

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen de ondergetekenden Jaarbeurs (Holding) B.V., Jaarbeurs Utrecht B.V.  
en VNU Exhibitions Europe B.V., gevestigd te Utrecht, als partij ter ene zijde  
en  
FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht  
De Unie, gevestigd te Culemborg  
elk als partij ter andere zijde

zijn onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

## Inhoud

### Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 januari 2014 - 31 maart 2015

		Pagina
Artikel 1	Definities en werkingssfeer <ul style="list-style-type: none"><li>• definities</li><li>• werkingssfeer</li></ul>	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	8
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 5	Indienstneming en ontslag	10
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur <ul style="list-style-type: none"><li>• dienstrooster en arbeidsduur VNU EE en Jaarbeurs Holding</li><li>• dienstrooster en arbeidsduur Jaarbeurs Utrecht</li><li>• vrije uren voor oudere werknemers</li></ul>	12
Artikel 7	Functiegroepen, salarisschalen / toepassing, prestatie-afhankelijke beloning <ul style="list-style-type: none"><li>• functiegroepen</li><li>• salarisschalen</li><li>• aanloopschalen</li><li>• nulschalen</li><li>• salarisherziening</li><li>• promotie</li><li>• demotie</li><li>• uitvoeringsbepalingen</li><li>• bonusregelingen (prestatie-afhankelijke beloning)</li></ul>	16
Artikel 8	Bijzondere beloningen <ul style="list-style-type: none"><li>• overwerkregeling algemeen</li><li>• uitvoeringsbepalingen Jaarbeurs Utrecht</li></ul>	20
Artikel 9	Zon- en feestdagen	22
Artikel 10	Bijzonder verlof	23
Artikel 11	Vakantiejaar <ul style="list-style-type: none"><li>• vakantiejaar</li><li>• duur der vakantie</li><li>• berekening aantal vakantie-uren</li><li>• aaneengesloten vakantie</li><li>• niet opgenomen vakantie</li><li>• vakantie en proeftijd</li><li>• extra vakantie-uren</li><li>• ziekte en arbeidsongeschiktheid</li></ul>	25

## **Inhoud (vervolg)**

Artikel 12	Vakantietoeslag	28
Artikel 13	Arbeidsongeschiktheid <ul style="list-style-type: none"><li>• algemene bepaling</li><li>• doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid</li></ul>	29
Artikel 14	Uitkering bij overlijden	31
Artikel 15	Persoonlijk cao-budget	32
Artikel 16	Duur van de cao	33

## **Bijlagen**

Bijlage 1:	Salarisschalen	34
Bijlage 2:	Functielijst	35
Bijlage 3:	Onderhandelingsakkoord cao Jaarbeurs 2014 – 2015	37
Bijlage 4:	Persoonlijk cao budget	39

## Definities en werkingsfeer

### Artikel 1 1. Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

1. 1 *werkgever:*  
Jaarbeurs (Holding) B.V., Jaarbeurs Utrecht B.V. en VNU Exhibitions Europe B.V., gevestigd te Utrecht.
1. 2 *vakvereniging:*  
FNV Bondgenoten  
De Unie.
1. 3 *werknemer:*  
de persoon (m/v), voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst  
van werkgever, wiens functie is ingeschaald in de range van de salarisschalen 1 t/m 10.  
Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd:
  - een vakantiewerker / scholier
  - een stagiaire
  - diegene, die werkt op basis van een leerarbeidsovereenkomst.
1. 4 *parttime werknemer:*  
de werknemer, die een arbeidsovereenkomst heeft op basis van minder uren dan de normale arbeidsduur zoals die geldt voor de werknemer in volledige dienst.
1. 5 *maand:*  
een kalendermaand.
1. 6 *week:*  
een tijdvak van 7 etmalen.
1. 7 *periode:*  
een tijdvak van 4 aaneengesloten weken.
1. 8 *maandsalaris:*  
het salaris als geregeld in bijlage 1.
1. 9 *jaarsalaris:*  
de in een gegeven jaar genoten 12 maandsalarissen.
1. 10 *maandinkomen:*  
het salaris inclusief eventuele persoonlijke toeslag, bijzondere toeslag, en/of onregelmatigheidstoeslag.

## Definities en werkingssfeer (vervolg)

1. 11 *dienstrooster*:  
de werktijdenregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer als regel zijn werkzaamheden aanvangt en deze beëindigt en eventueel onderbreekt.
1. 12 *normale arbeidsduur*:  
de contractuele arbeidsduur van 36 uur gemiddeld per week op jaarbasis.
1. 13 *ondernemingsraad*:  
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
1. 14 *maandsalaris per uur*:  
het voor de werknemer geldende maandsalaris vermenigvuldigd met 1/156.
1. 15 *functie volwassenheid*:  
de situatie waarin de bij de desbetreffende functiegroep behorende salarisschaal en maandsalaris moeten worden toegepast.
1. 16 *B.W.*:  
Boek 7 titel 10 Burgerlijk Wetboek.
1. 17 *partner*:  
de echtgenoot / echtgenote, de geregistreerd partner, alsmede de partner met wie de niet-gehuwde werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert. Niet als partner wordt beschouwd de huisgenoot met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

## 2. Werkingssfeer

2. 1 Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van de werkgever.  
Voor de werknemers in dienst van Jaarbeurs Catering Services B.V. is de Horeca cao van toepassing.
2. 2 Het in deze cao bepaalde is eveneens van toepassing op de parttime werknemer, echter naar rato van de individuele arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.

## Algemene verplichtingen van de werkgever

### Artikel 2

#### Algemene verplichtingen van de werkgever

- 2.1 De werkgever zal met iedere werknemer voor wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin naar deze cao wordt verwezen.
- 2.2 De werkgever zal de werknemer een exemplaar van deze cao uitreiken.
- 2.3 De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de orde, veiligheid en hygiëne in zijn onderneming.
- 2.4 De werkgever zal de betrokken vakorganisaties, zodra hij beleidsvoornemens heeft die sociale gevolgen voor een groep of groepen werknemers kunnen hebben, inlichten en hun de mogelijkheid bieden daarover met hem inhoudelijk van gedachten te wisselen.
- 2.5 Naast het overleg met de ondernemingsraad en rekening houdend met de positie van de ondernemingsraad, zal de werkgever de betrokken vakorganisaties ten minste twee maal per jaar uitnodigen voor een gesprek waarin hij informatie zal verstrekken over de algemene gang van zaken.
- 2.6 De werkgever heeft beleid ontwikkeld inzake ongewenst gedrag.
- 2.7 Werkgelegenheid  
Binnen het uitgangspunt van volwassen arbeidsverhoudingen en een gezonde bedrijfsvoering, zal De werkgever zich blijven inspannen om de werkgelegenheid van haar werknemers te behouden. Jaarbeurs blijft actief investeren om de inzetbaarheid en ontwikkeling van de werknemers te behouden en te vergroten. De bestaande HR-instrumenten blijven ook onder huidige moeilijke omstandigheden in dit verband onverkort van kracht w.o. de functionerings- en ontwikkelgesprekken, opleidings- en ontwikkelingsplannen en aandacht voor loopbaanmogelijkheden.
- 2.8 Arbeidsmarkt  
Bij de vervulling van nieuwe vacatures zal de werkgever zich blijven inzetten om mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt, zoals (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten, jongeren zonder startkwalificatie/beroepservaring e.d. kansen te bieden. De werkgever blijft zeer actief als leer-/werkbedrijf (m.n. JBU), met snuffelstages, als stageverlenend bedrijf (met meer dan 50 stagiaires per jaar) etc.

In dit verband wordt bijzondere aandacht gegeven aan de werving van ouderen (55+). De eventuele fiscale voordelen voor de werkgever zullen worden ingezet voor verbetering van de inzetbaarheid door relevante extra opleiding, training en coaching van deze doelgroep.

2.9 Tele- en thuiswerken

De bestaande mogelijkheid voor werknemers om bij hun leidinggevende een aanvraag te doen voor thuis-/telewerken blijft bestaan. In onderling overleg zal bekeken worden of een passende oplossing mogelijk is. Er bestaat geen recht op thuis-/telewerken.

2.10 Uitzendkrachten

Jaarbeurs zal alleen uitzendkrachten inlenen via uitzend- of detachering bureaus die zijn aangesloten bij de koepelorganisaties van de uitzendbranche zoals ABU en NBBU.

Jaarbeurs zal zich gedurende deze cao-periode inspannen om, daar waar passend en mogelijk, uitzendkrachten een dienstverband bij Jaarbeurs aan te bieden.

2.11 Werknemers in dienst vanuit uitbesteding

Jaarbeurs zal per ultimo 2014 ten minste 5 werknemers in dienst hebben genomen vanuit diensten die in de periode voor ultimo 2014 werden uitbesteed.

## **Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

### **Artikel 3**

#### **Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

- 3.1 De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.



## **Algemene verplichtingen van de werknemer**

### **Artikel 4**

#### **Algemene verplichtingen van de werknemer**

- 4.1 De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven. Indien het calamiteiten betreft waar de werknemer handelend optreedt, zal eventuele schade die daaruit voortvloeit niet op de werknemer worden verhaald.
- 4.2 De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alles wat hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, en waarvan hem het vertrouwelijke karakter bekend is of kan zijn.
- 4.3 De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en hygiëne in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 4.4 De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 4.5 Het is de werknemer in volledige dienst, zonder toestemming van de werkgever, verboden betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt te schorsen, overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.12, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden zonder toestemming van de werkgever verliest elke aanspraak op de in artikel 13 geregelde aanvullingen op de wettelijk vastgestelde uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

## Indienstneming en ontslag

### Artikel 5

#### Indienstneming en ontslag

- 5.1 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere periode wordt overeengekomen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt de proeftijd ingevolge artikel 652 B.W.
- 5.2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd.
- 5.3 In vacatures, die zich -gelet op de aard van de werkzaamheden- lenen voor parttime invulling, zal waar mogelijk aanstelling plaatsvinden op basis van een parttime overeenkomst voor 32 uur op weekbasis.
- 5.4 Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. behoudens ontslag tijdens of bij beëindiging van de proeftijd, als bedoeld in artikel 5.1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, geldt:
- 5.4.1 Opzegtermijn voor werkgever:  
Conform het bepaalde in artikel 672 B.W. bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging
- korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
  - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden
  - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden
  - 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
- 5.4.2 Opzegtermijn voor werknemer:  
Voor de werknemer wiens functie is ingeschaald in de salarisschalen 1 t/m 7 geldt een opzegtermijn van 1 maand. Voor werknemers in de schalen 8 en hoger geldt een opzegtermijn van 2 maanden.  
Het is werkgever toegestaan hiervan af te wijken in de individuele arbeidsovereenkomsten met werknemers.
- 5.5 De in de leden 5.4.1 en 5.4.2 bedoelde termijnen mogen bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd, mits de termijn van opzegging voor de werknemer niet langer is dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter wordt gesteld dan op het dubbele van die voor de werknemer.

## Indienstneming en ontslag (vervolg)

- 5.8 Voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst eindigt de arbeidsovereenkomst door het verstrijken van de termijn.
- 5.9 De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer kan na twee jaren onafgebroken arbeidsongeschiktheid van de werknemer beëindigd worden.
- 5.10 De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
- 5.11 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever aan de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uitreiken.
- 5.12 Naast alle gevallen als bedoeld in artikel 678 B.W. zal schorsing met behoud van maandinkomen kunnen plaatsvinden in het geval de werknemer door opzet, schuld of grove nalatigheid schade aan het bedrijf veroorzaakt of weigert zich aan controle door daartoe door de werkgever aangewezen functionarissen te onderwerpen. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste vijf werkdagen schorsen.
- 5.13 Flexwerkers  
Alle bestaande en nieuwe uitzend-/flexwerkkrachten die binnen de werkgever worden ingezet en waarvan de functie voorkomt en beschreven is in het Handboek Referentiefuncties voor de Horeca, worden conform dit Handboek Referentiefuncties voor de Horeca ingedeeld en conform de toepasselijke Horeca cao (cao 2012-2013 of opvolgende cao) beloond.  
Opvolgend werkgeverschap uitzendkrachten: de gehele uitzend-/detacheringsperiode die voorafgaat aan de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de werkgever telt in de keten mee als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na deze periode zijn maximaal 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van maximaal 1 jaar per keer mogelijk en waarbij de tijdstermijn van artikel 7:668a BW (3 jaar) niet overschreden wordt.

## **Dienstrooster en arbeidsduur**

### **Artikel 6**

#### **Dienstrooster en arbeidsduur**

##### **Algemene bepalingen**

Bij de vaststelling van de werktijden zijn de normen van toepassing van de Arbeidstijdenwet. Werknemers ingeschaald in functiegroep 9 en hoger, werken niet volgens een vast (-gesteld) dienstrooster en komen niet in aanmerking voor compensatie van plusuren en/of overuren.

- 1. Dienstrooster en arbeidsduur - VNU Exhibitions Europe en Jaarbeurs Holding**
- 1.1 Een werknemer in volledige dienst werkt volgens een dienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van op jaarbasis berekend gemiddeld 36 uur per week met een minimum van 33 uur. Op verzoek van de werknemer kan in overleg en met voorafgaande goedkeuring door de werkgever, de gemiddelde arbeidsduur worden verhoogd van 36 naar maximaal 42 uur. Uitgangspunt voor deze regeling is (individueel) maatwerk op vrijwillige basis met wederzijds goedvinden. Als geen andersluidende afspraken zijn gemaakt, geldt dat het salaris tijdsevenredig stijgt met de arbeidsduurverhoging en meetelt voor de gebruikelijke regelingen (pensioen, vakantietoeslag)
- 1.2 De normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6.1.1 van dit artikel wordt gerealiseerd door middel van een werkweek van gemiddeld 36 uur per 8 weken.
- 1.3 Een normale werkweek bestaat uit vijf aaneengesloten dagen en kan betrekking hebben op elke dag van de kalenderweek
  - op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 23.00 uur
  - op zaterdag en zondag tussen 7.00 uur en 18.00 uur
- 1.4 Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een halfuur of minder worden geacht deel uit te maken van de dienstroosters.
- 1.5 Ten aanzien van de planning van de werkroosters zal werkgever toezien op de stipte naleving van de regelingen en zal zich inspannen om de dagelijkse praktijk van de 'planning te optimaliseren. Gestreefd wordt om roosters 4 weken tevoren bekend te maken. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever minimaal 1 week van tevoren mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

## **2. Dienstrooster en arbeidsduur - Jaarbeurs Utrecht**

- 2.1 Voor Jaarbeurs Utrecht is de jaarurennorm van toepassing. Dit betekent dat er per jaar door een fulltimer 1872 uren wordt gewerkt (parttimers naar rato). De gemiddelde 36-urige werkweek blijft gehandhaafd. Op verzoek van de werknemer kan in overleg en met voorafgaande goedkeuring door de werkgever, de gemiddelde arbeidsduur worden verhoogd van 36 naar maximaal 42 uur. Uitgangspunt voor deze regeling is (individueel) maatwerk op vrijwillige basis met wederzijds goedvinden. Als geen andersluidende afspraken zijn gemaakt, geldt dat het salaris tijdsevenredig stijgt met de arbeidsduurverhoging en meetelt voor de gebruikelijke regelingen (pensioen, vakantietoeslag)
- 2.2 Elke periode worden de uren geregistreerd. Aan het einde van de referentieperiode voor de jaarurennorm (1 september tot en met 31 augustus) wordt de balans opgemaakt.
- 2.3 Plusuren kunnen gedurende het gehele jaar ingeroosterd worden. Plusuren worden vergoed in tijd voor tijd. Indien er uitbetaling plaatsvindt nadat de referentieperiode is verstreken, worden alle uren uitbetaald met een toeslag van 50%. Minuren komen aan het eind van het jaar te vervallen.
- 2.4 Elke dag van de week (ook de zondag) wordt als een werkdag aangemerkt.
- 2.5 Een dienstrooster omvat 5 aaneengesloten werkdagen. Het rooster wordt drie weken tevoren meegedeeld. In bijzondere omstandigheden kan in overleg tussen manager en werknemer van het rooster worden afgeweken. Indien daardoor het dienstrooster wordt overschreden, worden deze uren aangemerkt als plusuren conform artikel 6.2.3.
- 2.6 Uren gewerkt in storingsdiensten worden als overuren aangemerkt.

## **3. Vrije uren voor oudere werknemers**

- 3.0 Werknemers die op of na 1 januari 2007 in dienst zijn getreden, komen niet meer in aanmerking voor onderstaande regeling.
- 3.1 De werknemer, die in een kalenderjaar de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt, heeft het recht vrije uren op te nemen met inachtneming van het volgende. Niet opgenomen vrije uren vervallen en mogen niet vervangen worden door een uitkering in geld (ook niet bij beëindiging van het dienstverband), respectievelijk extra vakantie-uren.

## Dienstrooster en arbeidsduur (vervolg)

Werknemers die op peildatum 31 december 2011 gebruik maken van deze regeling kunnen ongewijzigd gebruik maken van de bestaande regeling onder lid 3.2 van dit artikel.

Werknemers die tussen 1 januari 2012 en 1 januari 2014 in aanmerking komen voor deze regeling kunnen kiezen voor deelname vanaf 57 jaar (rechten gedeeld door het aantal jaren tot de op dat moment bekende toekomstige pensioendatum) of deelname vanaf 5 jaar voor de toekomstige pensioendatum. Voor werknemers die vanaf de peildatum 1 januari 2014 nog gebruik kunnen maken van deze regeling, verschuift de ingangsdatum naar 5 jaar voor de toekomstige pensioendatum.

De eerste regel in artikel 6.3.1. (De werknemer, die in een kalender jaar de leeftijd van 57 heeft bereikt, heeft het recht vrije uren op te nemen met inachtneming van het volgende) is niet van toepassing voor de werknemers die vanaf 1 januari 2014 nog gebruik kunnen maken van de regeling.

De regeling, zoals genoemd onder 3.1 geldt onder voorbehoud van nadere wet- of regelgeving.

- 3.2 De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalender halfjaar de leeftijd heeft bereikt van:
- 57 jaar; 10,8 uren per 4 weken
  - 58 jaar; 16,2 uren per 4 weken
  - 59 jaar; 21,6 uren per 4 weken
  - 60 jaar; 27,0 uren per 4 weken
  - 61 jaar; 32,4 uren per 4 weken
  - Opmerking: De senioredagen blijven gelden voor een periode van maximaal 5 jaar te rekenen vanaf 1 januari 2012, **totdat deze specifieke regeling gewijzigd c.q. omgebouwd wordt naar een meer generieke levensfasebewuste regeling.**
- 3.3 De werknemer die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om de in artikel 6.3.2 bedoelde vrije uren op te nemen, dient deze in goed overleg met de werkgever vast te stellen hetzij in diensten, hetzij in uren.
- 3.3.1 Het vaststellen van de in artikel 6.3.2 bedoelde vrije uren dient te geschieden voor de aanvang van elk kalender kwartaal.
- 3.3.2 Als het in artikel 6.3.3.1 gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, vindt vaststelling plaats op de eerste dag van de werkhervatting.
- 3.3.3 Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de

## **Dienstrooster en arbeidsduur (vervolg)**

werkgever de vrije tijd vast, waarbij de wensen van de werknemer zoveel mogelijk in aanmerking worden genomen.

- 3.3.4 Indien voor de aanvang van het kalenderjaar vaststaat dat het dienstverband in het desbetreffende jaar zal worden beëindigd, worden de beschikbare vrije uren bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het fjaar gedurende welk het dienstverband nog voortduurt.
- 3.3.5 In de in artikel 6.3.3.2 bedoelde gevallen worden de beschikbare vrije uren bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende jaar.
- 3.3.6 Vrije uren kunnen uitsluitend in het desbetreffende jaar worden opgenomen.
- 3.3.7 In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde, doch niet opgenomen vrije uren niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde jaar zou kunnen gebeuren.
- 3.3.8 De werknemer die aan deze regeling deelneemt mag geen overwerk verrichten.

## **Funcatiegroepen, salarisschalen/toepassing, prestatie-afhankelijke beloning**

### **Artikel 7**

#### **1. Funcatiegroepen**

- 1.1 De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. Werkgever zal de Ondernemingsraad informeren inzake wijzigingen dienaangaande.
- 1.2 Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De schalen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze overeenkomst.
- 1.3 Iedere werknemer ontvangt bij benoeming en/of wijziging schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, alsmede van de salarisschaal en zijn maandsalaris.

#### **2. Salarisschalen**

De werknemers die de voor hun groep geldende functievolswassenheid hebben bereikt, worden beloond volgens de geldende salarisschaal. Herzieningen kunnen eenmaal per jaar plaatsvinden op 1 januari door toekenning van een beoordelingsafhankelijke verhoging totdat het maximum van hun schaal is bereikt. De beoordelingsregeling en procedure wordt vastgesteld in overleg met de desbetreffende ondernemingsraden conform de WOR.

#### **3. Aanloopschalen**

Werkgever is gerechtigd om werknemers zonder relevante werkervaring te plaatsen in een naast lagere schaal (de aanloopschaal)

- het betreft functies ingeschaald in de functiegroepen 8 en hoger
- er is sprake van een aangepaste functiebeschrijving
- plaatsing in een lagere schaal geschiedt voor een periode van maximaal 1 jaar; na afloop van dit jaar wordt betrokkene geplaatst in de bij de functie behorende schaal. Indien tussentijds een beoordelingsgesprek plaatsvindt waaruit blijkt dat plaatsing in de aanloopschaal niet langer gerechtvaardigd is, wordt betrokkene geplaatst in de bij de functie behorende schaal.



## Funcatiegroepen, salarisschalen/toepassing, prestatie-afhankelijke beloning (vervolg)

### 4. Nulschalen

Werknemers kunnen maximaal 3 jaar ingedeeld worden in de "nulschaal". Deze schaal biedt werknemers een mogelijkheid tot instroom bij de werkgever.

### 5. Salarisherziening

- a. Herziening van het salaris vindt plaats op grond van beoordeling in beginsel éénmaal per jaar op 1 januari.

<i>Beoordeling</i>	<i>Verhoging</i>
Zeer goed (boven de norm)	5,0%
Goed: (op de norm)	3,5%
Matig: (onder de norm / verbetering mogelijk)	1,5%
Onvoldoende: (ver onder de norm / verbetering noodzakelijk)	0%

De verhoging wordt toegepast op het salaris van de werknemer, een en ander totdat het maximum van zijn schaal is bereikt.

- b. Indien indiensttreding plaatsvindt in de periode van 4 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven. Hetzelfde geldt indien plaatsing in de reguliere schaal vanuit de aanloopschaal plaatsvindt in de periode van 4 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum.

## **Functiegroepen, salarisschalen/toepassing, prestatie-afhankelijke beloning (vervolg)**

### **6. Promotie**

- a. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op de dag waarop de promotie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken schalen met-in principe- een maximum van 10% van het feitelijke salaris.
- c. Indien de promotie plaatsvindt in de periode van 3 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven.

### **7. Demotie**

- a. *Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek*  
De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, disfunctioneren, medische redenen of op eigen verzoek, wordt gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de demotie in de lagere functie is geschied. Indien het huidige salaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe salarisschaal, wordt het salaris verlaagd tot het eindsalaris van de nieuwe schaal.
- b. *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden*  
De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt gedemoveerd, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Via herinschaling wordt in principe een salaris toegekend dat gelijk is aan het oude salaris. Echter, indien het eindsalaris van de nieuwe schaal lager is dan het oude salaris, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met de helft van de stijging van het schaalsalaris. Bij herindelings in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

## **Funcatiegroepen, salarisschalen/toepassing, prestatie-afhankelijke beloning (vervolg)**

### **8. Uitvoeringsbepalingen**

Indien een werknemer verwijtbaar afwezig is geweest c.q. onbetaald verlof geniet zal werkgever over de betreffende periode geen salaris uitbetalen.

### **9. Bonusregelingen (Prestatie-afhankelijke beloning)**

Voor bepaalde groepen werknemers en/of functiegroepen zijn of kunnen, na verkregen instemming van de Ondernemingsraad conform artikel 27 WOR prestatie-afhankelijke beloningsvormen (worden) ontwikkeld, waarvan de uitvoering wordt beschreven in een uitvoeringsregeling, die schriftelijk aan de betrokken werknemers wordt bevestigd en uitgereikt.

## **Bijzondere beloningen**

### **Artikel 8 1. Overwerkregeling algemeen**

Alleen werknemers ingeschaald in functiegroep 8 of lager, kunnen in aanmerking komen voor overwerkvergoeding.

- 1.1 Er is uitsluitend sprake van overwerk indien in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster is overschreden.

#### ***Alleen geldend voor VNU Exhibitions Europe en Jaarbeurs Holding***

- 1.2 De compensatie van het overwerk voor wat betreft de normale uren gebeurt bij voorkeur in tijd, de toeslag in geld. Indien de compensatie van de overuren in tijd wordt toegekend zal deze binnen 8 weken na de totstandkoming ervan opgenomen moeten worden. Indien deze termijn wordt overschreden, is het aan werknemer te bepalen of het tegoed aan uren wordt betaald in geld dan wel in vrije tijd.

- 1.3 Indien het door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is overwerkuren binnen de gestelde termijn in vrije tijd te compenseren, worden de overwerkuren op basis van het salaris per uur in geld vergoed. Hierbij wordt rekening gehouden met de toeslagen zoals vermeld in artikel 8.1.4 inzake de vergoeding van overuren.

- 1.4 De overwerkvergoeding bedraagt 150% voor overwerkuren op alle werkdagen (dus ook zon- en feestdagen). Alleen de eerste 2 overwerkuren - direct aansluitend op het dienstrooster - op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 23.00 uur, worden vergoed tegen 125%.

#### ***Alleen geldend voor Jaarbeurs Utrecht***

- 1.5 Indien volgens de jaarurennorm gewerkt wordt, kunnen plusuren gedurende het hele jaar ingeroosterd worden (in tijd voor tijd). Er is sprake van overuren indien na afloop van de referentieperiode volgens artikel 6.2.2 de jaarurennorm van 1872 uren is overschreden. Deze overuren worden vergoed met een toeslag van 50%.

## **Bijzondere beloningen (vervolg)**

### **2. Uitvoeringsbepalingen Jaarbeurs Utrecht**

Buildings (installatietechnicus en engineer elektrotechniek/telematica) en Safety&Traffic (supervisor en coördinatoren); werknemers in bovengenoemde functies ontvangen per daadwerkelijk uitgevoerde storingsdienst/piketdienst een vergoeding van € 128,80 bruto. Deze vergoeding wordt jaarlijks op 1 januari aangepast aan de dan geldende cao-verhoging. Indien de werknemer wordt opgeroepen diensten te verrichten, is sprake van overwerk en geldt de overwerkvergoedingsregeling.

Per oproep worden ten minste 2 uren gerekend. 2 storingsdiensten die met de PC worden verholpen gelden als 1 opkomst.

Een storingsdienst/piketdienst houdt in dat de werknemer zich gedurende zeven dagen aaneengesloten beschikbaar houdt om zodra er storingen zijn gemeld deze op te lossen.

## Zon- en feestdagen

**Artikel 9 1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:**

- Nieuwjaarsdag;
- Tweede Paasdag;
- Koningsdag;
- Hemelvaartsdag;
- Tweede Pinksterdag;
- Eerste Kerstdag;
- Tweede Kerstdag;
- 5 mei in het jubileumjaar.

## Bijzonder verlof

### Artikel 10

#### Bijzonder verlof

In afwijking en met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het bepaalde in 4:1 en 4:2 Wet arbeid en zorg, geldt het volgende.

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 13 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet kan verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het salaris doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren en desgevraagd tegen overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont.
  - 2.1 Bij huwelijk twee werkdagen.
  - 2.2 Bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad één werkdag.
  - 2.3 Bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest en bij een dergelijk huwelijksfeest van bloed- en aanverwanten in de eerste graad één werkdag.
  - 2.4 Bij overlijden van de partner, ouder of kinderen vier werkdagen.
  - 2.5 Bij overlijden van overige bloed- en aanverwanten in de tweede graad ten hoogste één werkdag.
  - 2.6 Bij bevallen van partner, ten hoogste twee werkdagen.
  - 2.7 Bij verhuizing eenmaal per 5 jaar twee werkdagen; deze regeling is van toepassing voor de werknemer die een eigen huishouden voert of gaat voeren.
  - 2.8 Voor het bijwonen van vergaderingen van vakorganisaties als bestuurslid of als officieel afgevaardigde van een afdeling, maximaal vier werkdagen per jaar, voor zover naar het oordeel van de leidinggevende aan wie hij onmiddellijk ondergeschikt is, de dienst zulks toelaat.
  - 2.9 Voor het als lid bijwonen van een vergadering met zijn vakvereniging, maximaal twee maal per jaar twee uur. De vaststelling van deze tijdstippen geschiedt in overleg tussen werkgever en vakverenigingen.

## **Bijzonder verlof (vervolg)**

- 2.10 De werknemer, die lid is van een vakvereniging - voor zover deze als partij ter andere zijde optreedt - mag gedurende ten hoogste 6 dagen per jaar door die vakvereniging georganiseerde bijeenkomsten in het kader van scholing en/of opleiding bijwonen. De werknemer zal zijn voornemen om aan een dergelijke bijeenkomst deel te nemen tijdig aan de werkgever kenbaar maken.



## Vakantiejaar

### Artikel 11 1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

### 2. Duur van de vakantie

De werknemer met een volledig dienstverband heeft per vakantiejaar

- a. een wettelijk recht op vakantie met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt, van vier maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week (144 uur).
- b. naast de vakantierechten genoemd onder 2a recht op 36 uur bovenwettelijke vakantie-uren met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt.

### 3. Berekening aantal vakantie-uren

- 3.1 Recht op vakantie-uren ontstaat onmiddellijk na indiensttreding.  
Bij indiensttreding in de loop van een kalenderjaar zal het aantal vakantie-uren over dat jaar naar evenredigheid worden bepaald.
- 3.2 Een werknemer, die niet het gehele vakantiejaar in dienst is geweest, heeft voor elke maand van het dienstverband recht op 1/12 van deze vakantie, waarbij een dienstverband van 15 dagen of meer als volle maand zal worden gerekend en een dienstverband van minder dan 15 dagen wordt verwaarloosd.
- 3.3 Indien de arbeidsovereenkomst - om welke reden dan ook - in de loop van een kalenderjaar wordt beëindigd, dan zal het loon over de teveel genoten vakantie-uren op het loon over de laatste betalingsperiode van de arbeidsovereenkomst in mindering worden gebracht; te weinig opgenomen vakantie-uren zullen - zo mogelijk - alsnog aan het einde van de arbeidsovereenkomst worden genoten. Indien dit niet mogelijk zou blijken, dan worden de nog niet genoten vakantie-uren in de vorm van een uitkering vergoed ter grootte van het loon over de uren waarop de werknemer nog aanspraak op vakantie heeft.

## Vakantiejaar (vervolg)

### 4. Aaneengesloten vakantie

De aaneengesloten vakantie van drie weken zal na overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met het seizoenspatroon van de bedrijfsactiviteit.

### 5. Niet opgenomen vakantie

De vakantie dient te worden opgenomen gedurende het jaar waarin het recht erop ontstaat. Slechts in uitzonderlijke gevallen, zulks ter beoordeling van de betrokken leidinggevende, kan hiervan worden afgeweken, met dien verstande echter, dat het resterende aantal vakantie-uren vóór 1 april van het daarop volgende jaar dient te worden opgenomen.

De werkgever kan - in overleg met de betrokken werknemer - een regeling treffen voor opname van resterende vakantie-uren. Wettelijke vakantie-uren, vervallen een half jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd tenzij een werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen.

Echter de wettelijke vakantie-uren die opgebouwd worden in 2012 vervallen per 1 juli 2014.

De bovenwettelijke vakantie-uren en alle vakantie-uren opgebouwd voor 1 januari 2012 verjaren uiterlijk 31 december 2016.

### 6. Vakantie en proeftijd

Gedurende de proeftijd kunnen geen vakantie-uren worden opgenomen, behoudens uitzonderingen, zulks ter beoordeling van de werkgever.

### 7. Extra vakantie-uren

De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar 10, 15, 20, 25 of 30 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, verwerft boven de genoemde vakantie-rechten per vakantiejaar recht op respectievelijk 7,2 - 14,4 - 21,6 - 28,8 dan wel 36 extra uren vakantie met behoud van salaris.

### 8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer volledige wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren op. Wanneer de zieke/arbeitsongeschikte werknemer vakantie opneemt, worden de opgenomen vakantie-uren ook afgeschreven.

Indien een werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, kunnen ziektedagen als vakantiedagen worden aangemerkt mits de werknemer daar in voorkomend geval mee instemt.

## Vakantietoeslag

### Artikel 12

#### Vakantietoeslag

12. 1 Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
12. 2 Aan de werknemer, die op 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, wordt uiterlijk op 1 juni van het vakantiejaar, een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van het op dat moment geldende maandsalaris op jaarbasis. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- Gedurende de looptijd van deze cao zal de werkgever in samenspraak met de OR bezien of de uitbetaling van de vakantietoeslag kan worden aangepast (zie bijlage 3).
12. 2.1 De werknemer kan er voor kiezen de vakantietoeslag maandelijks te laten uitkeren door middel van het persoonlijk cao budget
12. 3 De werknemer die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, heeft recht op een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer, wiens arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantiejaar eindigt.

## Arbeidsongeschiktheid

### Artikel 13

#### Arbeidsongeschiktheid

##### 13.1 *Algemene bepaling*

Indien de werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 B.W., de Ziektewet (zoals die luidt vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

##### 13.2 *Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid*

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 B.W. 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
- b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 B.W. ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen.
- c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 B.W. ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.
- d. Perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn werkzaamheden te verrichten worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
- e. De maximering tot 70% van het maandinkomen geldt over het deel van de individuele arbeidsduur dat de werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden kan verrichten.

- 13.3 In afwijking van de in artikel 13.2.c bedoelde maximering tot 70% van het maandinkomen heeft de werknemer over de uren waarin hij werkzaamheden verricht recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

## Arbeidsongeschiktheid (vervolg)

- 13.4 In afwijking van de in artikel 13.2.c bedoelde maximering tot 70% van het maandinkomen heeft de werknemer recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen voor de tijd waarover hij in de in artikel 13.2.c bedoelde periode naar verwachting een uitkering op grond van de inkomensvoorziening duurzaam volledig arbeidsongeschikten (IVA) zal ontvangen.
- 13.5 Zowel de werkgever als de werknemer zullen zich maximaal inspannen voor de uitvoering van het re-integratieplan waaronder wordt verstaan het verrichten van eigen of andere werkzaamheden al dan niet op basis van arbeidstherapie, het volgen van een opleiding of training gericht op re-integratie en/of het zich op een andere manier actief inzetten voor re-integratie. Ook re-integratie bij derden valt hieronder.
- 13.6 De werknemer ontvangt in de periode artikel 13.2.c bij arbeidsongeschiktheid maandelijks een re-integratietoeslag van 5% van het maandinkomen indien is voldaan aan de maximale inspanning.
- 13.7 Na een geslaagde re-integratie in de eigen of andere functie zal de oorspronkelijke arbeidsongeschiktheid geen reden vormen voor ontslag.
- 13.8 Tijdens de periode genoemd onder artikel 13.2.c vindt pensioenopbouw plaats als ware de werknemer volledig arbeidsgeschikt.

## **Uitkering bij overlijden**

### **Artikel 14**

#### **Uitkering bij overlijden**

- 14.1 Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Voor het begrip “nagelaten betrekkingen” wordt de definitie gevolgd van artikel 7:674 lid 3 B.W.
- 14.2 Op de overlijdensuitkering mogen uitkeringen als bedoeld in artikel 7:674 lid 4 B.W. in mindering worden gebracht.
- 14.3 Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan, het laatstelijk genoten maandsalaris vermeerderd met de in artikel 8 bedoelde bijzondere beloningen, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

## **Persoonlijk cao budget**

### **Artikel 15**

#### **Persoonlijk cao budget**

Vanaf 1 januari 2009 kan de werknemer kiezen voor een Persoonlijk cao Budget zoals genoemd in Bijlage 4.



## **Duur van de cao**

### **Artikel 16                      Duur van de cao**

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt op 31 maart 2015 om 24:00 uur.

Indien geen der partijen bij de cao uiterlijk drie maanden voor het eindigen van de duur bij aangetekend schrijven aan de wederpartij heeft opgezegd, wordt de cao geacht telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde

Namens  
Jaarbeurs (Holding) B.V.  
Jaarbeurs Utrecht B.V.  
VNU Exhibitions Europe B.V.

H.W. Broeders  
Algemeen Directeur  
Getekend op: (datum).....

Partijen ter andere zijde

Namens  
FNV Bondgenoten

De Unie

N.Demirtas  
Bestuurder  
Getekend op: (datum).....

R. Castelein  
Voorzitter  
Getekend op: (datum).....

H. ter Halle  
Belangenbehartiger  
Getekend op: (datum).....

## Bijlage 1 Salarisschalen

### Salarisschaal volwassenen maandsalaris 1 oktober 2013 incl. 0,25% verhoging

Tr	Schaal	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
	00															
MI	1.580	1.972	2.007	2.047	2.105	2.196	2.363	2.579	2.863	3.257	3.883	3.923	4.205	4.726	5.242	5.756
MA	1.659	2.273	2.401	2.555	2.736	2.967	3.210	3.512	3.891	4.545	5.347	5.727	6.529	7.336	8.137	8.942

### Salarisschaal volwassenen maandsalaris 1 april 2014 incl. 1,5% verhoging

Tr	Schaal	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
	00															
MI	1.603,70	2.001,58	2.037,11	2.077,71	2.136,58	2.228,94	2.398,45	2.617,69	2.905,95	3.305,86	3.941,25	3.981,85	4.268,08	4.796,89	5.320,63	5.842,34
MA	1.683,89	2.307,10	2.437,02	2.593,33	2.777,04	3.011,51	3.258,15	3.564,68	3.949,37	4.613,18	5.427,21	5.812,91	6.626,94	7.446,04	8.259,06	9.076,13

### Salarisschaal volwassenen maandsalaris 1 januari 2015 incl. 0,5% verhoging

Tr	Schaal	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15
	00															
MI	1.611,72	2.011,59	2.047,29	2.088,09	2.147,26	2.240,08	2.410,44	2.630,77	2.920,47	3.322,38	3.960,95	4.001,75	4.289,42	4.820,87	5.347,23	5.871,55
MA	1.692,30	2.318,63	2.449,20	2.606,29	2.790,93	3.026,56	3.274,44	3.582,50	3.969,11	4.636,24	5.454,34	5.841,97	6.660,07	7.483,27	8.300,35	9.121,51

## Bijlage 2

## Functielijst

**Referentiefuncties en functiegroepindelingen van Jaarbeurs Utrecht, Jaarbeurs Holding en VNU Exhibitions Europe per 1 oktober 2010.**

### **Jaarbeurs Utrecht en Jaarbeurs Holding**

<b>Functienaam</b>	<b>Functiegroep</b>
Telefoniste	4
Receptioniste Medewerker Postzaken	5
Financieel Administratief Medewerker Moodmaker Medewerker Audiovisuele Dienst	6
Installatietechnicus	7
Expo adviser	8
Projectmanager Congressen	8
Operational Controller Accountmanager B&E Projectmanager B&E	9
KAM coördinator	10

### **VNU Exhibitions Europe**

<b>Functienaam</b>	<b>Functiegroep</b>
Receptionist	4
Medewerker Database Management B Medewerker Customer Service Medewerker Front Office	5
Boekhoudkundig medewerker	6
Credit Controller	7
Project Coördinator Research & Development Coördinator Management-Assistente Medewerker Database Management A	8
Sales & Accountmanager	9

Content Coördinator  
Pers Coördinator

Teamleider  
Directiesecretaresse

Hoofd Financiële Administratie

10

## **Bijlage 3      Onderhandelingsresultaatcao Jaarbeurs 2014 - 2015**

Op 25 maart 2014 hebben vakorganisaties en Jaarbeurs na een periode van intensief en constructief overleg, de cao-onderhandelingen afgerond. De onderhandelingen werden gevoerd binnen de context van lastige marktomstandigheden en ingezette veranderingen binnen de organisatie om Jaarbeurs 3.0 te realiseren.

Binnen de bestaande mogelijkheden zijn cao partijen tot het uiterste gegaan om tot een passende uitkomst te komen. Hierdoor kon onderstaand onderhandelingsresultaat worden bereikt. Vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat volgende week (begin week 14) aan hun leden voorleggen.

### **Looptijd**

15 maanden: van 1 januari 2014 tot en met 31 maart 2015

### **Inkomen**

- Per 1 april 2014 een structurele verhoging van 1,5 %
- Per 1 juli 2014 een eenmalige uitkering ter grootte van € 300,- bruto voor de op dat moment in dienst zijnde werknemers (bij een parttime dienstverband een uitkering pro rata)
- Per 1 januari 2015 een structurele verhoging van 0,5%

### **Beoordelingsmatrix**

Mede in het kader van het vergemakkelijken van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden tussen de verschillende organisaties zal vanaf 2014 een beoordelingsmatrix met een 4-puntsschaal ("onvoldoende", "matig", "goed" en "zeer goed") worden toegepast in plaats van de huidige 5-puntsschaal ("uitstekend" vervalt). De percentages zoals aangegeven bij de nu gehanteerde beoordelingen blijven gelijk.

### **Vernieuwing en participatie**

Jaarbeurs gaat verder aan de slag met vernieuwing en harmonisering van arbeidsvoorwaarden door middel van een actief en participatief proces in de loop van het 2<sup>e</sup> kwartaal 2014. Onderwerpen zijn o.a.: de werktijden/flexibilisering van de inzet, de beoordelingsmethodiek, de pensioenregeling en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid binnen kostenneutrale kaders.

Indien beide vakorganisaties actief participeren in dit proces dan kunnen zij per bond tot een bedrag ter grootte van € 7.500,- ex BTW factureren, dan wel 15.000 Euro ex BTW gezamenlijk (op basis van een gespecificeerde factuur van tijdsbesteding) bij Jaarbeurs. Deelname betekent wel een commitment ten aanzien van het doel en proces, maar niet een gebondenheid aan de uitkomsten.

### **Afspraken over werk en banen**

- Overeengekomen is dat Jaarbeurs zich gedurende de cao-periode zal inspannen om, daar waar passend en mogelijk, uitzendkrachten een dienstverband bij Jaarbeurs aan te bieden.

- Partijen hebben afgesproken dat Jaarbeurs per ultimo 2014 tenminste 5 werknemers in dienst zal hebben genomen vanuit diensten die nu worden uitbesteed.
- Jaarbeurs zal alleen uitzendkrachten inlenen via uitzend- of detachering bureaus die zijn aangesloten bij de koepelorganisaties van de uitzendbranche zoals ABU en NBBU.

### **Ontwikkeling en opleiding**

Jaarbeurs en vakorganisaties hechten grote waarde aan blijvende inzetbaarheid en de ontwikkeling van de medewerkers. Partijen hebben in dat verband afgesproken dat Jaarbeurs het ontwikkelings- en scholingsbeleid om de blijvende inzetbaarheid van medewerkers voor huidige en toekomstige functies te realiseren, op intensieve wijze zal voortzetten.

### **Pensioen**

- Partijen hebben afgesproken dat de pensioenrichtleeftijd vanaf 1 januari 2014 67 jaar is, onder toepassing van het - binnen het fiscale kader passende - opbouwpercentage van 1,75%.  
Dit betekent dat de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2014 plaatsvindt op basis van een toekomstige pensioenleeftijd van 67 jaar. Ook de AOW leeftijd gaat de komende jaren gefaseerd naar 67 jaar.
- Partijen hebben verder afgesproken dat een nieuwe pensioenregeling (vanaf 1 januari 2015) ook de mogelijkheid zal dienen te bieden voor deeltijdpensionering.

Aldus overeengekomen en getekend,  
Utrecht, 25 maart 2014

Namens Jaarbeurs (Holding) BV, Jaarbeurs Utrecht BV  
en VNU Exhibitions Europe  
H. Broeders

Namens FNV Bondgenoten  
N. Demirtas

Namens De Unie  
H. ter Halle

**NB. Aanvullend op dit onderhandelingsresultaat hebben cao-partijen afgesproken dat de werkgeversbijdrageregeling (AWVN) wordt gecontinueerd.**

## **Bijlage 4**

### **Persoonlijk cao Budget**

De werknemer heeft vanaf 1 januari 2009 maandelijks recht op een toeslag cao Budget. Dit budget bedraagt 10,7% (met ingang van 1 januari 2012) van het bruto maandsalaris.

Het Persoonlijk cao Budget bestaat uit:

- maandelijks uitkering van het vakantiegeld van 8%
- bovenwettelijke vakantiedagen: de waarde van een dag wordt gesteld op 0,4%; totaal 2%  
een vervangingswaarde van totaal 0,7% bestaande uit 0,3% voor het gedeeltelijk afschaffen van het bijzonder verlof (artikel 10) en 0,4% voor het vervallen van Goede Vrijdag als bijzondere feestdag