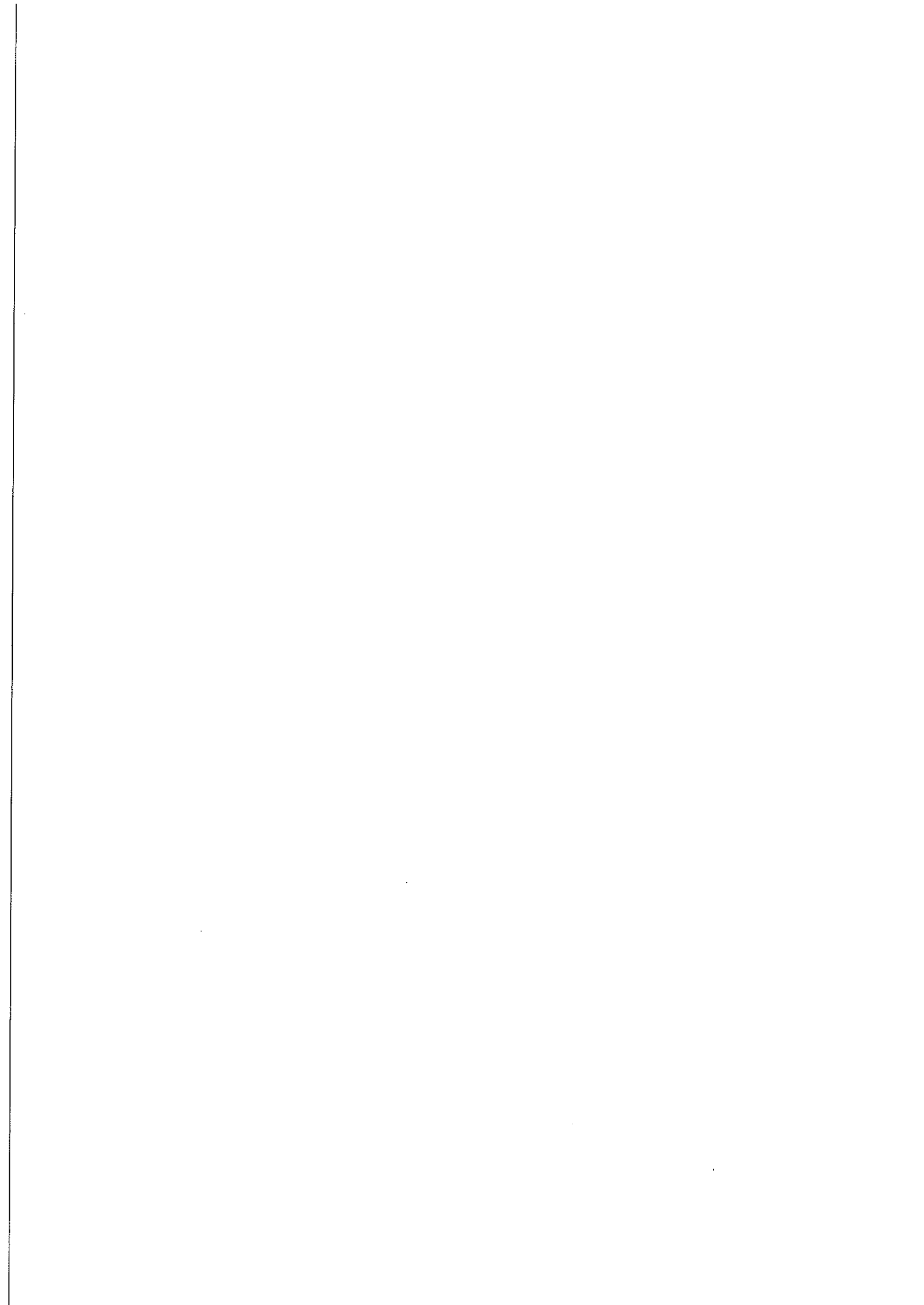
FWV

CMHF

ONV Connectief

De Unie

VCPS





Aldus overeengekomen en getekend te Heerlen op 8 oktober 2015

Namens APG Groep,

APG Groep N.V.

APG Rechtenbeheer N.V.

APG Asset Management N.V.

Loyalis N.V.

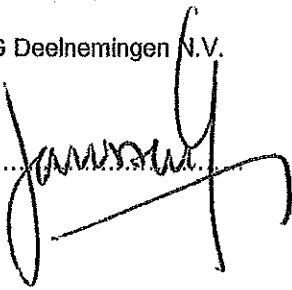
APG Treasury Center B.V.

APG Diensten B.V.

APG Service Partners B.V.

InAdmin N.V.

APG Deelnemingen N.V.

.....


Namens de vakorganisaties,

FNV

.....
CMHF 

.....
CNV Connectief

.....

De Unie

.....

VCPS

.....

