

CAO 2014/2018 voor werknemers in Nederland van Equens

1 januari 2014 tot en met 31 december 2018



Inhoudsopgave

- A Algemeen**
- A.1 Definities en uitgangspunten
 - A.1.1 Partijen bij de CAO
 - A.1.2 Equens
 - A.1.3 Werknemer
 - A.1.4 Deeltijdwerknemer
 - A.1.5 Wettelijke bepalingen
 - A.1.6 Arbeidsduur
 - A.1.7 Jaarsalaris
 - A.1.8 Jaarinkomen
 - A.1.9 Functiesalaris
 - A.1.10 Feitelijk salaris
 - A.1.11 Maandsalaris
 - A.1.12 Uursalaris
 - A.1.13 Waarde vakantie-uur
 - A.1.14 Dag
 - A.1.15 Partner
 - A.1.16 Kind
 - A.1.17 Bedragen dan wel tot bedragen te herleiden termen
 - A.1.18 Pensioengevend inkomen
 - A.1.19 Pensioengrondslag
 - A.2 Werkingssfeer
 - A.3 Looptijd
- B Verplichtingen en arbeidsovereenkomst**
- B.1 Verplichtingen
 - B.2 Arbeidsovereenkomst
- C Werktijden en vrije tijd**
- C.1 Arbeidsduur
 - C.2 Werktijden
 - C.3 Thuiswerken
 - C.4 Vakantie
 - C.5 Betaald verlof
 - C.5.1 Buitengewoon verlof
 - C.5.2 Ouderschapsverlof
 - C.5.3 Adoptieverlof
 - C.5.4 Kortdurend Zorgverlof
 - C.5.5 Pensioneringsverlof
 - C.6 Onbetaald verlof
 - C.7 Feestdagen
- D Beloningen**
- D.1 Functiewaardering en salaris
 - D.2 Vakantietoeslag
 - D.3 13e maanduitkering
 - D.4 Beoordelingstoeslag
 - D.5 Promotie, demotie en verlaging in functie
 - D.6 Uitkering voor waarneming hogere functie
- E Toeslagen**
- E.1 Inconveniëntie
 - E.2 Overwerk
 - E.3 Ploegendienst
 - E.3.1 Definities en uitgangspunten ploegendienst
 - E.3.2 Ploegentoeslag
 - E.3.3 Afbouw ploegentoeslag
 - E.4 Stand-by

F Vergoedingen, tegemoetkomingen en uitkeringen

- F.1 Reiskosten woon-werkverkeer
- F.2 Zorgverzekering
- F.3 Uitkering bij overlijden

G Arbeidsongeschiktheid

- G.1 Verplichtingen van de werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- G.2 Salarisdoorbetaling en aanvulling in de eerste 104 ziekteperiodes
- G.3 Arbeidsongeschiktheid

H Pensioen en sparen

- H.1 Pensioen
 - H.1.1 Pensioenregeling
 - H.1.2 Werknemersbijdrage in pensioenlasten
- H.2 Levensloop

I Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem

- I.1 Algemeen
- I.2 Bronnen
- I.3 Doelen
- I.4 Gevolgen

J Uitgangspunten levensfasebewust personeelsbeleid

K Werkgelegenheid

- K.1 Opleiding
- K.2 Stage
- K.3 Uitzendbureaus en externe krachten

L Slotbepalingen

- L.1 Interpretatie van de CAO
- L.2 Geschillen
- L.3 Mediationclausule
- L.4 Aanvullende afspraken

bijlage 1 Salarisschalen

bijlage 2 Regelingen levensfasebewust personeelsbeleid

bijlage 3 Vakorganisatieverlof en faciliteiten vakorganisaties



A Algemeen

A.1 Definities en uitgangspunten

A.1.1 Partijen bij de CAO

Partijen bij de CAO zijn Equens (Equens SE, PaySquare SE) en de vakorganisaties FNV Bondgenoten en De Unie.

A.1.2 Equens

Equens SE, PaySquare SE

A.1.3 Werknemer

Werknemer is degene die een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met Equens heeft. Uitzonderd zijn vakantiekrachten.

A.1.4 Deeltijdwerknemer

Deeltijdwerknemer is de werknemer die werkzaam is op basis van een vaste arbeidsduur die korter is dan de basis arbeidsduur. Voor de deeltijdwerknemer worden de in de CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, tenzij in een artikel anders is bepaald.

A.1.5 Wettelijke bepalingen

Wettelijke bepalingen zijn bepalingen bij of krachtens de Nederlandse wetgeving.

A.1.6 Arbeidsduur

De basis arbeidsduur bedraagt op jaarbasis 1872 uur.

A.1.7 Jaarsalaris

Jaarsalaris is het door de werknemer op jaarbasis verdiende feitelijk salaris, gebaseerd op het functiesalaris en de overeengekomen arbeidsduur met een maximum van 1872 uur.

A.1.8 Jaarinkomen

Jaarinkomen is het jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag conform artikel D.2 en de 13^e maanduitkering conform artikel D.3.

A.1.9 Functiesalaris

Functiesalaris is vanaf 1 januari 2010 het schaalbedrag dat behoort bij de salarisschaal volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd.

A.1.10 Feitelijk salaris

Feitelijk salaris is het functiesalaris vermeerderd met een aanvullend salarisdeel

A.1.11 Maandsalaris

Maandsalaris is het jaarsalaris gedeeld door 12 maanden.

A.1.12 Uursalaris

Uursalaris is het jaarsalaris gedeeld door de basis arbeidsduur per jaar.

A.1.13 Waarde vakantie-uur

De waarde van een vakantie-uur is het jaarinkomen plus de jaarlijkse ploegtoeslag gedeeld door de basis arbeidsduur per jaar.

A.1.14 Dag

Dag is de op de betreffende dag met de werknemer overeengekomen arbeidsduur. Een dag is maximaal 9 uur.

A.1.15 Partner

Partner is de persoon met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan of een gezamenlijke huishouding voert.

Van gezamenlijke huishouding is sprake indien de werknemer een notariële samenlevingsovereenkomst heeft en de partner ongehuwd is of niet een wettig geregistreerd partnerschap is aangegaan en die niet behoort tot een bloed- of aanverwant in de rechte lijn en de werknemer ongehuwd is of niet een wettig geregistreerd partnerschap is aangegaan.

A.1.16 Kind

Kind is het kind, tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat.

A.1.17 Bedragen dan wel tot bedragen te herleiden termen

Daar waar in de CAO bedragen zijn genoemd dan wel daar waar termen te herleiden zijn tot bedragen zijn dit bruto bedragen, tenzij anders vermeld.

A.1.18 Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen wordt per 1 januari van het betreffende jaar, of indien de deelneming later aanvangt per de aanvang van het deelnemerschap, vastgesteld en bestaat uit:

- a. het vaste jaarsalaris;
- b. de vakantietoeslag;
- c. de 13e maand;
- d. het variabel inkomen zoals omschreven in het vigerende pensioenreglement.

A.1.19 Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is het bedrag waarover pensioen wordt opgebouwd. De hoogte van de pensioengrondslag is het pensioengevend inkomen verminderd met de franchise.

De pensioengrondslag wordt vastgesteld:

- a. per de begindatum van het deelnemerschap;
- b. per 1 januari van elk jaar.

Een negatieve pensioengrondslag wordt op nul gesteld.

A.2 Werkingsfeer

A.2.1 De CAO is van toepassing op de werknemer van Equens (Equens SE, PaySquare SE). Uitzonderd is de 1e, 2e en 3e echelon werknemer met een individuele arbeidsovereenkomst.

A.3 Looptijd



- A.3.1 De CAO is overeengekomen voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2018.
- A.3.2 Partijen treden uiterlijk 2 maanden voor het einde van de looptijd van deze CAO in overleg om deze CAO in al dan niet gewijzigde vorm te verlengen.



B Verplichtingen en Arbeidsovereenkomst

B.1 Verplichtingen

- B.1.1 Een arbeidsovereenkomst aangegaan tussen Equens en werknemer, en een door Equens vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie, mogen op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO. In plaats daarvan geldt dan de bepaling van deze cao.
- B.1.2 Equens neemt gedurende de tijd, dat deze CAO van kracht is, tegenover zijn werknemers de in deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden in acht. In een individuele arbeidsovereenkomst kan hij van deze arbeidsvoorwaarden in voor de werknemer gunstige zin afwijken. Als hij deze afwijkingen wil toepassen op een groep van werknemers overlegt hij daarover met de vakorganisaties.
- B.1.3 Equens gedraagt zich als een goed werkgever.
- B.1.4 Equens verstrekt de werknemer bij aanstelling of na wijziging een exemplaar van deze CAO en/of aanvullende algemene regelingen die van toepassing zijn. De mogelijkheid voor de werknemer om met elektronische hulpmiddelen hiervan kennis te nemen is met 'verstrekken' gelijkgesteld.
- B.1.5 De werknemer gedraagt zich als een goed werknemer. Bij zijn werkzaamheden houdt hij zich aan de bij Equens geldende regelingen.
- B.1.6 De werknemer zet zijn volledige arbeidskracht naar beste vermogen voor Equens in. Indien hij voornemens is een al dan niet betaalde nevenfunctie voor of ten behoeve van zichzelf of derden te verrichten, verzoekt hij vooraf schriftelijke toestemming van Equens.
- B.1.7 De werknemer verricht ook op buiten de voor hem geldende arbeidstijden in opdracht van Equens werkzaamheden.
- B.1.8 De werknemer verricht, indien de situatie dit vereist dan wel in opdracht van zijn direct leidinggevende, ook andere dan bij zijn functie behorende werkzaamheden voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verwacht.
- B.1.9 De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van Equens te zijner kennis komt, voor zover dit niet in strijd is met de wettelijke plicht tot openbaarmaking voor de rechter. Deze verplichting geldt eveneens na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

B.2 Arbeidsovereenkomst

- B.2.1 Een arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor
a onbepaalde tijd of
b bepaalde tijd.
- B.2.2 Afhankelijk van de bedrijfseconomische situatie wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.
- B.2.3 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt in beginsel aangegaan voor 12 maanden en eindigt op de einddatum van rechtswege zonder dat opzegging plaatsvindt.
- B.2.3.a Equens geeft uiterlijk een maand voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan of zij met de betreffende werknemer na genoemde einddatum al dan niet een nieuwe arbeidsovereenkomst wenst aan te gaan. Indien



deze periode niet in acht wordt genomen, wordt de arbeidsovereenkomst met dezelfde tijd verlengd.

- B.2.3.b Vanaf 1 januari 2015 danwel vanaf de formele inwerkingtredingsdatum van artikel 7:668 BW (nieuw) vervalt artikel B.2.3.a en past Equens op dit onderdeel de wettelijke regeling van artikel 7:668 BW (nieuw) toe.
- B.2.4 Bij het aangaan van een in artikel B.2.3 genoemde arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen.
- B.2.5 Equens neemt geen concurrentiebeding op in de arbeidsovereenkomst, tenzij dit wegens de aard van de werkzaamheden of wegens plaatselijke omstandigheden noodzakelijk is.
- B.2.6 De opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de maand en dient schriftelijk te worden gedaan.
- B.2.7 Equens neemt bij opzegging van de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn in acht van ten minste 2 maanden.
- B.2.7a In afwijking van artikel B.2.7 geldt voor beëindigingen van arbeidsovereenkomsten in het kader van het vigerende Sociaal Begeleidingsplan een opzegtermijn van 2 maanden. Afwijkingen zijn niet toegestaan.
- B.2.8 De werknemer neemt bij opzegging van de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn in acht van ten minste 1 maand.
- B.2.9 Indien met de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt deze termijn ook voor Equens.
- B.2.10 Het beleid van Equens is er op gericht om het personeelsbestand maximaal voor 10% uit externen te laten bestaan.
- B.2.11 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de voor hem geldende AOW gerechtigde leeftijd bereikt dan wel op de dag dat de werknemer zijn ouderdomspensioen, overeenkomstig het voor de werknemer geldende pensioenreglement, laat ingaan indien deze datum ligt vóór de voor de werknemer geldende AOW gerechtigde leeftijd.



C Werktijden en vrije tijd

C.1 Arbeidsduur

- C.1.1 Voor de met de werknemer overeen te komen arbeidsduur geldt als uitgangspunt een werkweek van gemiddeld 36 uur per week resulterend in een jaarlijkse arbeidsduur van 1872 uur.
- C.1.2.1 In afwijking van het bepaalde in dit artikel kan Equens jaarlijks een arbeidsduur van meer dan 1872 uur, maar niet meer dan 2080 uur, vaststellen.
- C.1.2.2 Maandelijks wordt het aantal boven de basis arbeidsduur gewerkte uren uitbetaald tegen 100% van het geldende uursalaris. De vakantietoeslag over deze uren vindt plaats conform artikel D.2. De 13e maanduitkering over deze uren vindt plaats conform artikel D.3.
- C.1.2.3 Deze uitbetaalde uren vormen de basis voor de pensioenopbouw, door middel van een geïndexeerd middelsalarissysteem.
- C.1.3.1 Werknemers die op 1 januari 2014 reeds deelnemer zijn aan de gesloten regeling van 58 jaar en ouder (seniorenregeling) blijven deelnemer tot uiterlijk hun AOW gerechtigde leeftijd. Deze werknemers hebben hun gemiddelde arbeidsduur teruggebracht van 36 uur naar 32 uur. Het salaris en de pensioenopbouw blijven gebaseerd op de oorspronkelijke 36-uurssituatie.

C.2 Werktijden

- C.2.1 De normale werktijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 21.00 uur en op zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.
- C.2.2 De individuele werktijden van de nieuwe werknemer en van de werknemer die van functie verandert worden na overleg met de werknemer door de direct leidinggevende vastgesteld. De direct leidinggevende houdt waar mogelijk rekening met wensen van de werknemer.

C.3 Thuiswerken

- C.3.1 Equens faciliteert het thuiswerken door middel van elektronische hulpmiddelen.
- C.3.2 De direct leidinggevende honoreert het verzoek van de werknemer om elektronische hulpmiddelen te installeren, tenzij de functie daartoe geen mogelijkheden geeft.

C.4 Vakantie

- C.4.1 De werknemer heeft per kalenderjaar recht op wettelijke vakantie-uren van 4 maal zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
- C.4.2.1 Naast de in artikel C.4.1. genoemde vakantie-uren heeft de werknemer vanaf 2012 recht op 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren.

bovenwettelijke vakantie-uren	wettelijke vakantie-uren	totaal aantal vakantie-uren
57,6	144	201,6

- C.4.2.2 Uitgezonderd van artikel C.4.2.1 is de werknemer die in 2011 in dienst was en 45 jaar of ouder was. Deze werknemer behoudt het voor hem in 2011 geldende aantal bovenwettelijke vakantie-uren tot het einde van zijn dienstverband. Het aantal kan niet worden verhoogd.

leeftijd in 2011	bovenwettelijke vakantie-uren	wettelijke vakantie-uren	totaal aantal vakantie-uren
45 tot en met 54 jaar	64,8	144	208,8
55 tot en met 64 jaar	72,0	144	216,0

- C.4.2.3 Het saldo vakantie-uren per 31 december 2012, dat de werknemer van 2012 meeneemt naar 2013, heeft een nieuwe verjaringstermijn van 5 jaar.
- C.4.3 De werknemer, die conform de artikelen C.1.2.1 tot en met C.1.2.3 (Arbeidsduur) meer dan de basis arbeidsduur werkt, ontvangt naar evenredigheid meer vakantie-uren.
- C.4.4 Vakantie-uren worden op halve respectievelijk hele uren naar boven afgerond.
- C.4.5 De werknemer neemt ten minste eenmaal per jaar een vakantie van 2 weken aaneengesloten op.
- C.4.6 De werknemer en zijn direct leidinggevende zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het jaarlijks in ieder geval opnemen van de wettelijke vakantie-uren.
- C.4.7 De werknemer kan op 1 januari van enig jaar reeds verworven bovenwettelijke vakantie-uren uit voorafgaande jaren laten uitbetalen. Hij maakt dit uiterlijk 31 maart daaropvolgend schriftelijk kenbaar. Uitbetaling geschiedt tegen het geldende bruto uursalaris op 31 december van het voorafgaande jaar.
- C.4.8 De vervaltermijn voor wettelijke vakantie-uren bedraagt 12 maanden. Hiermee wordt ten gunste van de werknemer afgeweken van het gestelde in artikel 7:640a BW.

C.5 Betaald verlof

C.5.1 Buitengewoon verlof

- C.5.1.1 De in dit artikel genoemde vormen van buitengewoon verlof met betrekking tot familieomstandigheden worden ook toegepast op de in artikel A.1.14 genoemde partner.
- C.5.1.2 Buitengewoon verlof met behoud van salaris wordt gegeven voor zover dit onder werktijd noodzakelijk is en mits - voor zover relevant - de plichtigheid wordt bijgewoond.
- C.5.1.3 Buitengewoon verlof in verband met huwelijk bedraagt:
- a 1 dag bij ondertrouw werknemer;
 - b 3 dagen bij huwelijk werknemer;
 - c 1 dag bij huwelijk van kind, kleinkind, broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster), een van de ouders of grootouders van de werknemer of van zijn partner;
 - d 1 dag bij 25-jarig huwelijk werknemer;
 - e 2 dagen bij 40-jarig huwelijk werknemer;
 - f 3 dagen bij 50-jarig huwelijk werknemer
 - g 1 dag bij 25-jarig, 40-jarig of 50-jarig huwelijk van grootouders, (schoon)ouders of kind van de werknemer of van zijn partner.
- C.5.1.4 Buitengewoon verlof in verband met overlijden bedraagt:

- a dag van overlijden tot en met dag van begrafenis of crematie van partner of kind van de werknemer;
- b 1 dag alsmede tweede dag voor bijwoning begrafenis of crematie bij overlijden van een van de (schoon)ouders, een van de grootouders van werknemer of zijn partner, een niet-inwonend kind of aangehuwd kind, een broer, zwager of (schoon)zuster, een kleinkind;
- c dag van overlijden tot en met dag van begrafenis of crematie van de in sub b genoemde personen, indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen.

C.5.1.5 Buitengewoon verlof in verband met dienstjubileum bedraagt:

- a 1 dag bij 25-jarig dienstjubileum werknemer;
- b 2 dagen bij 40-jarig dienstjubileum werknemer;
- c 3 dagen bij 50 jarig dienstjubileum werknemer;
- d 1 dag bij 25-, 40- of 50 jarige dienstjubileum van zijn partner, (groot)ouders van werknemer of zijn partner of kind.

C.5.1.6 Buitengewoon verlof in verband met verhuizing bedraagt ten hoogste 2 dagen per kalenderjaar.

C.5.1.7 Buitengewoon verlof in verband met vakorganisatiewerkzaamheden is opgenomen in bijlage 3.

C.5.2 Ouderschapsverlof

C.5.2.1 Equens betaalt gedurende de eerste helft van het toegekende ouderschapsverlof met een maximum van 72 uur bij een 36-urige werkweek het salaris door.

C.5.3 Adoptieverlof

C.5.3.1 De werknemer heeft in verband met adoptie van een kind recht op ten hoogste 4 aaneengesloten weken adoptieverlof met behoud van salaris.

C.5.4 Kortdurend zorgverlof

C.5.4.1 Het zorgverlof bedraagt ten hoogste 10 dagen per periode van 12 achtereenvolgende maanden. Gedurende de eerste helft van het zorgverlof wordt het salaris van de werknemer 100% doorbetaald. Vervolgens wordt 70% van het salaris betaald voor zover het salaris niet meer bedraagt dan het maximum dagloon zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 Coördinatiewet Sociale Verzekering.

C.5.5 Pensioneringsverlof

C.5.5.1 De werknemer heeft in de 2 jaren voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van hemzelf of zijn partner recht op in totaal 4 dagen pensioneringsverlof met behoud van salaris bij deelneming aan cursussen over dit onderwerp.

C.6 Onbetaald verlof

C.6.1 Equens kan de werknemer op zijn verzoek onbetaald verlof toestaan. Dit onbetaald verlof is voor rekening en risico van de werknemer.

C.7 Feestdagen

- C.7.1 Feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.
- C.7.2 Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Het salaris blijft behouden voor zover deze feestdag valt binnen de voor de werknemer vastgestelde werktijden op grond van artikel C.2 (Werktijden).



D Beloningen

D.1 Functiewaardering en salaris

- D.1.1 Equens hanteert een door de vakorganisaties erkend functiewaarderingssysteem.
- D.1.2 De waardering van de functie bepaalt de indeling daarvan in de salaristabel.
- D.1.3 De salarissen zijn gebaseerd op een basis arbeidsduur van 1872 uur per jaar.
- D.1.4 Equens hanteert een salaristabel met 15 salarisschalen A tot en met O. De salarisschalen zijn opgenomen op bijlage 1.
- D.1.5 De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal, die behoort bij de functiegroep waarin de toegewezen functie is ingedeeld. Uitsluitend indien de nieuw in dienst tredende werknemer een opleidingstraject volgt om een toekomstige functie te kunnen uitoefenen, kan hij voor maximaal 1 jaar gedurende zijn opleidingstraject in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. Equens maakt hierover afspraken met de betrokken werknemer.
- D.1.6.1 De werknemer, die in het beoordelingssysteem van Equens een beoordelingsscore van minder dan 5 behaalt, blijft jaarlijks in januari op dezelfde positie in zijn salarisschaal.
- D.1.6.2 De werknemer, die in het beoordelingssysteem van Equens een beoordelingsscore van 5 of meer en minder dan 6 behaalt, verhoogt jaarlijks in januari zijn positie in de salarisschaal met 1% voor zover hij het maximum van zijn salarisschaal niet heeft bereikt.
- D.1.6.3 De werknemer, die in het beoordelingssysteem van Equens een beoordelingsscore van 6 of meer en minder dan 8 behaalt, verhoogt jaarlijks in januari zijn positie in de salarisschaal met 2,7% voor zover hij het maximum van zijn salarisschaal niet heeft bereikt.
- D.1.6.4 De werknemer, die in het beoordelingssysteem van Equens een beoordelingsscore van 8 of meer behaalt, verhoogt jaarlijks in januari zijn positie in de salarisschaal met 4% voor zover hij het maximum van zijn salarisschaal niet heeft bereikt.
- D.1.6.5 In 2015 wordt het beoordelingssysteem aangepast. Indien dit gevolgen heeft voor de thans geldende puntenschaal, zullen partijen bij de CAO in overleg treden om artikel D.1. overeenkomstig aan te passen.
- D.1.7.1 De salarissen van de werknemers en de salarisschalen worden per 1 januari 2017 verhoogd met 2,5%.
- D.1.7.2 De salarissen van de werknemers en de salarisschalen worden per 1 januari 2018 verhoogd met 2,5%.
- D.1.7.3 De werknemer ontvangt in 2019 een eenmalige bruto uitkering van € 1.000,- (uitgaande van een 36-urige werkweek, parttimers naar rato), indien door Equens de beoogde EBIT doelstelling over het boekjaar 2018 is behaald.

De beoogde EBIT doelstelling wordt gesteld als 100%. Indien het resultaat hoger of lager is dan 100%, dan ontvangt de werknemer deze uitkering naar rato met een ondergrens van 75%. Indien het resultaat lager is dan 75%, dan ontvangt de werknemer geen uitkering. Voor iedere procent gerealiseerde hogere EBIT dan de beoogde EBIT doelstelling wordt de bonus verhoogd met 2,5% tot een maximum uitkering van € 1500,- bruto. Equens heeft de vakorganisaties schriftelijk geïnformeerd over de hoogte van de voornoemde beoogde EBIT doelstelling.

D.2 Vakantietoeslag

- D.2.1 De vakantietoeslag wordt berekend over de periode van januari tot en met december.
- D.2.2 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris en van de eventuele geldelijke jaarlijkse ploegentoeslag.
- D.2.3 De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag in de maand mei.
- D.2.4 De werknemer, die niet 12 volle maanden in een kalenderjaar in dienst is, ontvangt vakantietoeslag naar evenredigheid.
- D.2.5 De werknemer, die na mei in dienst is getreden of voor wie de proeftijd in mei nog niet is beëindigd, ontvangt de vakantietoeslag in december.

D.3 13e maanduitkering

- D.3.1 De werknemer, die in het kalenderjaar 12 maanden in dienst is, ontvangt in de maand november een 13e maanduitkering ter grootte van een twaalfde deel van zijn jaarsalaris.
- D.3.2 De werknemer, die niet 12 volle maanden in een kalenderjaar in dienst is, ontvangt de 13e maanduitkering naar evenredigheid.

D.4 Beoordelingstoeslag

- D.4.1 De werknemer, die in het kalenderjaar 12 maanden in dienst is, ontvangt in de maand januari na afloop van het kalenderjaar een beoordelingstoeslag van 9% van het in het afgelopen kalenderjaar verdiende functiesalaris.
- D.4.2 De werknemer, die niet 12 volle maanden in het kalenderjaar in dienst is, ontvangt deze toeslag naar evenredigheid.
- D.4.3 Deze vaste toeslag is van toepassing vanaf 1 januari 2015 en wordt voor het eerst uitbetaald in januari 2016. De tot 1 januari 2015 van toepassing zijnde variabele beoordelingstoeslag wordt voor de laatste maal in januari 2015 uitbetaald.

D.5 Promotie, demotie en verlaging in functie

D.5.1 Promotie

- D.5.1.1 Van promotie is sprake indien de werknemer een voor hem nieuwe functie in een hogere salarisschaal vervult.
- D.5.1.2 De werknemer met een functiesalaris ontvangt een functiesalaris, dat past bij zijn nieuwe functie. Dit nieuwe functiesalaris is 5% hoger dan zijn oude functiesalaris en bedraagt ten hoogste het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.
- D.5.1.3 De werknemer met een feitelijk maandsalaris, dat lager is dan zijn nieuwe functiesalaris ontvangt zijn nieuwe functiesalaris tot ten hoogste het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.
- D.5.1.4 De werknemer met een feitelijk maandsalaris, dat hoger is dan zijn nieuwe functiesalaris en lager dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal, ontvangt dit

feitelijk maandsalaris in zijn nieuwe salarisschaal tot ten hoogste het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.

- D.5.1.5 De werknemer met een feitelijk maandsalaris, dat hoger is dan zijn nieuwe functie-salaris en tevens hoger is dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal ontvangt dit feitelijk maandsalaris.

D.5.2. Verlaging in functie

- D.5.2.1 Indien de functie van een werknemer als gevolg van onderhoud of herziening van het functiewaardering- dan wel beloningssysteem of als gevolg van reorganisatie in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld en zijn huidige salaris is lager dan of gelijk aan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal, dan behoudt de werknemer zijn huidige maandsalaris binnen zijn nieuwe salarisschaal. Artikel D.1.6 is van toepassing tot zijn maandsalaris het maximum van zijn nieuwe salarisschaal heeft bereikt.

- D.5.2.2 Indien de functie van een werknemer als gevolg van onderhoud of herziening van het functiewaardering- dan wel beloningssysteem of als gevolg van reorganisatie in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld en zijn huidige maandsalaris is hoger dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal, dan wordt zijn nieuwe maandsalaris vastgesteld op het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.

- D.5.2.3 De in artikel D.5.2.2 bedoelde werknemer ontvangt een compensatie. Deze compensatie wordt in één keer bij functiewijziging uitbetaald. In de volgende artikelen is de hoogte van de compensatie opgenomen.

- D.5.2.4 Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in de naast lagere salarisschaal, bedraagt zijn compensatie 24 maal het verschil tussen zijn huidige maandsalaris en het maximum van zijn nieuwe, naast lagere, salarisschaal.

- D.5.2.5 Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in een meer dan 1 lagere salarisschaal en zijn huidige maandsalaris is minder dan het maximum van de naast lagere salarisschaal, bedraagt zijn compensatie 24 maal het verschil tussen zijn huidige maandsalaris en zijn nieuwe maandsalaris.

- D.5.2.6 Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in een meer dan 1 lagere salarisschaal en zijn huidige maandsalaris is meer dan het maximum van de naast lagere salarisschaal, bedraagt zijn compensatie 24 maal het verschil tussen het maximum van de naast lagere salarisschaal en zijn nieuwe maandsalaris.

D.5.3 Demotie

- D.5.3.1 Indien de werknemer op eigen initiatief een functie gaat vervullen, die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, ontvangt hij met ingang van de datum, waarop hij zijn nieuwe functie vervult, het functiesalaris dat bij deze nieuwe functie behoort.

- D.5.3.2 Indien de werknemer op eigen initiatief een functie gaat vervullen, die in een lagere salarisschaal is ingedeeld en hij zijn huidige functie langer dan 3 jaar vervult alsmede 55 jaar of ouder is op de ingangsdatum van zijn nieuwe functie, ontvangt hij met ingang van deze datum het functiesalaris dat bij deze nieuwe functie behoort. Artikel 5.2 is van toepassing.

D.6 Uitkering voor waarneming hogere functie

- D.6.1 Equens kan een werknemer opdragen tijdelijk en anders dan wegens vakantie (beeldbepalende) taken uit een andere hoger ingeschaalde functie waar te nemen.



- D.6.2 Van waarneming is geen sprake indien in de functieomschrijving van de werknemer een mogelijk waarnemerschap is opgenomen en is meegewogen in de waardering van zijn functie.
- D.6.3 De waarneming dient ten minste een periode van 2 maanden aaneengesloten te beslaan.
- D.6.4 De vergoeding voor waarneming is gerelateerd aan de duur van de waarneming en de mate waarin tot een hogere functie behorende taken worden waargenomen.
- D.6.5 Voor waarneming van een hogere functie, die aanvangt op of na 1 januari 2010 ontvangt de waarnemende werknemer aan het einde van de waarnemingsperiode een eenmalige uitkering conform de artikelen D.6.6 en D.6.7.
- D.6.6 Bij gedeeltelijke waarneming van een functie, die in de naast hogere salarisschaal is ingedeeld, bedraagt de eenmalige uitkering 2,5% van het functiesalaris van de waarnemende werknemer per waargenomen maand. Bij gedeeltelijke waarneming van een functie, die 2 salarisschalen hoger is ingedeeld, bedraagt de eenmalige uitkering 5% van het functiesalaris van de waarnemende werknemer per waargenomen maand.
- D.6.7 Bij algehele waarneming van een functie, die in de naast hogere salarisschaal is ingedeeld, bedraagt de eenmalige uitkering 4% van het functiesalaris van de waarnemende werknemer per waargenomen maand. Bij algehele waarneming van een functie, die 2 salarisschalen hoger is ingedeeld, bedraagt de eenmalige uitkering 8% van het functiesalaris van de waarnemende werknemer per waargenomen maand.



E Toeslagen

E.1 Inconveniëntie

- E.1.1 Inconveniënte uren zijn de uren buiten de normale werktijden, zoals opgenomen in artikel C.2.1 (Werktijden).
- E.1.2 Het werken op inconveniënte uren dient door de direct leidinggevende te worden opgedragen.
- E.1.3 De inconveniëntie regeling is van toepassing op de werknemer met een functiesalaris behorend bij maximaal salarisschaal K.
- E.1.4 Voor het werken op inconveniënte uren worden de volgende toeslagen, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris, toegekend:
- a op maandag tot en met vrijdag
 - 1 van 00.00 uur tot 07.00 uur 50%;
 - 2 van 07.00 uur tot 21.00 uur 40% in geval van stand-by;
 - 3 van 21.00 uur tot 24.00 uur 50%.
 - b op zaterdag
 - 1 van 00.00 uur tot 08.00 uur 50%;
 - 2 van 08.00 uur tot 17.00 uur 25%;
 - 3 van 17.00 uur tot 24.00 uur 100%.
 - c op zondag en op erkende feestdagen
 - 1 van 00.00 uur tot 24.00 uur 100%.
- E.1.5 De gewerkte uren tellen mee voor de arbeidsduur.
- E.1.6 De toegekende toeslag wordt in geld uitgekeerd.

E.2 Overwerk

- E.2.1 Van overwerk is sprake indien de werknemer meer uren dan zijn overeengekomen arbeidsduur werkt. De overwerkregeling is van toepassing op de werknemer met een functiesalaris behorend bij maximaal salarisschaal K.
- E.2.2 Overwerk wordt opgedragen door de direct leidinggevende.
- E.2.3 De meer en minder gewerkte uren dan de overeengekomen arbeidsduur worden binnen een voortschrijdende periode van 13 weken op basis van tijd voor tijd gecompenseerd in overleg tussen werknemer en leidinggevende. De leidinggevende houdt zo veel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer.
- E.2.4 De oudste overwerkuren komen het eerste in aanmerking voor compensatie in tijd voor tijd.
- E.2.5 Indien na een voortschrijdende periode van 13 weken overwerkuren niet in tijd voor tijd konden worden gecompenseerd conform artikelen E.2.3 en E.2.4, worden deze overwerkuren na afloop van de voortschrijdende periode met de volgende salarisbetaling uitbetaald met een toeslag van 25%.
- E.2.6 De werknemer van 55 jaar of ouder kan niet worden verplicht over te werken.

E.3 Ploegendienst

E.3.1 Definities en uitgangspunten ploegendienst

- E.3.1.1 Ploegendienst
Ploegendienst is het werken in een rooster, dat volgens een vaste regeling het werken buiten de normale werktijden met zich meebrengt.
- E.3.1.2 Semi-continudienst
Semi-continudienst is een ploegendienst, waarbij gedurende 5 etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
- E.3.1.3 Volcontinudienst
Volcontinudienst is een ploegendienst, waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
- E.3.1.4 Verschoven werktijden
Verschoven werktijden is een ploegendienst, waarbij de werktijden vaste afwijkingen vertonen ten opzichte van de normale werktijden.
- E.3.1.5 Ploegentoeslag
Ploegentoeslag is de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in ploegendienst.
- E.3.1.6 De ploegendienst wordt vastgelegd in een rooster en is uitdrukkelijk aan een functie verbonden.
- E.3.1.7 In beginsel verricht de ploegendienstwerknemer geen overwerk.

E.3.2 Ploegentoeslag

- E.3.2.1 De ploegentoeslag vindt plaats conform artikel E.1 (Inconveniëntie).
- E.3.2.2 Een rustpauze van een half uur, die is ingeroosterd in de uren tussen 00.00 uur en 07.00 uur, wordt tot de werktijd gerekend.
- E.3.2.3 De uren, die ingeroosterd worden gewerkt op een erkende feestdag, die niet op een zondag valt, worden naast de ploegentoeslag met een extra vakantiedag gecompenseerd.
- E.3.2.4 Voor de uren op oudejaarsdag na 20.00 uur, die ingeroosterd worden gewerkt, wordt een extra geldelijke toeslag toegekend van het verschil tussen de reguliere inconveniëntie toeslag en de inconveniëntie toeslag, die op nieuwjaarsdag wordt gegeven.
- E.3.2.5 Voor de uren op een feestdag op zaterdag tot 17.00 uur, die ingeroosterd worden gewerkt, wordt een extra geldelijke toeslag toegekend van 25% van het uursalaris.
- E.3.2.6 Voor de uren op een feestdag op zaterdag na 17.00 uur of op zondag, die ingeroosterd worden gewerkt, wordt een extra geldelijke toeslag toegekend van 50% van het uursalaris.

E.3.3 Afbouw ploegentoeslag

- E.3.3.1 De werknemer in ploegendienst, die op verzoek van Equens geen dan wel minder werkzaamheden verricht in een ploegendienst, ontvangt een afbouw van de ploegentoeslag.

E.3.3.2 De afbouw wordt berekend over het verschil tussen de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag, die de werknemer in de 12 voorafgaande maanden aan de beëindiging of vermindering van de ploegentoeslag heeft ontvangen, en de nieuwe ploegentoeslag. De afbouw wordt uitgekeerd in een bedrag ineens.

Afbouw ploegentoeslag op verzoek van Equens		
Bij een bestaansduur van de ploegentoeslag		bedraagt de afkoop ploegentoeslag ineens .. aantal maanden berekend verschil
van	tot	aantal maanden afkoop ineens
1/2 jaar	3/4 jaar	2
3/4 jaar	1 jaar	4
1 jaar	2 jaar	6
2 jaar	3 jaar	8
3 jaar	4 jaar	10
4 jaar	5 jaar	12
5 jaar	6 jaar	14
6 jaar	7 jaar	16
7 jaar	8 jaar	18
8 jaar	9 jaar	20
9 jaar	10 jaar	22
10 jaar	15 jaar	24
15 jaar	20 jaar	30
> 20 jaar		36

E.3.3.3 De werknemer in ploegendienst, die op eigen initiatief geen dan wel minder werkzaamheden verricht in een ploegendienst, ontvangt een bedrag ineens.

E.3.3.4 Het bedrag ineens wordt berekend over het verschil tussen de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag, die de werknemer in de 12 voorafgaande maanden aan de beëindiging of vermindering van de ploegentoeslag op eigen initiatief heeft ontvangen.

Op eigen initiatief		
Bij een bestaansduur van de ploegentoeslag		bedraagt het bedrag ineens .. aantal maanden berekend verschil
van	tot	aantal maanden afkoop ineens
1/2 jaar	3/4 jaar	1
3/4 jaar	1 jaar	2
1 jaar	2 jaar	3
2 jaar	3 jaar	4
3 jaar	4 jaar	5
4 jaar	5 jaar	6
5 jaar	6 jaar	7
6 jaar	7 jaar	8
7 jaar	8 jaar	9
8 jaar	9 jaar	10
9 jaar	10 jaar	11
10 jaar	15 jaar	12
15 jaar	20 jaar	15
> 20 jaar		18



E.4 Stand-by

- E.4.1 Van stand-by is sprake indien de werknemer zich in opdracht van zijn direct leidinggevende buiten zijn individuele werktijden beschikbaar houdt en bereikbaar is op basis van een stand-by rooster voor het verrichten van werkzaamheden.
- E.4.2 De werknemer, die in opdracht van zijn direct leidinggevende is ingeroosterd in een stand-by rooster ontvangt de volgende toeslag per uur in geld uitgedrukt in een percentage van het uursalaris:
- a op maandag tot en met vrijdag
 - 1 van 00.00 uur tot 21.00 uur 5%;
 - 2 van 21.00 uur tot 24.00 uur 7,5%.
 - b op zaterdag
 - 1 van 00.00 uur tot 24.00 uur 12,5%.
 - c op zondag en op erkende feestdagen
 - 1 van 00.00 uur tot 24.00 uur 15%.
- E.4.3 De stand-by toeslag als genoemd in artikel E.4.2 wordt gecontinueerd tijdens het verrichten van werkzaamheden vanuit stand-by.
- E.4.4 De werktijd bij een oproep start op het moment van de oproep en eindigt bij het einde van de daaruit vloeiende werkzaamheden. Reistijd bij een call out wordt toegekend aan de werktijd. Per oproep wordt minimaal een half uur arbeidstijd gerekend, waarbij oproepen die binnen een half uur na elkaar plaatsvinden als één oproep worden beschouwd.
- E.4.5 Indien de werknemer vanuit stand-by wordt opgeroepen en op inconveniënte uren werkt, is artikel E.1 (Inconveniëntie) van toepassing.
- E.4.6 Indien de werknemer vanuit stand-by gedurende een periode van 13 weken meer uren werkt dan 13 maal zijn normale wekelijkse arbeidsduur, is artikel E.2 (Overwerk) van toepassing.
- E.4.7 Indien de werknemer vanuit stand-by gedurende 4 uren of meer werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 06.00 uur, vangt zijn individuele werktijd de daarop volgende werkdag zoveel uren later aan als hij heeft gewerkt tijdens de in dit artikellid genoemde uren.
- E.4.8 Niet genoten rusttijd als bedoeld in artikel E.4.7 kan niet worden uitbetaald of op een later tijdstip worden genoten.
- E.4.9 Indien de werknemer op verzoek van Equens geen of minder stand-by diensten vervult, ontvangt hij een afbouw van de stand-by toeslag. Op de berekening van deze afbouw is artikel E.3.3.2 (Afbouw ploegentoeslag) van toepassing.



F Vergoedingen, tegemoetkomingen en uitkeringen

F.1 Reiskosten woon-werkverkeer

F.1.1 De werknemer ontvangt maandelijks een tegemoetkoming in het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar de standplaats.

F.1.2 Uitgezonderd is de werknemer aan wie Equens een lease-auto ter beschikking heeft gesteld alsmede de werknemer die gebruik maakt van de vanpoolregeling. Daarnaast is uitgezonderd de medewerker die langer dan een maand arbeidsongeschikt is, de werkneemster met zwangerschaps- of bevallingsverlof en de werknemer die onbetaald verlof geniet.

F.1.3 De tegemoetkoming wordt berekend volgens onderstaande tabel, ongeacht de wijze van reizen, op basis van de meest gebruikelijke route met een maximum van 60 kilometer enkele reis.

Tegemoetkoming per kilometer woon-werkverkeer (huisadres - standplaats - huisadres)		
gemiddeld aantal reisdagen per week	per jaar * € 1,00	per maand * € 1,00
5	39,14	3,26
4½	35,23	2,94
4	31,31	2,61
3½	27,40	2,28
3	23,48	1,96
2½	19,57	1,63
2	15,66	1,30
1½	11,74	0,98
1	7,83	0,65

F.2 Zorgverzekering

F.2.1 Equens sluit een collectieve zorgverzekering af voor haar werknemers.

F.3 Uitkering bij overlijden

F.3.1 Bij overlijden van de werknemer zal Equens aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering doen ter grootte van het salaris over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende zes maanden. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het salaris.

F.3.2 Deze uitkering wordt 3 maanden netto en 3 maanden bruto uitbetaald.

F.3.3 In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

F.3.4 Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de personen bedoeld in artikel 35 van de Ziektewet en wel in volgorde van dat artikel.

G Arbeidsongeschiktheid

Waar in dit artikel wordt gesproken van het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid wordt daarmee de eerste ziekte dag bedoeld.

G.1 Verplichtingen van de werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

G.1.1 De werknemer houdt zich aan de wettelijke verplichtingen en aan de voorschriften van Equens.

G.1.2 De werknemer is verplicht mee te werken aan zijn reïntegratie. Een wezenlijk onderdeel daarvan kan scholing zijn.

G.2 Salarisdoorbetaling en aanvulling in de eerste 104 ziekte weken

G.2.1 De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid - buiten opzet of grove schuld - niet in staat is zijn arbeid te verrichten en die op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid reeds ten minste 2 maanden in dienst van Equens is, ontvangt gedurende het 1e ziektejaar 100% en gedurende het 2e ziektejaar 70% van zijn laatst verdiende salaris.

G.2.2 De werknemer kan in aanmerking komen voor een salarisaanvulling tot maximaal 100% van het salaris. Deze aanvulling wordt toegekend indien en voor zover de werknemer overeenkomstig het plan van aanpak weer aan het werk gaat en/of een omscholingstraject volgt.

G.2.3 De aanvulling tot 100% van het laatst verdiende salaris wordt ook toegekend aan werknemers van wie reïntegratie door de aard van de ziekte niet meer te verwachten is.

G.2.4 Het percentage van 70 van het laatst verdiende salaris wordt verhoogd tot 80% indien de salariswaarde gelijk is aan of meer bedraagt dan 10% en minder dan 50% van het functiesalaris.

G.2.5 Het percentage van 70 van het laatst verdiende salaris wordt verhoogd tot 85% indien de salariswaarde gelijk is aan of meer bedraagt dan 50% en minder dan 75% van het functiesalaris.

G.2.6 Het percentage van 70 van het laatst verdiende salaris wordt verhoogd tot 100% indien de salariswaarde gelijk is aan of meer bedraagt dan 75% van het functiesalaris.

G.2.7 Aanspraken op vakantietoeslag en 13e maanduitkering blijven gehandhaafd. De pensioenopbouw wordt conform wet- en regelgeving voortgezet.

G.3 Arbeidsongeschiktheid

G.3.1 In geval van duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% beëindigt Equens de arbeidsovereenkomst aan het einde van het 2e ziektejaar.

G.3.2 In geval van duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% tijdens de periode, die aan het salaris is gerelateerd conform wet- en regelgeving, ontvangt de werknemer 75% van zijn laatst verdiende salaris.

G.3.3 In geval van niet-duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% tijdens de periode, die aan het salaris is gerelateerd conform wet- en regelgeving, ontvangt de werknemer 70% van zijn laatst verdiende salaris.



- G.3.4 In geval van arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% wordt de restverdien-
capaciteit van de werknemer zoveel mogelijk benut. Waar nodig en ter
ondersteuning daarvan biedt Equens een scholingsprogramma. De werknemer is
verplicht daarvan gebruik te maken.
- G.3.5 In geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% is de werknemer arbeids-
geschikt en geldt een ontslag- en beëindigingverbod, indien voor deze werknemer
passend werk binnen Equens voor handen is. De werknemer en Equens spannen
zich in voor herplaatsing op een zoveel mogelijk vergelijkbaar niveau. Bij
herplaatsing ontvangt de werknemer een salaris dat past bij de waarde van zijn
salaris in zijn nieuwe functie of bij zijn nieuwe aantal uren.
- G.3.6 De in artikel G.3.5 genoemde werknemer ontvangt gedurende zijn:
- a 3e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 95% van zijn laatstverdiende salaris;
 - b 4e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 90% van zijn laatstverdiende salaris;
 - c 5e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 85% van zijn laatstverdiende salaris;
 - d 6e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 80% van zijn laatstverdiende salaris;
 - e 7e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 75% van zijn laatstverdiende salaris.



H Pensioen en sparen

H.1 Pensioen

H.1.1 Pensioenregeling

H.1.1.1 Equens heeft haar pensioenregelingen ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Equens (SPE).

H.1.1.2 De werknemer neemt deel aan de in H.1.1.1. genoemde pensioenregelingen conform de door SPE gehanteerde pensioenreglementen.

H.1.1.3 De werknemer die geboren is voor 1 januari 1950 en deelnemer was in de PR 1999 blijft deelnemer in de PR 1999.



H.1.2 Werknemersbijdrage in pensioenlasten (tot 1 januari 2015)

De premieverdeling tussen Equens en de werknemer in pensioenlasten geschiedt als volgt:

- H.1.2.1 Per 1 januari 2006 wordt een werknemersdeel in de premie geheven.
- H.1.2.2 De premiekosten tot 15% van de salarissom (in 2012 gelijk aan 17,3% van de pensioengrondslag) blijven voor rekening van Equens. Onder salarissom in het kader van de premieverdeling wordt verstaan het totale vaste jaarinkomen exclusief toeslagen (derhalve maandsalaris * 13,96).
- H.1.2.3 Premiekosten boven 15% (in 2012 gelijk aan 17,3% van de pensioengrondslag) worden op 50-50-basis verdeeld tussen werkgever en werknemers met een voor de werknemers geldend maximum van 5% van de pensioengrondslag.
- H.1.2.4 De pensioenen zijn gefinancierd door middel van een Collective Defined Contribution systematiek. Dit betreft de financiering en de verplichtingen van Equens jegens het Pensioenfonds. De inhoud van de regeling blijft zoals deze in 2006 is vastgesteld. Equens draagt aan het pensioenfonds een premie af ter hoogte van de kostendeekkende premie verhoogd met een risico-opslag. Deze totaalpremie, gebaseerd op de zogenoemde Collective Defined Contribution systematiek, is 22,5% van het pensioengevend inkomen (in 2012 gelijk aan 28,5% van de pensioengrondslag) en is vast tot en met 31 december 2017, met inachtneming van het gestelde in artikel H.1.2.8.
- H.1.2.5 Met de betaling van de kostendeekkende premie zijn de jaarlijkse pensioenlasten voor Equens gefixeerd. Het pensioenfonds financiert de pensioenaanspraken af met de ontvangen premie. Door de betaling van de premie is de werkgever gekweten. Het pensioenfonds kan Equens dan ook niet aansprakelijk stellen voor enig tekort wat mogelijk in de toekomst in het pensioenfonds zou kunnen ontstaan.
- H.1.2.6 De werknemer ontvangt een korting van 3% op de in artikel H.1.2.3 genoemde maximum werknemerspremie van 5% van de pensioengrondslag. Deze korting van 3% op de werknemerspremie wordt met één extra jaar verlengd tot en met 31 december 2017.
- H.1.2.7 De pensioenrichtleeftijd van 65 jaar blijft gehandhaafd tot en met 31 december 2013. Met ingang van 1 januari 2014 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 67 jaar.
- H.1.2.8 Partijen spreken af over de gevolgen van verhoging van de pensioenleeftijd en de mogelijke bijstelling van de pensioenpremie door veranderende wetgeving nader overleg te voeren medio 2013/2014.
- H.1.2.9 Bij het vaststellen van de in H.1.2.8 genoemde gevolgen houden Partijen rekening met de in H.1.2.6 genoemde verlenging van de korting op de werknemerspremie met één jaar.

Vanaf 1 januari 2015 geldt een aangepast artikel H.1.2.:

H.1.2 Werknemersbijdrage in pensioenlasten (vanaf 1 januari 2015)

De premieverdeling tussen Equens en de werknemer in pensioenlasten geschiedt als volgt:

- H.1.2.1 De totale premiekosten uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslagsom (vanaf 2015 gelijk aan 25,95% van de pensioengrondslag) worden voor 1/3 deel door de werknemers gedragen en voor 2/3 deel door Equens. Daarbij wordt tot 1 januari

2020 een korting op de premie aan werknemers verleend conform het gestelde in artikel H.1.2.5.

- H.1.2.2 De pensioenen zijn gefinancierd door middel van een Collective Defined Contribution systematiek. Dit betreft de financiering en de verplichtingen van Equens jegens het Pensioenfonds. De inhoud van de regeling wijzigt per 1 januari 2015, om aan de nieuwe fiscale wetgeving te kunnen voldoen. Equens draagt aan het Pensioenfonds een premie af voor de financiering van de pensioeninkoop alsmede ter dekking van de uitvoeringskosten van het pensioenfonds. Deze totaalpremie, gebaseerd op de zogenoemde Collective Defined Contribution systematiek, is gelijk aan 25,95% van de pensioengrondslag (gelijk aan 21,0% van het pensioengevend inkomen) en is vast tot en met 31 december 2017.
- H.1.2.3 Met de betaling van de vaste pensioenpremie zijn de jaarlijkse pensioenlasten voor Equens gefixeerd. Het pensioenfonds financiert de pensioenaanspraken af met de ontvangen premie. Door de betaling van de premie is de werkgever gekweten. Het pensioenfonds kan Equens dan ook niet aansprakelijk stellen voor enig tekort wat mogelijk in de toekomst in het pensioenfonds zou kunnen ontstaan.
- H.1.2.4 Tijdens het deelnemerschap wordt voor elk deelnemersjaar een levenslang ouderdomspensioen opgebouwd van maximaal 1,875 % van de pensioengrondslag in dat betreffende jaar, waarbij de pensioenleeftijd 67 jaar bedraagt. Aangezien er een vaste premie van de pensioengrondslagsom wordt overeengekomen en gelet op de geldende afspraken alsmede de invoering van het nieuwe Financieel Toetsingskader, kan het bestuur van het Pensioenfonds met inachtneming van de bepalingen in het vigerende pensioenreglement besluiten tot een tijdelijke lagere pensioenopbouw.
- H.1.2.5 De werknemer ontvangt een korting op de in artikel H.1.2.1 genoemde werknemerspremie volgens de volgende staffel:

	Korting in % van de pensioengrondslag	Resulterende werknemersbijdrage in % van de pensioengrondslag
2014	6,65%	2,00%
2015	6,65%	2,00%
2016	6,65%	2,00%
2017	3,40%	5,25%
2018	2,15%	6,50%
2019	0,90%	7,75%
2020	0,00%	8,65%

- H.1.2.6 De pensioenrichtdatum is met ingang van 1 januari 2014 gelijk aan 67 jaar.

H.2 Levensloop

- H.2.1 De levensloopregeling is niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers. De levensloopregeling staat nog open voor deelnemers die op 31 december 2011 een saldo van minimaal € 3.000,- op hun levensloopregeling hadden staan. Deelnemers met een saldo minder dan € 3.000 kunnen niet meer bijstorten, overige deelnemers kunnen dat wel. Bij de inleg wordt geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd.

De werknemer die aan bovenstaande voorwaarde voldoet heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling. Levensloop is een vorm van onbetaald verlof met een door de werknemer voor zijn rekening gespaarde voorziening.

- H.2.2 De werknemer verklaart schriftelijk aan Equens bij welke maatschappij de voorziening wordt aangehouden.

- H.2.3 De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt
- a ten hoogste 12% van het salaris in het kalenderjaar, indien aan het begin van het kalenderjaar het levensloopsalaris minder bedraagt dan 2,1 maal het salaris op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten salaris (= het op de jaaropgave vermelde salaris);
 - b nihil indien aan het begin van het kalenderjaar het levensloopsalaris gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het salaris op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten salaris (= het op de jaaropgave vermelde salaris).
- H.2.4 De werknemer neemt zijn levensloopverlof op met inachtneming van de binnen Equens bestaande regels.
- H.2.5 Equens verstrekt jaarlijks in januari aan de werknemer, die op 1 januari in dienst is, een (levensloop)bijdrage van € 355,00.



I Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem

I.1 Algemeen

- I.1.1 Jaarlijks biedt Equens de werknemer de gelegenheid de waarde van een gedeelte van zijn arbeidsvoorwaarden (bronnen) naar eigen keuze aan te wenden voor andere arbeidsvoorwaarden (doelen).
- I.1.2 De werknemer maakt jaarlijks in de keuzemaand kenbaar of hij van deze gelegenheid gebruik wil maken en geeft daarbij zijn keuzes aan. Deze keuzes kunnen van invloed zijn op reeds overeengekomen arbeidsvoorwaarden.
- I.1.3 De gemaakte keuzes zijn van toepassing in het komende keuzejaar, dat gelijk is aan de periode 1 januari tot en met 31 december.
- I.1.4 De keuzes worden vastgelegd in de keuzeovereenkomst, die onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.
- I.1.5 Het arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem is vastgelegd in een reglement.

I.2 Bronnen

- I.2.1 Het keuzesysteem kent de volgende bronnen voor het komende keuzejaar:
- a 13e maanduitkering komend keuzejaar;
 - b bovenwettelijke vakantie-uren komend keuzejaar;
 - c ploegtoeslag komend keuzejaar.
- I.2.2 Het keuzesysteem kent de volgende bronnen voor het lopende keuzejaar:
- a 13e maanduitkering lopend keuzejaar;
 - b bovenwettelijke vakantie-uren lopend keuzejaar.

I.3 Doelen

- I.3.1 Het keuzesysteem kent het volgende doel voor het komende keuzejaar:
- a 108 extra vakantie-uren;
 - b daarnaast 124 extra vakantie-uren voor werknemers in ploegdienst.
- I.3.2 Equens overlegt indien nodig jaarlijks met de ondernemingsraad over de eventuele mogelijkheden binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

I.4 Gevolgen

- I.4.1 Nadelige gevolgen van gemaakte keuzes op onder meer sociaal zekerheids- en fiscaal gebied, alsmede het risico van wijzigingen in (fiscale) wet- en regelgeving komen voor rekening van de werknemer en worden niet door Equens gecompenseerd.



J Uitgangspunten levensfasebewust personeelsbeleid

- J.1 Equens onderkent het belang van levensfasebewust personeelsbeleid.
- J.2 Onder levensfasebewust personeelsbeleid wordt verstaan beleid, dat zich richt op de duurzame en optimale inzetbaarheid van de werknemer binnen Equens door rekening te houden met zijn actuele levensfase en de daarbij behorende specifieke kenmerken en behoeften.
- J.3 Doel van het levensfasebewust personeelsbeleid is de werknemer gezond, vitaal, gemotiveerd en productief te houden.
- J.4 De direct leidinggevende speelt een belangrijke rol in de motivatie en betrokkenheid van de medewerker. Hij besteedt gericht aandacht aan het levensfasebewust personeelsbeleid in de individuele gesprekken met de werknemer alsmede in het kader van het beoordelingsproces en het daaraan gekoppelde ontwikkelgesprek.
- J.5 Regelingen levensfasebewust personeelsbeleid zijn opgenomen in bijlage 2.



K Werkgelegenheid

K.1 Opleiding

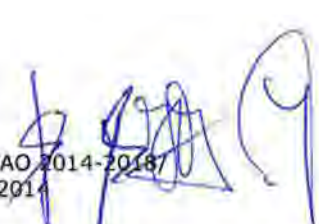
- K.1.1 Het opleidingsbeleid van Equens is afgeleid van de missie en visie van Equens.
- K.1.2 Equens vertaalt dit opleidingsbeleid naar afdelingsniveau evenals naar individueel niveau.
- K.1.3 De werknemer is primair verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling en loopbaan binnen Equens. Ontwikkeling en opleiding zijn jaarlijks onderwerp van gesprek tussen de direct leidinggevende en de werknemer in de beoordelingscyclus.
- K.1.4 De werknemer kan met het oog op zijn eigen loopbaanwens een beroep doen op het opleidingsbeleid conform de daartoe gestelde regels.
- K.1.5 HRM beheert centraal het opleidingsbudget.

K.2 Stage

- K.2.1 Equens is een voorstander van stageplaatsen en heeft daarbij bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen.
- L2.2 Equens is een door Stichting Ecabo geaccrediteerd leerbedrijf conform de Wet educatie en beroepsopleiding.
- K.2.3 Equens voert een actief beleid ten aanzien van beroepsbegeleidende en beroepsopleidende stages alsmede aan hbo-stages. Equens voert eveneens een actief beleid ten aanzien van eerder verworven competenties.
- K.2.3 HRM zoekt in samenwerking met de direct leidinggevende actief naar geschikte stageplaatsen binnen Equens.

K.3 Uitzendbureaus en externe krachten

- K.3.1 Equens doet zaken met uitzendbureaus, die beschikken over een NEN certificatie en een SNA registratie. Equens neemt daarbij het zogenoemde 'vergewisbeding' in acht.
- K.3.2 Equens streeft naar het terugdringen van het aantal externen dan wel ingehuurde krachten. Waar mogelijk biedt Equens hen de mogelijkheid in vaste dienst te treden.
- K.3.3 De artikelen D.1.5 (salarisering), D.2 (vakantietoeslag), E.1 (inconveniëntie) en E.4 (stand-by) zijn van toepassing op de uitzendkracht.
- K.3.4 Equens geeft een uitzendkracht, die 9 maanden op een duidelijke structurele vacature heeft gewerkt, de mogelijkheid te solliciteren op deze vacature. Zoals gebruikelijk heeft de werknemer in dienst van Equens voorrang boven deze uitzendkracht.



L Slotbepalingen

L.1 Interpretatie van de CAO

L.1.1 De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan partijen bij de CAO. De ondernemingsraad heeft, conform de wet, tot taak het toezicht op naleving van de CAO-bepalingen.

L.1.2 Indien bij de toepassing van deze CAO door vereenvoudiging onbedoeld passages zijn vervallen, beslissen partijen bij deze CAO over de toepassing.

L.2 Geschillen

L.2.1 Geschillen tussen Equens en de werknemer, die ontstaan met betrekking tot de interpretatie, toepassing en nakoming van de CAO, worden voorgelegd aan partijen.

L.3 Mediationclausule

L.3.1 In geval van een conflict, waarbij de samenwerking tussen partijen ernstig is verstoord, wordt door Equens een externe NMI registermediator ingeschakeld om het conflict te proberen op te lossen. Beide partijen dienen in te stemmen met mediation. Zolang mediation niet is beëindigd, legt geen van de partijen het geschil aan een rechter voor. Bij mediation is het reglement van de Stichting Nederlands Mediation Instituut te Rotterdam van toepassing.

L.4 Aanvullende afspraken

L.4.1 Tot 1 januari 2017 wordt door Equens afgezien van een collectieve loonstijging voor werknemers op wie deze CAO niet van toepassing is.

L.4.2 Voor de medewerkers van Equens op wie deze CAO niet van toepassing is, wordt per 1 januari 2015 de variabele bonussystematiek afgeschaft. De variabele bonus wordt omgezet in een vaste looncomponent die is vastgesteld op 60% van de maximale variabele bonus.

L.4.3 Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastuctuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de CAO is afgerond, zullen Cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijke afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de CAO opgebroken.

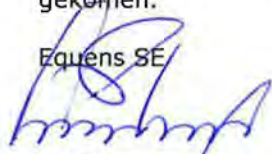


De ondergetekenden,

Equens SE, gevestigd te Utrecht
PaySquare SE, gevestigd te Utrecht
en
FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
De Unie, gevestigd te Culemborg,

verklaren dat zij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Equens gezamenlijk zijn overeen-
gekomen.

Equens SE



M. Steinbach



A.H.P.M. van der Steen

PaySquare SE



J. Sonneveld

FNV Bondgenoten



Y. Said

De Unie



H. de Jong

R. Castelein



bijlage 1 Salarisschalen

Equens salarisschalen per 1 januari 2014, per 1 januari 2017 en per 1 januari 2018 in maandbedragen, zijnde 1/12 van het jaarsalaris. 1 maand telt 156 uur.

Salarisschalen per 1 januari 2014			salarisschalen per 1 januari 2017			salarisschalen per 1 januari 2018		
	minimum	maximum		minimum	maximum		minimum	maximum
salarisschaal			salarisschaal			salarisschaal		
A	815,28	1757,53	A	835,66	1801,47	A	856,56	1846,50
B	838,75	1818,68	B	859,71	1864,15	B	881,21	1910,75
C	913,06	1878,70	C	935,88	1925,67	C	959,28	1973,81
D	1010,82	2082,28	D	1036,09	2134,34	D	1061,99	2187,70
E	1361,88	2270,38	E	1395,93	2327,14	E	1430,83	2385,32
F	1725,52	2556,24	F	1768,66	2620,15	F	1812,87	2685,65
G	2046,26	2856,40	G	2097,42	2927,81	G	2149,85	3001,01
H	2299,52	3187,44	H	2357,01	3267,13	H	2415,93	3348,80
I	2587,69	3569,92	I	2652,38	3659,17	I	2718,69	3750,65
J	2918,74	4025,04	J	2991,71	4125,67	J	3066,50	4228,81
K	3348,12	4605,92	K	3431,82	4721,07	K	3517,62	4839,09
L	3832,93	5265,13	L	3928,75	5396,76	L	4026,97	5531,68
M	4352,08	6002,09	M	4460,88	6152,14	M	4572,40	6305,95
N	4878,07	6728,20	N	5000,02	6896,41	N	5125,02	7068,82
O	5468,66	7542,38	O	5605,38	7730,94	O	5745,51	7924,21
M-oud	4387,52	6028,40	M-oud	4497,21	6179,11	M-oud	4609,64	6333,59

De doorgroei in de salarisschalen geschiedt volgens onderstaand schema.

score beoordelen	0,0 t/m 4,9	5,0 t/m 5,9	6,0 t/m 7,9	8,0 t/m 10
doorgroei	0	1	2,7	4



bijlage 2 Regelingen levensfasebewust personeelsbeleid

Hoofdstuk J bepaalt de uitgangspunten voor het levensfasebewust personeelsbeleid. Onderstaand zijn de regelingen opgenomen in de volgorde van artikelen, regelingen en wet.

- 1 Een 40-urige werkweek is met jaarlijkse toestemming van Equens mogelijk en is opgenomen in artikel C.1.2.
- 2 Speciale regeling ouderen is opgenomen in artikel C.1.3.
- 3 Thuiswerken is opgenomen in artikel C.3.
- 4 Leeftijdsafhankelijke vakantie-uren zijn opgenomen in artikel C.4.2.
- 5 Ouderschapsverlof is opgenomen in artikel C.5.2.
- 6 Adoptieverlof is opgenomen in artikel C.5.3.
- 7 Kortdurend zorgverlof is opgenomen in artikel C.5.4.
- 8 Pensioneringsverlof is opgenomen in artikel C.5.5.
- 9 Onbetaald verlof is opgenomen in artikel C.6.
- 10 Demotie op eigen initiatief is opgenomen in artikel D.5.3.
- 11 Levensloopregeling is opgenomen in artikel H.2.
- 12 Kopen en verkopen van extra vakantie-uren is opgenomen in de artikelen I.2 en I.3.
- 13 Equens kent flexibele individuele werktijden, die met de direct leidinggevende kunnen worden afgesproken.
- 14 Equens kent een verzuim- en reïntegratiebeleid alsmede een arbobeleid.
- 15 Vervroegd of uitgesteld pensioen alsmede deeltijd pensioen is opgenomen in het pensioenreglement.
- 16 Equens kent een opleidingsbeleid voor zowel kennis- als vaardigheidstrainingen.
- 17 Equens kent kolfmogelijkheden.
- 18 Zwangerschaps- en bevallingsverlof is wettelijk geregeld.
- 19 Kraamverlof is wettelijk geregeld.
- 20 Calamiteitenverlof is wettelijk geregeld.
- 21 Kinderopvang is wettelijk geregeld.



bijlage 3 Vakorganisatieverlof en faciliteiten vakorganisaties

2.1 Vakorganisatieverlof

2.1.1 Extra verlof met behoud van salaris wordt gegeven

- a voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakorganisaties:
 - 1 indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, geldt een maximum van 10 dagen in een kalenderjaar, voor zover de eisen van Equens dit toelaten, en mits tijdig aangevraagd;
 - 2 indien de werknemer geen deel uitmaakt van één der besturende organen of ook niet afgevaardigde is van een afdeling, bedraagt het overeenkomstige maximum 4 dagen per kalenderjaar;
- b voor het volgen van door of namens de sub a genoemde vakorganisaties georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor Equens van direct belang is. In dat geval geldt een maximum van 6 dagen per kalenderjaar, mits de werkzaamheden dit toelaten en dit verlof tijdig is aangevraagd;
- c in het kader van het overleg over een sociaal plan.

2.1.2 Een vakorganisatie kan met Equens nadere afspraken maken over overschrijding van het maximum van 10 dagen bijzonder verlof voor werknemers die deel uitmaken van één der besturende organen van de vakorganisatie of afgevaardigde van een afdeling zijn genoemd onder sub a. De totale faciliteit van gemiddeld 10 dagen per werknemer zal daarbij niet worden overschreden.

2.2 Faciliteiten vakorganisaties

2.2.1 Algemeen

- 2.2.1.1 Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een vakorganisatie, partij bij de CAO, met werknemers van Equens die lid zijn van die vakorganisatie, worden tussen de vakorganisaties en Equens afspraken gemaakt en procedure-regels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten.
- 2.2.1.2 Indien een vakorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen Equens een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij Equens daarvan tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekend maken.
- 2.2.1.3 Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties in Equens hebben betrekking op de communicatie en het overleg, enerzijds tussen het onder artikel 2.2.1.2 genoemde orgaan en de leden van de vakorganisatie in Equens, en anderzijds tussen dat orgaan en de bezoldigde bestuurders van de vakorganisatie.
- 2.2.1.4 Bezoldigde bestuurders van de vakorganisatie hebben toegang tot Equens binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met Equens.
- 2.2.1.5 Het contact tussen Equens of haar vertegenwoordigers en de vakorganisaties vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties.

2.2.2 Aard van de faciliteiten

- 2.2.2.1 De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen Equens aan de vakorganisaties kan na goedkeuring door de general manager HRM van Equens betrekking hebben op:



- 2.2.2.2 De terbeschikkingstelling op de daartoe bestemde plaats of plaatsen van publicatieborden, en wel voor:
- a het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van Equens;
 - b het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties;
 - c het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisaties, waarbij tevens belangstellende andere werknemers kunnen worden uitgenodigd;
 - d het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - e de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.
- 2.2.2.3 Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van Equens gebracht. Gestreefd zal worden naar een praktische en soepele toepassing van deze faciliteit.
- 2.2.2.4 De terbeschikkingstelling van vergaderruimte in of buiten Equens ten behoeve van vergaderingen van de vakorganisatie en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakorganisaties en andere belangstellende werknemers in de onderneming. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend aan de normale werktijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de general manager HRM van Equens.
- 2.2.2.5 Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van Equens voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties.
- 2.2.3 Bescherming van vertegenwoordigers van de vakorganisaties**
- 2.2.3.1 De vertegenwoordiger van een vakorganisatie is de in Equens werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vakorganisatie, en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij Equens schriftelijk is aangemeld.
- 2.2.3.2 Equens draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn vakorganisatiewerk bij Equens niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.
- 2.2.3.3 In geval van vermeende schending van de onder 2 vermelde afspraak zal de vertegenwoordiger van een vakorganisatie het bestuur daarvan verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurders van deze vakorganisatie met Equens geen aanvaardbare oplossing biedt zal de vakorganisatie de aangelegenheid voor overleg voordragen aan gezamenlijke partijen bij de CAO.



Addendum op de CAO voor werknemers in Nederland van Equens van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2018

De ondergetekenden:

1. **Equens SE**, een Europese Venootschap (Societas Europaea), statutair gevestigd te Utrecht, hierbij vertegenwoordigd door de heer M.B. Steinbach, CEO, en de heer A.H.P.M. van der Steen, hierna te noemen "Equens";
2. **FNV**, statutair gevestigd te Amsterdam, hierbij vertegenwoordigd door de heer R. Smeets, hierna te noemen: "FNV";
3. **De Unie**, gevestigd te Culemborg, hierbij vertegenwoordigd door mevrouw H. Pethke;

Equens, FNV en De Unie hierna gezamenlijk ook te noemen: "Partijen";

Overwegende:

- dat Equens met instemming van de ondernemingsraad per 1 januari 2016 een nieuw beoordelingssysteem heeft ingevoerd;
- dat aan dit beoordelingssysteem voor werknemers van Equens een mogelijke doorgroei in salaris is verbonden;
- dat Partijen conform het gestelde in artikel D.1.6.5 van de thans lopende CAO 2014-2018 in overleg zijn getreden en overeenstemming hebben bereikt over een wijziging van artikel D.1;
- dat in het licht van de gewijzigde omstandigheden binnen Equens, Partijen voorts overeenstemming hebben bereikt over een vervroegde uitbetaling van de in artikel D.1.7.3 van de CAO 2014-2018 vermelde eenmalige bruto uitkering;
- dat Partijen de tussen hen gemaakte afspraken in dit addendum op de CAO 2014-2018 wensen vast te leggen;

Verklaren en komen overeen als volgt:

Artikelen D.1.6.1 tot en met D.1.6.5

De huidige tekst van de artikelen D.1.6.1 tot en met D.1.6.5 van de CAO 2014-2018 wordt geschrapt en vervangen door onderstaande tekst.

- D.1.6 Equens kent een beoordelingssysteem, waaraan een doorgroei in salaris van minimaal 0% en maximaal 4% is verbonden, zolang de werknemer het maximum van de salarisschaal nog niet heeft bereikt. Uitgangspunt in het beoordelingssysteem is dat een normaal functionerende medewerker een doorgroeipercentage van 2,7% realiseert, zolang hij het maximum van de salarisschaal nog niet heeft bereikt.



Bijlage 1 Tabel doorgroei salarisschalen


De in bijlage 1 van de CAO 2014-2018 opgenomen tabel met betrekking tot de doorgroei in de salarisschalen komt te vervallen. De nieuwe doorgroeipercentages staan vermeld in bijlage 3 bij het vigerende Reglement Beoordelingsstelsel voor medewerkers van Equens.

Artikel D.1.7.3

In het licht van de gewijzigde omstandigheden binnen Equens, komen Partijen overeen dat de in artikel D.1.7.3 van de CAO 2014-2018 vermelde eenmalige bruto uitkering wordt vastgesteld op € 1.000,- bruto (uitgaande van een 36-urige werkweek, parttimers naar rato) en door Equens aan de werknemers reeds in de maand september 2016 vervroegd wordt uitbetaald. Na de uitbetaling van deze eenmalige uitkering, komt artikel D.1.7.3. integraal te vervallen en heeft Equens derhalve op grond van dit artikel geen verdere verplichtingen meer.

Partijen zijn het bovenstaande overeengekomen op 26 september 2016.

Equens SE,



M.B. Steinbach

FNV,



R. Smeets.

De Unie,



H. de Jong



A.H.P.M. van der Steen

R. Castelein



J. Sonneveld
Pay Square SE

