



**Collectieve
Arbeidsovereenkomst
Inclusief Groep NV**

1 januari 2017 -1 januari 2018

Inhoudsopgave:

Inleiding		3
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	6
Hoofdstuk 2	De arbeidsovereenkomst	14
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur en werktijden	16
Hoofdstuk 4	Verlof en verzuim	17
Hoofdstuk 5	Beoordelen en belonen	20
Hoofdstuk 6	Voorzieningen	27
Hoofdstuk 7	Employability	29
Bijlage 1	Salaristabellen, min/max bedragen	31
Bijlage 1a	FuncTieraster	32
Bijlage 2	Beloningstabel	33
Bijlage 3	Hoofdpijnen pensioenregeling	34

Inleiding:

Voor de tiende maal in de geschiedenis van de Inclusief Groep is er een nieuwe bedrijfscao tot stand gekomen. Tot nu toe kwam de cao altijd tot stand in overleg met De Unie. Deze keer is de cao tot stand gekomen in goed onderling overleg met De Unie en met de FNV Overheid en met de CNV Overheid. Dit nadat de FNV en de CNV hiertoe een verzoek hadden ingediend. Ook ditmaal is een looptijd overeengekomen van 1 jaar, te weten van 1 januari 2017 tot 1 januari 2018. Voor deze kortelooptijd, is gekozen met het oog op het aflopen van het pensioencontract, eind 2017 en het onderzoek naar een toekomstbestendige pensioenregeling.

Loonstijging

Overeengekomen is dat met ingang van 1 januari 2017 de lonen stijgen met 1,55%, met uitzonderingen van de het loon in schaal 1a. Het loon in schaal 1a is het wettelijke minimumloon. Dit loon stijgt op het moment dat het wettelijk minimumloon stijgt. De afspraak over loonstijging (met uitzondering van schaal 1a) is de resultante van de gemiddelde marktloonstijging en de hogere kosten van een nieuw pensioen contract. Als gevolg van de lage rentestand, brengt het nieuwe pensioencontract extra kosten met zich mee. Zie verder bij Pensioen.

Aanpassing begrip doorstromer/gedetacheerde

Onze CAO kent aparte bepalingen voor doorstromers/gedetacheerden (zie artikel 1.1, lid c1). Zolang wij een cao hebben (sinds 1 januari 2004) zijn er aparte bepalingen in onze cao opgenomen onder de noemer doorstromer, later doorstromer/gedetacheerde. In de loop der jaren is de groep die als doorstromer/gedetacheerde wordt aangemerkt gewijzigd. We merken nu dat de vlag de lading niet meer dekt. Zo detacheren we soms medewerkers die veronderstellen dat zij onder de definitie vallen, terwijl dat niet het geval is. Ook wekt de term doorstromer de indruk dat er dan geen vast contract mogelijk is terwijl dat op zich wel zo kunnen (tot nu toe nauwelijks aan de orde geweest maar wellicht in de toekomst wel). We zijn dus op zoek gegaan naar een begrip dat beter aangeeft wie in deze categorie valt en we hebben gekozen voor: 'medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is'. Tevens willen we ook expliciet benoemen dat medewerkers met een WAO/WIA-uitkering hieronder kunnen vallen. Juist voor deze groep is het lastig om aan het werk te komen omdat er alleen een no-risk en een hogere arbeidshandicapkorting in hun geval van toepassing is en dus geen loonkostensubsidie (tenzij gemeente en UWV in gezamenlijkheid anders besluiten en dat hebben wij nog niet meegemaakt).

Ketenregeling

Onze CAO kent dus aparte bepalingen voor medewerkers die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam zijn (zie artikel 1.1, lid c1). Over de ketenregeling zijn met betrekking tot deze medewerkers al eerder afspraken gemaakt. Het gaat dan om de volgende afspraken: Bij de medewerkers die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam zijn gaat het o.a. om mensen die, wanneer de Wet sociale werkvoorziening nog had bestaan, een indicatie in het kader van die wet hadden gehad. Ook gaat het om een doelgroep die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt. De Inclusief Groep heeft hier jarenlang ervaring mee. Deze ervaring heeft geleerd dat juist voor mensen die behoren tot de doelgroep het een lange tijd duurt, voordat werknemers- vaardigheden zijn aangeleerd en arbeidsritme is opgebouwd. Het gaat ook om een doelgroep waarbij subsidiemogelijkheden vaak gekoppeld zijn aan een beperkte termijn. Door een langere periode tijdelijke contracten te kunnen geven, geeft dat de mogelijkheid om zonder dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, deze

doelgroep nog kansen te bieden. Ze hebben na twee jaar uiteraard wel recht op transitievergoeding. Daarom zijn we in het verleden overeengekomen om voor de groep waar we het hier over hebben af te spreken dat zij 4 tijdelijke contracten in een periode van 4 jaar mogen hebben.

Werkloosheidswet (WW)

In de vorige cao was afgesproken dat we de afspraken rond de reparatie van het derde WW-jaar in principe zullen volgen en daarbij aansluiting zullen zoeken bij de ontwikkelingen in de markt. In het afgelopen jaar is op dit gebied het één en ander gebeurd.

Raet, een private marktpartij heeft de opdracht gekregen van de sociale partners en de Stichting van de Arbeid om een private WW administratie op te zetten en daarmee proef te gaan draaien.

De proef is succesvol verlopen. Om de reparatie van de WW succesvol uit te voeren, is het nodig dat gewerkt wordt met zogenoemde 'verzamel-cao's die gezamenlijk een landelijke dekking hebben. De uitvoering van de afspraak in de verzamel-cao's wordt vervolgens ondergebracht bij een landelijk fonds. Een sector in de zin van een verzamel-cao overstijgt het niveau van de gebruikelijke bedrijfstakken en sectoren. Het totaal aantal sectoren zal beperkt worden tot maximaal 10. Cao-partijen kunnen zich vrijwillig aansluiten bij één van de verzamelcao's door de werkingssfeer van de reguliere arbeidsvoorwaarden-cao hierin onder te brengen. In de verzamel-cao wordt alleen de afspraak over de private aanvulling WW/WGA ondergebracht; De verzamel-cao komt dus naast de bestaande reguliere arbeidsvoorwaardencao's. Er is een landelijk fonds met een eigen bestuur opgericht onder de naam: Stichting private aanvulling WW/WGA. Deze stichting zal de opdrachtgever zijn van Raet en de beheerder van het fonds. In het bestuur van de stichting nemen werkgevers en werknemersorganisaties deel. Inmiddels is ook een website in de lucht komen.

Er is een premie pad bedacht. Het uitgangspunt in het sociaal akkoord was dat werkgevers en werknemers elk de helft van de totale premie WW zouden gaan betalen. Dit bleek niet mogelijk voor de totale duur van de WW. Daarom is uiteindelijk afgesproken dat de werkgevers de premie voor de wettelijke 24 maanden blijven betalen en dat werknemers de premie voor de private aanvulling van 14 maanden WW zullen gaan betalen. De bijdrage voor 2018 zal naar verwachting 0,3% zijn. De hoogte van de premie zal in de loop der tijd gaan oplopen.

De verzamel-cao zal alleen gelden wanneer partijen zich hierbij vrijwillig aansluiten. Tijdens de onderhandelingen over de cao voor de Inclusief Groep is afgesproken om, zodra dit kan, ons als cao-partijen aan te sluiten bij een verzamel-cao. De insteek van alle partijen blijft om ook voor werknemers van de Inclusief Groep te regelen dat het derde WW-jaar wordt gerepareerd. Naar verwachting zal dat in de loop van 2017 mogelijk zijn. Daar zijn dan geen onderhandelingen meer voor nodig maar dat kan geregeld worden door ondertekening van de benodigde verklaring. Partijen hebben afgesproken dat zij al het nodige zullen doen om zo snel mogelijk de reparatie van het derde WW-jaar te realiseren.

Scholing

Tijdens de onderhandelingen is ook gesproken over de scholing die binnen de Inclusief Groep wordt georganiseerd teneinde mensen uit de doelgroep van de Participatiewet een kans te geven zich te ontwikkelen. Het gaat dan om de Entree opleiding en BBL-trajecten. Op dit moment loopt er bijvoorbeeld een Project Entree aan het werk waarbij een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden en daarnaast de medewerker een dag in de week naar school gaat. In het huidige project is het zo geregeld dat de betreffende medewerker, ook wanneer hij naar school gaat, loon krijgt uitbetaald. Tijdens het project hebben we gemerkt dat dit echt een meerwaarde heeft. Juist omdat er loon wordt uitbetaald wordt ook

de verplichting ervaren om naar school te gaan en zich in te zetten. Echter, voor de financiering van de doorbetaling van loon tijdens schooltijd, zijn we afhankelijk van externe partijen (bijvoorbeeld gemeenten). Hoewel het de voorkeur is van de Inclusief Groep is om tijdens de opleidingstijd loon door te betalen, willen wij de mogelijkheid open houden om, wanneer we de financiering niet rond krijgen, de medewerker tijdens scholing geen loon te betalen. Dit is nu geregeld in de cao.

Pensioen

Het pensioen is tijdens de onderhandelingen over deze cao uitgebreid aan de orde geweest. Het contract dat de Inclusief Groep met Avero had is voor 2017 verlengd maar tegen fors hogere kosten. Duidelijk was dat een verdere verlenging na 2017 niet tot de mogelijkheden behoort. Derhalve zijn er besprekingen gestart om te komen tot een toekomstbestendige pensioenvoorziening. Een werkgroep met vertegenwoordigers van de vakbonden, personeel en werkgever zijn inmiddels aan de slag om over het pensioen na 2017 te komen met voorstellen die in de volgende cao-besprekingen aan de orde kunnen komen. Zoals genoemd heeft de verlenging voor 2017 geleid tot fors hogere kosten. Afsproken is dat zowel werkgever als werknemers, ongeveer de helft van deze kosten voor zijn rekening neemt. Dit doel is bereikt door over 2017 geen indexering toe te passen.

WAO-excedent en WAO-hiaat dekking

Vanaf het moment dat de cao Inclusief Groep bestaat was in de cao opgenomen dat de werkgever een WAO-excedent regeling had. Ook werd in bijlage 3 gesproken over WAO-hiaat dekking. Inmiddels is er al lang geen nieuwe instroom meer in de WAO. De bepalingen rond WAO-excedent/WAO hiaat, zijn in feite inhoudsloos en zijn om die reden komen te vervallen.

WGA-gat verzekering

Zoals bekend is al geruime tijd de WAO vervangen door de WIA. Als gevolg van de invoering van de WIA kunnen arbeidsongeschikte werknemers die hun restverdiencapaciteit voor minder dan 50% benutten, met een fors inkomensterugval te maken krijgen. Het is mogelijk om een verzekering af te sluiten teneinde de medewerker meer inkomenszekerheid te bieden. De Inclusief Groep wil deze verzekering aan haar werknemers aan bieden en is ook bereid hierin een stukje voorlichting te geven. Het is dan aan de werknemers zelf om hiervoor te kiezen en de kosten van deze verzekering te betalen.

Duurzame inzetbaarheid.

Door de vakbonden is benadrukt dat het belangrijk is om aandacht te hebben voor duurzame inzetbaarheid. De Inclusief Groep vindt dit ook een belangrijk onderwerp en doet daar ook het nodige aan. Partijen hebben afgesproken dat, voordat de nieuwe onderhandelingen beginnen, de Inclusief Groep op een rij zet wat er op dit moment door de Inclusief Groep wordt georganiseerd met betrekking tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Mocht het nodig zijn, dat kunnen bij de volgende cao-onderhandelingen nadere afspraken worden gemaakt.

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Definitiebepaling

Artikel 1.1 Definities

a werkgever: De Inclusief Groep NV, alsmede alle daaronder ressorterende werkmaatschappijen waar de Inclusief Groep 100% eigenaar van is met uitzondering van de Garant BV.

b vakorganisatie(s) De Unie te Culemborg.

c medewerker een bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst werkzame man of vrouw, die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde salarisschalen. Als medewerkers worden niet beschouwd: stagiaires, uitzendkrachten, medewerkers in de SW-CAO, ambtelijke medewerkers en mensen die een leerwerkovereenkomst hebben dan wel mensen die in het kader van een proefplaatsing dan wel als leerwerker, werkervaring opdoen

c1 medewerker die in werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie

de medewerker met wie een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan

1. met het oog op doorstroming naar een functie buiten het bedrijf, of
2. ter overbrugging van de wachttijd om in aanmerking te komen voor een arbeidsovereenkomst ingevolge de CAO voor de SW, dan wel een reguliere functie bij de Inclusief Groep, of
3. in het kader van de re-integratie-verordening van de woongemeente
4. in het kader van de Participatiewet.
5. waarbij in het kader van de wet Wajong loondispensatie is verleend.
6. waarvoor een loonkostensubsidie wordt ontvangen.
7. die met een WAO/WIA-uitkering aan het werk gaat.

Voor deze medewerkers zijn de artikelen 3.2, 5.1 t/m 5.8 en 7.2 niet van kracht. Artikel 2.3 geldt voor deze medewerkers wel. Uit de arbeidsovereenkomst blijkt of de betreffende medewerker werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie. Tot 1 januari 2017 werd er niet gesproken over de medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie maar werd gesproken over doorstromer gedetacheerde. Voor zover in een arbeidsovereenkomst of regeling wordt gesproken over doorstromer/gedetacheerde wordt daarmee na 1 januari 2017 bedoeld de werknemer die werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie.

d partner	Met medewerker gehuwde persoon, en de niet gehuwde persoon die met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een notariële akte of registratie bij de burgerlijke stand. Niet als partner wordt beschouwd de persoon met wie bloedverwantschap bestaat in de 1 ^e of 2 ^e graad.
e voltijdmedewerker	de medewerker, niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, die een contract heeft van 36 uur per week. Bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is gaat het om een contract van 38 uur per week.
f deeltijdmedewerker	de medewerker, niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, die een contract heeft van minder dan 36 uur per week. Bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is gaat het om een contract van minder dan 38 uur per week.
g werktijdregeling	de door de werkgever voor de medewerkers of groepen van medewerkers vastgestelde arbeidstijden.
h normale arbeidsduur	bij een medewerker - niet zijnde een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is - 36 uur gemiddeld per week. Bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, is de normale arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week.
i jaar	kalenderjaar.

j maand	een kalendermaand.
k maandsalaris	het voor de medewerker vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal.
l maandinkomen	het maandsalaris vermeerderd met eventuele vaste toeslagen.
n uursalaris	bij een medewerker, niet zijnde een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is 1/156 ^e deel van het maandsalaris van een voltijdmedewerker; bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is 1/165 ^e deel van het maandsalaris van een voltijdmedewerker.
o overwerk	onder overwerk wordt verstaan arbeid, die met overschrijding van de normale arbeidsduur, dat wil zeggen bij een medewerker niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is over een kalendermaand gemiddeld 36 uur per week, en bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is over een kalendermaand gemiddeld 38 uur per week, in opdracht van de werkgever wordt verricht. Onder overwerk wordt niet verstaan de tijd die de medewerker besteedt aan pauzeren gedurende de periode dat het overwerk plaatsvindt;
p meeruren	als meeruren worden beschouwd de tijd (met een minimum van 30 minuten), die in opdracht van de werkgever wordt gewerkt boven de schriftelijk overeengekomen arbeidsduur per week, waardoor de normale arbeidsduur niet wordt overschreden. Onder meeruren wordt niet verstaan de tijd die de medewerker besteedt aan pauzeren gedurende de periode dat het meerwerk plaatsvindt.
q bedrijfsresultaat	het door de algemene vergadering van aandeelhouders vastgestelde resultaat van Inclusief Groep NV, na voorzieningen.
r vakantiewerker	de medewerker die tewerkgesteld wordt in de schoolvakanties dan wel de scholier die op een voor hem of haar vrije dag werkt bij de werkgever
s oproepkracht	De werknemer waarbij in de arbeidsovereenkomst nadrukkelijk is opgenomen dat hij slechts arbeid verricht nadat hij een oproep heeft ontvangen om te gaan werken.

t CAO	deze CAO, met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.
u BW	Burgerlijk Wetboek.
v wettelijke verlof- uren	De verlofuren als bedoeld in artikel 7:634 van het BW.
w boven-wettelijke verlofuren	Alle verlofuren boven de wettelijke verlofuren.

Bepalingen betreffende de CAO

Artikel 1.1a Algemeen

Alle in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders benoemd. Alle regelingen en bedragen vallen onder het vigerende fiscale regime.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

Deze CAO is van toepassing op iedere medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever. Deze CAO is niet van toepassing op uitzendkrachten die werkzaam zijn binnen de Inclusief Groep.

Voor medewerkers vanaf schaal 8 geldt dat deze CAO van toepassing is uitgezonderd artikel 5.15 en 5.16.

Voor leden van het directieteam geldt dat de CAO van toepassing is uitgezonderd hoofdstuk 3, De werkgever zal met de individuele leden van het directieteam afzonderlijke afspraken hierover maken.

Artikel 1.3 Looptijd

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 1,5 jaar. Zij treedt in werking op 1 juli 2013 en eindigt derhalve van rechtswege met ingang van 1 januari 2015, zonder dat hiervoor opzegging noodzakelijk is.

Artikel 1.4 Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zijn zowel werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Artikel 1.5 Verplichtingen CAO-partijen

Partijen zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

Algemene verplichtingen van werkgever en de medewerker

Artikel 1.6 Algemeen

De werkgever zal zorg dragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de medewerker zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de medewerker in verband met de arbeid bevorderen.

De werkgever zal de medewerker inlichten welke instructies en voorschriften bij de werkzaamheden in acht moeten worden genomen.

Artikel 1.7 Toepassing cao

De werkgever zal geen medewerkers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO. De werkgever kan in individuele gevallen aanvullende afspraken maken die in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze CAO is bepaald.

Artikel 1.8 Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere medewerker schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO integraal van toepassing wordt verklaard.

De werkgever zal desgevraagd een exemplaar van deze CAO, alsmede van de wijzigingen daarop aan de medewerker verstrekken.

Artikel 1.9 Privacy

De werkgever kent een in overleg met de OR vastgestelde privacyregeling die is gebaseerd op de Wet bescherming persoonsgegevens.

Artikel 1.10 Bezwarencommissie

De werkgever draagt zorg voor een binnen zijn organisatie functionerend orgaan voor het behandelen van geschillen, die voortvloeien uit de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de medewerker. Dit orgaan geeft adviezen aan de werkgever, welke de werkgever alleen dan met vermelding van argumenten aan de commissie naast zich neer kan leggen. De samenstelling van de commissie zal met de OR worden afgestemd. Voor de verdere procedure en inhoud van de regeling wordt verwezen naar het reglement.

Artikel 1.11 Algemene verplichtingen van de medewerker

- 1 De medewerker zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed medewerker behartigen, ook als daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
- 2 De medewerker wordt geacht de huisregels te kennen en deze na te leven.

- 3 De medewerker zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren, voor zover dat redelijkerwijze van hem verwacht kan worden, en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
- 4 De medewerker zal zich onthouden van ongewenst gedrag zoals seksuele intimidatie, racisme en pesten.
- 5 De medewerker zal materialen, hulp-, kantoormiddelen-, gereedschappen en communicatiemiddelen, waaronder internet en e-mail, die eigendom zijn, dan wel betaald worden door de werkgever niet gebruiken voor andere dan zakelijke doeleinden.
- 6 De medewerker is verplicht om in voorkomende gevallen, tijdelijk werkzaamheden te verrichten, in andere functies en op andere tijden en of plaatsen, welke de werkgever noodzakelijk acht en die de medewerker binnen de grenzen van de redelijkheid en na overleg met de medewerker kunnen worden opgedragen.

Artikel 1.12 Nevenwerkzaamheden- en bezigheden

- 1 De medewerker die nevenwerkzaamheden verricht ten behoeve van derden - al dan niet in de vorm van het zelfstandig uitoefenen van een bedrijf en al dan niet tegen beloning - is verplicht aan de werkgever hiervan schriftelijk mededeling te doen voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
- 2 Indien de nevenwerkzaamheden naar oordeel van de werkgever schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden of toestaan onder nader overeen te komen voorwaarden. De werkgever zal de medewerker binnen 4 weken hiervan op de hoogte stellen.

Artikel 1.13 Geheimhouding

1. Het is de werknemer verboden zonder voorafgaande toestemming van de werkgever gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan derden informatie te verschaffen over de werkzaamheden, de organisatie, de werknemers/cliënten en de in- en externe contacten van de werkgever, tenzij dit zou passen in de normale uitoefening van de functie van de werknemer.
2. De werknemer is verplicht om zorgvuldig om te gaan met het gedachtegoed van de werkgever en daarbij geheimhouding te betrachten met betrekking tot de gegevens welke hem uit de aard van de dienstbetrekking bekend zijn. De geheimhouding heeft ook betrekking op de gegevens met betrekking tot andere werknemers en cliënten van de Inclusief Groep.

Artikel 1.14 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn

- 1 De medewerker zal, met het oog op de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermijding van gevaren voor zichzelf of van anderen.

- 2 De medewerker zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheid- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De medewerker is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.
- 3 De medewerker kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden, waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.

Artikel 1.15 Intellectueel eigendom

Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de medewerker in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.

De medewerker vindt in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris, vergoeding voor het gemis aan de aan de werkgever toevallende rechten van intellectuele eigendom.

Artikel 1.16 Deeltijdarbeid

Op de deeltijdmedewerker zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

Een verzoek van een medewerker om zijn functie in deeltijd te mogen vervullen zal door de werkgever worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit niet toelaten.

Artikel 1.17 Disciplinaire maatregelen

- 1 De werkgever kan arbeidsovereenkomst van de medewerker die zich ernstig misdraagt onverwijld opzeggen dan wel ontbinding vragen van de overeenkomst.
2. De werknemer, die zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt kan de volgende maatregel worden opgelegd: vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee salarisverhogingen, of, indien de medewerker nog geen salarisverhogingen heeft gehad, vermindering van het salaris met ten hoogste 2 keer 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan 1 jaar. De werkgever kan ook besluiten het verlof te verminderen voor ten hoogste 2/5 van de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week ;
- 3 Bij het opleggen van de maatregel kan worden bepaald dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de betrokken medewerker zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijke gedraging als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdrijving en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de medewerker hierover heeft gehoord.

4. De maatregel wordt schriftelijk meegedeeld aan de medewerker op het moment dat, of zo spoedig mogelijk na, de tenuitvoerlegging van de maatregel. Daarbij wordt vermeld dat de medewerker de mogelijkheid heeft hiertegen schriftelijk bezwaar aan te tekenen. De werkgever neemt pas een definitieve beslissing op het bezwaar nadat de commissie als bedoeld in artikel 1.10 een advies hieromtrent heeft uitgebracht.

Als uit onderzoek blijkt dat de disciplinaire maatregel onjuist is gebleken, zal mondeling en schriftelijk volledige rehabilitatie van de medewerker volgen en het eventueel ingehouden salaris worden betaald.

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:

- onbepaalde tijd
- bepaalde tijd

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan.

Artikel 2.2 Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer duurt dan 6 maanden dan wel bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, kan een proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden.

Artikel 2.3 Maximaal aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Gelet op het gestelde in de inleiding van deze CAO spreken partijen af voor de **medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie en participatie** af te wijken van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek. In lid 1, sub a en b van artikel 7:668a moet in plaats van 24 maanden gelezen worden 48 maanden en in lid 1 sub b van voornoemd artikel moeten de woorden “meer dan 3 voor bepaalde tijd” vervangen worden door “meer dan 4 voor bepaalde tijd”.

Artikel 2.4 Opzegging arbeidsovereenkomst

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van art. 678 en 679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde.

2.4.1 Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Met een door de medewerker en werkgever in acht te nemen opzegtermijn van 1 maand. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

De medewerker en werkgever kunnen bij individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeenkomen. In dat geval geldt voor de werkgever een opzegtermijn die gelijk is aan die van de medewerker.

2.4.2 Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Van rechtswege op de vastgestelde datum of bij terugkomst van een vervangen medewerker. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds opgezegd worden. Bij een tussentijdse opzegging is de opzegtermijn 1 maand vanaf het moment van opzegging.

2.4.3 Overige bepalingen

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd eindigen tevens van rechtswege per de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, of zoveel eerder op het moment dat de werknemer gebruik gaat maken van de mogelijkheid om met pensioen te gaan.

2.5 Oproepkrachten

Indien de werknemer is aangenomen op een arbeidsovereenkomst voor 0 uren in de week ontvangt de werknemer gedurende de eerst 6 maanden van de arbeidsovereenkomst uitsluitend loon over de gewerkte uren.

2.6 Overeenkomsten met vakantiewerkers

1. De medewerker met wie een overeenkomst is aangegaan op basis van vakantiewerk, ontvangt het wettelijk minimumloon en de wettelijke minimum vakantiebijslag.
2. De bepalingen van hoofdstuk 5, 6 en 7 van deze CAO inzake beoordelen en belonen, voorzieningen, employability en scholing en opleiding zijn niet van toepassing.

2.7 Afwijking artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI)

In afwijking van artikel 8 van de WAADI is op de medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie en die ter beschikking wordt gesteld overeenkomstig de bepalingen van de WAADI, de cao voor de Inclusief Groep onverkort van toepassing.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden

Nadrukkelijk is afgesproken dat de bepalingen in dit hoofdstuk een standaard karakter hebben.

Artikel 3.1 Arbeidsduur

- 1 De arbeidsduur voor de medewerker, niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is en niet zijnde de vakantiewerker bedraagt 36 uren per week gemiddeld op jaarbasis. Voor de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 38 uren per week op jaarbasis. Voor de vakantiewerker bedraagt de arbeidsduur 40 uren per week.
- 2 De werktijden en eventuele roosters, worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad, waarbij als uitgangspunt geldt dat de medewerker werkzaamheden verricht volgens een rooster van gemiddeld 36 uren per week.
- 3 De overlegregeling van de Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing.
- 4 Er wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 23.00 uur.

Artikel 3.2 Arbeidsduur van meer dan 36 uur per week

De mogelijkheid wordt geboden aan alle medewerkers, met uitzondering van de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is om de arbeidsduur per week op een hoger aantal dan 36 uur te stellen (uiteraard met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet). Voorwaarde is dat dit gebeurt:

- 1 op verzoek van de werkgever met inachtneming van de beschikbare vacatureruimte, met een goede belangenafweging, waarbij het belang van de werkgever prevaleert en aantoonbaar moet zijn.
- 2 voor de periode van steeds maximaal 2 jaar; voortzetting kan plaatsvinden als opnieuw voldaan wordt aan hetgeen onder a. gesteld is, anders valt de medewerker terug op de arbeidsduur die voorheen van toepassing was.
- 3 Op de afgesproken arbeidsduur is het loonbegrip volledig van toepassing. Ook worden vakantierechten naar rato opgebouwd.
- 4 Na ziekte langer dan 3 weken wordt de arbeidsduur weer vastgesteld op de oorspronkelijke arbeidsduur.
- 5 De uitbreiding van de arbeidsduur is gekoppeld aan de functie die de werknemer vervult. Bij het vervallen van de functie dan wel bij het aanvaarden van een andere functie wordt de arbeidsduur teruggebracht naar de arbeidsduur die voorheen van toepassing was.

Artikel 3.3 Roostervrije dagen

De feitelijke arbeidsduur per week kan als gevolg van roostering en als gevolg van afspraken over werktijden anders zijn dan de arbeidsduur op basis van de arbeidsovereenkomst. De opbouw en opname van de extra tijd vindt plaats gedurende de periode van een kalenderjaar, dan wel uiterlijk in het kalenderjaar volgend op het jaar waarin de extra tijd is opgebouwd. De extra tijd (ADV) die op die manier in een kalenderjaar wordt opgebouwd kan in overleg met de OR eventueel worden ingezet:

- Om een aantal verplichte ADV-dagen aan te wijzen (bijvoorbeeld de dag na hemelvaart);
- om te worden opgenomen in perioden van leegloop en slechte weersomstandigheden.

Hoofdstuk 4 Verlof en verzuim

Nadrukkelijk is afgesproken dat de bepalingen in dit hoofdstuk een standaard karakter hebben.

Artikel 4.1 Verlof

Het verlofjaar valt samen met het kalenderjaar.

De medewerker, niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, heeft bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week recht op 166 uren per jaar verlof met behoud van salaris. De medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, heeft bij een normale arbeidsduur van 38 uur per week recht op 175 uren per jaar verlof met behoud van salaris. De vakantiewerker heeft bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week recht op 184 uren per jaar verlof met behoud van salaris. Indien de medewerker in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op verlof in evenredigheid met het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn geweest.

In de regel dient de medewerker het opgebouwde verlof in hetzelfde jaar op te nemen. Indien dit als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, zal in overleg met de medewerker een oplossing worden gevonden.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt het tegoed dan wel tekort aan verlofuren vastgesteld. In overleg met de medewerker vindt verrekening plaats en of de medewerker wordt in de gelegenheid gesteld de resterende verlofuren op te nemen.

Artikel 4.2 Feestdagen

De volgende feestdagen zijn, voor zover niet vallend op een zaterdag of zondag, vrije dagen met behoud van salaris:

nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd en 5 mei (eenmaal in de 5 jaar) indien en voor zover deze dag door de overheid als nationale feestdag is aangegeven.

De medewerker wordt voor de viering van een niet-christelijke feestdag of een christelijke feestdag waarvoor geen vrije dag met behoud van salaris geldt, in de gelegenheid gesteld hiervoor een verlofdag op te nemen.

Artikel 4.3 Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid en bijzonder verlof

- 1 De medewerker bouwt geen verlofaanspraken op over de periode waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris heeft.
- 2 Voor de medewerker die door gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet gedurende het volle jaar zijn dienstbetrekking vervult, wordt de duur van de bovenwettelijke verlofuren naar evenredigheid van zijn periode van afwezigheid verminderd, met dien verstande dat de vermindering niet wordt toegepast over het tijdvak

van de laatste zes maanden van de aaneengesloten periode van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan het herstel of het ontslag van de medewerker.

- 3 De medewerker bouwt tijdens ziekte geen extra vrije tijd op zoals bedoeld in hoofdstuk 3.
- 4 Als de medewerker tijdens zijn verlof recht heeft op bijzonder verlof zoals bedoeld in deze CAO wordt de tijd van het bijzonder verlof niet als verlof aangemerkt.
- 5 Eveneens wordt niet als genoten verlof beschouwd de tijd die de medewerker tijdens zijn verlof arbeidsongeschikt is en waarover hij dientengevolge recht heeft op doorbetaling van zijn salaris ingevolge deze CAO.

Artikel 4.4 Bijzonder verlof

Aan de medewerker wordt verlof met doorbetaling van salaris toegekend, mits hij zo mogelijk voorafgaand aan het verzuim hiervan kennis geeft, èn de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont, èn de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:

- a. bij huwelijk van de medewerker: 1 dag, nl. de dag van de sluiting van het huwelijk;
- b. bij overlijden van de echtgenoot/ echtgenote of geregistreerd partner van de medewerker, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- c. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 1 dag. In geval de medewerker belast is met de regeling van de begrafenis of crematie: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- d. bij bevalling van de echtgenote van de medewerker: 2 dagen ;
- e. bij 25/40- jarig huwelijksfeest van de medewerker: 1 dag;
- f. bij 25 jarig dienstjubileum : 1 dag;
- g. bij overige bijzondere gebeurtenissen wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

Naast hetgeen hierboven gesteld, kan de werkgever op basis van een verzoek daartoe van medewerker verlof met of zonder behoud van salaris toekennen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar het oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren ten behoeve van art.4.4 lid f tellen de dienstjaren van de medewerker bij DSW mee.

Artikel 4.5 Verlof algemeen

Medewerkers kunnen gebruik maken van verschillende vormen van verlof, die wettelijk zijn bepaald in de Wet arbeid en zorg (WAZ):

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- ouderschapsverlof ;
- adoptie- en pleegzorgverlof;
- calamiteiten- en kort verzuimverlof;
- kortdurend zorgverlof;
- langdurend zorgverlof;

- loopbaanonderbreking, zowel ten behoeve van educatie als ten behoeve van zorg (palliatief verlof).

Artikel 4.6 Ouderschapsverlof

In aanvulling op het gestelde in Hoofdstuk 6 WAZO geldt:

- 1 De pensioenopbouw van de medewerker wordt voortgezet op de wijze en op het niveau dat gold direct voorafgaande aan het verlof.
- 2 De periode van het verlof telt volledig mee bij het bepalen van het aantal jaren dat de medewerker bij de werkgever in dienst is.

Artikel 4.7 Vakbondsverlof

- 1 De medewerker die kaderlid is en/of deel uitmaakt van een der besturende organen van de betrokken vakorganisatie, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die vakorganisatie recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar (bij een deeltijddienstverband naar rato), mits de betreffende vergadering vooraf schriftelijk door de vakorganisatie aan de werkgever is gemeld en de bedrijfsomstandigheden het toelaten.

Artikel 4.8 Kopen/verkopen van verlofuren

- 1 De medewerker wordt de mogelijkheid geboden jaarlijks een aantal verlofuren aan de werkgever te verkopen tot maximaal het verschil tussen het wettelijk minimum (144 uur) en de CAO-afspraken. Voor medewerkers die in deeltijd werken wordt dit naar rato toegepast.
- 2 De medewerker wordt de mogelijkheid geboden om jaarlijks bovenop het hem toekomende verlof een aantal verlofuren van de werkgever te kopen tot een maximum van 2 x de voor hem geldende gemiddelde werktijd per week.
- 3 Voor de in lid 1 en 2 genoemde mogelijkheden dient de medewerker voor 1 november voorafgaand aan het jaar waarop de transactie betrekking heeft, schriftelijk een aanvraag bij de werkgever in te dienen.
- 4 De in lid 1 genoemde uren worden alleen uitbetaald, en wel in de maand juli van elk jaar waarvoor een aanvraag is ingediend.
- 5 De in lid 2 genoemde uren worden via het salaris van de medewerker verrekend, waarbij de termijnen in onderling overleg worden vastgesteld.

Artikel 4.9 leeftijdsverlofuren

Medewerkers die op basis van de CAO voor de Inclusief Groep zoals die gold voor 1 juli 2008 in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid extra verlof hebben toegekend gekregen, houden recht op de reeds toegekende uren gedurende de looptijd van deze CAO.

Hoofdstuk 5 Beoordelen en belonen

Uit de aard van de organisatie en haar missie kent Inclusief Groep NV twee verschillende groepen medewerkers. Ten aanzien van de medewerkers die werkzaam zijn in het kader van re-integratie en participatie geldt dat zij recht hebben op het minimumloon. Hoofdstuk 5.1 t/m 5.8 zijn derhalve voor hen niet van toepassing.

Artikel 5.1 Salariëring

1. Het functieniveau van de medewerker wordt vastgesteld conform het ORBA functiewaarderingssysteem.
2. De bandbreedte binnen de schalen is opgenomen in bijlage 1a.
3. De medewerker ontvangt schriftelijk bericht bij wijziging van functie en/of schaalniveau, met het daarbij behorende nieuwe salaris.
4. Inclusief Groep NV hanteert een systeem van "open schalen". Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend dat past binnen de voor die functie gehanteerde salarisschaal (bijlage 1a).

Artikel 5.2 Salarisschalen

1. De salarisschalen in de bijlage 1 met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden voor de normale arbeidsduur.
2. Aan de medewerker, die nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan 1 salarisschaal lager worden toegekend, dan de salarisschaal die met het functieniveau overeenkomt.
3. De medewerker die jonger is dan 23 jaar ontvangt het binnen de salarisschaal vastgestelde salaris behorend bij zijn leeftijd. De aanpassing van het leeftijdsalaris gaat in op 1 januari van het jaar waarin de verjaardag valt.

Artikel 5.3 Hogere functie

1. Indien de medewerker wordt benoemd in een hoger ingedeelde functie, wordt de medewerker in de overeenkomstige hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand dat hij de hogere ingedeelde functie gaat vervullen.
2. Indien de medewerker nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt dan wel indien nog niet beoordeeld kan worden of de medewerker de kundigheden en vaardigheden heeft die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan ook dan art. 5.2 lid 2 worden toegepast.
3. Inpassing in de nieuwe salarisschaal vindt plaats door een horizontale overgang naar de naast hogere schaal. De salarisverhoging als gevolg van deze inpassing bedraagt 3%.

Artikel 5.4 Herwaardering

1. Indien de functie van een medewerker met een contract voor onbepaalde tijd als gevolg van herwaardering in het functieraster hoger wordt ingedeeld, wordt de medewerker in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de functie in de nazorgroede als bedoeld in het Reglement functiewaardering is meegenomen, mits uit een beoordeling blijkt dat de medewerker de herwaardeerde functie tenminste normaal/goed vervult. Inpassing in de nieuwe salarisschaal vindt plaats door een horizontale overgang naar de naast hogere schaal. De salarisverhoging als gevolg van deze inpassing bedraagt 3%.
2. Indien de functie van een medewerker met een contract voor onbepaalde tijd als gevolg van herwaardering lager wordt ingedeeld, wordt op het moment dat het salaris dat de medewerker daadwerkelijk ontvangt, past binnen de nieuwe lagere schaal, de medewerker ingedeeld in die lagere schaal. Indien het salaris dat de medewerker ontvangt, hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal wordt door middel van een afbouwregeling over een periode van anderhalf jaar het salaris afgebouwd en wordt de medewerker na anderhalf jaar, geplaatst in de functieschaal. Deze periode van anderhalf jaar vangt aan op het moment bedoeld in lid 1.
3. Indien de functie van een medewerker met een contract voor bepaalde tijd als gevolg van de herwaardering in het functieraster hoger dan wel lager wordt ingedeeld wordt bij een eventuele verlenging van het contract hiermee rekening gehouden.

Artikel 5.5 Plaatsing in een lagere functie

1. De medewerker die op eigen verzoek of als gevolg van disfunctioneren teruggeplaatst wordt naar een lager ingedeeld functieniveau, ontvangt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op het moment van terugplaatsing, een salaris dat overeenkomt met het betreffende nieuwe functieniveau.
2. Bij reorganisatie worden hieromtrent afspraken gemaakt in een met de vakorganisatie overeengekomen Sociaal Plan.

Artikel 5.6 Koppeling beoordelen en belonen

1. Salarisgroei van de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met uitzondering van de medewerker die in het afgelopen kalenderjaar een contract voor onbepaalde tijd heeft gekregen, vindt plaats per 1 januari van elk jaar aan de hand van een jaarlijkse beoordeling in november/ december met behulp van het beoordelingssysteem van Inclusief Groep,
2. De beoordeling leidt tot een structurele salarisaanpassing, die overeenkomt met de mate van persoonlijk functioneren volgens de Beloningstabel in bijlage 2, voorzover het maximum van de schaal nog niet is bereikt.
3. Valt het moment van structurele salarisaanpassing als bedoeld in lid 2 samen met aanpassing van de salarissen als gevolg van CAO-afspraken, dan wordt eerst laatstgenoemde aanpassing gerealiseerd voordat lid 2 wordt toegepast.

4. Over de salarisgroei van medewerkers met een tweede of volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mits de betreffende medewerker langer dan een jaar in dienst is, dan wel de salarisgroei van de medewerker die in het afgelopen kalenderjaar een contract voor onbepaalde tijd heeft gehad, worden bij de verlenging van het contract in de arbeidsovereenkomst afspraken over gemaakt.
5. Daarnaast wordt aan de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een tweede of volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mits de medewerker op 1 januari langer dan een jaar in dienst is, jaarlijks afhankelijk van persoonlijk functioneren en het bedrijfsresultaat, vertaald in doelstellingen van de Balanced Score Card, een incidentele beloning verstrekt volgens de tabel Beloningstabel in bijlage 2. Deze incidentele beloning wordt uitbetaald in juli van het jaar volgend op het jaar waar ze betrekking op heeft en wordt alleen betaald wanneer de medewerker op dat moment nog in dienst is
6. Medewerkers met een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangen gedurende de duur van deze overeenkomst het salaris wat in deze overeenkomst is vastgelegd. Tussentijdse aanpassing is hier niet aan de orde behalve voor de medewerker die in de jeugdschaal is ingedeeld Salarisaanpassingen als gevolg van CAO-afspraken worden wel doorgevoerd.

Artikel 5.7 Persoonlijke extra bonus

- 1 Na het bereiken van het maximum van zijn schaal kan de medewerker bij een beoordeling uitstekend maximaal 3 jaren (3 keer) een eenmalige uitkering ter grootte van 2 x de persoonlijke bonus op jaarbasis ontvangen,
- 2 Deze eenmalige uitkering telt niet mee voor de pensioenopbouw.

Artikel 5.8 Resultaatafhankelijke uitkering

- 1 Indien:
 - het financiële resultaat van Inclusief Groep 0,- of meer bedraagt;
 - het financiële resultaat van Inclusief Groep minimaal overeenkomt met de begroting;
 - de medewerker een meer dan onvoldoende beoordeling heeft.

wordt de resultaatafhankelijke uitkering van maximaal 5,5% van het actuele jaarsalaris uitbetaald.

Met actueel jaarsalaris wordt bedoeld het werkelijke salaris over het voorgaande jaar incl. vakantiegeld, exclusief bonussen, toeslagen en andere arbeidsvoorwaarden, dat betaald is over de maanden dat men in dienst was in het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de uitkering feitelijk wordt verstrekt.

De hoogte van de resultaatafhankelijke uitkering is 5,5% wanneer het resultaat (zonder dat rekening is gehouden met de uitgaven voor de resultaatafhankelijke uitkering die nog gedaan moeten worden) voldoende is om alle resultaatafhankelijke uitkeringen van medewerkers van de Inclusief Groep te betalen. Is het resultaat daarvoor onvoldoende

maar is het resultaat wel meer dan € 0,-- dan wordt de resultaatafhankelijke uitkering als volgt berekend:

$(A : B) \times C$

waarbij

A = resultaat van de Inclusief Groep zonder dat rekening is gehouden met de uitgaven voor de resultaatafhankelijke uitkering die nog gedaan moeten worden;

B = het bedrag van alle maximale resultaatafhankelijke uitkeringen van medewerkers van de Inclusief Groep tezamen;

C = de maximale resultaatafhankelijke uitkering van de medewerker.

- 2 Uitkering van de resultaatafhankelijke uitkering vindt plaats na het vaststellen van het bedrijfsresultaat door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.
- 3 De uitkering wordt verstrekt aan medewerkers die in het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de uitkering feitelijk wordt uitbetaald op enig moment in dienst waren en die op de eerste dag van de maand waarin tot uitbetaling wordt overgegaan nog in dienst zijn van de werkgever.
- 4 Uitkering vindt plaats uiterlijk in de maand juli volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft.
- 5 Bij wijze van uitzondering kan de Algemeen Directeur besluiten om af te wijken en alsnog de volledige uitkering betaalbaar stellen.

Artikel 5.9 Reiskostenregeling

De medewerker die zijn werkzaamheden verricht buiten de woonplaats heeft recht op een reiskostenvergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer.

Deze reiskostenvergoeding bedraagt voor de medewerker die gebruik maakt van openbaar vervoer een vergoeding van de werkelijke kosten tot een maximum van een 5 sterren abonnement.

Wanneer de medewerker met de auto of motor reist bedraagt de vergoeding € 0,19 per kilometer tot een maximum van 20 kilometer (enkele reis) per dag. Als de medewerker de auto nodig heeft voor het werk is het maximum 25 kilometer (enkele reis).

De medewerker die een reiskostenvergoeding ontvangt betaalt een eigen bijdrage van € 25,--, behalve wanneer de medewerker de auto nodig heeft voor het werk. De medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is betaalt geen eigen bijdrage van € 25,--. De medewerker die gebruik maakt van door de werkgever georganiseerd vervoer, betaalt daarvoor een eigen bijdrage van € 25,--.

Artikel 5.10 Gratificatie

In bepaalde gevallen (ter beoordeling van de werkgever), kan aan de medewerker een gratificatie worden toegekend.

Artikel 5.11 Uitbetaling maandsalaris

Het maandsalaris wordt uiterlijk op de 28e van elke maand uitbetaald.

Artikel 5.12 Vakantietoeslagregeling

- 1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van het volgende kalenderjaar.
- 2 De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd, over de gewerkte periode van de afgelopen 12 maanden.
- 3 De vakantietoeslag wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het in een maand ontvangen salaris.
- 4 Bij beëindiging van het dienstverband wordt de vakantietoeslag uitgekeerd over het aantal gewerkte maanden in het betreffende vakantietoeslagjaar.

Artikel 5.14 Vergoeding zakelijke ritten

Onkosten voor zakelijke ritten worden vergoed op basis van een ingediende declaratie. De onkosten voor zakelijke ritten worden vergoed volgens de van toepassing zijnde bepalingen in de reiskostenregeling van de Inclusief Groep.

Artikel 5.15 Ploegendienst

Indien werkzaamheden worden verricht in ploegendienst, zal door de werkgever, nadat de Ondernemingsraad er mee heeft ingestemd een toeslagregeling ploegendienst worden vastgesteld. Artikel 5.16 is in dat geval niet van toepassing.

Artikel 5.16 Werkurentoeslag

- 1 Voor medewerkers tot en met schaal 8, met uitzondering van de medewerkers genoemd in lid 2 tot en met 4, gelden de volgende toeslagen indien zij op onderstaande uren arbeid verrichten:

%

Uren	ma	di	wo	do	vr	za	zo	fe
00.00 tot 06.00	75	75	75	75	75	75	100	100
06.00 tot 18.00	0	0	0	0	0	50	100	100
18.00 tot 24.00	25	25	25	25	25	75	100	100

- 2 Voor medewerkers werkzaam bij Inclusief Gresbo, onderdelen Schoonmaak en Schilders, is de permanente matrix uit de CAO schoonmaak- en glazenwassersbedrijf van toepassing.

%

Uren	ma	di	wo	do	vr	za	zo	fe
------	----	----	----	----	----	----	----	----

00.00 tot 06.00	50	30	30	30	30	50	50	150
06.00 tot 21.30	0	0	0	0	0	50	50	150
21.30 tot 24.00	30	30	30	30	50	50	50	150

3. Voor medewerkers werkzaam bij Inclusief Gresbo, werkzaam bij het onderdeel Horeca wordt aangesloten bij de CAO voor het horeca- en aanverwante bedrijf waarbij op sommige onderdelen een gunstiger percentage is afgesproken. Deze tabel geldt ook voor medewerkers bij Het Goed.

%

Uren	ma	di	wo	do	vr	za	zo	fe
00.00 tot 06.00	20	20	20	20	20	50	50	50
06.00 tot 21.30	0	0	0	0	0	0	25	50
21.30 tot 22.00	0	0	0	0	0	0	25	50
22.00 tot 24.00	20	20	20	20	20	50	50	50

4. Voor medewerkers werkzaam bij Inclusief Gresbo Groen, is de regeling van toepassing die opgenomen is in de CAO hoveniers en groenvoorzieners.

%

Uren	ma	di	wo	do	vr	za	zo	fe
00.00 tot 06.00	50	50	50	50	50	50	100	100
06.00 tot 19.00	0	0	0	0	0	50	100	100
19.00 tot 22.00	30	30	30	30	30	50	100	100
22.00 tot 24.00	50	50	50	50	50	50	100	100

5. Voor medewerkers werkzaam bij Inclusief Gresbo, afdeling Post, is de regeling van toepassing die opgenomen is in de CAO voor postkantoren.

Uren	%							
	ma	di	wo	do	vr	za	zo	fe
00.00 tot 07.00	40	40	40	40	40	50	100	100
07.00 tot 17.00	0	0	0	0	0	0	100	100
17.00 tot 21.00	0	0	0	0	0	50	100	100
21.00 tot 24.00	40	40	40	40	40	50	100	100

6 Cumulatie met overwerkvergoeding vindt niet plaats.

Artikel 5.17 Overwerk (alleen van toepassing op medewerkers tot en met schaal 8)

Wanneer op verzoek van de leidinggevende werkzaamheden zijn verricht waardoor de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 3.1. wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

De vergoeding voor overwerk bestaat uit:

- a. compensatie in tijd gelijk aan het aantal overwerkuren, alsmede een
- b. toeslag in tijd of geld voor elk overwerkuur conform het schema in artikel 5.11.

Als naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van de compensatie in tijd, vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.

Niet als overwerk wordt beschouwd een overschrijding voorafgaand aan of aansluitend aan het rooster van een half uur of minder.

Artikel 5.18 Deeltijd en meeruren

- 1 Als meeruren worden beschouwd de uren, die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de overeengekomen arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur per week (op maandbasis) niet wordt overschreden.
- 2 Niet als meeruren wordt beschouwd een overschrijding voorafgaand aan of aansluitend op het rooster van 30 minuten of minder per dag.
- 3 Meeruren worden gedurende het kalenderjaar in tijd gecompenseerd, tenzij het bedrijfsbelang zich verzet tegen compensatie in tijd. In dat geval worden de meeruren uitbetaald, waarbij de hoogte van die vergoeding gelijk is aan die van een voltijder.

Artikel 5.19 Autorisatie

Vergoeding van overwerk of meeruren wordt alleen gegeven indien de medewerker opdracht tot overwerk of meeruren heeft gekregen van zijn leidinggevende. Indien de leidinggevende niet bereikbaar is kan deze achteraf de noodzaak tot overwerk of meerwerk vaststellen.

Hoofdstuk 6 Voorzieningen

Artikel 6.1 Ziektekostenverzekering

- 1 De werkgever heeft een collectief contract met een zorgverzekeraar. De collectiviteitskorting komt volledig ten gunste van de werknemer.
- 2 Premie-inning verloopt via het salaris van de medewerker, ook voor meeverzekerde gezinsleden.

Artikel 6.2 Doorbetaling en uitkering bij arbeidsongeschiktheid

- 1 Indien de medewerker tengevolge van ziekte of ongeval zijn bedongen arbeid niet kan verrichten en derhalve arbeidsongeschikt is gelden voor hem de bepalingen van het B.W., van de Ziektewet, WAO (WIA per 1-1-2006) en Wet Verbetering Poortwachter, voor zover in deze CAO niet anders is bepaald.
- 2 Bij arbeidsongeschiktheid dient de medewerker te handelen volgens de door de werkgever vastgestelde ziektevoorschriften. Deze worden bij indiensttreding uitgereikt en zijn vervolgens ter inzage beschikbaar.
- 3 Bij arbeidsongeschiktheid wordt het salaris gedurende maximaal 2 jaar voor in totaal 170% doorbetaald.
Om de in lid 3 genoemde percentage te kunnen bereiken wordt in chronologische volgorde de volgende staffel toegepast: 6 maanden 100%, 6 maanden 90%, 6 maanden 80%, 6 maanden 70%.
- 5 Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de in lid 4 genoemde percentages alleen toegepast op uren waarop vanwege arbeidsongeschiktheid niet wordt gewerkt. Gewerkte uren in aangepast dan wel in eigen werk worden, indien er sprake is van loonwaarde, voor 100% betaald. Uren waarbij geen sprake is van loonwaarde dan wel waarin op AT-basis wordt gewerkt, gelden als arbeidsongeschiktheidsuren.
- 6 De medewerker bouwt over de in lid 3 genoemde periode pensioen op over 100% van het salaris. Voorwaarde hierbij is, dat hij volledig meewerkt aan de afspraken die in het verzuimprotocol van Inclusief Groep zijn gemaakt.
- 7 Onder salaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het bruto salaris dat de medewerker ontvangt als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid.
- 8 De werkgever kan de doorbetaling beperken tot de in de wet bepaalde minimale doorbetalingsverplichtingen bij overtreding van de ziektevoorschriften.

Artikel 6.4 Herplaatsing bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

- 1 De werkgever verplicht zich tot maximale inspanning om de vastgestelde verdien- c.q. arbeidscapaciteit van de in het kader van de WGA als gedeeltelijk arbeidsgeschikt (categorie <35% en 35-80% a.o.) aangemerkte medewerkers door middel van herplaatsing binnen de organisatie te benutten. Het salaris wordt aangepast aan de bij de nieuwe functie behorende salarisgroep.

- 2 Medewerkers met een a.o.-percentage van minder dan 35% wordt bij herplaatsing in een lager gekwalificeerde functie, dan wel bij herplaatsing in dezelfde functie maar dan in minder uren, gedurende de periode van 2 jaar vanaf plaatsing in deze functie, in 4 gelijke termijnen van een half jaar een suppletie verstrekt ter hoogte van resp. 100%, 75%, 50% en 25% van 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris.
- 3 Onder salaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het bruto salaris dat de medewerker ontvangt als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 6.5 WGA-gat verzekering-

De werkgever biedt aan haar medewerkers een WGA-gat verzekering aan. Het is aan de werknemer om te beslissen of zij deze verzekering wil afsluiten. De kosten van deze verzekering worden betaald door de werknemer.

Artikel 6.6 Pensioen

- 1 De werkgever kent een verplichte pensioenvoorziening voor werknemers van 21 jaar en ouder, niet zijnde een oproepkracht, de medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie dan wel vakantiewerker.
- 2 De medewerker betaalt bij deelname een eigen bijdrage overeenkomstig het bepaalde in het pensioenreglement. De premiebijdrage bedraagt 4,75% over de geldende pensioengrondslag.
- 3 De pensioenvoorziening is afhankelijk van geldende wet- en regelgeving, welke in voorkomende gevallen, tot aanpassing van de afgesloten voorziening kan leiden.
- 4 Voor de inhoud en overige voorwaarden wordt verwezen naar bijlage 3.

Artikel 6.7 Overlijdensuitkering

- 1 Bij het overlijden van de medewerker zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, zoals bedoeld in BW artikel 7:674. Deze uitkering is gelijk aan het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen gedurende de maand van overlijden en de nog niet uitbetaalde vakantie-uitkering alsmede een uitkering ineens ter hoogte van 2 maal het maandsalaris.
- 2 De in lid 1 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 6.8 Vakbondscontributie

De werkgever biedt de medewerker de mogelijkheid om vakbondscontributie, de fiets en bedrijfsfitness te betalen uit het bruto loon, teneinde de fiscale voordelen die hieraan verbonden zijn, te benutten. Een en ander zolang de fiscus hiervoor de mogelijkheid geeft.

Hoofdstuk 7 Employability

Artikel 7.1 Beleidskader en uitgangspunten inzetbaarheid

- 1 Met employability voor de medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie en participatie wordt bedoeld dat de medewerker inzetbaar is op externe, reguliere arbeidsmarkt dan wel gericht is op het verkrijgen van een dienstbetrekking in het kader van de Wet sociale werkvoorziening, met loondispensatie of in het kader van de Participatiewet. De werkgever is verantwoordelijk voor het vergroten van zijn/haar kennis en ervaring en de medewerker werkt actief mee aan de eigen ontwikkeling. Daarnaast is de medewerker ervoor verantwoordelijk om zijn/haar loopbaanbehoeftes, -wensen en -mogelijkheden zelf in kaart te brengen en de daarbij behorende acties te ondernemen.
De werkgever kan besluiten dat wanneer de medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie en participatie een opleiding gaat volgen in het kader van Entree dan wel in het kader van BBL, dat de opleiding dan gevolgd wordt in eigen tijd dus zonder doorbetaling van loon. De werkgever deelt dit besluit schriftelijk mee.
- 2 De employability van de overige medewerkers is gericht op het tijdsvenster van 10 jaar. In deze tijd waarin de medewerker instroomt, zichzelf ontwikkelt, en naar een andere (externe of interne functie) doorstroomt, zal er sprake zijn van een ontwikkelingsgerichte beloning. Op die wijze wordt ontwikkeling, en dus employability, in een kader gezet van eindigheid van de inzet in de functie en beloning.
- 3 De werkgever bevordert de mobiliteit van medewerkers door het verlenen van faciliteiten. In het kader van de beoordelings- POP cyclus de coaching van de medewerker zal de werkgever opleidingsfaciliteiten toekennen, gericht op het uitoefenen van de huidige en eventuele toekomstige functies. T.b.v. het verbreden van de inzetbaarheid verstrekt de werkgever extra faciliteiten.
- 4 Conform de met de OR overeengekomen regeling Opleidingsbeleid zal de werkgever faciliteiten voor opleidingen beschikbaar stellen aan de medewerker.

Artikel 7.2 Employabilityscan

- 1 De medewerker met 5 of meer dienstjaren, kan zich een keer in de 5 jaren, met een employabilityscan, oriënteren op zijn loopbaan, om inzicht te krijgen in de eigen inzetbaarheid. De werkgever draagt € 1000,- hieraan bij.
- 2 De benodigde tijd voor de scan is voor rekening van de medewerker.
- 3 Het in lid 1 genoemde bedrag kan ook besteed worden aan een opleiding die bijdraagt aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van de medewerker en die de kansen van hem op de arbeidsmarkt vergroten.

Artikel 7.3 Scholing en opleiding (behoudens het gestelde in artikel 7.1, lid 1)

1. De werkgever neemt de kosten in tijd en geld van de opleiding volledig voor zijn rekening als er sprake is van een door de werkgever verplicht gestelde opleiding.;
2. De werkgever neemt de kosten in geld van de opleiding volledig voor zijn rekening als de opleiding het gevolg is van een afspraak in het Persoonlijk Ontwikkelplan die gericht is op de uitoefening van taken die tot de functie (zullen gaan) behoren.
3. De werkgever neemt de kosten van een opleiding voor maximaal 75% voor zijn rekening als de opleiding het gevolg is van een afspraak in het Persoonlijk Ontwikkelplan die los van de functie-uitoefening alléén gericht is op persoonlijke ontwikkeling. Dit ter beoordeling van de leidinggevende. Voor zover de opleiding tijdens werktijd wordt gevolgd, wordt geen betaald verlof verleend, wel wordt de gelegenheid gegeven om hiervoor verlof op te nemen.
4. Indien een medewerker binnen 3 jaar na het afronden van zijn opleiding ontslag neemt, dan geldt een terugbetalingsverplichting voor de kosten van de opleiding, zoals genoemd onder leden 2 en 3:
 - In het eerste jaar : 75 %
 - In het tweede jaar : 50 %
 - In het derde jaar : 25 %
5. Indien een medewerker de opleiding of studie door eigen toedoen tussentijds beëindigt, dienen alle in het kader van de betreffende opleiding of studie ontvangen vergoedingen te worden terugbetaald. Eventuele boetes, claims van het opleidingsinstituut of andere financiële gevolgen als gevolg van de tussentijdse beëindiging, komen voor rekening van de medewerker.

Aldus overeengekomen in er april 2017 te Nunspeet.

Namens De Unie

J. Admiraal



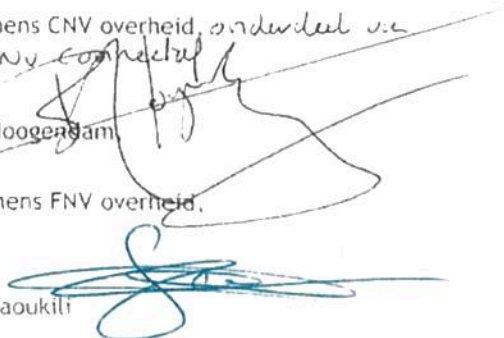
Namens de Inclusief Groep NV,

Namens CNV overheid, onderdeel van
CNV Coördinatie

B. Hoogendam

Namens FNV overheid,

S. Laoukili



P. den Besten



Bijlage 1: salaristabellen

Jeugdschalen

Tabel met jeugdlonen: aansluiting bij minimumloon

1-1-2017

leeftijd	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Min. loon	465,50	535,30	612,19	706,00	814,60	954,25	1.124,90	1.318,85	1.551,60
1a	465,50	535,30	612,19	706,00	814,60	954,25	1.124,90	1.318,85	1.551,60
1b	474,81	546,01	624,43	720,12	830,89	973,34	1.147,40	1.345,23	1.551,60
2a	484,12	556,71	636,68	734,24	847,18	992,42	1.169,90	1.371,60	1.592,00
2b	493,80	567,85	649,41	748,92	864,13	1.012,27	1.193,29	1.399,04	1.639,00
3		578,98	662,14	763,61	881,07	1.032,12	1.216,69	1.426,47	1.688,00
4		602,14	688,63	794,15	916,31	1.073,40	1.265,36	1.483,53	1.728,00
5			716,18	825,92	952,97	1.116,34	1.315,97	1.542,87	1.777,00

Tabel met jeugdlonen: aansluiting bij minimumloon

1-7-2017

leeftijd	15	16	17	18	19	20	21	22
Min. loon	469,60	540,05	618,35	743,55	860,95	1.095,80	1.330,60	1.565,40
1a	469,60	540,05	618,35	743,55	860,95	1.095,80	1.330,60	1.565,40
1b	478,99	550,85	630,72	758,42	878,17	1.117,72	1.357,21	1.565,40
2a	488,38	561,65	643,08	773,29	895,39	1.139,63	1.383,82	1.592,00
2b	498,15	572,89	655,95	788,76	913,30	1.162,42	1.411,50	1.639,00
3		584,12	668,81	804,22	931,20	1.185,22	1.439,18	1.688,00
4		607,48	695,56	836,39	968,45	1.232,63	1.496,74	1.728,00
5			723,38	869,85	1.007,19	1.281,93	1.556,61	1.777,00

Voor BBL-ers gelden per 1 juli 2017 lagere minimumloonbedragen conform de systematiek van voor 1 juli 2017.

Reguliere schalen

Schaal	1-1-2017	
	Min	Max
1a	1565	1565
1b	1565	1793
2a	1592	1971
2b	1639	2124
3	1688	2266
4	1728	2360
5	1777	2527
6	1803	2735
7	2030	2997
8	2331	3396
9	2593	3834
10	2801	4263
11	3366	4912
12	4057	5585
13	4535	6060
14	4820	6663
15	5188	7318
16	5558	8039
17	6156	8832
18	6830	9706

Bijlage 1a: Functieraster

Funcatiegroep	ORBA-punten	Functies
15	340>	
14	310-340	
13	280-310	
12	255-280	
11	230-255	
10	205-230	
9	185-205	
8	165-185	
7	145-165	
6	125-145	
5	105-125	
4	90-105	
3	75-95	
2b	60-75	
2a	45-60	
1b	30-45	
1a	<30	

Bijlage 2: Beloningstabel: beloningscomponenten en groeipercentages.

Salarisgroei CAO :

(deel structureel, deel in jaarlijkse bonus)

Structurele verhoging van het salaris: op basis van persoonlijk functioneren

Functioneren	
Onvoldoende	0
Matig/nog te ontwikkelen	0,95
Normaal/goed	2
Aantoonbaar beter	2,65
Uitstekend	4

Incidentele beloning: op basis van maatschappelijke doelstellingen i.r.t. persoonlijk functioneren; de incidentele beloning wordt berekend over het jaarsalaris van het jaar waarop zij betrekking heeft. Met jaarsalaris wordt bedoeld het salaris inclusief vakantiegeld en exclusief de bonus(sen), resultaatafhankelijke uitkering en eventuele gratificaties en toeslagen.

Functioneren	Factor	Bedrijfsresultaat in doelstellingen BSC			
		70% BSC	80% BSC	90% BSC	100% BSC
Onvoldoende		0	0	0	0
Matig/nog te ontwikkelen		0,475	0,7125	0,95	1,1875
Normaal/goed		1	1,5	2	2,5
Aantoonbaar beter		1,325	1,9875	2,65	3,3125
Uitstekend		2	3	4	5

Bijlage 3: Hoofdlijnen Pensioenregeling

In hoofdlijnen

- ouderdompensioen : voorwaardelijke geïndexeerde middelloonregeling;
- nabestaandenpensioen voor pensioendatum : 70% van op te bouwen ouderdompensioen;
- nabestaandenpensioen na pensioendatum : 70% van opgebouwd ouderdompensioen;
- wezenpensioen : 20% van op te bouwen nabestaandenpensioen;
- ANW-hiaat dekking : vrijwillig collectiefpremie voor rekening werknemer;
- ;
- WGA-gat verzekering : vrijwillig collectief, premie voor rekening Werknemer;
- AO-excedent : verplicht collectief 70% aanvulling voor bovenwettelijken;
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Ouderdompensioen

De opbouw van het ouderdompensioen geschiedt op basis van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. De toezegging wordt gerealiseerd op basis van een gegarandeerde rente-toezegging. De franchise bedraagt € 16.279,88 per 1 januari 2013; Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van de wijziging van het prijsindexcijfer. De franchise zal echter nooit minder bedragen dan de wettelijke minimaal toegestane franchise als omschreven in artikel 18a, lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964. De pensioenaanspraak wordt berekend op basis van het bruto jaarsalaris (12 maal het maandsalaris plus vakantietoeslag) verminderd met de franchise en vermenigvuldigd met een percentage van 1,75%. Met ingang van 1 januari 2014 bedraagt de pensioenrichtleeftijd 67 jaar.

Indexering

De indexering voor niet actieven betreft een voorwaardelijke indexering op basis van de gerealiseerde overrente.

Over de indexering van de actieven zijn de volgende afspraken gemaakt:

- ❖ Er wordt door de Inclusief Groep een indexeringsvoorziening getroffen. De gelden in deze voorziening zijn uitsluitend bestemd voor indexering conform de afspraken zoals hieronder gemaakt.
- ❖ Inclusief Groep stelt voor het eerst in 2012 en daarna in de maand januari van ieder daaropvolgend jaar, 0,75% van de loonsom van het voorgaande jaar beschikbaar in een indexeringsvoorziening. Partijen hebben afgesproken dat in januari 2017 voor het jaar 2017 **geen** indexeringsvoorziening beschikbaar wordt gesteld.

- ❖ Deze indexeringsvoorziening wordt verhoogd met een structurele bijdrage van de medewerker van 0,25% van de pensioengrondslag, voor het eerst in te houden per 1 juli 2012. Voor 2017 is afgesproken dat in verband met de hogere kosten van het pensioencontract, de hiervoor genoemde bijdrage van de werknemers in het jaar 2017, ten gunste komt van de Inclusief Groep.
- ❖ De indexering voor de actieven is gebaseerd op de loonontwikkeling van de Inclusief Groep en wordt gefinancierd uit de indexeringsvoorziening, zoals hierboven is omschreven, indien en voor zover de inhoud van deze voorziening dat toelaat.

Nabestaandenpensioen voor en na pensioendatum:

Voor medewerkers die een partner hebben, wordt een partnerpensioen meeverzekerd voor pensioendatum. Als partner worden aangemerkt:

- ❖ de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, of
- ❖ de man of de vrouw met wie de (ex)werknemer een geregistreerd partnerschap, als bedoeld in het BW is aangegaan, of
- ❖ de man of vrouw met wie de werknemer:
 - staat ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (GBA) en
 - geen bloed- of aanverwantschap in de eerste graad bestaat en:
 - de werknemer en de man of vrouw zijn beiden noch gehuwd noch een geregistreerd partnerschap aangegaan, en
 - de werknemer heeft aangetoond dat er gedurende 6 maanden een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd of
 - er is sprake van een tussen beiden gesloten notarieel verleden samenlevingsovereenkomst

Er kan maximaal sprake zijn van één partner.

De hoogte van het te verzekeren partnerpensioen wordt als volgt berekend: diensttijd maal 1,225% (salaris -/- franchise), waarbij de diensttijd is gerekend vanaf de oorspronkelijke datum indiensttreding. Afgeleid van het nabestaandenpensioen wordt een wezenpensioen per kind verzekerd. Het wezenpensioen is 20% van het verzekerde nabestaandenpensioen.

Eindleeftijd wezenpensioen 18 jaar of studierend tot 27 jaar.

Het partnerpensioen na pensioendatum wordt verzekerd voor zowel gehuwden als ongehuwden (dit laatste i.v.m. het wettelijke recht op uitruil). De rekenregels zijn gelijk aan die van het partnerpensioen voor pensioendatum.

Tijdelijk nabestaandenpensioen (ANW-gat)

Er wordt de mogelijkheid geboden om het ANW-gat op vrijwillige basis te verzekeren. De premie komt volledig voor rekening van de medewerker.

Bij deze vorm wordt, ongeacht de leeftijd of de aanwezigheid van kinderen, direct een uitkering verstrekt ter hoogte van het verzekerde bedrag tot aan 65-jarige leeftijd van de partner dan wel tot eerder overlijden. De financiering vindt plaats tegen koopsomfinanciering.

Excedent-uitkering

Zoals reeds is vermeld kent de WIA een uitkering die gerelateerd is aan een maximaal dagloon. Voor het afdekken van het bovenwettelijke risico is een excedent-dekking gesloten. Een aanvulling is van toepassing tot 70% van het inkomen voor de bovenwettelijke salarissen.

Premieverdeling

De premies voor de pensioenregeling worden onder aftrek van de eigen bijdrage van de werknemer, betaald door de werkgever. De eigen bijdrage van de werknemer aan de ouderdomspensioenregeling is vastgesteld op 4,75% van de pensioengrondslag. De eigen bijdrage van de werknemer voor het excedent AO-pensioen is vastgesteld op 1,25% van het salaris boven de WIA-loongrens.

Pensioenopbouw boven pensioengevend salaris van € 100.000,-

Vanaf 1 januari 2015 is pensioenopbouw boven de € 100.000,- fiscaal niet meer gefaciliteerd. De vrijval van premie die hierdoor ontstaat komt ten gunste van de individuele werknemer door het bedrag wat hiermee gemoeid is maandelijks als bruto toelage op het salaris uit te keren. Over deze toelage wordt volgens de normale regels belasting ingehouden. In overleg met de werknemer kan partnerpensioen en wezenpensioen worden verzekerd voor het salarisdeel boven € 100.000,-. De hiervoor verschuldigde premie wordt in mindering gebracht op de hierboven genoemde netto toelage.