



**Panteia**

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM

# **Collectieve Arbeidsovereenkomst Panteia**

Van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024

Zoetermeer, 22 juni 2023

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting of numbers and/or text as an explanation or support in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Inhoudsopgave

Preambule		6
Deel IHRM-beleid		7
Deel II	Algemeen	10
Artikel 1	Begripsbepalingen	11
Artikel 2	Werkings sfeer	13
Artikel 3	Algemene verplichtingen	15
3.1	Wederzijdse verplichtingen	15
3.2	Verplichtingen van de werkgever	15
3.3	Verplichtingen van de medewerker	16
Artikel 4	Indiensttreding en ontslag	19
4.1	Arbeidsovereenkomst	19
4.2	Proeftijd	19
4.3	Bepaalde tijd	19
4.4	Concurrentie- en relatiebeding	20
4.5	Beëindiging van het dienstverband	20
Artikel 5	Arbeidsduur	21
5.1	Arbeidsduur per week	21
5.2	Werktijden	21
5.3	Aanpassing arbeidsduur	21
5.4	Afspraken doelstellingen/targets	22
5.5	Verlofdagen	22
5.6	Meerwerk-overwerk	25
5.7	Opleidingen	25
5.8	Levensfasebewust Personeelsbeleid	26
5.9	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	26
5.10	Adoptieverlof	26
5.11	Verlof in verband met overlijden en overig calamiteitenverlof	27
5.12	Geboorteverlof voor partner	27
5.13	Kortdurend zorgverlof	27
5.14	Palliatief verlof	28
5.15	Ouderschapsverlof	28
5.16	Onbetaald verlof	28
5.17	Zon- en feestdagen	28
5.18	Verlof op niet-christelijke feestdagen	29
Artikel 6	Functie/beloningssysteem	31
6.1	Bepaling functieniveau	31
6.2	Salarissystematiek	31
6.3	Beoordeling	31
6.4	Salariëring	32
6.5	Beloningsmatrix (in %)	33

6.6	Overige variabele beloningen		34
Artikel 7		Looncomponenten	35
7.1	Structurele verhoging salaris- en salarisschalen		35
7.2	Vakantietoelage		35
7.3	Thuiswerkvergoeding		35
7.4	Collectieve eindejaarsuitkering		35
Artikel 8		Pensioen	37
8.1	De Pensioenregeling		37
8.2	De Pensioenpremie		37
8.3	De overgangsregelingen 60+		38
8.4	Wijzigingsbeding		38
Artikel 9		Voorzieningen	40
9.1	Arbeidsongeschiktheid		40
9.2	Overlijden		42
9.3	Zorgverzekering		43
9.4	Studiekostenregeling		43
9.5	Overige kostenvergoedingen		44
9.6	Gratificatie bij pensionering en bij dienstjubilea		45
9.7	Tijd en plaats onafhankelijk werken		45
9.8	Vakbondscontributie		45
Artikel 10		Individueel Keuze Budget (IKB)	47
10.1	Doel		47
10.2	Keuzemoment		47
10.3	Bronnen en doelen		47
10.4	Berekening Individueel Keuze Budget (IKB)		47
10.5	Gevolgen		48
Artikel 11		Sociaal beleidskader	49
11.1	Procedure bij reorganisatie		49
11.2	Procedure bij het opheffen van een of enkele arbeidsplaatsen		49
Artikel 12		Klachtenprocedure	51
Artikel 13		Duur, verlenging en opzegging	53
Deel III		Salarisschalen	55
Salarisschalen: per 1 januari 2023			56
Deel IV		Overgangsbepalingen	59
Artikel 5.8		Leeftijdsverlof	60
Artikel 6.6		Overige variabele beloningen	60
Artikel 10.1		Arbeidsongeschiktheid	61
Artikel 10.8		Gratificatie bij pensionering	63
Artikel 10.9		Gratificatie bij dienstjubilea	63
Deel V		Overige afspraken	65

Deel VI Panteia pensioenregeling vóór 1 januari 2021	68
Deel VII Onderhandelingsresultaat 2023-2024	71

## Preambule

Ondergetekenden

Panteia B.V.  
te Zoetermeer

als partij ter ener zijde

en

FNV te Utrecht  
Medewerkers voor Panteia (MVP) te Zoetermeer

als partijen ter andere zijde,

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Deel I HRM-beleid





#### HRM Beleidsplan

In overleg met de Ondernemingsraad is in 2017 een HRM Beleidsplan Panteia opgesteld. De inhoud van dit beleidsplan is op intranet te raadplegen.

## Deel II    Algemeen

## Artikel 1 Begripsbepalingen

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is geschreven in de mannelijke vorm 'hij, hem, zijn', in geval het een vrouw betreft, moet daarom gelezen worden 'zij of haar'.

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- |   |                 |   |
|---|-----------------|---|
| a | CAO             | Collectieve Arbeidsovereenkomst   |
| b | Werkgever       | Panteia B.V. (met uitzondering van Panteia veldwerk B.V.)   |
| c | De onderneming  | Panteia   |
| d | Vakorganisaties | FNV Zakelijke dienstverlening en Medewerkers voor Panteia (MVP)   |
| e | Medewerker      | de persoon in dienst van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst, tenzij uitgezonderd in art 2.3   |
| f | Jaarsalaris     | 12 maal het maandsalaris  |
| g | Maandsalaris    | het brutosalaris dat maandelijks wordt uitbetaald conform de positie in de geldende schaal (zie deel III)   |
| h | Jaarinkomen     | jaarsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag  |
| i | Maandinkomen    | 1/12 deel van het jaarinkomen   |
| j | Huwelijk        | in deze CAO wordt onder huwelijk mede verstaan het geregistreerde partnerschap  |
| k | Levenspartner   | al of niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat |
| l | B.W.            | Burgerlijk Wetboek  |
| m | OR              | de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden   |
| n | Leidinggevende  | persoon belast met de leiding over anderen; hiermee wordt eveneens directeur, themamanager of teamleider bedoeld  |



## Artikel 2 Werkingsfeer

- 2.1 Deze CAO is van toepassing op alle medewerkers in dienst van de werkgever. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst (en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.
- 2.2 Voor medewerkers die voor 1 januari 2001 in dienst zijn getreden, voor medewerkers die op 31 maart 2006 in dienst waren van Panteia en onder de CAO van EIM Groep vielen, voor medewerkers die op 31 maart 2006 onder de Personeelsnota van Research voor Beleid Holding vielen en voor medewerkers die voor 1 april 2008 in dienst zijn getreden, zijn in deze CAO overgangsregelingen getroffen.
- 2.3 Deze CAO is niet van toepassing op de statutair directeur, de directeuren die lid zijn van de directie, uitzend- en detachingskrachten, vakantiewerkers, stagiairs, afstudeerders en ZZP-ers. Voor de beloning van uitzendkrachten wordt de CAO van uitzendkrachten van de ABU gevolgd.
- 2.4 Indien er als gevolg van de toepassing van deze CAO met betrekking tot medewerkers in dienst voor 1 januari 2001 onbillijke en onredelijke neveneffecten optreden, welke niet in een overgangsmaatregel zijn vastgelegd en door partijen zo niet zijn bedoeld, zullen partijen hierover in overleg treden.
- 2.5 Indien er sprake is van een deeltijdovereenkomst, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van toepassing, behoudens waar dit expliciet anders is geregeld.



## Artikel 3 Algemene verplichtingen

### 3.1 Wederzijdse verplichtingen

Partijen zullen deze overeenkomst naar redelijkheid en billijkheid te goeder trouw naleven, en zullen tijdens de looptijd van deze overeenkomst geen acties voeren of steunen die gericht zijn op het wijzigen van bepalingen uit deze overeenkomst op een andere wijze dan bepaald in artikel 13.

### 3.2 Verplichtingen van de werkgever

#### *Toepassing CAO*

De werkgever verplicht zich geen medewerkers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met de bepalingen uit deze overeenkomst. Uitsluitend in individuele gevallen kunnen aanvullende schriftelijke afspraken worden gemaakt die in - voor de medewerker - gunstige zin afwijken van de bepalingen uit deze overeenkomst.

#### *Arbeidsovereenkomst*

De werkgever zal met iedere medewerker een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de CAO (en de daarbij behorende bijlagen) plus eventueel toekomstige wijzigingen daarop, integraal van toepassing worden verklaard. De medewerker ontvangt bij de arbeidsovereenkomst tevens een exemplaar van deze CAO en wordt daarna over de wijzigingen in de CAO via intranet geïnformeerd. De integrale CAO-tekst staat eveneens op intranet.

#### *Fusie en reorganisatie*

Indien de werkgever overweegt:

- een fusie aan te gaan
  - de onderneming, - een onderdeel van de onderneming te sluiten en/of
  - de personeelsbezetting ingrijpend te wijzigen
  - andere activiteiten te ondernemen die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin, of voor de rechtspositie,
- zal de werkgever zich houden aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot het verstrekken van inlichtingen over de overwogen maatregelen. Daarnaast zal de werkgever met de vakorganisaties overleg plegen over de eventuele sociale gevolgen voor de betrokken medewerkers.

#### *Wajong*

Panteia spreekt de intentie uit, indien mogelijk, om jongeren met een beperkte toegang tot de arbeidsmarkt, een arbeidsplaats binnen Panteia te bieden.

#### *Werkgeversbijdrage vakorganisaties*

De werkgever betaalt jaarlijks een bijdrage aan de vakorganisaties voor het behartigen van de belangen van niet-leden. Voor het bepalen van de hoogte van de werkgeversbijdrage geldt de AWVN-regeling als uitgangspunt. De personeelsbezetting per 31 december van het voorafgaande jaar is basis voor de berekening. De jaarlijks vastgestelde bijdrage wordt vervolgens door de werknemer gefactureerd aan de werkgever en in onderling overleg tussen vakorganisaties verdeeld.

### 3.3 Verplichtingen van de medewerker

#### *Integriteit*

De medewerker zal alles doen wat redelijk is om de belangen van de onderneming goed te behartigen. Hieronder valt onder meer:

- het zo goed mogelijk uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden
- het naleven van voorschriften en aanwijzingen van de werkgever met betrekking tot controleerbaarheid, orde, veiligheid en arbeidsomstandigheden
- Het naleven van voorschriften met betrekking tot informatiebeveiliging, voortvloeiend uit het Panteia-informatiebeveiligingsmanagementsysteem

Bij het niet naleven van de twee laatstgenoemde verplichtingen kan de werkgever in relatie tot de ernst en de frequentie van de gebeurtenissen passende disciplinaire maatregelen nemen.

De medewerker zal zich (zowel middellijk als onmiddellijk) onthouden van:

- het deelnemen aan leveringen, aannemingen of werken van derden ten behoeve van het bedrijf van de werkgever
- het aannemen van geschenken met handelswaarde, provisie of beloning van (rechts)personen met wie de medewerker door zijn functie in aanraking komt
- het laten verrichten van persoonlijke diensten door andere medewerkers van de onderneming
- het (laten) gebruiken van de eigendommen van de onderneming voor eigen doeleinden.

De medewerker die de vier laatstgenoemde verplichtingen overtreedt, kan door de werkgever zonder behoud van inkomen worden geschorst en in geval van herhaling op staande voet worden ontslagen.

#### *Nevenwerkzaamheden*

Zonder schriftelijke goedkeuring van de werkgever mag de medewerker geen betaalde nevenwerkzaamheden verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf voeren.

Indien de werkgever geen goedkeuring geeft, zal hij moeten aangeven waarom de activiteiten schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel op welke wijze de zakelijke belangen van de onderneming kunnen worden geschaad.

De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van bovengenoemde verboden activiteiten, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke deel van de



loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

De medewerker die bovengenoemde verplichtingen overtreedt, kan door de werkgever zonder behoud van inkomen worden geschorst en in geval van herhaling op staande voet worden ontslagen.

#### *Intellectueel eigendom*

De medewerker draagt alle eventueel ontstane intellectuele eigendomsrechten, waaronder met name het auteursrecht, over aan de werkgever indien deze voortvloeien uit werkzaamheden van de medewerker in het kader van het dienstverband. Bovengenoemde overdracht geldt niet alleen tijdens het dienstverband, maar ook na beëindiging ervan.

Uitsluitend de werkgever kan schriftelijke ontheffing verlenen van deze verplichting. Overtreding van dit lid kan voor de werkgever een dringende reden tot ontslag opleveren.

#### *Geheimhouding*

De medewerker verplicht zich tot volstrekte geheimhouding van alle ondernemingsaangelegenheden, in de ruimste zin van het woord, waarvan hij in redelijkheid kan weten of zou kunnen weten dat geheimhouding van belang is voor de onderneming, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis van de medewerker zijn gekomen. Bovengenoemde geheimhoudingsplicht geldt niet alleen tijdens het dienstverband, maar ook na beëindiging ervan. Overtreding van dit lid kan voor de werkgever een dringende reden tot ontslag opleveren.

#### *Voorwaarden onderzoeksopdrachten*

De medewerker is gehouden aan de voorwaarden voor onderzoeksopdrachten die de werkgever met de opdrachtgever is overeengekomen. Deze voorwaarden zijn schriftelijk vastgelegd in het projectdossier van het betreffende onderzoek.

De medewerker is bovendien gehouden aan de code van de Vereniging voor Beleidsonderzoek (VBO). De werkgever is ervoor verantwoordelijk om de medewerkers over de inhoud van de code van de VBO voor te lichten. De code is als bijlage van de CAO te vinden op intranet.

#### *Eventuele schade*

De werkgever behoudt zich het recht voor om bij overtreding van de in dit artikel genoemde verplichtingen van de medewerker eventueel ontstane schade op de medewerker te verhalen.



## Artikel 4 Indiensttreding en ontslag

### 4.1 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt individueel en schriftelijk aangegaan.

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd.

Tot de in de arbeidsovereenkomst vast te leggen afspraken behoren in ieder geval:

- a naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de medewerker
- b datum van indiensttreding
- c duur van de arbeidsovereenkomst: bepaalde tijd of onbepaalde tijd (indien niets is opgenomen, geldt onbepaalde tijd)
- d functie
- e aanduiding arbeidsduur: ... uur per week verdeeld over ... dagen
- f proeftijd (indien niets is opgenomen, geldt geen proeftijd)
- g inschaling en aanvangssalaris
- h eventuele bijzondere voorwaarden
- i de opzegtermijn conform CAO
- j van toepassing zijn van de CAO.

### 4.2 Proeftijd

Indien in een individuele arbeidsovereenkomst een proeftijd schriftelijk wordt overeengekomen, geldt voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met een half jaar geen proeftijd en bij een arbeidsovereenkomst van langer dan een half jaar geldt een proeftijd van twee maanden.

### 4.3 Bepaalde tijd

Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achtereenvolgend worden gesloten. De totale periode van de elkaar, met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, opvolgende overeenkomsten mag maximaal 36 maanden zijn, inclusief de tussenpozen.

Tevens kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afgesloten worden met een duur van maximaal drie jaar.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:

- A. wanneer er sprake is van tijdelijk dan wel onzeker werk aanbod. In het overleg tussen de werkgever en de OR zal het gevoerde beleid ten aanzien van tijdelijke overeenkomsten periodiek worden getoetst;
- B. wanneer gelet op werkervaring, functieniveau en/of functie-inhoud de proeftijd onvoldoende mogelijkheden biedt voor een beoordeling over de voortzetting van het dienstverband. In deze situatie geldt een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar.

Indien het dienstverband voor bepaalde tijd wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, geldt als datum van indiensttreding het moment waarop het eerste dienstverband voor bepaalde tijd is ingegaan.

#### 4.4 Concurrentie- en relatiebeding

Er wordt een concurrentie- en relatiebeding opgesteld en voorgelegd aan medewerkers in strategische posities die nieuw in dienst komen met een contract voor onbepaalde tijd en aan vergelijkbare medewerkers die een nieuw contract krijgen (bijvoorbeeld bij een nieuwe functie). Medewerkers kunnen individueel beslissen om akkoord te gaan met de aan hen opgelegde bedingen. Wat Panteia met de overige medewerkers doet qua concurrentie- en relatiebeding, is aan de werkgever.

#### 4.5 Beëindiging van het dienstverband

##### *Ontslag op staande voet*

Het dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van het B.W.

##### *Beëindiging van rechtswege*

Het dienstverband eindigt van rechtswege op de - dag - waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Het dienstverband eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand die samenvalt met, of volgt op het overlijden van de medewerker.

##### *Dienstverband voor bepaalde tijd*

Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag van de overeengekomen periode, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Uiterlijk een maand voordat het dienstverband eindigt, ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging over het al dan niet voortzetten van het dienstverband. Tussentijdse beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd door middel van opzegging door de werkgever of de medewerker, kan alleen als deze mogelijkheid expliciet in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen. De duur van de opzegtermijn bedraagt twee maanden voor de werkgever en twee maanden voor de medewerker. De ingangsdatum van het ontslag is per de eerste van de maand volgend op de opzegtermijn. De opzegging dient schriftelijk te gebeuren.

##### *Dienstverband voor onbepaalde tijd*

Het dienstverband voor onbepaalde tijd kan door de werkgever of de medewerker worden beëindigd door schriftelijke opzegging. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn. De duur van de opzegtermijn bedraagt voor zowel de werkgever als de werknemer, twee maanden, zulks in afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 lid 2 BW. Indien een ontslagvergunning door UWV is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt. De ingangsdatum van het ontslag is per de eerste van de maand volgend op de opzegtermijn. De opzegging dient schriftelijk te gebeuren.

## Artikel 5 Arbeidsduur

### 5.1 Arbeidsduur per week

De gemiddelde normale arbeidsduur bedraagt bij een voltijddienstverband 38 uur per week, en zal in beginsel plaatsvinden op maandag tot en met vrijdag. Deze arbeidsduur wordt bij een voltijddienstverband gerealiseerd door een gemiddelde werkweek van 40 uur en toekenning van 12 ATV-dagen op jaarbasis.

### 5.2 Werktijden

Met betrekking tot de werktijden zijn de normen uit de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet van 1996 van toepassing. Voor zover bij de toepassing van die normen sprake mocht zijn van overtreding van de normen uit de Arbeidstijdenwet van 1 april 2007, is deze laatste Wet van toepassing.

Daar bij overtreding feitelijk ook sprake is van het niet toepassen van de in dit artikel afgesproken normen op gebied van arbeidstijd en rusttijd, zal tussen bestuurder en vakorganisaties overleg gepleegd worden over het opheffen van de ontstane situatie.

Uitwerking vindt plaats in de vorm van een variabele werktijdenregeling die ter instemming wordt voorgelegd aan de OR.

De werkgever zal streven naar een optimale flexibiliteit van de werktijdenregeling, waarbij zo veel mogelijk rekening zal worden gehouden met de individuele behoeften van de medewerker. Afwijkingen van de variabele werktijdenregeling moeten in onderling overleg met de leidinggevende worden overeengekomen. De normale arbeidsduur per werkdag is acht uur. Tijdverantwoording vindt wekelijks plaats.

### 5.3 Aanpassing arbeidsduur

Conform de Wet aanpassing arbeidsduur heeft iedere medewerker het recht om een schriftelijk verzoek in te dienen voor aanpassing van de normale arbeidsduur. Dienstverbanden van 36 uur (90%) of 32 uur (80%) per week worden altijd gehonoreerd.

Elke andere vorm van aanpassing van de arbeidsduur kan de werkgever conform de Wet aanpassing arbeidsduur afwijzen vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien de vermindering leidt tot ernstige problemen:

- a voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;

- b op het gebied van de veiligheid, of
- c van roostertechnische aard.

Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:

- a van financiële of organisatorische aard;
- b wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- c omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Deze afwijzing dient de werkgever schriftelijk te motiveren. De klachtenprocedure is van toepassing (zie artikel 12).

#### 5.4 Afspraken doelstellingen/targets

De leidinggevende maakt minimaal één keer per jaar met medewerkers in het primaire proces afspraken over de omvang van de te leveren productie (bijvoorbeeld aantal declarabele dagen). Uitgangspunt hierbij vormt de omvang van de arbeidsduur, alsmede de gevolgen voor de productie wegens de hierna genoemde artikelen 5.5 t/m 5.18 (verlof, overwerk, etc.).

#### 5.5 Verlofdagen

##### *Aantal verlofdagen*

Het aantal verlofdagen met behoud van salaris bedraagt bij een voltijddienstverband 34 (dagen van 8 uur) per jaar, te weten:

- 20 wettelijke vakantiedagen
- 2 bovenwettelijke vakantiedagen
- 12 ATV-dagen.

Bij een deeltijddienstverband, alsmede bij een dienstverband voor een deel van een kalenderjaar worden eerdergenoemde verlofrechten naar rato toegekend.

Het verlof wordt naar rato geregistreerd.

In artikel 10 staat beschreven welke dagen onderdeel uitmaken van het Individueel Keuze Budget (IKB) en hoe dit omgerekend wordt naar een hoger bruto maandsalaris.

##### *Opbouw verlof tijdens onderbreking van de werkzaamheden*

Voor de opbouw van verlof over de periode waarin wegens het niet verrichten van arbeid geen aanspraak op salaris bestaat, worden de wettelijke bepalingen aangehouden.

##### *Opbouw verlof (vakantie- en ATV-dagen) tijdens arbeidsongeschiktheid en diverse verlofvormen*

In geval van arbeidsongeschiktheid (volledige als ook gedeeltelijke) vindt er opbouw en opname van vakantiedagen plaats als ware de medewerker volledig arbeidsgeschikt.

Voor de opbouw van ATV-dagen geldt dat indien er sprake is van een volledige maand afwezigheid als gevolg van arbeidsongeschiktheid, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, vrijgesteld zijn van arbeid of onbetaald verlof

de ATV-dag van de betreffende maand komt te vervallen. Bij een niet-volledige maand afwezigheid als gevolg van arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, vrijgesteld zijn van arbeid of onbetaald verlof geschiedt de opbouw en opname van de ATV-dag als ware hij volledig arbeidsgeschikt/aanwezig.

#### *Opnemen van verlof*

De medewerker bepaalt in overleg met de leidinggevende wanneer hij verlof opneemt. Hiertoe dient de medewerker via de medewerkersportal een digitale verlofaanvraag in bij zijn leidinggevende. Voert de leidinggevende niet binnen twee weken gewichtige redenen aan tegen de verlofaanvraag, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig het verzoek van de medewerker. Bij een deeltijddienstverband of bij een dienstverband gedurende een deel van een kalenderjaar zal de opname van verlof naar rato plaatshebben. Als de beoogde opname van verlof onredelijk is in verhouding met de belangen van de onderneming en/of van de overige medewerkers, zal de medewerker meewerken aan een redelijke oplossing. Bij opname van verlofdagen worden standaard eerst de wettelijke vakantiedagen opgenomen. Leidinggevendenden kunnen medewerkers met een reservoir van verlofdagen, die onvoldoende werk hebben, indringend vragen verlof op te nemen. Een medewerker met weinig werk en een groot reservoir aan verlofdagen wordt geacht vanuit een positieve houding op zo'n verzoek te reageren.

#### *Opnemen van verlof bij opzegging*

Als een medewerker uit dienst gaat kan de werkgever bepalen of en zo ja in welke mate het restant van de openstaande vakantiedagen kan worden opgenomen of uitbetaald. Een en ander is afhankelijk van de werkzaamheden die de werknemer nog voor het vertrek bij Panteia dient af te ronden.

#### *Intrekken van verlof*

Reeds vastgesteld verlof kan worden ingetrokken en opnieuw worden vastgesteld door de medewerker wanneer de werkgever kan aantonen dat zwaarwegende bedrijfsbelangen dit noodzakelijk maken. Indien de medewerker als gevolg van de intrekking van verlof op verzoek van de werkgever aantoonbare geldelijke schade lijdt, wordt deze schade aan de medewerker vergoed, overeenkomstig het bepaalde in het B.W.

#### *Verplicht verlof*

De werkgever kan per jaar maximaal drie ATV-dagen collectief aanwijzen die verplicht moeten worden opgenomen. De aanwijzing van de verplichte verlofdagen geschiedt in overleg met de OR en wordt ten minste twee maanden voorafgaande aan de desbetreffende data van opname aan de medewerkers meegedeeld.

Op aangewezen verplichte verlofdagen ontstaat er bij arbeidsongeschiktheid geen recht op compensatie in tijd of geld.

#### *Saldo verlof*

Het saldo verlof dat mag worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar bedraagt maximaal 10 verlofdagen.

Dit maximum mag worden overschreden indien het verlof niet kon worden opgenomen in verband met arbeidsongeschiktheid, zwangerschapsverlof of ouderschapsverlof. Het opgebouwde verlof tijdens deze periode van werkonderbreking kan eveneens eenmalig worden meegenomen naar het daaropvolgende jaar. Daarnaast mag het maximum worden overschreden als het werk het opnemen van verlof niet toeliet, en als er afspraken zijn gemaakt in het kader van 'verlofsparen'.

Niet opgenomen verlof boven het toegestane maximum vervalt niet, maar de leidinggevende kan dan wel aanwijzingen geven voor het opnemen van dit niet opgenomen verlof.

De medewerker die bij uitdiensttreding nog beschikt over niet-opgenomen verlofdagen, ontvangt een verrekening van de resterende dagen tegen 5% van het maandsalaris per verlofdag bij een voltijddienstverband. Bij een deel van een verlofdag is de verrekening naar rato. Eventueel te veel opgenomen verlof wordt volgens dezelfde formule verrekend.

Behoudens bij het beëindigen van het dienstverband mag een verlofsaldo niet worden vervangen door een vergoeding in geld, behoudens als dit geschiedt in het kader van het keuzesysteem.

#### *Verjaring verlof*

- Vanaf 2018 wordt het onderscheid in wettelijke vakantiedagen, bovenwettelijke vakantiedagen en atv-dagen geregistreerd. Doel hiervan is het creëren van duidelijkheid, ook voor de medewerker, waarbij het de intentie is dat dagen zoveel mogelijk gedurende het jaar worden opgenomen en atv-dagen zoveel mogelijk op momenten dat er leegloop is. Bij ziekte wordt niet meer over de laatste 6 maanden van de ziekte vakantie opgebouwd, maar over de volledige ziekteperiode;
- Wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer ze redelijkerwijs niet heeft kunnen opnemen (voorbeeld: de 20 wettelijke vakantiedagen die in 2023 worden opgebouwd, moeten voor 1 juli 2024 zijn opgenomen, anders komen ze te vervallen) (verkoop is niet mogelijk);
- Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen 5 jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd (verkoop mogelijk);
- ATV-dagen vervallen aan het einde van het eerste kwartaal van het daaropvolgende jaar waarin ze zijn opgebouwd (verkoop mogelijk tot een maximum).
- Indien werknemers tijdens ziekte met vakantie willen gaan zijn zij verplicht dit aan de werkgever te melden en zal de vakantie van het vakantiesaldo worden afgeboekt.

#### *Kopen van verlof*

De medewerker kan per kalenderjaar maximaal 5 extra verlofdagen kopen.

De waarde van een verlofdag bedraagt 5% van het maandsalaris bij een voltijddienstverband. Bij het (ver)kopen van verlofdagen zal de productienorm worden aangepast.



## 5.6 Meerwerk-overwerk

### *Definitie*

Van meeruren is sprake als de medewerker met een deeltijddienstverband incidenteel meer uren per dag werkt dan contractueel is overeengekomen, maar binnen de normale arbeidsduur blijft van een voltijddienstverband.

Van overuren is sprake als de medewerker incidenteel meer uren per dag werkt dan de normale arbeidsduur van een voltijddienstverband.

### *Compensatie*

In het kader van verondersteld zelfmanagement en flexibiliteit worden incidentele meeruren c.q. overuren beschouwd als behorend tot de normale uitoefening van taken, en mogen deze in het kader van flexibele werktijden in tijd worden gecompenseerd in rustiger periodes. Het is niet toegestaan om structureel minder dagen c.q. dagdelen te werken door dagelijks langer te werken.

Als (buiten het zelfmanagement) op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever sprake is van meerwerk of overwerk, bedraagt de compensatie 5% per dag van het maandsalaris bij een voltijddienstverband. Bovengenoemde vergoeding is inclusief vakantietoeslag en compensatie van pensioen. Bij een deel van een dag is de vergoeding naar rato. Op bovengenoemde vergoeding wordt een toeslag uitbetaald indien op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever het meerwerk of overwerk wordt verricht op zaterdagen, zon- en feestdagen. De toeslag bedraagt 50% indien het overwerk moet worden verricht op zaterdag en 60% indien het overwerk moet worden verricht op zon- en feestdagen (voor definitie feestdagen zie artikel 5.17). De medewerker kan niet verplicht worden om op deze dagen te werken.

### *Incidenteel karakter*

Indien meerwerk c.q. overwerk voor de medewerker een ander dan incidenteel karakter krijgt, zal de werkgever ernaar streven maatregelen te treffen die dat meerwerk c.q. overwerk voorkomen of zo veel mogelijk beperken.

## 5.7 Opleidingen

In kennisintensieve organisaties als Panteia is het kenniskapitaal de cruciale factor voor succes op de markt. Het HRM-beleid wordt dan ook tot de kern van het ondernemingsbeleid gerekend. Kernpunt van het HRM-beleid is het op peil brengen en houden van de beroepskwalificaties van alle professionals binnen Panteia. Binnen Panteia wordt door werkgever en werknemer veel waarde gehecht aan continue professionalisering van de beroepsuitoefening en employability.

Om medewerkers in staat te stellen te investeren in hun employability wordt jaarlijks met elke medewerker nagegaan welke opleidings- en trainingsbehoeften er zijn (zowel vanuit de kant van de medewerker als vanuit de kant van de werkgever in de vorm van de direct leidinggevende). Jaarlijks worden voor elke medewerker, indien gewenst, opleidings- en trainingsplannen opgesteld en uitgevoerd.

Vanaf 2018 wordt jaarlijks een persoonlijk budget van maximaal 750 euro per jaar gereserveerd voor opleiding en ontwikkeling. Dit budget bestaat uit:

- 2/3 ( € 500) is aan te wenden voor werk gerelateerde opleiding;
- 1/3 ( € 250) is aan te wenden voor persoonlijke ontwikkeling;

- Het niet aangewende opleidingsbudget; dit mag maximaal 1 jaar meegenomen worden naar het volgend jaar, alvorens het komt te vervallen.

De afdeling HRM beoordeelt, al dan niet in overleg met de leidinggevende, aanvragen voor het persoonlijk opleidingsbudget en informeert de betrokkene over de geldende voorwaarde(n) behorende bij de aanvraag.

## 5.8 Levensfasebewust Personeelsbeleid

Het doel van Levensfasebewust Personeelsbeleid is ervoor zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven, rekening houdend met de levensfase waarin de medewerkers zich bevinden. Duurzaam inzetbare medewerkers zijn medewerkers die gemotiveerd, competent en gezond blijven doorwerken tot aan de pensioenleeftijd. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel werknemer als werkgever.

Voor 2016 is employability als speerpunt benoemd en in een gesprek tussen de medewerker en de leidinggevende zullen verschillende aspecten van employability besproken worden.

### *Overgangsregeling*

Artikel 5.8 kent een overgangsregeling (zie pagina 58).

## 5.9 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De vrouwelijke medewerker heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling. Indien een meerling wordt verwacht, dan wordt het zwangerschapsverlof met vier weken uitgebreid. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6<sup>e</sup> week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken. De vrouwelijke medewerker heeft gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering die zij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. De werkgever zal deze uitkering als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet Arbeid en Zorg aanvullen tot 100% van het voor de medewerker geldende maandinkomen. Het opnemen van zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft geen consequenties voor de pensioenopbouw (eigen bijdrage loopt eveneens door), opbouw van vakantiedagen en de vakantietoeslag, maar wel voor de opbouw van ATV-dagen (zie artikel 5.5).

## 5.10 Adoptieverlof

De medewerker kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende vier weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname van een pleegkind in het gezin. De werknemer kan dit

verlof in overleg met de werkgever gespreid opnemen. De termijn waarbinnen het verlof opgenomen moet worden is 26 weken rond de opname van het kind. De medewerker heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. De werkgever zal gedurende deze periode een aanvulling op deze uitkering verstrekken tot 100%. Het opnemen van adoptieverlof heeft geen consequenties voor de pensioenopbouw (eigen bijdrage loopt eveneens door), opbouw van vakantiedagen en de vakantietoeslag, maar wel voor de opbouw van ATV-dagen (zie artikel 5.5).

#### 5.11 Verlof in verband met overlijden en overig calamiteitenverlof

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in art. 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg wordt in de volgende gevallen verlof verleend met behoud van salaris:

- a bij overlijden van de levenspartner, ouder, een eigen, stief- of pleegkind: de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart
- b bij overlijden van schoonouder, stief- of pleegouder: twee dagen (indien de medewerker belast is met het regelen van de uitvaart: de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart)
- c bij overlijden van bloed- of aanverwanten t/m de derde graad: de dag van de uitvaart indien deze valt op een voor de medewerker gebruikelijke werkdag en de medewerker de uitvaart bijwoont.

Daarnaast wordt de medewerker acht uur bijzonder verlof met behoud van salaris per jaar toegekend. Deze uren kunnen worden aangewend voor overige gevallen van bijzonder verlof in verband met onvoorziene omstandigheden en kort verzuim ten behoeve van doktersbezoek of noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg, voor zover dit niet buiten werktijd kan geschieden. Bijzonder verlof kan in geen enkel geval worden uitbetaald.

Daarnaast kan de werkgever de medewerker op diens verzoek bijzonder verlof met behoud van het gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

#### 5.12 Geboorteverlof voor partner

Bij de bevalling van de partner is het geboorteverlof eenmaal het aantal arbeidsuren per week. Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. De aanvraag voor dit aanvullend geboorteverlof loopt via werkgever. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen.

#### 5.13 Kortdurend zorgverlof

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg is het volgende van toepassing. De huidige CAO biedt met haar verlofregeling, de mogelijkheid tot thuiswerken, het toepassen van zelfmanagement en het flexibel invullen van werktijden in eerste instantie voldoende ruimte voor

eventuele zorgtaken. Indien de medewerker er niet in slaagt binnen de bestaande mogelijkheden een passende oplossing te vinden voor het uitvoeren van deze zorgtaken, heeft de werkgever een inspanningsverplichting om gezamenlijk naar een oplossing te zoeken.

#### 5.14 Palliatief verlof

Medewerkers kunnen betaald verlof opnemen voor het bijstaan van een levenspartner, kind, ouder, schoonouder, broer of zus in de laatste levensfase. Deze periode van betaald verlof is maximaal 6 weken. Tijdens dit verlof zal 70% van het salaris worden doorbetaald, waarbij ten minste het minimumsalaris zal worden betaald en de pensioenopbouw normaal doorgaat.

#### 5.15 Ouderschapsverlof

De medewerker heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 6:1 van de Wet Arbeid en Zorg. Het opnemen van ouderschapsverlof heeft geen consequenties voor de pensioenopbouw (eigen bijdrage loopt eveneens door), opbouw van vakantiedagen en de vakantietoeslag, maar wel voor de opbouw van ATV-dagen (zie artikel 5.5). Voor de duur van deze CAO is de werkgever bereid gedurende het ouderschapsverlof, de werkgeverslasten van de pensioenopbouw en het door laten lopen van de vakantietoeslag voor haar rekening te nemen. De prijs van een dag onbetaald verlof bedraagt 5% van het maandsalaris bij een voltijddienstverband.

#### 5.16 Onbetaald verlof

De werkgever kan de medewerker op diens verzoek onbetaald verlof verlenen indien bijzondere omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen. Het opnemen van onbetaald verlof heeft geen consequenties voor de pensioenopbouw (eigen bijdrage loopt eveneens door), opbouw van vakantiedagen en de vakantietoeslag. De prijs van een dag onbetaald verlof bedraagt 5% van het maandsalaris bij een voltijddienstverband.

#### 5.17 Zon- en feestdagen

Op zon- en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt. Indien om bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen wel moet worden gewerkt, zal de werkgever rekening houden met medewerkers die hier bezwaar tegen hebben.

De volgende feestdagen worden doorbetaald indien zij vallen op een doorde-weekse werkdag:

- Nieuwjaarsdag
- Tweede Paasdag
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag in lustrumjaren
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag.

### 5.18 Verlof op niet-christelijke feestdagen

De medewerker die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal in de gelegenheid worden gesteld hiervoor verlofdagen op te nemen.



## Artikel 6 Functie/beloningssysteem

### 6.1 Bepaling functieniveau

Het functieniveau van medewerkers wordt bepaald op basis van de normfunctiebeschrijvingen conform het Bakkenist-functiewaarderingsstelsel. De normfunctiebeschrijvingen worden minimaal eens per twee jaar geactualiseerd.

### 6.2 Salarissystematiek

Per salarisschaal geldt een bandbreedte met een minimum- en een maximumbedrag. Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd. De jaarlijkse verhoging van het salaris van de medewerker wordt in april vastgesteld in procenten. Het beoordelingsjaar loopt van januari tot en met december.

De verhoging bestaat uit twee elementen:

een beloningsmutatie die afhankelijk is van de beoordeling volgens een beloningsmatrix (zie artikel 6.5), ook wel de individuele structurele salarisverhoging genoemd. Bepalend hierbij is enerzijds de huidige positie van een medewerker in de schaal: medewerkers die laag in de schaal zitten, kunnen een hoger percentage krijgen dan medewerkers die hoger in de schaal zitten. Anderzijds wordt rekening gehouden met de uitkomsten van de beoordeling.

Voor de medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd die op 1 april nog geen jaar in dienst is, geldt dat de beoordeling per 1 april plaatsvindt als hij ten minste drie maanden in vaste dienst is in het kalenderjaar waarop de beoordeling is gebaseerd. De beoordelingsafhankelijke verhoging wordt toegekend naar rato van het aantal maanden dat hij in vaste dienst is geweest. De medewerker met een vast dienstverband die op 1 april nog geen drie maanden in dienst is geweest in het kalenderjaar waarop de beoordeling is gebaseerd, wordt pas een jaar later meegenomen in de beoordelingsronde. Ook dan wordt de beoordelingsafhankelijke verhoging toegekend naar rato van het aantal maanden dat hij in vaste dienst is geweest.

Voor de medewerker met een dienstverband voor bepaalde tijd vindt de beoordelingsafhankelijke verhoging plaats op het moment dat het dienstverband voor bepaalde tijd wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Ook dan wordt de beloningsafhankelijke verhoging toegekend naar rato van het aantal maanden dat hij in dienst is geweest. Vanaf dat moment geldt bovengenoemde regeling voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

### 6.3 Beoordeling

Jaarlijks vinden er tussen leidinggevende en medewerker diverse medewerkersgesprekken plaats. Hierbij komen aan de orde: beoordeling, functioneren, ontwikkeling en doelstellingen/targets. De beoordeling van het functioneren van de medewerker vindt plaats door de leidinggevende. De uiteindelijke beoordeling moet leiden tot een score op een schaal van 1 tot 5 waarbij van laag tot hoog de volgende beoordelingscategorieën worden gehanteerd: score 2.25 of lager, score 2.50, score 2.75, score 3.00, score 3.25, score 3.50, score 3.75, score 4.00, score 4.25, score 4.50 of hoger. In deze systematiek komt een score 3.00 overeen met functioneren conform de norm (= goed).

De directie zal toezien op het juist toepassen van het beoordelingssysteem.

### **Demotie**

Indien de medewerker onvoldoende functioneert en bij de beoordelingen een score 2,50 of lager ontvangt, wordt een verbetertraject ingezet. Indien de beoordeling het jaar erop weer onvoldoende is en niet hoger uitkomt dan een score 2,50, vindt demotie plaats of wordt het traject tot beëindiging van het dienstverband ingezet of wordt een passende oplossing gezocht (b.v. een andere functie binnen het bedrijf). Indien het salaris na demotie boven het schaalmaximum van de nieuwe functie ligt, zal het meerdere in eenmaal worden afgebouwd.

## 6.4 Salariëring

- a Salariëring vindt plaats binnen de bij de functie behorende salarisschaal.
- b Voor elke salarisschaal is een minimum en een maximum van de schaal (= 100%) vastgesteld.
- c De jaarlijkse individuele structurele salarisverhoging van een medewerker vindt plaats aan de hand van zijn positie in de salarisschaal, de beoordelingscore en de algemene salarisverhoging.



## 6.5 Beloningsmatrix (in %)

<i>Beoordelingsscore</i>	<i>Structurele salarisverhoging (tot max. schaal)</i>	<i>Extra structurele verhoging (bij positie t/m 75% max. schaal)</i>	<i>Variabele beloning (% bruto; <b>indien max. schaal bereikt</b>)</i>
<b>Minder dan norm</b>			
2.25 of lager	0%	0%	0%
2.50	0%	0%	0%
2.75	1,50%	+ 0,75%	0%
<b>Norm</b>			
3.00	3,00%	+ 1,50%	0%
3.25	3,75%	+ 1,50%	0%
3.50	4,50%	+ 1,50%	0%
<b>Beter dan norm</b>			
3.75	5,25%	+ 1,50%	3,75%
4.00	6,00%	+ 1,50%	4,50%
4.25	6,75%	+ 1,50%	5,25%
<b>Excellent</b>			
4.50 of hoger	8,25%	+ 1,50%	6,75%

### *Toelichting op de matrix*

De snelheid waarmee het salaris van de individuele medewerker stijgt, is afhankelijk van de mate van functioneren.

Een medewerker met een salarispositie tot en met 75% van de salarisschaal, krijgt een extra percentage salarisverhoging vanaf de beoordelingsscore 2.75 toegekend. Bij de beoordelingsscore 2.75 krijgt de medewerker een extra percentage salarisverhoging van 0,75% toegekend. Vanaf de beoordelingsscore 3.00 krijgt de medewerker een extra percentage salarisverhoging toegekend van 1,5%.

Voor medewerkers waar bij het maximum van de salarisschaal is bereikt, gedurende een volledig kalenderjaar, geldt dat zij vanaf een beoordelingsscore 3.75 naast de algemene loonsverhoging een variabele beloning krijgen uitgekeerd. De hoogte van de variabele beloning is afhankelijk van de mate van functioneren en bedraagt maximaal 6,75% van het bruto jaarsalaris berekend over het voorafgaande kalenderjaar (inclusief vakantiegeld, exclusief winstafhankelijke uitkering). De medewerker moet de variabele beloning elk jaar opnieuw verdienen door middel van diens functioneren. De variabele beloning is niet-pensioengevend en wordt eens per jaar in zijn geheel in de maand april uitbetaald.

## 6.6 Overige variabele beloningen

### *Bijzondere beloning*

De directie kan door het jaar heen indien daartoe aanleiding is aan medewerkers een passende bijzondere beloning toekennen voor bijzondere prestaties/verdiensten die niet in de jaarlijkse structurele salarisverhoging worden meegenomen. Tijdens de jaarlijkse beoordelingsronde worden geen gratificaties toegekend.

### *Waarnemingstoelage*

De medewerker die in opdracht van de leidinggevende tijdelijk, voor minimaal de helft van de werktijd (maar ten minste voor twee maanden), wordt belast met taken van een hoger ingedeelde functie, wordt voor de duur van die waarneming een toelage toegekend.

Bij volledige waarneming bedraagt de waarnemingstoelage 6% van het huidige salaris. Bij niet-volledige waarneming wordt de toeslag naar rato van de daadwerkelijke tijdsinvestering (minimaal de helft van de werktijd) verrekend.

In andere gevallen van het verrichten van andere c.q. extra taken kan de werkgever, gelet op de aard en de omvang van de verrichte werkzaamheden, alsmede op de duur van de werkzaamheden, een passende toelage toekennen.

De waarnemingstoelage behoort tot het pensioengevend salaris.

### *Overgangsregeling buitenlandtoelage*

Artikel 6.6. inzake de buitenlandtoelage bevat een overgangsbepaling (zie pagina 58).

# Artikel 7 Looncomponenten

## 7.1 Structurele verhoging salaris- en salarisschalen

Voor 2023 is een structurele salarisverhoging overeengekomen van 2% van het bruto maandsalaris per 1 januari 2023.

Deze salarisverhoging wordt aangevuld (voor alle medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn) met een extra structurele verhoging van 100,- euro per maand bruto, naar rato van de omvang van het dienstverband.

Voor 2024 geldt

- Bij behalen EBITDA van >550K over het jaar 2023 volgt er een structurele verhoging van 1% per 1 januari 2024
- Bij behalen EBITDA van >600K over het jaar 2023 volgt nog 1% structurele verhoging per 1 januari 2024 (naar totaal 2%).

Deze mogelijke salarisverhoging wordt aangevuld (voor alle medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn) met een structurele verhoging van (1000,- euro per jaar /12 maanden =) 83,33 euro per maand bruto, naar rato van de omvang van het dienstverband.

De salarisschalen zijn conform bovenstaande afspraken verhoogd. Zie Deel III – Salarisschalen.

## 7.2 Vakantietoeslag

Vanaf 1 juni 2022 maakt de vakantietoeslag onderdeel uit van het Individueel Keuze Budget (IKB) en wordt per maand uitgekeerd (zie artikel 10). Het percentage vakantietoeslag blijft ongewijzigd 8% van het uitgekeerde bruto maandsalaris en is pensioengevend.

In de vakantietoeslag zijn begrepen de eventuele uitkeringen vakantietoeslag krachtens de sociale verzekeringswetten.

## 7.3 Tegemoetkoming internetkosten

Vanaf 1 januari 2021 is er een maandelijkse tegemoetkoming in de internetkosten van € 30,= per maand voor iedere medewerker, ongeacht de omvang van de arbeidsduur. Stagiaires en oproepkrachten komen niet voor deze tegemoetkoming in aanmerking.

## 7.4 Collectieve eindejaarsuitkering

Met ingang van 1 januari 2021 kent Werkgever een resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering toe.

De hoogte van de eindejaarsuitkering is afhankelijk van de hoogte van de winst (= eigen omzet- kosten), waarbij met winst wordt bedoeld het Bruto Bedrijfsresultaat (EBITDA) na betaling van de eindejaarsuitkering:

- Winst kleiner dan of gelijk aan 5% van de omzet: geen eindejaarsuitkering.
- Winst tussen de 6 en 10% van de omzet (afgerond op hele procenten): een eindejaarsuitkering gelijk aan:
  - o Indien winst 6%: 0,1 maal het maandsalaris
  - o Indien winst 7%: 0,2 maal het maandsalaris
  - o Indien winst 8%: 0,3 maal het maandsalaris
  - o Indien winst 9%: 0,4 maal het maandsalaris
  - o Winst 10% van de omzet of groter: een eindejaarsuitkering ter grootte van 1 maal het maandsalaris

Met betrekking tot de collectieve eindejaarsuitkering gelden de volgende voorwaarden:

- De eindejaarsuitkering is gebaseerd op het (gemiddelde) maandsalaris van een werknemer in het betreffende jaar.
- De eindejaarsuitkering wordt alleen uitgekeerd aan werknemers die op 31 december van het betreffende jaar in dienst zijn.
- Werknemers die op 1 januari van het betreffende jaar nog niet in dienst bij Werkgever waren, krijgen een eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat zij in het betreffende jaar bij Werkgever hebben gewerkt, waarbij een werknemer die:
  - o voor of op de 15e van enige maand in dienst is getreden, geacht wordt op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden; en
  - o na de 15e van enige maand in dienst is getreden, geacht wordt op de eerste van de daaropvolgende maand in dienst te zijn getreden.
- Werknemers die in het betreffende jaar meer dan 52 weken arbeidsongeschikt zijn, krijgen een eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat binnen de periode van 52 weken valt.

## Artikel 8 Pensioen

Ná 1 januari 2021 geldt onderstaande regeling:

### 8.1 De Pensioenregeling

- 1) Met ingang van 1 januari 2021 geldt een beschikbare premieregeling (Defined Contribution – DC) met een gedifferentieerde staffel per leeftijdscategorie.
- 2) De pensioenpremie is een staffelpremie en wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag<sup>1</sup>. De premie, inclusief kosten, is door de Werkgever verschuldigd. De Werkgever kan een gedeelte van de premie op het loon van de werknemer inhouden.
- 3) Een wijziging van de premie door het toetreden tot het volgende leeftijdscohort wordt doorgevoerd met ingang van de eerste januari van een kalenderjaar.
- 4) Indien de door het pensioenfonds vastgestelde premie hoger dreigt te worden dan 21% van het pensioengevend salaris<sup>2</sup>, treden partijen in overleg over het aanpassen van de pensioenregeling. Het oogmerk daarvan is te voorkomen dat de premie het door partijen overeengekomen premieniveau van 21% van het pensioengevend salaris overstijgt.
- 5) De bijdrage van de werknemers in de pensioenpremie bedraagt een derde van de premie inclusief kosten.
- 6) De door de werknemer verschuldigde eigen bijdrage zal door de Werkgever maandelijks op het salaris worden ingehouden.
- 7) Voor Medewerkers die in 2021 60 jaar of ouder zijn, gelden aparte overgangsregelingen.
- 8) Werkgever faciliteert de mogelijkheid tot het individueel bijsparen in de pensioenregeling via de salarisadministratie.

### 8.2 De Pensioenpremie

Voor de beschikbare premiepercentages is de volgende opbouw van toepassing:

Leeftijdscategorie	Premie% vd pensioengrondslag
15-19	9,38%
20-24	10,49%
25-29	11,78%
30-34	13,06%
35-39	14,63%
40-44	16,19%
45-49	18,12%

<sup>1</sup> Pensioengrondslag is jaarsalaris plus vakantietoeslag minus franchise

<sup>2</sup> Pensioengevend salaris is jaarsalaris plus vakantietoeslag

50-54	20,15%
55-59	22,63%
60-64	25,67%
>65	28,70%

### 8.3 De overgangsregelingen 60+

Voor medewerkers in dienst op 1 januari 2021 die op dat moment 60 jaar of ouder is, zijn de volgende overgangsmaatregelen overeengekomen:

- 1) Voor de medewerkers die tussen de 60 en 64 jaar oud zijn, wordt het premiepercentage van 27,9% toegepast. Voor de collega's van 65 jaar en ouder is dat 31,2%. Hiermee wordt deze groep medewerkers een extra mogelijkheid verschaft om voor een hoger pensioen te sparen dan via de hierbovenstaande staffel, gegeven de relatief korte periode tot pensioen van deze groep.
- 2) De stijging van de eigen bijdrage wordt gecompenseerd. Hiermee wordt voorkomen dat de eigen bijdrage van deze groep (in tegenstelling tot collega's in de andere leeftijdscohorten) hoger wordt dan de bijdrage die zij in de tot 31 december 2020 geldende pensioenregeling betalen (=8,6% van de pensioengrondslag).

Voor de eerstgenoemde maatregel is de afspraak dat de hogere premiebedragen boven op de staffel daadwerkelijk in de pensioenregeling worden gestort. Met de betrokken medewerkers wordt dit individueel uitgewerkt en vastgelegd.

De compensatie is van kracht totdat de betreffende medewerkers de AOW-leeftijd bereiken dan wel eerder uit dienst treden. Deze overgangsmaatregelen gelden niet voor nieuwe instroom in deze twee leeftijdscohorten.

### 8.4 Wijzigingsbeding

- 1 De Werkgever kan de pensioenovereenkomst in overleg met de werknemersvertegenwoordiging wijzigen in de volgende situaties:
  - o er wordt een verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds van toepassing;
  - o er vindt een wijziging van sociale wetgeving plaats; of
  - o de financiële toestand van de Werkgever maakt een wijziging noodzakelijk.
- 2 De Werkgever kan in overleg met de werknemersvertegenwoordiging zijn bijdrage aan de pensioenregeling verlagen of beëindigen in geval van ingrijpende wijziging van omstandigheden.

**Bijlage 1a: belangrijkste kenmerken van de DC-pensioenregeling**

<b>OMSCHRIJVING</b>	<b>INHOUD</b>
Toetredingsleeftijd	Geen beperking
Dienstjaren	Geen beperking
Richtpensioendatum	68 jaar
Pensioengevend salaris	12x maandsalaris plus vakantietoeslag
Franchise	€ 16.322,- (per januari 2023, aanpassing met CAO-verhogingen van Werkgever)
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise
<b>REGELING</b>	
Pensioensysteem	Beschikbare premieregeling (DC)
Opbouwpercentage OP	Conform afgeleide staffel
NP op pensioendatum	Keuze werknemer
NP voor pensioendatum	Meeverzekerd op risicobasis
WZP	Meeverzekerd op risicobasis
Eindleeftijd WzP	18 respectievelijk 27 jaar
<b>DIVERSE BEPALINGEN</b>	
Premievrijstelling AO	Meeverzekerd op basis van 6-klassensysteem
ANW-hiaatpensioen	Vrijwillig (risicobasis)
Arbeidsongeschiktheidspensioen	Excedentregeling, eigen bijdrage 1/3-deel

De pensioenregeling is in detail vastgelegd in het pensioenreglement voor de Grafimedia en Reprografie bij het pensioenfonds en de aanvullende pensioenovereenkomst bij de overeenkomst tot aansluiting tussen Werkgever en het pensioenfonds.

## Artikel 9 Voorzieningen

### 9.1 Arbeidsongeschiktheid

#### *Inleiding*

Panteia acht zich primair verantwoordelijk voor een prettig, veilig en gezond werkklimaat. Goede arbeidsomstandigheden zijn echter een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker.

Preventie en beheersing van verzuim, zorgdragen voor optimale werkomstandigheden en optimale re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers zijn belangrijke pijlers van het HRM-beleid binnen Panteia. Panteia voert dit beleid onder andere uit door intensieve contacten te onderhouden met de Arbodienst. Het verzuim- en re-integratiebeleid en de bijhorende Arbo procedures zijn te vinden op het intranet van Panteia of in te zien bij de afdeling HRM.

#### *Arbeidsongeschiktheid eerste jaar*

De werkgever betaalt aan de medewerker die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten, gedurende maximaal de eerste twaalf maanden het voor de medewerker geldende maandinkomen door.

#### *Arbeidsongeschiktheid tweede jaar*

Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende het tweede jaar 90% van het voor de medewerker geldende maandinkomen worden uitbetaald.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende het tweede jaar over het arbeidsgeschikte deel 100% salaris en over het arbeidsongeschikte deel 90% van het salaris worden betaald.

#### *Arbeidsongeschiktheid derde jaar*

Na de hierboven genoemde periode van 24 maanden is de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van toepassing, welke per 1 januari 2006 is ingegaan. De WIA kent drie categorieën arbeidsongeschikte medewerkers:

- medewerkers met een verlies aan verdien capaciteit van minder dan 35%: werkgever en medewerker zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de re-integratie, de medewerker heeft geen recht op een uitkering volgens de WIA;
- medewerkers met een verlies aan verdien capaciteit van 35 tot 80% en medewerkers die wel volledig (van 80 tot 100%) maar niet duurzaam (omdat er kans op herstel is) arbeidsongeschikt zijn: zij krijgen een op activering gerichte uitkering krachtens de regeling Werkhervatting Arbeidsgeschikten (WGA);
- medewerkers die duurzaam (geen of geringe kans op herstel) en volledig (van 80 tot 100%) arbeidsongeschikt zijn: zij krijgen een uitkering krachtens de regeling Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

Indien en zodra de medewerker na afloop van het 2<sup>e</sup> ziektejaar volledig arbeidsongeschikt is, zal de arbeidsovereenkomst worden opgezegd na het verkrijgen van de ontslagvergunning of beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst.



In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zal de werkgever de medewerker in onderling overleg een gewijzigde arbeidsovereenkomst aanbieden. Deze arbeidsovereenkomst geeft invulling aan de onderlinge afspraken betreffende het aangepaste of ander passende werk dat de werkgever de medewerker aanbiedt voor het aantal uren dat de medewerker arbeidsgeschikt is verklaard. Indien de medewerker de wijziging van de inhoud van de arbeidsovereenkomst weigert, zal de werkgever de gehele arbeidsovereenkomst na het verkrijgen van een ontslagvergunning volledig opzeggen.

#### *Onderbroken perioden*

Indien de arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door een gehele of gedeeltelijke werkhervatting gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid waaraan dezelfde oorzaak ten grondslag ligt, samengeteld voor de berekening van de periode van aanvulling op het inkomen. De loondoorbetaling c.q. -aanvulling zal dus maximaal drie jaar plaatsvinden.

#### *Re-integratie*

De werkgever zal zorgdragen voor een optimaal re-integratiebeleid en zich voortdurend inspannen om de restverdien capaciteit van arbeidsongeschikte medewerkers volledig te benutten. De re-integratie van arbeidsongeschikten is geregeld in de nota Verzuimbeleid en is te vinden op het intranet van Panteia of in te zien bij de afdeling HRM.

#### *Afbouwregeling*

In geval van medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt raken, die geen recht hebben op een WGA-uitkering conform de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en die bij de werkgever re-integreren in een andere functie van een lager functieniveau, wordt na twee jaar arbeidsongeschiktheid een afbouwregeling toegepast. Deze regeling houdt in dat het verschil tussen het oorspronkelijke en actuele inkomen als gevolg van de arbeidsongeschiktheid in een periode van drie jaar in drie gelijke delen wordt afgebouwd.

#### *Beëindiging van de loondoorbetaling c.q. -aanvulling*

In afwijking van de bovengenoemde bepalingen wordt de loondoorbetaling c.q. -aanvulling beëindigd:

- a bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst;
- b bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker;
- c indien de wettelijke uitkering niet (meer) wordt toegekend.

- 1 loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de medewerker die:

#### *Sancties*

De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde:

- a door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - b arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover de medewerker bij de aanstelling valse informatie heeft verstrekt, waardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belasting eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - d zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - e zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
  - f zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
- 2 loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de medewerker die:
    - g zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte; zie intranet voor verzuimbeleid.
  - 3 aanvullingen te weigeren ten aanzien van de medewerker die:
    - h weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, gevraagde second opinion van UWV;
    - i weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
    - j misbruik maakt van deze voorziening.

#### *Overgangsregeling*

Artikel 10.1 van Deel IV bevat een overgangsbepaling ten aanzien van arbeidsongeschiktheid.

## 9.2 Overlijden

#### *Overlijdensuitkering*

Als de medewerker overlijdt, wordt aan de nabestaanden een overlijdensuitkering uitbetaald ter hoogte van driemaal het bruto maandsalaris netto. Bij overlijden van een gezinslid wordt een uitkering gedaan van eenmaal een netto maandsalaris. Vereist is dat de medewerker bij het overlijden van de ongehuwde partner gedurende minimaal zes maanden samen met deze partner een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd. Eventuele wettelijke uitkeringen in verband met het overlijden worden hierop in mindering gebracht.

#### *Verzekeringsuitkering bij overlijden door ongeval*

De werkgever heeft voor alle medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De premie van deze verzekering komt geheel voor rekening van de werkgever. Als de medewerker overlijdt als gevolg van een ongeval, wordt een bruto jaarsalaris uitgekeerd. In geval van blijvende invaliditeit wordt aan de medewerker tweemaal het bruto jaarsalaris uitbetaald.

#### *Nabestaanden*

In het kader van de overlijdensuitkering wordt onder nabestaanden verstaan:

- de langstlevende levenspartner, mits de levenspartners niet duurzaam gescheiden leefden
- indien de levenspartner niet meer in leven is of de levenspartners duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen.

#### *ANW-hiaatverzekering*

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld via het Pensioenfonds een verzekering af te sluiten als aanvulling op het nabestaandenpensioen.

De premie voor deze verzekering komt ten laste van de medewerker en wordt maandelijks van het salaris ingehouden.

### 9.3 Zorgverzekering

#### *Collectieve zorgverzekering*

Panteia heeft bij OHRA een collectief contract afgesloten voor de zorgverzekering. Medewerkers zijn vrij in de keuze of ze hieraan willen deelnemen. OHRA biedt een restitutiepolis waarbij de hoogte van het eigen risico door de werknemer zelf bepaald kan worden. De werknemer kan kiezen uit 5 typen aanvullende pakketten. Indien gewenst, kan de medewerker ook een tandartsverzekering afsluiten. Gezinsleden kunnen meeverzekerd worden en gebruik maken van de collectiviteitskorting. Voor gepensioneerden geldt eveneens dat ze gebruik kunnen maken van het collectieve zorgverzekeringscontract bij OHRA en de collectiviteitskorting die hiermee gemoeid is.

#### *Gezin*

Onder gezin wordt in dit verband verstaan:

- a de levenspartner van de medewerker (bij samenwonen is een notarieel samenlevingscontract nodig)
- b kinderen van de medewerker voor wie kinderbijslag wordt ontvangen
- c kinderen van de medewerker die recht hebben op studiefinanciering.

### 9.4 Studiekostenregeling

Voor opleiding en ontwikkeling wordt een persoonlijk budget van maximaal 750 euro per jaar gereserveerd, zie artikel 5.7. Voor studieverzoeken die niet passen binnen dit budget en deze randvoorwaarden, geldt onderstaande regeling. Een randvoorwaarde voor deze regeling is dat het moet passen binnen het algehele jaarlijkse opleidingsbudget en wordt goedgekeurd door de directeur. De medewerker neemt hiervoor contact op de HRM Adviseur.

Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een vergoeding van studiekosten als ze een opleiding volgen die van belang is voor hun huidige of toekomstige functioneren binnen de organisatie, en in een enkel geval buiten de organisatie. In geval van een deeltijdovereenkomst wordt deze regeling niet naar rato toegepast.

Er zijn vier categorieën opleidingen te onderscheiden:

- A. Opleidingen die zeer wenselijk of noodzakelijk zijn voor de huidige of (geplande) toekomstige functie (gezamenlijk belang).  
Vergoeding: zowel de kosten van, als de voor de opleiding benodigde tijd zijn voor rekening van Panteia.
- B. Opleidingen die kunnen bijdragen aan het huidige of toekomstige functioneren, maar daarvoor niet noodzakelijk zijn (gezamenlijk belang).  
Vergoeding: de kosten van de opleiding worden voor minimaal 75% vergoed; in overleg tussen manager en medewerker wordt afgesproken in welke mate de opleiding in werktijd of in eigen tijd gevolgd wordt.
- C. Opleidingen die zinvol zijn in het kader van employability (voornamelijk medewerkersbelang).  
Vergoeding: de kosten van de opleiding worden voor minimaal 50% vergoed; in overleg tussen manager en medewerker wordt afgesproken in welke mate de opleiding in werktijd of in eigen tijd gevolgd wordt.
- D. Opleidingen die vanuit Panteia verplicht gesteld worden.  
Vergoeding: zowel de kosten als de voor de opleiding benodigde werktijd zijn voor rekening van Panteia.

Voor examens en tentamens wordt, voor zover nodig, verlof met behoud van salaris verleend.

#### *Uitgangspunten terugbetalingsregeling*

- a In het geval van opleidingen van de typen A, B en C wordt een terugbetalingsverplichting overeengekomen, voor zover de totale kosten in één bepaald kalenderjaar hoger zijn dan € 454.
- b De terugbetalingsregeling is alleen van toepassing op het bedrag dat de opleiding(en) in dat kalenderjaar meer kost(en) dan € 454.
- c In geval van opleidingen van type D geldt geen terugbetalingsregeling.
- d De terugbetalingsregeling geldt tot maximaal drie jaar na het afronden van de opleiding.

De nadere uitwerking van bovengenoemde studiekostenregeling geschiedt in overleg met de OR.

## 9.5 Overige kostenvergoedingen

### *Zakelijke kosten*

Voor zover niet begrepen in forfaitaire kostenvergoedingen, worden alle in redelijkheid gemaakte kosten ten behoeve van de werkgever vergoed aan de medewerker tegen overlegging van een deugdelijk betalingsbewijs. Toetsing hiervan vindt plaats door de werkgever.

### *Vervoersregeling*

De werkgever kent een vervoersregeling en deze is te vinden op intranet. Uitwerking en wijzigingen van deze vervoersregeling worden overeengekomen met

de OR. De werkgever stelt een nieuwe fietsregeling op, waarbij het fiscaal aantrekkelijk is om een fiets aan te schaffen. De voorwaarde die hier aan gesteld wordt, is dat dit past binnen de werkkostenregeling (een maximaal aantal fietsen per jaar). De regeling wordt met de OR overeengekomen en gaat per 1 juli 2018 in.

#### 9.6 Gratificatie bij pensionering en bij dienstjubilea

Artikel 10.8 en artikel 10.9 van Deel IV bevatten een overgangsbepaling (zie pagina 61).

#### 9.7 Tijd en plaats onafhankelijk werken

De mogelijkheid om af en toe van huis uit te werken blijft Panteia faciliteren, waarbij de werkgever de volgende regels hanteert:

- De medewerker noteert in zijn agenda dat hij thuiswerkt en noteert het telefoonnummer waarop hij bereikbaar is;
- De medewerker draagt zelf zorg voor een geschikte werkplek;
- De medewerker informeert zijn leidinggevende (actief bewust maken dat de medewerker er niet is)

#### 9.8 Vakbondscontributie

De werkgever biedt medewerkers de mogelijkheid om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te betalen. Hiertoe verlaagt de werkgever een bruto loonbestanddeel met het bedrag van de betaalde contributie en vergoedt na aftrek van de loonheffing op het resterende brutoloon dit bedrag vervolgens weer volledig netto. Deelname hieraan, door de verlaging van het brutoloon, heeft een negatief effect op de pensioenopbouw, het vakantiegeld en de WW- en WIA-rechten. Indien loonbestanddelen worden gebruikt die niet pensioengevend zijn (zoals bijvoorbeeld de winstuitkering in december) dan heeft dit geen negatieve gevolgen voor de pensioenopbouw.



## Artikel 10 Individueel Keuze Budget (IKB)

### 10.1 Doel

Het doel van het IKB is om meer keuzemogelijkheden te bieden in het pakket arbeidsvoorwaarden. Een aantal arbeidsvoorwaarden (bronnen) kan worden aangevend voor een aantal andere arbeidsvoorwaarden (doelen). Het keuzebudget wordt in zijn totaliteit uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris (zie voor nadere uitleg lid 10.4).

### 10.2 Keuzemoment

De gemaakte keuze gaat in per 1 januari van het betreffende jaar. Nieuwe medewerkers, die in de loop van een jaar in dienst treden, kunnen op het moment van indiensttreding gebruikmaken van het IKB en hun keuze kenbaar maken voor dat lopende jaar. Voor ieder kalenderjaar ligt het keuzemoment op uiterlijk 1 december van het jaar ervoor.

### 10.3 Bronnen en doelen

Het keuzesysteem kent de volgende bronnen en doelen:

<i>Bronnen</i>	<i>Doelen</i>
Verlofdagen	Bruto salaris
Salaris (of toeslagen)	Verlof in volgende jaren
	Extra pensioen
	Kopen verlofdagen (max. 5 per jaar)

De prijs van een verlofdag bedraagt 5% van het maandsalaris bij een voltijd-dienstverband op peildatum 1 januari van het kalenderjaar waarin de desbetreffende verlofdagen vallen. Bovengenoemde prijs is inclusief vakantietoeslag en compensatie van pensioen.

\* Alleen bovenwettelijke vakantiedagen, leeftijdsdagen en ATV-dagen, met een maximum van 8 op jaarbasis, kunnen worden verkocht via het IKB.

Indien aan het einde van het jaar blijkt dat de medewerker een volledige maand afwezig is geweest als gevolg van arbeidsongeschiktheid, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, vrijgesteld van arbeid of onbetaald verlof, komt de ATV-dag van de betreffende maand te vervallen (zie artikel 5.5). Indien het aantal vervallen ATV-dagen meer bedraagt dan 3 en er maximaal 8 verlofdagen naar het IKB zijn gegaan, wordt met de betreffende medewerker gekeken of er bovenwettelijke dagen aan te merken zijn voor het IKB of dat er dagen gekocht moeten worden.

Wettelijke vakantiedagen die meegenomen worden naar een volgend jaar blijven wettelijke dagen en kunnen niet verkocht worden via het IKB.

### 10.4 Berekening Individueel Keuze Budget (IKB)

Het IKB wordt in zijn totaliteit in een percentage van het bruto fulltime maandloon uitgedrukt. Het IKB bedraagt standaard 11,33%. Dit percentage is opgebouwd uit:

- de inzet van 8 verlofdagen (zijnde bovenwettelijke, leeftijds- en/of ATV-dagen); en
- 8% vakantietoeslag.

Indien een medewerker minder brutoloon wil ontvangen, maar meer vrije tijd wil hebben, wordt het percentage IKB verlaagd met (afgerond) 0,4% per verlofdag tot een minimum van 8%, zijnde het percentage vakantietoeslag dat per maand, en niet meer in 1x in de maand mei, wordt uitbetaald.

## 10.5 Gevolgen

Keuzes kunnen consequenties hebben voor eventuele uitkeringen in het kader van sociale zekerheid. Werkgever informeert op verzoek de medewerker over de wet- en regelgeving die op dat moment bekend is.

Eventuele nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op het gebied van de sociale zekerheid, alsmede het risico van wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door de werkgever worden gecompenseerd. Indien het, gezien de omstandigheden, niet redelijk wordt geacht de medewerker in deze gewijzigde situatie aan zijn keuze te houden, zal een oplossing gezocht worden in herziening van de keuze.

Er zijn geen consequenties voor de pensioengrondslag, de werknemersbijdrage in de pensioenpremie en de opbouw van vakantiedagen.



## Artikel 11 Sociaal beleidskader

In het Sociaal beleidskader worden over twee situaties afspraken gemaakt:

1. Een procedure bij een reorganisatie;
2. Een procedure bij het opheffen van een of enkele arbeidsplaatsen.

Het sociaal beleidskader is niet van toepassing ingeval er sprake is van beëindiging van het dienstverband wegens disfunctioneren.

### 11.1 Procedure bij reorganisatie

Zowel de ondernemingsraad als de betrokken vakorganisaties zullen in een zo vroeg mogelijk stadium worden geïnformeerd over een voorgenomen reorganisatie en over de gevolgen daarvan voor de organisatie, de werkgelegenheid en de medewerkers.

Met de betrokken vakorganisaties zal gesproken worden over het opstellen van een sociaal plan waarin regelingen worden opgenomen met betrekking tot de sociale gevolgen van de reorganisatie. Hierbij wordt rekening gehouden met de financiële mogelijkheden van Panteia.

### 11.2 Procedure bij het opheffen van een of enkele arbeidsplaatsen

Zodra een besluit is genomen dat een arbeidsplaats wordt opgeheven, wordt de betrokken medewerker hiervan zo spoedig mogelijk in kennis gesteld. Deze kennisgeving zal schriftelijk worden bevestigd.

In gesprekken tussen de medewerker en de HRM-adviseur wordt het te voeren traject uitgezet. Er wordt gezocht naar interne herplaatsing in een passende functie bij de werkgever.

Indien dit niet binnen een maand lukt, volgt een ontslagprocedure. Bij voorkeur wordt in onderling overleg een vaststellingsovereenkomst opgesteld. Indien dit niet lukt, wordt een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV of een procedure bij de kantonrechter gestart.

Vanaf 1 juli 2015 moet ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen bij het UWV ingediend worden. Ontslag vanwege persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsrelatie kan alleen ingediend worden bij de kantonrechter. Ook blijft het mogelijk om middels een vaststellingsovereenkomst in onderling overleg, na een bedenktijd van 2 weken, uit elkaar te gaan.



## Artikel 12 Klachtenprocedure

De werkgever heeft een klachtenprocedure ingesteld. De medewerker die onvrede heeft over een door of namens de werkgever genomen besluit dat hemzelf betreft, kan hiertegen intern in beroep gaan door de klachtenprocedure te volgen. Uitwerking van deze klachtenprocedure heeft plaatsgevonden in overleg met de OR. De klachtenprocedure is op intranet te vinden als een van de bijlagen van de CAO.



## Artikel 13 Duur, verlenging en opzegging

Deze CAO is gesloten voor de periode van 1 januari 2023 t/m 31 december 2024. Indien noch partij ter ener zijde, noch een der partijen ter andere zijde, uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze CAO eindigt schriftelijk te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst, zal de overeenkomst geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Indien zich in de wettelijke bepalingen wijzigingen voordoen die gevolgen hebben voor een of meer bepalingen uit deze CAO of wanneer naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, zullen partijen op verzoek van één van hen hierover in overleg treden.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere CAO's komen met de inwerkingtreding van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze CAO. De huidige CAO heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande CAO's. Individuele aanspraken die niet uit een eerdere CAO voortvloeien, blijven van kracht.

Aldus overeengekomen en ondertekend op donderdag 22 juni 2023 te Zoetermeer.

Partij ter ener zijde

Partijen ter andere zijde

Panteia B.V. te Zoetermeer  
Jan-Willem Siebers

MVP te Zoetermeer  
Yoram Lentze

Alex Mekking

FNV  
Douwe Grijpstra



## Deel III Salarisschalen

## Salarisschalen: per 1 januari 2023

*Euro bruto per maand bij een voltijddienstverband*

Schaal	Minimum	Maximum
1	€ 1.934	€ 2.094
2	€ 1.934	€ 2.274
3	€ 1.934	€ 2.469
4	€ 1.934	€ 2.681
5	€ 1.984	€ 2.912
6	€ 2.155	€ 3.164
7	€ 2.274	€ 3.456
8	€ 2.470	€ 3.778
9	€ 2.680	€ 4.133
10	€ 2.912	€ 4.517
11	€ 3.164	€ 4.934
12	€ 3.456	€ 5.550
13	€ 3.893	€ 6.251
14	€ 4.389	€ 7.254
15	€ 5.084	€ 8.421
16	€ 5.889	€ 9.776
17	€ 6.758	€ 11.351

Het wettelijk minimumloon is per 1 januari 2023 aangepast naar € 1934,40 voor 21 jaar en ouder



## Salarisschalen: per 1 juli 2023

### *Euro bruto per maand bij een voltijddienstverband*

Schaal	Minimum	Maximum
1	€ 1.995	€ 2.094
2	€ 1.995	€ 2.274
3	€ 1.995	€ 2.469
4	€ 1.995	€ 2.681
5	€ 1.995	€ 2.912
6	€ 2.155	€ 3.164
7	€ 2.274	€ 3.456
8	€ 2.470	€ 3.778
9	€ 2.680	€ 4.133
10	€ 2.912	€ 4.517
11	€ 3.164	€ 4.934
12	€ 3.456	€ 5.550
13	€ 3.893	€ 6.251
14	€ 4.389	€ 7.254
15	€ 5.084	€ 8.421
16	€ 5.889	€ 9.776
17	€ 6.758	€ 11.351

Het wettelijk minimumloon is per 1 juli 2023 aangepast naar € 1995,00 voor 21 jaar en ouder

Salarisschalen: per 1 januari 2024

*Euro bruto per maand bij een voltijddienstverband*

Schaal	Minimum	Maximum
1	€ 2.078	€ 2.177
2	€ 2.078	€ 2.357
3	€ 2.078	€ 2.553
4	€ 2.078	€ 2.764
5	€ 2.078	€ 2.995
6	€ 2.238	€ 3.247
7	€ 2.357	€ 3.539
8	€ 2.553	€ 3.861
9	€ 2.764	€ 4.216
10	€ 2.995	€ 4.600
11	€ 3.248	€ 5.017
12	€ 3.540	€ 5.633
13	€ 3.977	€ 6.334
14	€ 4.472	€ 7.338
15	€ 5.168	€ 8.504
16	€ 5.973	€ 9.859
17	€ 6.842	€ 11.434

Het wettelijk minimumuurloon is per 1 juli 2023 aangepast naar € 13,27 voor 21 jaar en ouder

## Deel IV Overgangsbepalingen

De overgangsbepaling gekoppeld aan artikel 5.8 is deels van toepassing op medewerkers die voor 1 januari 2001 in dienst getreden zijn en deels van toepassing op medewerkers die voor 1 april 2008 in dienst getreden zijn. De overgangsbepaling gekoppeld aan artikel 10.1 is van toepassing op medewerkers die voor 1 januari 2001 in dienst zijn getreden. De overgangsbepalingen gekoppeld aan de artikelen 6.6 en 10.8 zijn van toepassing op medewerkers die op 31 maart 2006 in dienst waren van Panteia en onder de CAO 2003 van EIM Groep vielen.

De overgangsbepaling gekoppeld aan artikel 10.9 is van toepassing op medewerkers die op 31 maart 2006 in dienst waren van Panteia en onder de CAO 2003 van EIM Groep vielen en van toepassing op medewerkers die op 31 maart 2006 vielen onder de Personeelsnota van Research voor Beleid Holding.

### Artikel 5.8 Leef Tijdsverlof

In verband met het in strijd zijn met de Wet Gelijke Behandeling bij Leeftijd zijn de extra verlofdagen in verband met leeftijd komen te vervallen. Als gevolg hiervan gelden twee overgangsbepalingen.

Als eerste overgangsbepaling geldt dat het aantal extra verlofdagen in verband met leeftijd dat een medewerker per 1 april 2001 heeft opgebouwd wordt bevroren, te weten:

- van 30 t/m 39 jaar: 1 dag
- van 40 t/m 44 jaar: 2 dagen
- van 45 t/m 49 jaar: 3 dagen.

Als tweede overgangsbepaling geldt dat het aantal extra verlofdagen in verband met leeftijd dat een medewerker per 1 april 2008 heeft opgebouwd, wordt bevroren, te weten:

- vanaf 50 jaar: 4 dagen per jaar bij een voltijddienstverband
- vanaf 55 jaar: 5 dagen per jaar bij een voltijddienstverband
- vanaf 60 jaar: 7 dagen per jaar bij een voltijddienstverband.

### Artikel 6.6 Overige variabele beloningen

Voor medewerkers die op 31 maart 2006 in dienst waren van Panteia en onder de CAO 2003 van EIM Groep vielen, blijft onderstaande buitenlandtoelage van kracht. Op (nieuwe) medewerkers die vanaf 1 april 2006 onder de CAO van Panteia vallen, is deze overgangsbepaling niet van toepassing.

#### Buitenlandtoelage

De medewerker die voor het uitoefenen van zijn taken meer dan zeven kalenderdagen per jaar in het buitenland doorbrengt ontvangt een buitenlandtoelage van € 28 bruto per kalenderdag. De eerste zeven kalenderdagen per jaar worden dus niet uitgekeerd.

Per kalenderjaar wordt niet meer dan honderd dagen een buitenlandtoelage uitgekeerd.

## Artikel 10.1 Arbeidsongeschiktheid

In deze CAO is de duur van de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid gewijzigd. Voor medewerkers die voor 31 december 2001 (gedeeltelijk) een WAO-uitkering ontvangen, blijft artikel 13 van de CAO 2000 van kracht.

Artikel 13 van de CAO 2000 luidt als volgt:

- 1 Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval of zwangerschap zijn arbeid niet kan verrichten, gelden voor hem, zulks in afwijking van het in artikel 629 B.W. bepaalde, voor zover wettelijk is toegestaan, de navolgende bepalingen, alsmede de bepalingen van de Algemene Arbeidsongeschikthewet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
- 2 Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wiens dienstverband ten minste twee maanden als bedoeld in artikel 629 B.W. heeft geduurd, geldt het volgende:
  - a bij arbeidsongeschiktheid zal de werkgever door aanvulling op de wettelijke loonbetalingsverplichting het maandinkomen, vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, gedurende maximaal één jaar volledig doorbetalen;
  - b bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de AAW/WAO gedurende maximaal twee jaren worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen;
  - c indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting, gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid samengeteld voor het berekenen van de onder b bedoelde periode van in totaal maximaal twee jaar aanvulling.
- 3 Onder netto maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer in dezelfde salarisschaal zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 4
  - a Indien en zodra na afloop van de in lid 2 bedoelde periode van drie jaren de werknemer volledig arbeidsgeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met inachtneming van het bepaalde in artikel 5, lid 7. De werknemer komt daarnaast behalve voor de uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering in aanmerking voor een aanvullend pensioen als omschreven in het pensioenreglement.
  - b Indien en zolang na afloop van de in lid 1 bedoelde periode van drie jaren de werknemer niet volledig arbeidsgeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de in lid 2 genoemde voorwaarden voortgezet, met dien verstande dat over het deel van de arbeidstijd waarin wegens de arbeidsongeschiktheid geen arbeid wordt verricht, het inkomen wordt verminderd tot een bedrag dat gelijk is aan de som van de uitkeringen ingevolge de AAW/WAO en het invaliditeitspensioen.
  - c Indien na de onder a bedoelde beëindiging van de arbeidsovereenkomst de arbeidsongeschiktheid afneemt, zodat sprake is van een niet-volledige arbeidsongeschiktheid, heeft de gewezen werknemer gedurende een periode, zoals onder d bepaald, recht op herindiensttreding op een arbeidsovereenkomst voor arbeid die op zijn krachten en bekwaamheid is berekend, behoudens ingeval dergelijke arbeid naar oordeel van de werkgever niet voorhanden is. Bij herindiensttreding gelden de voorwaarden, genoemd in de leden 2 en 4 onder b. In het andere geval zijn van toepassing de bepalingen, geldende bij ontslag wegens opheffing van de betrekking.

- d De onder c bedoelde periode is gelijk aan het verschil tussen de helft van de duur van het dienstverband, gelegen vóór het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid, en de periode van drie jaren, bedoeld in lid 2, zulks naar boven afgerond op volle kalendermaanden en met een maximum van zeven jaren.
- 5 Van de arbeidsongeschiktheidsregeling, als in dit artikel omschreven, worden uitgezonderd de werknemers aan wie op 1 januari 1988 reeds een recht op uitkering ingevolge de AAW/WAO is toegekend. Voor deze werknemers blijven de bepalingen van kracht welke golden op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid.
- 6 De werknemer die in verband met een duidelijk tijdelijk dan wel onzeker werkaanbod in dienst is op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ontvangt bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in lid 2, de in lid 2 bedoelde aanvullingen, gedurende maximaal twee jaren of tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, indien deze beëindiging na minder dan twee jaren intreedt. De werkgever is bevoegd, indien bijzondere omstandigheden daartoe naar zijn oordeel aanleiding geven, aan de bedoelde werknemer ook na het verstrijken van genoemde periode of na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een aanvulling toe te kennen.
- De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
- Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd duren de in lid 2 bedoelde doorbetaling en aanvullingen ten hoogste tot het tijdstip van beëindiging van deze overeenkomst.
- 7 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling of aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
- a geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen
  - b misbruik maken van deze voorzieningen
  - c de controlevoorschriften overtreden
  - d bij indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige informatie ten aanzien van hun gezondheidstoestand hebben verstrekt.
- 8 Indien de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, zal de in lid 2 bedoelde aanvulling worden verstrekt in de vorm van een voorschot. Met inachtneming van een gedeelte van de vordering welke de werknemer verplicht zou zijn over te dragen aan de UVI, is de werknemer gehouden het eventuele restant van de vordering over te dragen aan de werkgever, voor zover dit restant de in lid 2 bedoelde aanvulling niet overschrijdt. Voor zover de in deze alinea bedoelde vordering door de werknemer niet wordt opgeëist, vervalt het recht op verdere voorschotten en zullen de reeds door de werknemer ontvangen voorschotten aan de werkgever worden terugbetaald.

## Artikel 10.8 Gratificatie bij pensionering

Voor medewerkers die op 31 maart 2006 in dienst waren bij Panteia en onder de CAO 2003 van EIM Groep vielen, blijft onderstaande gratificatie bij pensionering van toepassing. Bij beëindiging van het dienstverband door het ingaan van het pensioen wordt een gratificatie uitgekeerd van:

- a een half maandinkomen bij een dienstverband tussen 10 en 19 jaar
- b een heel maandinkomen bij een dienstverband van 20 jaar of langer.

Voor de vaststelling van de gratificatie geldt het maandinkomen waarin het pensioen ingaat. Eventueel te betalen belasting is voor rekening van de medewerker. Als voorwaarde geldt dat niet én een gratificatie bij pensionering én een gratificatie voor 40 jaar ononderbroken dienstverband wordt toegekend:

## Artikel 10.9 Gratificatie bij dienstjubilea

Voor medewerkers die op 31 maart 2006 in dienst waren bij Panteia en onder de CAO 2003 van EIM Groep vielen, blijft onderstaande gratificatie bij dienstjubilea van toepassing:

- a 25 jaar ononderbroken dienstverband: een gratificatie ter grootte van een half maandinkomen
- b 40 jaar ononderbroken dienstverband: een gratificatie ter grootte van een maandinkomen.

Het salaris in de maand van het jubileum geldt voor de vaststelling van de gratificatie als uitgangspunt. Eventueel te betalen belasting is voor rekening van de medewerker.

Als voorwaarde geldt dat niet én een gratificatie bij pensionering én een gratificatie voor 40 jaar ononderbroken dienstverband wordt toegekend.

Voor de medewerkers die op 31 maart 2006 vielen onder de Personeelsnota van Research voor Beleid Holding blijft onderstaande gratificatie bij dienstjubilea van toepassing:

- a 25 jaar ononderbroken dienstverband: een gratificatie ter grootte van een maandinkomen
- b 40 jaar ononderbroken dienstverband: een gratificatie ter grootte van een maandinkomen.

Het salaris in de maand van het jubileum geldt voor de vaststelling van de gratificatie als uitgangspunt. Eventueel te betalen belasting is voor rekening van de medewerker.





## Deel V Overige afspraken



### **Leegloop**

Panteia is gestart met een traject om de sales structureel te verbeteren en te verankeren in de organisatie; Panteia Sales Success. Deze inzet is een volgende stap om Panteia succesvol in de markt neer te zetten.

Tegen die achtergrond worden keuzes gemaakt. Dit betreft zowel potentiële product marktcombinaties als een betere verdeling van aandacht en tijd van degenen van wie een grote(re) inspanning gevraagd wordt om tot hogere verkoopresultaten te komen. Deze groep gaat de werkzaamheden in projecten maximaal overdragen aan onderzoekers/adviseurs. Dit is ook afgesproken tijdens de 2 daagse kick-off van Panteia Sales Success met de pilotteams. Deze transitie moet derhalve een bijdrage leveren aan meer verkoopsuccessen en het beter benutten van de leegloop in perioden van verminderde werkvoorraad. Maximale inspanning wordt gedaan om de leegloop op te vullen voor het binnenhalen van opdrachten of om werk van anderen over te nemen. Leegloop wordt sowieso gebruikt om te scholen.

### **Sociaal akkoord en de WW**

In het sociaal akkoord tussen de koepels van werkgevers- en werknemersorganisatie is afgesproken om hoogte en duur van de WW te repareren. Partijen in deze Cao spreken af om aan te sluiten bij het nog landelijk te ontwikkelen instrument. Zodra hier meer duidelijkheid over is treden partijen in overleg met elkaar over de implementatie hiervan.

## Deel VI Panteia pensioenregeling vóór 1 januari 2021

### Artikel 8 Pensioen

Tót 1 januari 2021 geldt onderstaande regeling:

#### 8.1 De pensioenregeling

- 1 Met ingang van 1 januari 2013 geldt voor de werknemers die in dienst zijn van de Werkgever een pensioenregeling. De inhoud van de pensioenregeling is vastgelegd in pensioenreglementen. De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling zijn opgenomen in een bijlage (zie hierna)
- 2 De pensioenregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven, verder te noemen het pensioenfonds.
- 3 Partijen kunnen de inhoud van de pensioenregeling aanpassen, mits het bestuur van het pensioenfonds daarmee instemt in het kader van uitvoerbaarheid.

#### 8.2 Pensioenpremie

- 1 Met inachtneming van hetgeen tussen partijen is overeengekomen met betrekking tot de inhoud van de pensioenregeling, bepaalt het bestuur van het pensioenfonds de hoogte van de te betalen pensioenpremie. De kostendekkende premie wordt door het pensioenfonds vastgesteld op de manier als omschreven in de actuariële en bedrijfstechnische nota van het pensioenfonds.
- 2 De pensioenpremie is een doorsneepremie en wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag<sup>1</sup>. Het percentage van de doorsneepremie is voor alle deelnemers gelijk. De premie is door de werkgever verschuldigd. De werkgever kan een gedeelte van de premie op het loon van de werknemer inhouden.
- 3 Een wijziging van de premie wordt doorgevoerd met ingang van de eerste januari van een kalenderjaar.
- 4 Indien de door het pensioenfonds vastgestelde premie hoger dreigt te worden dan 21% van het pensioengevend salaris<sup>2</sup>, treden partijen in overleg over het aanpassen van de pensioenregeling. Het oogmerk daarvan is te voorkomen dat de premie het door partijen overeengekomen premieniveau van 21% van het pensioengevend salaris overstijgt.
- 5 De bijdrage van de werknemers in de pensioenpremie bedraagt een derde van de premie. De bijdrage van de werknemer wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.
- 6 De door de werknemer verschuldigde eigen bijdrage zal door de werkgever maandelijks op het salaris worden ingehouden.

<sup>1</sup> Pensioengrondslag is jaarsalaris plus vakantietoeslag minus franchise

<sup>2</sup> Pensioengevend salaris is jaarsalaris plus vakantietoeslag

---

### 8.3 Voorwaardelijke toeslagverlening

- 1 Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt jaarlijks een toeslag verleend met maximaal de stijging van de consumentenprijsindex alle huishoudens, die door het pensioenfonds wordt berekend.
- 2 Het bestuur van het pensioenfonds bepaalt of en in hoeverre de in het eerste lid genoemde toeslag geheel of gedeeltelijk kan worden verleend.
- 3 Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen bestemmingsreserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.

### 8.4 Wijzigingsbeding

- 1 De werkgever kan de pensioenovereenkomst in overleg met de werknemersvertegenwoordiging wijzigen in de volgende situaties:
  - o er wordt een verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds van toepassing;
  - o er vindt een wijziging van sociale wetgeving plaats; of
  - o de financiële toestand van de werkgever maakt een wijziging noodzakelijk.
- 2 De werkgever kan in overleg met de werknemersvertegenwoordiging zijn bijdrage aan de pensioenregeling verlagen of beëindigen in geval van ingrijpende wijziging van omstandigheden.

**Bijlage: belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling**

OMSCHRIJVING	INHOUD
Toetredingsleeftijd	Geen beperking
Dienstjaren	Geen beperking
Richtpensioendatum	67 jaar, vanaf 2018 68 jaar
Pensioengevend salaris	12x maandsalaris plus vakantietoeslag
Franchise	€ 14.239,- (per januari 2013) aanpassing met CAO-verhogingen van Werkgever
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise
<b>REGELING</b>	
Pensioensysteem	Geïndexeerd middelloon tot maximaal loon
Opbouwpercentage OP	1,75% per dienstjaar*
NP op pensioendatum	35% OP (opbouwbasis) **)
NP voor pensioendatum	70% bereikbare OP (helpt opbouwbasis, helpt risicobasis)
WZP	14% bereikbare OP (risicobasis)
Eindleeftijd <del>WzB</del>	18 respectievelijk 27 jaar
<b>TOESLAGVERLENING</b>	
Toeslag voor actieven en <del>in-actieven</del>	Voorwaardelijk maar maximaal de stijging van de consumentenprijsindex alle huishoudens, die door het pensioenfonds wordt berekend.
<b>DIVERSE BEPALINGEN</b>	
Premievrijstelling AO	Meeverzekerd op basis van 6-klassensysteem
ANW-hiaatpensioen	Vrijwillig (risicobasis)
Arbeidsongeschiktheidspensioen	<del>Excedentregeling</del>

De pensioenregeling is in detail vastgelegd in het pensioenreglement voor de ~~Galamedia~~ en Reprografie bij het pensioenfonds en de aanvullende pensioenovereenkomst bij de overeenkomst tot aansluiting tussen Werkgever en het pensioenfonds.

## Deel VII Onderhandelingsresultaat 2023-2024

### CAO-akkoord Panteia

We hebben een samen met de vakbonden MVP en FNV tweejarige cao voor de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024 afgesproken.

De uitgangspunten voor onderstaande afspraken zijn de volgende:

- Wij begrijpen heel goed dat door de inflatie in 2022 met uitloop in 2023 de koopkracht van collega's onder druk staat.
- Wij willen graag meewerken om de koopkracht mede te herstellen.
- Wij hebben een tegenvallend 2022 achter de rug en willen in het kader van gezonde bedrijfsvoering in 2023 weer een EBITDA/bruto bedrijfsresultaat realiseren van minimaal 500k.
- Wij willen medewerkers in de beginfase van hun carrière extra groei bieden en aan Panteia binden.
- Wij streven naar een rechtvaardig beloningsbeleid wat recht doet aan de medewerkers, de maatschappelijke ontwikkelingen en aan Panteia.

We zijn het volgende overeengekomen:

#### **Structurele salarisverhogingen**

2023:

- Structurele verhoging van 2,0% per 1 januari 2023 Daarnaast een structureel bedrag van €1200,- (naar rato arbeidsduur)

2024:

- Bij behalen EBITDA van >550K over het jaar 2023 een structurele verhoging van 1% per 1 januari 2024
- Bij behalen EBITDA van >600K over het jaar 2023 nog 1% structurele verhoging per 1 januari 2024 (naar totaal 2%)
- Daarnaast een structureel bedrag van €1000,- (naar rato arbeidsduur)

#### **Overige arbeidsvoorwaarden**

- De netto thuiswerkvergoeding van € 360,= per jaar wordt gehandhaafd
- De eindejaarsuitkering blijft gehandhaafd (bij het realiseren van de begroting 2023 0,8% gemiddeld)
- De minimum schalen zijn verhoogd met de verhoging van het wettelijk minimumloon
- Reiskostenvergoeding voor woon-werk kilometers gaat per 1 januari 2023 naar € 0,21 per km en in 2024 naar € 0,24 per km

#### **Divers**

- In Q4 2023 wordt gestart met een onderzoek naar wijziging van de beloningsmatrix naar een tredenstelsel

#### **Uitvoering van het bovenstaande**

- We gaan ons uiterste best doen om de wijzigingen die per 1 januari 2023 ingaan met de salarisbetaling van juli 2023 verwerkt te hebben met terugwerkende kracht.

- De verhoging van de woon-werk vergoeding naar € 0,21 /km gaat met onmiddellijke ingang in. Mocht je van deze regeling gebruik maken let erop dat je het nieuwe km-bedrag gebruikt. De woon-werk km-declaraties die in de periode van 1 januari 2023 tot heden zijn gedaan worden door de administratie bekeken en aangevuld. Die bedragen hopen we ook met de salarisbetaling van augustus mee te nemen. Corrigeer niet zelf je declaraties die je al hebt ingeleverd, dat doen wij!
- De nieuwe cao-tekst gaat gemaakt worden en zal na instemming van de bonden via Speakapp worden gepubliceerd.

We zijn blij dat we met de collega's van de vakbonden tot dit constructieve resultaat zijn gekomen.

Zoetermeer, donderdag 22 juni 2023  
namens  
MVP Yoram Lentze en Alex Mekking

FNV Douwe Grijpstra

Panteia Jan-Willem Siebers