

## ONDERHANDELINGSRESULTAAT

### **Inleiding**

Op 21 februari 2023 heeft Schiphol Nederland B.V. met de vakorganisaties VPS, FNV en CNV Publieke Diensten een (volledig) akkoord bereikt over de voortzetting van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Schiphol Nederland B.V.

Dit resultaat volgt op het eerdere deelakkoord over de verlenging van de lopende cao Schiphol Nederland B.V. zoals tussen partijen overeengekomen op 21 december 2022. Het onderhavige akkoord (met inbegrip van het deelakkoord) is tot stand gekomen in de context van de huidige uitdagende economische tijden en de krapte in de arbeidsmarkt.

De afspraken uit dit akkoord zullen na ondertekening integraal worden overgenomen in de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.

Onderstaand volgt per onderwerp een overzicht van de gemaakte afspraken:

### **Looptijd**

De cao gaat in **per 1 april 2023 en eindigt op 30 september 2024**. De looptijd bedraagt daarmee één jaar en zes maanden.

### **Loonontwikkeling**

Per **1 april 2023** stijgen de contractlonen met **8%**.

Per **1 januari 2024** stijgen de contractlonen met **3,25%**.

### **Participatieregeling**

De participatieregeling zal met ingang van het jaar 2023 komen te vervallen. Schiphol en de vakorganisaties hebben de waarde van deze winstdelingsregeling verdisconteerd in de contractloonstijging per 1 april 2023.

Uitkering van de participatieregeling over het jaar 2022 vindt op reguliere wijze plaats.

### **Eenmalige uitkering**

Zoals afgesproken in het cao-deelakkoord van 21 december 2022 maakt de inmiddels uitgekeerde **éénmalige** uitkering van **€ 2000,-- bruto** onderdeel uit van dit resultaat. Deze uitkering is betaald aan de werknemers die op 15 december 2022 op fulltime basis (36 uur per week of meer) in dienst waren van de werkgever én onder de werkingssfeer van de cao vallen. Voor werknemers die minder dan 36 uur per week werken is de eenmalige uitkering naar rato uitgekeerd. Tot slot is een pro rata verrekening gemaakt voor werknemers die in de loop van 2022 in dienst zijn getreden van Schiphol Nederland B.V.

Voor uitzendkrachten is dezelfde pro rata verrekeningsystematiek als hierboven beschreven van toepassing, met dien verstande dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt berekend op basis van het gemiddelde van de maanden oktober, november en december 2022.

### **Dertiende maand**

De eindejaarsuitkering zal met ingang van het jaar 2023 worden omgezet in **een volledige 13<sup>e</sup> maand**. Dit betekent dat de eindejaarsuitkering wordt verhoogd naar 8,33% van het feitelijk in dat jaar ontvangen salaris inclusief vakantiegeld en eventuele garantietoeslag.

### **Minimaal € 14,-**

In het verlengde van de afspraak uit het vorige cao-akkoord, waarin is overeengekomen dat het schaalminimum van iedere salarisschaal per 1 januari 2025 **minimaal € 14,-** per uur zal bedragen, hebben partijen afgesproken dat deze afspraak naar voren wordt gehaald en in zal gaan per 1 april 2023.

Daarnaast zullen de schaalmaxima van schaal 1 en schaal 13 per 1 april 2023 worden verhoogd met als doel om deze beter in lijn te brengen met de in- en externe beloningsverhoudingen. Na het doorvoeren van de contractloonstijgingen per 1 april 2023 zal het maximum uurloon van schaal 1 verhoogd worden naar €17,92 en het maximum uurloon van schaal 13 naar €44,55.

### **Toeslag repressieve dienst (brandweer)**

Met ingang van 1 januari 2023 ontvangt iedere werknemer die ná 1 januari 2017 in dienst is gekomen bij de repressieve dienst van de luchthavenbrandweer en nog steeds in repressieve dienst werkt een toeslag repressieve dienst van 8% van het bruto salaris. Partijen spreken af om de reeds gestarte gesprekken

inzake de mobiliteit en gevolgen na 60 jaar, voort te zetten met het doel om daar spoedig overeenstemming over te krijgen.

### **Schiphol Go**

Cao partijen hebben samen met de OR de nieuwe mobiliteitsregeling, Schiphol Go, geëvalueerd. Hiermee geven partijen uitvoering aan de in dit kader gemaakte afspraken in het cao akkoord 2022. Bij de gesprekken in het kader van de evaluatie hebben partijen in overweging genomen dat door de veranderingen op de arbeidsmarkt en de toegenomen mogelijkheden om flexibel te werken ook de reisbehoeften zijn veranderd. Die combinatie van factoren heeft partijen doen besluiten de volgende verbeteringen door te gaan voeren in de afspraken over tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer.

- De thuiswerkvergoeding van €2,50 netto per dag wordt verhoogd naar €3,00 netto per dag.
- De maximale enkele reisafstand woon-werkverkeer met de auto wordt verhoogd van 30 naar 50 kilometer.
- De hoogte van de woon-werkverkeervergoeding (inclusief zakelijke reizen) wordt verhoogd van €0,19 netto naar €0,21 netto per kilometer per 1 april 2023.
- De hoogte van de woon-werkverkeervergoeding (inclusief zakelijke reizen) wordt verhoogd van €0,21 netto naar €0,22 netto per kilometer per 1 januari 2024.

Wanneer de Overheid gedurende de looptijd van de cao beslist om het fiscale maximum van de onbelaste kilometervergoeding, al dan niet tijdelijk, verder te verhogen, zullen partijen met elkaar bepalen of zij van deze ruimte gebruik willen maken.

### **Beoordelen en belonen**

Schiphol wil in 2024 haar performance management cyclus gaan moderniseren. De focus van alleen een beoordeling wordt hierbij verlegd naar gesprekken die gaan over resultaten, gedrag, ontwikkeling en well-being van de medewerker. Cao-partijen geloven dat de sleutel tot succes zit in aandacht en continue dialoog, waarbij de medewerker zelf in regie is en Schiphol zorgt voor richting, ruimte en ruggensteun. Om deze reden hebben partijen een **intentieafpraak** met elkaar gemaakt over de aanpassing van de huidige, aan de beoordeling gekoppelde, beloningsverhoging. Cao-partijen ambiëren hierbij dat iedere werknemer (met perspectief in de salarisschaal) vanaf 2025 een salarisverhoging zal krijgen op basis van de vaststelling door de leidinggevende of iemand 'succesvol' is in zijn functie of dat er 'verbetering noodzakelijk' is (eerste beoordelingsjaar is dus 2024). Daarmee wordt de koppeling tussen de beoordeling en de beloning wat meer losgelaten. Dit moet bijdragen aan de kwaliteit van de gesprekken in het kader van de performance management cyclus.

Om een gerechtvaardigd integraal besluit met elkaar te kunnen maken, zal de volledige invulling van de nieuwe performance management cyclus bekend moeten zijn. De Ondernemingsraad zal moeten instemmen met deze wijziging. Schiphol zal hier gedurende 2023 in samenspraak met de Ondernemingsraad aan werken. Wanneer het resultaat beschikbaar is, zullen cao-partijen uiterlijk op 31 december 2023 met elkaar besluiten of zij de volgende wijzigingen per 1 januari 2024 definitief gaan doorvoeren in de arbeidsvoorwaardenbundel:

#### **Artikel 5.2 lid 2**

Nieuwe tekst wordt:

De werkgever kan een werknemer maximaal twee jaar in een aanloopschaal indelen als deze bij zijn indiensttreding of functiewijziging nog wordt opgeleid voor zijn functie en/of een noodzakelijke certificering moet halen. De aanloopschaal ligt maximaal twee salarisschalen lager dan die waarin de functie is gewaardeerd.

Wanneer de werknemer de opleiding heeft afgerond en/of het certificaat heeft behaald, zal de werknemer doorgroeien naar de salarisschaal waarin de eigen functie is gewaardeerd.

#### **Artikel 5.3**

Nieuwe tekst wordt:

##### **Artikel 5.3 Salarisverhoging**

1. De werkgever evalueert jaarlijks de prestaties van de werknemer en concludeert daarbij of de werknemer succesvol is geweest in zijn functie of dat er verbetering noodzakelijk is. Als de conclusie 'succesvol' is en de werknemer nog ruimte heeft om te groeien in de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, ontvangt de werknemer in de maand maart een standaard salarisverhoging op grond van onderstaande tabel.
2. De werknemer krijgt geen salarisverhoging als:
  - Het oordeel van de leidinggevende is dat er in het functioneren van de werknemer 'verbetering noodzakelijk' is;
  - De werknemer het maximum van de geldende salarisschaal heeft bereikt;
  - De werknemer op of na 1 oktober van het voorgaande jaar in dienst is getreden;

- De werknemer door ziekte, arbeidsongeschiktheid of (on)betaald verlof in het betreffende kalenderjaar langer dan 6 maanden niet volledig inzetbaar is geweest.
3. Het nieuwe salaris kan nooit hoger zijn dan het maximum van de salarisschaal (100%).

Relatieve salarispositie (RSP)	Succesvol	Verbetering noodzakelijk
<85%	4%	0%
85% - 99,99%	3%	0%

\* De RSP is het percentage dat ontstaat door het uurloon per 1 februari te delen door het maximumuurloon van de salarisschaal per 1 februari en dat te vermenigvuldigen met 100.

#### Artikel 5.14 Gratificaties

Nieuwe tekst wordt:

##### Artikel 5.4 Gratificatie

De leidinggevende kan de werknemer ongeacht zijn RSP, een gratificatie van maximaal € 2500 bruto geven als waardering voor een door hem geleverde uitzonderlijke, niet vooraf afgesproken, bijdrage en/of prestatie, ongeacht zijn RSP. De leidinggevende kan er ook voor kiezen om een gratificatie toe te kennen in een materiele waardering. De richtlijnen voor een gratificatie zijn terug te vinden op Intranet.

#### Diverse onderwerpen

##### Promotie

##### Artikel 5.5 Promotie

Nieuwe tekst wordt:

De werknemer krijgt een salarisverhoging van maximaal 4% als hij promotie maakt naar een functie die in een hogere salarisschaal is ingedeeld. Deze extra verhoging geldt niet als de werknemer in een aanloopschaal zit en hij doorgroeit naar de salarisschaal waarin de eigen functie is gewaardeerd.

#### Rooster- en toeslagensystematiek – 6/4 (2-2-2) rooster

In verschillende teams in de continudienst bestaat de wens om in een zogeheten 6/4 (2-2-2) rooster (of een variant daarop) te werken. Om dit mogelijk te maken, zijn partijen overeengekomen om het volgende artikel aan de cao toe te voegen:

##### Artikel 4.1

Toevoegen lid 4:

4. De toevoeging uit lid 1, dat de werknemer jaarlijks recht heeft op minimaal 17 vrije weekenden, is niet van toepassing in teams die er voor hebben gekozen te werken in een 6/4 (2-2-2) rooster (of een variant daarop).

#### Rooster- en toeslagensystematiek – nachtdiensten 60 +

Op dit moment wordt de medewerker die de leeftijd van 60 jaar bereikt (of heeft bereikt) niet langer blootgesteld aan het werken in volcontinuidiensten. Verschillende medewerkers hebben de wens om toch in nachtdiensten te blijven werken. Om dit mogelijk te maken, zijn partijen overeengekomen om het volgende artikel aan de cao toe te voegen:

##### A.2 Regeling Werkzaamheden in continudienst

##### 1 Algemene bepalingen continudienst

3. Werknemers werkzaam in de volcontinudienst en die de leeftijd van 60 jaar bereiken (of op dat moment reeds hebben bereikt) hoeven niet langer in nachtdiensten te werken. Per individu zal tijdig naar een alternatief werkritme (semi continudienst) of passende alternatieve werkzaamheden worden gekeken.
4. Op basis van vrijwilligheid kan de werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt ervoor kiezen om, al dan niet gedeeltelijk, in volcontinudienst te blijven werken. De werknemer kan ervoor kiezen alle nachtdiensten te blijven werken, maar kan ook 75%, 50% of 25% van het aantal nachtdiensten in het basisrooster voor volcontinudienst blijven werken. De werknemer kan zijn (op basis van dit artikel gemaakte) keuze jaarlijks in de maand september aanpassen voor het daaropvolgende kalenderjaar. De werkgever stelt het nieuwe rooster voor de werknemer vast rekening houdend met de algemene beleidsuitgangspunten (zie A.2 artikel 13).

#### Commissie van beroep

Partijen hebben besloten dat de Commissie van beroep wordt opgeheven en dit hoofdstuk in de cao vervalt. Dit laat onverlet de mogelijkheid van de werknemer bezwaar te maken tegen een over hem genomen besluit. Een dergelijk bezwaar kan altijd worden gemaakt bij de leidinggevende, diens leidinggevende of de afdeling HR. Ook zijn er vertrouwenspersonen met wie werknemers hun persoonlijke situatie kunnen bespreken. Integriteitsmeldingen kunnen worden gedaan via HR, de meldlijn integriteit, of rechtstreeks bij de integriteitscommissie.

### **Duurzaam Inzetbaarheidsbudget**

Partijen hebben afgesproken om tijdens de looptijd van de cao het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget te evalueren. Evaluatiepunten zijn: waar wordt het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget nu voor gebruikt, bereikt de regeling het beoogde doel, (hoe) kan de regeling gemoderniseerd worden en is de regeling voor werknemers en de werkgever praktisch werkbaar? In deze evaluatie kan ook naar andere regelingen worden gekeken, waaronder de regeling 'Bring Your Own'. De uitkomsten van de evaluatie kunnen worden meegenomen in het volgende cao-overleg in 2024.

### **Technische aanpassingen**

Tot slot hebben partijen afspraken gemaakt over enkele technische aanpassingen. Zie **bijlage 1**.

Aldus overeengekomen op 21 februari 2023

### ***Schiphol Nederland B.V.***

E.J. Valk  
*Directeur Human Resources*

### ***VPS***

M. El-Morabit  
Voorzitter

### ***FNV***

M.S. Buitendam  
*Bestuurder*

### ***CNV Publieke Diensten***

J. Schot  
*Bestuurder*

## Bijlage 1

### **Technische aanpassingen cao 1 april 2023 t/m 30 september 2024**

#### Algemeen

De termen HR advisor en HR business partner vervangen door HR business advisor.

#### Artikel 1.1

Definitie **kind** wordt:

Eigen, stief-, pleeg- of adoptiekind van de werknemer of van de partner van de werknemer.

Definitie **ouder** wordt:

Eigen, stief-, pleeg- of adoptieouder van de werknemer of van de partner van de werknemer.

Definitie **partner** wordt:

De persoon met wie de werknemer een partnerrelatie heeft die is vastgelegd door huwelijk, geregistreerd partnerschap, een ondertekende schriftelijke verklaring (samenlevingscontract) of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont.

Definitie **werknemer** wordt:

Toevoegen: De vrouwelijke **en andere** werknemers worden hiermee ook bedoeld.

#### Artikel 3.2 lid 2 en 3

Nieuwe tekst wordt:

2. De opzegtermijn bedraagt voor zowel de werknemer als de werkgever twee kalendermaanden.
3. Het dienstverband kan met onmiddellijke ingang en zonder inachtneming van een opzegtermijn worden opgezegd vanwege een dringende reden (artikel 7:677 en artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek).

#### Artikel 5.5

Eindejaarsuitkering wordt dertiende maand. Nieuwe tekst wordt:

Dertiende maand

De werknemer ontvangt bij de salarisbetaling van december een dertiende maand. Dit bedrag is 8,33% van het feitelijk in dat jaar ontvangen (jaar)salaris inclusief vakantiegeld en eventuele garantietoeslag (artikel 5.6, lid 1a).

Bij eerdere uitdiensttreding, ontvangt de werknemer de dertiende maand naar rato bij de eindafrekening.

#### Artikel 5.6 lid 1

Nieuwe bullet voor de laatste zin: HR-directeur ziet een andere aanleiding om een functietoeslag toe te kennen.

#### Artikel 5.8 Toeslag Repressieve Dienst

Werknemers in dienst bij de repressieve dienst van de luchthavenbrandweer ontvangen een toeslag repressieve arbeid ter grootte van 8% van hun bruto salaris.

#### Artikel 5.13

Participatieregeling (variabele beloningen) vervalt

#### Artikel 5.15

Lid toevoegen:

Heeft de werknemer eerst als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt, dan tellen deze jaren niet mee.

#### Artikel 6.7 lid 4

Lid vervalt

#### Artikel 6.10 lid 4

'Flex-uren' vervangen door 'overwerkuren'

#### Artikel 6.11 lid 1

Nieuwe tekst wordt:

De werknemer kan jaarlijks uren sparen om zijn DIB te vergroten. Daar kan hij alle soorten vrije uren voor gebruiken, behalve de wettelijke vakantie uren, aangekochte uren, compensatie roostervrij en compensatie feestdagen. Overwerkuren gelden niet als vrije uren.

#### Artikel 6.11 lid 3

Nieuwe tekst wordt:

De werknemer kan maximaal eenmaal per vier jaar zijn DIB (gedeeltelijk) gebruiken voor het opnemen van een sabbatical van maximaal vier aaneengesloten kalendermaanden. In overleg met de leidinggevende mag hiervan worden afgeweken, zie regeling D.1 voor meer informatie.

#### Artikel 7.8 lid 1 en 2

Nieuwe tekst wordt:

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, heeft vanaf de dag waarop de arbeidsongeschiktheid is ontstaan gedurende 52 weken recht op doorbetaling van 100% van zijn loon. Gedurende de volgende 52 weken heeft de werknemer recht op 85% van zijn loon, maar tenminste het wettelijk minimumloon. Deze daling van het percentage heeft geen effect op de pensioenopbouw in deze periode.
2. Wanneer de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan het percentage van 85% in het tweede ziektejaar stijgen afhankelijk van de loonwaarde van de arbeid die hij verricht.

#### A.1 Regeling werkzaamheden in dagdienst, artikel 2

Nieuwe tekst wordt:

##### Art. 2 Werkritme en -tijden

1. Alle dagdienstwerknemers hebben flexibele werktijden. Bij afspraken over het werkritme en de werktijden wordt steeds rekening gehouden met een goede balans tussen de belangen van de werknemer, de belangen van Schiphol en de belangen van het team. Hierbij geldt dat de werknemer in dagdienst:
  - a. per dag minimaal drie en maximaal tien uur werkt, op doordeweekse dagen. Hij mag een verschillend aantal uren per dag werken, maar op jaarbasis gemiddeld het aantal uren werkt dat in zijn arbeidsovereenkomst is vastgelegd.
  - b. zijn werkuren als volgt over een minimaal aantal dagen verdeelt:

<b>Aantal werkuren</b>	<b>Te verdelen over minimaal</b>
> 36 uur	5 dagen
28 - 36 uur	4 dagen
19 - 27 uur	3 dagen
16 - 18 uur	2 dagen

2. De leidinggevende en de werknemer stellen het werkritme samen vast. Het werkritme bevat onder meer de begin- en eindtijden van de werkdagen.
3. De werknemer stemt afwijkingen van het afgesproken werkritme af met zijn leidinggevende.
4. De werknemer wordt niet gecompenseerd voor zijn overwerkuren. Alleen in zeer bijzondere gevallen kan de leidinggevende hem een vergoeding in tijd toekennen. De opname van de compensatie in tijd stemt de werknemer af met zijn leidinggevende.

#### A.1 Regeling werkzaamheden in dagdienst, artikel 3

Verwijderen

#### A.2 Regeling Werkzaamheden in continudienst, artikel 8, lid 4

Lid 4 aanvullen met de volgende dikgedrukte tekst:

[ De roosterverschuivingstoelage is gelijk aan (een deel van) de overwerktoelage (A.6, artikel 1) afhankelijk van het moment waarop de verschuiving is aangekondigd (zie tabel beneden) ] **...en is ook van toepassing voor de werknemer in salarisgroep 9 of hoger.**

#### A.4 Regelingen Beschikbaarheid buiten werktijd, artikel 1

Toevoegen lid 2:

2. Wanneer de werknemer langer dan 5 weken arbeidsongeschikt is, vervalt zijn beschikbaarheidstoelage. De beschikbaarheidstoelage wordt weer hervat vanaf het moment dat de werknemer weer beschikbaarheid loopt.

#### A.4 Regelingen Beschikbaarheid buiten werktijd, artikel 2

Nieuwe tekst wordt:

1. Als de continudienstwerknemer tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten zullen deze werkzaamheden, voor zover de werknemer voor een overwerkbeloning in aanmerking komt, als overwerk worden betaald (A.5, artikel 1 en 2).
2. In aanvulling op het bepaalde in A.5, artikel 1 hebben de continudienstwerknemers in de salarisschalen 9 en hoger die tijdens een beschikbaarheidsdienst worden opgeroepen, ook recht op de overwerktoeslag.
3. Dagdienstwerknemers die tijdens een beschikbaarheidsdienst worden opgeroepen om te werken, krijgen hun gewerkte uren vergoed in tijd. De waarde van de overwerktoeslag kan hierbij in tijd in redelijkheid vergoed worden. Compensatie in tijd stemt de werknemer af met zijn leidinggevende. Wanneer tijd voor tijd in de praktijk geen mogelijkheid blijkt te zijn, kunnen partijen een functietoeslag met elkaar overeenkomen. De werkgever stelt de hoogte van de functietoeslag vast. De functietoeslag wordt jaarlijks geëvalueerd door de leidinggevende in samenspraak met HR.

#### A.5 Regeling Overwerk, artikel 1

Nieuwe tekst wordt:

1. De continudienstwerknemer in salarisgroep 8 of lager komt in aanmerking voor een overwerkbeloning. De leidinggevende bepaalt of de werknemer zijn overwerkuren uitbetaald krijgt of hij ze in vrije tijd moet compenseren. In dat laatste geval behoudt hij wel het recht op de overwerktoeslag.
2. De continudienstwerknemer in salarisgroep 9 of hoger wordt niet gecompenseerd voor zijn overwerkuren. Alleen in zeer bijzondere gevallen kan de werkgever hem een vergoeding in tijd toekennen.
3. Bij fulltime continudienstwerknemers is sprake van overwerk als de leidinggevende van een werknemer vraagt om het aantal ingeroosterde uren te overschrijden.
4. Voor een parttime continudienstwerknemer is pas sprake van overwerk als hij meer dan 36 uur per week werkt, of als hij langer dan 8 uur dan wel het aantal contracturen op die dag, als dit meer uren betreft dan 8 uur, achter elkaar werkt.
5. Er is sprake van meer-uren als een parttime continudienstwerknemer meer werkt dan zijn contracturen maar er nog geen sprake is van overwerk. Bij werknemers van de luchthavenbrandweer gelden de uren waarin zij niet-gangbare werkzaamheden verrichten tijdens waak- en slaapuren als meer-uren.

#### A.6 Regeling Bedrijfshulpverlening

Wordt A.6 (plaatsen na de hoofdstukken Regeling Beschikbaarheid buiten werktijd en Regeling overwerk).

#### A.6 Regeling Bedrijfshulpverlening, artikel 2

Nieuwe tekst wordt:

De werknemer die op grond van artikel 2.17 door de werkgever is aangewezen als bedrijfshulpverlener, krijgt jaarlijks in januari over het voorgaande kalenderjaar een gratificatie van € 280,- bruto. Hij krijgt deze gratificatie alleen als hij de bedrijfshulpverleningstaken naast zijn normale werkzaamheden naar behoren heeft uitgevoerd.

#### B.2 Regeling Vergoeding van reiskosten, artikel 1 lid 1

Nieuwe tekst 'fiets' wordt:

€ 0,30 per kilometer, er geldt geen maximale reisafstand. Hiervan wordt zolang dit fiscaal kan, €0,21 netto per kilometer uitbetaald. Maakt de werknemer gebruik van een leasefiets dan ontvangt hij een fietsvergoeding van €0,30 per kilometer bruto.

#### D.1 artikel 2 lid 2.b

Nieuwe tekst wordt:

De werknemer kan alle soorten vrije uren storten behalve de wettelijke vakantie uren, aangekochte uren, compensatie roostervrij en compensatie feestdagen. Overwerkuren gelden niet als vrije uren.

#### D.1 artikel 3 lid 2

Nieuwe tekst wordt:

1. Pensioen- of financieel advies
  - a. De werknemer kan het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget ook gebruik om pensioen- of financieel advies in te winnen bij een onafhankelijke pensioen- of budgetadviseur.

- b. De werkgever vergoedt de in dit verband gemaakte kosten op declaratiebasis aan de werknemer, mits de werknemer een scan van de op zijn naam gestelde originele factuur van de pensioen- of budgetadviseur heeft.

#### D.1 artikel 3 lid 3.a en b

Nieuwe tekst wordt:

- a. De werknemer mag in overleg met zijn leidinggevende zijn Duurzaam Inzetbaarheidsbudget (al dan niet gedeeltelijk) gebruiken om betaald verlof op te nemen.
- b. De werknemer kan zijn DIB-saldo overboeken naar DIB-verlof in MijnHR. Niet opgenomen DIB-verlof vervalt 1 juli van het volgende kalenderjaar waarin deze is overgeboekt.

#### D.1 artikel 3 lid 3.e (nieuw)

De werknemer kan maximaal eenmaal per vier jaar zijn DIB (gedeeltelijk) gebruiken voor het opnemen van een sabbatical van maximaal vier aangesloten kalendermaanden. In overleg met de leidinggevende mag hiervan worden afgeweken.

#### D.3 Regeling Interne mobiliteit, tabel

- Kolom 'Naar functie met hogere salarisschaal' toevoegen bij 'Garantietoeslag': Niet-geïndexeerd.
- Titel aanpassen in: 'Naar functie met lagere salarisschaal (1) op verzoek werknemer, (2) vanwege gebleken ongeschiktheid voor de functie of (3) een andere aan werknemer te verwijten reden'.
- 'Er zijn pas contractloonsstijgingen en salarisverhogingen mogelijk als het nieuwe schaalmaximum hoger is dan het salaris inclusief niet-geïndexeerde garantietoeslag' verwijderen.

#### E.1 artikel 1

Nieuwe tekst wordt:

De vakbonden ontvangen jaarlijks 30% van de contributie met een maximum van € 50,00 per werknemer die lid is.

#### E.2 artikel 2

Nieuwe tekst wordt:

1. Een kaderlid (of VPS bestuurder) mag zijn werk een redelijk aantal dagen per jaar in overleg met zijn leidinggevende onderbreken voor vakbondswerk. Hierbij geldt een vrijstelling van maximaal 4 uur per week.
2. In sommige gevallen geldt ook voor niet-kaderleden op wie een beroep wordt gedaan om te helpen bij vakbondsactiviteiten dat zij hun werk voor een redelijk aantal dagen per jaar mogen onderbreken voor vakbondswerk.

#### Bijlage B

Artikel 5.12 Tegemoetkomingen en vergoedingen onkostenvergoeding (B.1) en vergoeding van reiskosten (B.2) is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties