

CAO ARCADIS

1 april 2017 – 1 april 2018



HOOFDSTUK	I	Algemeen	8
ARTIKEL	1	OVERLEGSTRUCTUUR	8
		1. Collectieve arbeidsovereenkomst	8
		2. Decentrale afspraken	8
ARTIKEL	2	WERKINGSSFEER	8
		1. Werkgever	8
		2. Medewerker	8
ARTIKEL	3	ALGEMENE DEFINITIES EN GEHANTEERDE AFKORTINGEN	8
ARTIKEL	4	BRUTO BEDRAGEN/ GEVOLGEN VAN WETGEVING	9
ARTIKEL	5	ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN PARTIJEN	9
		1. Nakoming cao	9
		2. Periodiek overleg	9
ARTIKEL	6	ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN WERKGEVER	9
		1. Arcadis General Business Principles	9
		2. Individuele arbeidsovereenkomst	9
		3. Uitreiking cao	10
		4. Fusie en reorganisatie	10
ARTIKEL	7	ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN MEDEWERKER	10
		1. Arcadis General Business Principles	10
		2. Geheimhouding	10
		3. Publicaties en intellectueel eigendom	10
		4. Nevenwerkzaamheden	11
		5. Concurrentiebeding	11
		6. Relatiebeding	11
		7. Software	11
		8. Klachtenregeling	11
ARTIKEL	8	INDIENSTNEMING EN ONTSLAG	11
		1. Aard van het dienstverband	11
		2. Proeftijd	11
		3. Beëindiging van het dienstverband	12
		4. Uitzending buitenland	12
ARTIKEL	9	GEWETENSBEZWAREN	12
		1. Aanpassing arbeidstijden	12
		2. Conflictsituatie	12
		3. Geen ontslag bij weigering	12
HOOFDSTUK	II	Arbeidsduur	13
ARTIKEL	10	ARBEIDSTIJD	13
ARTIKEL	11	ARBEID OP ZATER-, ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN	13
ARTIKEL	12	VAKANTIE-/VERLOFREGELING	14
ARTIKEL	13	DEELTIJD	15
ARTIKEL	14	VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS	16
ARTIKEL	15	VERLOF ALS BEDOELD IN DE WET ARBEID EN ZORG	16
ARTIKEL	16	PENSIOENVOORBEREIDENDE ARBEIDSDUURVERKORTING (PVA)	17
ARTIKEL	17	LOOPBAANONDERBREKING	18
HOOFDSTUK	III	Beloning	19
ARTIKEL	18	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	19
ARTIKEL	19	TIJDELIJKE PLAATSING IN LAGERE SCHAAL	20
ARTIKEL	20	JAARLIJKSE VERHOGING	21
ARTIKEL	21	PROMOTIE	21
ARTIKEL	22	DEMOTIE	22
ARTIKEL	23	OVERWERK	22
ARTIKEL	24	GRATIFICATIE	22
ARTIKEL	25	TIJDELIJKE WAARNEMING	23

ARTIKEL	26	VAKANTIEBIJSLAG	23
ARTIKEL	27	RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING 2017	24
HOOFDSTUK	IV	Employability	25
ARTIKEL	28	SOCIAAL BELEIDSKADER	25
		1. Continu investeren in ontwikkeling	25
		2. Loopbaanscan	25
		3. Aanpassing van de inzet in bijzondere situaties	26
		4. Diversiteitbeleid	26
		5. Sociaal plan	26
ARTIKEL	29	MOBILITEIT TEN AANZIEN VAN DE WERKPLEK	27
		1. Definities	27
		2. Regeling bij detachering	27
		3. Regeling bij overplaatsing	27
		4. Regeling bij uitzending	27
HOOFDSTUK	V	Onkosten-regelingen/ voorzieningen	28
ARTIKEL	30	STUDIEKOSTENREGELING	28
ARTIKEL	31	EXAMENVERLOF	28
ARTIKEL	32	VERGOEDING VERHUISKOSTEN/HERINRICHTINGSKOSTEN	28
ARTIKEL	33	LEVENSLOOPREGELING	29
ARTIKEL	34	ZORGVERZEKERING	29
ARTIKEL	35	JUBILEUMUITKERING	29
ARTIKEL	36	VERGOEDING TELECOMMUNICATIEKOSTEN	30
ARTIKEL	37	MOBILITEITSREGELING	30
ARTIKEL	38	PRIVÉVERZEKERINGEN	30
HOOFDSTUK	VI	Sociale zekerheid en pensioenen	31
ARTIKEL	39	MEDISCH ONDERZOEK	31
ARTIKEL	40	SALARISDOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	31
ARTIKEL	41	GARANTIEREGELING BIJ EXTERNE RE-INTEGRATIE	32
ARTIKEL	42	WAOWIA	33
ARTIKEL	43	WAO-WIA-EXCEDENTPENSIOEN	33
ARTIKEL	44	AANVULLING IN GEVAL VAN MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID (BIJ WIA)	34
ARTIKEL	45	WAO-HIAATPENSIOEN	35
ARTIKEL	46	VERZEKERING TEGEN EEN WGA-VERVOLGHIAAT	35
ARTIKEL	47	ANW-HIAATPENSIOEN	38
ARTIKEL	48	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	39
ARTIKEL	49	COLLECTIEVE ONGEVALLenVERZEKERING	39
ARTIKEL	50	OUDERDOMSPENSIOEN/NABESTAANDENPENSIOEN	40
HOOFDSTUK	VII	Keuzemogelijkheden	43
ARTIKEL	51	ALGEMEEN	43
ARTIKEL	52	BRONNEN EN DOELen	43
ARTIKEL	53	WAARDE VAN EEN DAG	43
ARTIKEL	54	PROCEDURELE ZAKen	44
ARTIKEL	55	HERZIENING KEUZES	44
HOOFDSTUK	VIII	Diversen	45
ARTIKEL	56	VAKBONDSFACILITEITen	45
ARTIKEL	57	LOOPTIJD VAN DE CAO	46
BIJLAGE	1	STUDIEKOSTENREGELING	47
BIJLAGE	2	SUPPLEMENT OP DEZECAO IN VERBAND MET HET VERVALLEN VAN DE CAOCTW	49
BIJLAGE	3	OVERGANGSREGELINGen EN OVERIGE AFSPRAKEN	53
BIJLAGE	4	BEZWAAR- EN BEROEPS- PROCEDURE FUNCTIEWAARDERING	54
BIJLAGE	5	KLACHTENREGELING	56
		PROTOCOL BIJ DEZECAO	57

TUSSEN DE ONDERGETEKENDEN:

Arcadis Nederland B.V., ten deze tevens handelend namens

- Arcadis NV
- Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland
- Vereniging KNHM

aan de ene zijde

EN:

FNV
CNV Vakmensen
De Unie

elk als partij aan de andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I ALGEMEEN

ARTIKEL 1 OVERLEGSTRUCTUUR

1. Collectieve arbeidsovereenkomst

Arcadis Nederland BV en de betrokken vakorganisaties zijn op centraal niveau deze cao overeengekomen voor de in artikel 2 genoemde werkgevers en medewerkers. De cao is het kader voor het geheel van arbeidsvoorwaarden en bevat bepalingen die:

- directe werking hebben in individuele arbeidsovereenkomsten zonder dat een nadere regeling is vereist; of
- een basiskarakter hebben en als zodanig directe werking hebben in individuele arbeidsovereenkomsten, doch decentraal nadere uitwerking behoeven; of
- uitsluitend bepalen dat decentraal een regeling kan worden getroffen.

2. Decentrale afspraken

De in artikel 2 genoemde werkgevers kunnen op decentraal niveau met de (centrale) ondernemingsraad nadere regelingen overeenkomen binnen het kader van de bepalingen van de cao. (De)centraal overleg binnen het kader van de cao vindt plaats op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Aldus tot stand gekomen regelingen worden geacht onderdeel uit te maken van de cao en hebben derhalve dezelfde rechtskracht en dus ook directe werking in individuele arbeidsovereenkomsten. De (de)centrale gemaakte afspraken worden op centraal niveau door cao-partijen getoetst.

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER

1. Werkgever

De cao is van toepassing op de volgende werkgevers:

- Arcadis Nederland BV
- Arcadis NV
- Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland
- Vereniging KNHM

2. Medewerker

De cao is van toepassing op de medewerker (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van één van de in lid 1 genoemde werkgevers.

Met medewerkers, zoals leden van het managementteam, met een salarisoniveau boven salarisschaal L (zie hoofdstuk III) kunnen van deze cao afwijkende individuele afspraken gemaakt worden.

De cao is niet van toepassing op de medewerker die valt onder de werkingssfeer van de CAO Bouw.

ARTIKEL 3 ALGEMENE DEFINITIES EN GEHANTEERDE AFKORTINGEN

In de cao wordt verstaan onder:

ANW	Algemene nabestaandenwet
Arbo-wet	Arbidsomstandighedenwet
Arcadis	De werkgevers zoals benoemd in artikel 2 lid 1
BW	Burgerlijk Wetboek
Doorbetaald verlof	Recht op verlof met behoud van salaris, als bedoeld in de Wet arbeid en zorg
HRM	De afdeling Human Resource Management van Arcadis Nederland
HRS	De afdeling Human Resource Services van Arcadis Nederland
Maandsalaris	Het overeengekomen bruto salaris per maand exclusief vakantiebijslag
Maandinkomen	Het inkomen dat de medewerker ontvangt (inclusief toeslagen en eventuele tussentijdse verhogingen), onder aftrek van de normale inhoudingen

Maximum dagloon	Het in het “Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen” opgenomen maximum dagloon (per 1-1-2017: € 205,77 bruto inclusief vakantiebijslag)
Onbetaald verlof	Recht op verlof zonder behoud van salaris, als bedoeld in de Wet arbeid en zorg.
SPAN	Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland
WAZO	Wet arbeid en zorg
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wfw	Wet flexibel werken
WGBL	Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen <i>Regeling WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten</i> <i>Regeling IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten</i>
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WWZ	Wet werk en zekerheid (per 1 januari 2015 van toepassing)
ZW	Ziektewet

ARTIKEL 4 BRUTO BEDRAGEN/ GEVOLGEN VAN WETGEVING

Alle bedragen in deze cao zijn bruto, tenzij anders vermeld. Er zal rekening worden gehouden met eventuele van toepassing zijnde fiscale vrijstellingen¹.

De bepalingen in deze cao zijn gebaseerd op de (fiscale) wetgeving die geldig was - en gerechtelijke uitspraken die bekend waren - op het moment van afsluiten van deze cao. Wijzigingen in de (fiscale) wetgeving of nieuwe gerechtelijke uitspraken kunnen aanleiding geven tot (tussentijdse) aanpassingen in de toepassing van deze bepalingen. Die aanpassingen zullen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid worden doorgevoerd (zie ook artikel 5 lid 2) en tevoren met cao-partijen worden afgestemd.

ARTIKEL 5 ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN PARTIJEN

1. Nakoming cao

Partijen bij de cao zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt gedurende de looptijd wijziging te brengen in deze cao.

2. Periodiek overleg

Partijen bij de cao zullen in beginsel halfjaarlijks informatief overleg plegen over de algemene gang van zaken bij de werkgever.

ARTIKEL 6 ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN WERKGEVER

1. Arcadis General Business Principles

Bij Arcadis hebben we onze missie als volgt gedefinieerd:

Onze missie is het creëren van hoogwaardige en duurzame resultaten voor onze klanten in de bebouwde en natuurlijke leefomgeving. Bij de vervulling van deze missie houden wij ons als mondiaal bedrijf bij alles wat we doen aan vier kernwaarden: integriteit, klantgerichtheid, samenwerking en duurzaamheid.

Arcadis heeft de toelichting op haar missie en de bijbehorende 4 kernwaarden ondergebracht in de Arcadis General Business Principles (“AGBP”).

2. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever dient met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin de cao integraal van toepassing wordt verklaard. In de individuele arbeidsovereenkomst worden ten minste de volgende zaken benoemd: datum indiensttreding, overeengekomen arbeidsduur, het soort dienstverband, de functie, de standplaats, het bruto (fulltime) maandsalaris, de eventuele vaste onkostenvergoeding en de eventuele reiskostenvergoeding woon-werkverkeer c.q. het als een expliciete arbeidsvoorwaarde beschikbaar zijn van een leaseauto

¹ N.B.: Sommige bedragen kunnen dus netto worden uitbetaald; andere niet. De werkgever, i.c. de Personeels- en Salaris- administratie, verstrekt desgevraagd hierover actuele informatie.

3. Uitreiking cao

De werkgever dient bij het aangaan van het dienstverband aan de medewerker een exemplaar van de cao (op papier dan wel in de vorm van een elektronisch document dat door de deelnemer op papier kan worden afgedrukt), en daarna van de wijzigingen daarin, uit te reiken².

4. Fusie en reorganisatie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, de WOR en de Wet melding collectief ontslag, dient de werkgever indien hij overweegt:

- een fusie aan te gaan, dan wel
 - een bedrijfssonderdeel te sluiten, dan wel
 - een belangrijke reorganisatie te treffen (als nader gedefinieerd in artikel 25 van de WOR),
- hierbij de sociale gevolgen te betrekken overeenkomstig het tussen partijen bij de cao overeengekomen sociaal beleidskader, zoals opgenomen in artikel 29. Onder sociale gevolgen wordt ook bedoeld de verplaatsing van medewerkers van de ene vestigingsplaats naar een andere vestigingsplaats.

Uitgangspunt is dat de werkgever overleg voert met de vakorganisaties indien sprake is van arbeidsvoorwaardelijke consequenties voor 10 of meer medewerkers.

De werkgever licht de bij de cao betrokken vakorganisaties, de (centrale) ondernemingsraad en de betrokken medewerkers zo spoedig mogelijk in omtrent de overwogen maatregelen.

ARTIKEL 7 ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN MEDEWERKER

1. Arcadis General Business Principles

Integriteit is één van de kernwaarden van Arcadis. Het doel van de Arcadis General Business Principles (AGBP) is om ons streven naar integriteit verder te ontwikkelen. De AGBP geeft richting aan onze bedrijfsbesluiten en handelingen en is van toepassing op bedrijfsactiviteiten en op het gedrag van de individuele medewerkers tijdens de uitvoering van onze dagelijkse werkzaamheden. Er staat in beschreven aan welke verantwoordelijkheden we ons willen houden. Arcadis hecht grote waarde aan het zorgvuldig omgaan met onze verantwoordelijkheden en het handelen conform de AGBP. De AGBP is voor alle medewerkers beschikbaar via het [intranet](#), Enabling work – Integrity and compliance – About Integrity and Compliance at Arcadis.

2. Geheimhouding

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de medewerker zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop hem deze ter kennis zijn gekomen. De medewerker is tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerven van opdrachten met cliënten is overeengekomen, voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de medewerker heeft meegedeeld.

Voorts verplicht de medewerker zich om bij het einde van het dienstverband alle in zijn bezit zijnde documenten/programmatuur, aantekeningen en andere gegevens betreffende de werkgever en de met deze laatste verbonden ondernemingen direct aan de werkgever ter beschikking te stellen.

Bij overtreding van bovengenoemde geboden is medewerker aansprakelijk voor de ontstane schade.

3. Publicaties en intellectueel eigendom

De medewerker zal, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, ervaringen en onderzoeken die in verband staan met zijn werkzaamheden in het kader van het dienstverband niet publiceren zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.

De medewerker draagt alle eventueel ontstane intellectuele eigendommen, waaronder met name het auteursrecht en octrooirecht, voortvloeiend uit werkzaamheden of vindingen in het kader van het dienstverband, bij voorbaat over aan de werkgever.

Uitsluitend de werkgever kan schriftelijk ontheffing verlenen van deze verplichting.

Bij overtreding van bovengenoemde geboden is medewerker aansprakelijk voor de ontstane schade.

² De actuele versie van deze cao is te vinden op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits – CAO & Belonen.

4. Nevenwerkzaamheden

De medewerker die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten, al dan niet voor eigen rekening, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, dient dit vooraf te melden aan de werkgever. Indien de nevenwerkzaamheden, naar het oordeel van de werkgever, schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, is hij bevoegd de nevenwerkzaamheden te verbieden.

De werkgever zal dit schriftelijk en gemotiveerd meedelen aan de medewerker.

Bij overtreding van bovengenoemde geboden is medewerker aansprakelijk voor de ontstane schade. De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van verboden nevenwerkzaamheden, verliest iedere aanspraak op het bovenwettelijke deel van de salarisdoorbetaling en op aanvullingen op de wettelijke uitkeringen op grond van arbeidsongeschiktheid.

5. Concurrentiebeding

Met de individuele medewerker kan in aanvulling op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een concurrentiebeding worden overeengekomen.

6. Relatiebeding

In de individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een relatiebeding worden opgenomen.

7. Software

Het is de medewerker niet toegestaan computerprogramma's en softwareontwikkelingsprogramma's van de werkgever geheel of gedeeltelijk te (doen) kopiëren voor gebruik buiten de vestigingen van de werkgever, tenzij daarvoor uitdrukkelijk door de werkgever schriftelijk toestemming is verleend.

De medewerker is verplicht alles te doen wat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt om te voorkomen dat derden de gelegenheid hebben computerprogramma's en softwareontwikkelingsprogramma's van de werkgever geheel of gedeeltelijk te kopiëren dan wel daaraan gegevens te ontfemen. Het is de medewerker niet toegestaan computerprogramma's in het systeem in te voeren, tenzij daarvoor toestemming is verkregen van de werkgever.

8. Klachtenregeling

Er geldt een algemene klachtenregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage 5 van deze cao.

In afwijking van deze algemene klachtenregeling geldt voor klachten die verband houden met deze cao dat deze worden behandeld door een paritaire klachtencommissie bestaande uit vier personen. Twee leden worden aangewezen door de werkgever, een lid wordt aangewezen door de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland en een lid door de vakorganisaties. Een meerderheidsadvies van de klachtencommissie is bindend voor de werkgever. Voor het overige geldt de procedure zoals beschreven in artikel 2 tot en met 5 van bijlage 5, waarbij voor "werkgever" gelezen moet worden "klachtencommissie".

ARTIKEL 8 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd. Indien deze vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

In afwijking van de bepalingen van het BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht in een vergelijkbare functie bij de werkgever heeft gewerkt, dat de arbeidsovereenkomst(en) in die periode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt. Dit geldt indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de overeenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de in het BW bedoelde tijdstermijn van twee jaar niet overschreden wordt respectievelijk doortelt.

2. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd geldt:

- Bij een dienstverband langer dan 6 maanden geldt een proeftijd van 2 maanden
- Bij een dienstverband van 6 maanden of korter geldt geen proeftijd

3. Beëindiging van het dienstverband

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW³, met dien verstande dat:

- Het dienstverband eindigt op de dag waarop de medewerker de AOW-leeftijd bereikt, of zoveel eerder als de medewerker zijn pensioendatum wil vervroegen – naar keuze van de medewerker binnen de grenzen van de pensioenregeling.
- In geval van keuze door de medewerker voor een deeltijdpensioen (als nader beschreven in de pensioenregeling) het dienstverband gedeeltelijk eindigt voor het gedeelte waarvoor het deeltijdpensioen ingaat;
- De werkgever een ontslagprocedure wegens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet eerder zal starten dan 104 weken na de eerste ziekte dag.

4. Uitzending buitenland

In geval van uitzending naar het buitenland geldt – in afwijking van artikel 7:668a BW – dat een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht de standplaats bij het aangaan van die overeenkomst, eindigt met inachtneming van de aanzegtermijn en dat deze arbeidsovereenkomst dus niet na een periode van 2 jaar of na 3 opeenvolgende overeenkomsten automatisch geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL 9 GEWETENSBEZWAREN

1. Aanpassing arbeidstijden

Aan de medewerker die gewetensbezwaren kenbaar maakt tegen werken op dagen, waarop volgens de leer van de door hem beleden en algemeen erkende godsdienst geen arbeid behoort te worden verricht, zal de mogelijkheid worden geboden tot overleg over aanpassing van zijn arbeidstijden, voor zover de bedrijfsvoering dit mogelijk maakt. Eventueel benodigde vrije tijd wordt ten laste gebracht van het verlofsaldo of als onbetaald verlof toegekend.

2. Conflictsituatie

Partijen bij de cao erkennen dat een medewerker die gewetensbezwaren heeft ten aanzien van zijn werk, of een onderdeel daarvan, zich in een ernstige persoonlijke conflictsituatie bevindt, waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid bij hem op onoverkomelijke bezwaren kan stuiten. In een dergelijke situatie geldt het navolgende:

- De medewerker zal de direct leidinggevende schriftelijk en gemotiveerd van zijn gewetensbezwaren in kennis stellen en de daaraan zijns inziens verbonden consequenties met betrekking tot zijn functie-uitoefening aangeven.
- De direct leidinggevende zal een ernstig gewetensbezwaar van de medewerker eerbiedigen door - voor zover in redelijkheid mogelijk - aan de betrokken medewerkers vervangende gelijkwaardige arbeid aan te bieden.
- De medewerker, die zich op een ernstig gewetensbezwaar beroept, zal de hem door de direct leidinggevende aangeboden vervangende gelijkwaardige arbeid aanvaarden.
- De medewerker die wegens een ernstig gewetensbezwaar een opdracht weigert uit te voeren, zal de eventueel uit deze weigering voortvloeiende schade naar vermogen beperken.

3. Geen ontslag bij weigering

Ingeval een medewerker op grond van ernstige gewetensbezwaren incidenteel arbeid weigert, zal niet om die reden tot ontslag worden overgegaan noch de dienstbetrekking worden beëindigd. Het loon zal over deze incidentele periode dat geen arbeid is verricht aan de medewerker worden doorbetaald.

³ Dat betekent dat opzegging altijd geschiedt tegen het eind van de maand (bijvoorbeeld: een medewerker zegt op 12 april van enig kalenderjaar zijn dienstverband op. Met inachtneming van de opzegtermijn van 1 maand zal zijn dienstverband eindigen per 1 juni van dat kalenderjaar).

HOOFDSTUK II ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 10 ARBEIDSTIJD

1. Normale arbeidstijd

De normale arbeidstijd is bij een fulltime dienstverband 40 uren per week.

In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kan een arbeidstijdenregeling worden getroffen binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet. Deze regeling is beschikbaar op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits – Arbeidstijden en Verlof.

2. Consignatiediensten

In overleg met de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland is een regeling voor consignatiediensten getroffen. Deze regeling is beschikbaar op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits – Arbeidstijden en Verlof - Arbeidstijdenregeling.

3. Onregelmatig werk

In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kan een regeling voor onregelmatige diensten of verschoven uren (inclusief beloning) getroffen worden. Deze regeling is beschikbaar op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits – Arbeidstijden en Verlof - Arbeidstijdenregeling.

ARTIKEL 11 ARBEID OP ZATER-, ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN

Op zaterdagen en zondagen wordt, behoudens overwerk of tenzij anders overeengekomen, geen arbeid verricht. Hetzelfde geldt voor de algemeen erkende feestdagen, te weten:

- Nieuwjaarsdag
- 2^e Paasdag
- Koningsdag
- De jaarlijkse Nationale Bevrijdingsdag (5 mei)
- Hemelvaartsdag
- 2^e Pinksterdag
- 1^e Kerstdag
- 2^e Kerstdag.

Indien niet wordt gewerkt op een feestdag die in de periode van maandag tot en met vrijdag valt, wordt het salaris over die feestdag normaal doorbetaald, voor zover er op die feestdag door de medewerker normaliter gewerkt zou worden.

Een feestdag die valt op een parttimedag (artikel 13), een ouderschapsverlofdag (artikel 15) of een PVA-dag (artikel 16) dan wel een dag waarop de medewerker wegens ziekte geen arbeid kan verrichten, leidt niet tot compensatie in de vorm van (extra/vervangende) verlofuren.

ARTIKEL 12 VAKANTIE-/VERLOFREGELING**1. Verlofuren voor medewerkers die op 31 december 2006⁴ in dienst waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven**

Het aantal verlofuren per kalenderjaar waarop de medewerker recht heeft bij een voltijds dienstverband bedraagt voor de medewerker 160 wettelijke verlofuren aangevuld met bovenwettelijke uren wanneer

- geboren in 1962 of later: 80 uur
- geboren in 1957 t/m 1961: 88 uur
- geboren in 1952 t/m 1956: 96 uur
- geboren in 1951: 112 uur

2. Verlofuren voor medewerkers die vanaf 1 januari 2007⁵ (opnieuw) in dienst zijn gekomen

Elke medewerker heeft per kalenderjaar bij een voltijds dienstverband recht op 160 wettelijke verlofuren en 80 bovenwettelijke verlofuren.

3. Evenredige vermindering

Indien het dienstverband in de loop van een kalenderjaar begint of eindigt wordt het aantal verlofuren voor dat kalenderjaar naar rato van de duur van het dienstverband in dat jaar verminderd en op hele uren afgerond.

4. Opname bij uitdiensttreding

De medewerker die uit dienst gaat, dient in overleg met de werkgever:

- ofwel het resterende saldo verlofuren zodanig op te nemen, dat de laatste verlofdag samenvalt met de laatste dag van de dienstbetrekking;
- ofwel het na de laatste dag van de dienstbetrekking resterende saldo verlofuren te laten uitbetalen volgens de wettelijke bepalingen.

In geval er meer verlof opgenomen blijkt dan er aan verlofuren is toegekend, wordt het teveel aan opgenomen verlofuren met de medewerker verrekend.

5. Verlof gedeeltelijk arbeidsongeschikt na loondoorbetalingsverplichting

De medewerker die langer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is dan de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 104 weken, verwerft na de loondoorbetalingsverplichting verlofrechten naar rato van werken.

6. Procedurele bepalingen

Het is voor zowel de medewerker als ook de werkgever van belang dat medewerkers voldoende rust nemen. Ter bescherming van de medewerker kan het wenselijk zijn om - zo veel als mogelijk in overleg met de medewerker - bepaalde periodes aan te wijzen voor opname van verlof.

Daarnaast is van belang dat het recht op verlof niet vervalt of verjaart. Het recht op verlof vervalt of verjaart als dat niet binnen de wettelijke termijnen is opgenomen.

Het is de uitdrukkelijke eigen verantwoordelijkheid van de medewerker het toegekende verlof tijdig op te nemen dan wel het bovenwettelijke⁶ verlof te laten uitbetalen, maar ook op de werkgever rust de zorgplicht om bijvoorbeeld een stuwmeer aan niet opgenomen verlofuren te voorkomen.

⁴ Voor medewerkers van oud-Alkyon geldt in plaats van 31 december 2006: 31 december 2008.

Voor medewerkers van oud-PRC geldt dat, ongeacht het geboortjaar, geen vermeerdering van verlofuren plaatsvindt boven de 160 wettelijke en 80 bovenwettelijke verlofuren, tenzij anders is overeengekomen.

⁵ Voor medewerkers van oud-Alkyon geldt in plaats van 1 januari 2007: 1 januari 2009.

⁶ Het wettelijke aantal verlofuren is 160 uur bij een fulltime dienstverband (20 dagen). Alle op het lopende jaar betrekking hebbende verlofuren daarboven zijn bovenwettelijke uren

Indien na afloop van het kalenderjaar het totale saldo aan niet opgenomen verlofuren meer dan 160 uur is (bij een voltijds dienstverband; naar rato bij een deeltijddienstverband) kan de werkgever, in overleg met de medewerker, besluiten tot uitbetaling aan de individuele medewerker van de in het afgelopen jaar niet opgenomen verlofuren. Werkgever en medewerker overleggen daarover bijvoorbeeld tijdens de evaluatie van de performance (de beoordeling) van de medewerker, waarna de werkgever direct na afsluiting van het kalenderjaar een finaal besluit neemt over de uitvoering van de gemaakte afspraak.

De eventuele uitbetaling van verlofuren vindt plaats met de salarisbetaling van de eerstvolgende maand en betreft ten hoogste het aantal bovenwettelijke verlofuren dat in het afgelopen jaar is toegekend. Uitbetaling vindt plaats op basis van de in artikel 53 genoemde waarde van een dag, echter gebaseerd op het maandsalaris van december van het afgelopen jaar.

In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kunnen verdere procedurele en uitvoeringsbepalingen worden vastgesteld over het opnemen van verlof.

7. Verplicht verlof

Indien sprake is van in overleg met de (centrale) ondernemingsraad vastgesteld verplicht verlof (collectieve bedrijfssluiting), dan leidt eventuele ziekte van een medewerker op die dagen niet tot compensatie in de vorm van (extra/vervangende) verlof. Dit geldt niet voor een medewerker die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet.

8. Verlof opgebouwd bij vorige werkgever

De medewerker kan op verzoek een recht op verlof dat bij een vorige werkgever in de laatste 12 maanden van het vorige dienstverband is opgebouwd en dat niet is opgenomen (maar door de vorige werkgever is uitbetaald), alsnog gedurende het eerste jaar van zijn dienstverband in de vorm van onbetaald verlof opnemen. De wens daartoe dient door de medewerker vóór het aangaan van het dienstverband schriftelijk bij de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

ARTIKEL 13 DEELTIJD

1. Definitie deeltijdwerker

Onder deeltijdwerker wordt verstaan de medewerker met een wekelijkse contractuele arbeidsduur van minder dan 40 uur.

2. Aanpassing arbeidsduur

De medewerker die minimaal een half jaar (26 weken) in dienst is, kan werkgever verzoeken om minder of meer uren per week te gaan werken, waarbij de bepalingen van de Wet flexibel werken gelden.

3. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Voor deeltijdwerkers gelden alle arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidsduur met uitzondering van:

- de studiekostenregeling (zie bijlage 1);
- de vergoeding verhuiskosten/herinrichtingskosten bij verhuizing op last van de werkgever (zie artikel 32);

4. Meeruren

Wanneer de deeltijdwerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar blijft binnen het dienstrooster van de voltijd medewerker, worden deze meeruren uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van 20% van het uurloon (uurloon in dit verband: 0,6% van het fulltime maandsalaris), tenzij sprake is van compensatie in de vorm van "tijd-voor-tijd"⁷.

⁷ Meeruren kunnen alleen gemaakt worden door parttimers door middel van het vullen van de parttime werkweek tot de omvang van een normale werkweek. De 20% is een compensatie voor vakantiebijslag (8%) en opbouw van verlof (30 dagen op 261 SV-dagen = 11,5%). De rekensom $1,08 \times 1,115 = 1,2042$ leidt tot de genoemde 20%.

ARTIKEL 14 VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS**1. Doorbetaald verlof**

De medewerker kan verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de medewerker zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken de werkgever van het verzuim in kennis stelt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Het recht bestaat in ieder geval:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind van de medewerker;
- b. gedurende twee dagen bij overlijden van een ouder of schoonouder;
- c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de medewerker of de grootouder van de partner van de medewerker, almede één dag op de dag van de begrafenis/crematie van een huisgenoot, kleinkind, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzus van de medewerker.

Bij sub a, b en c geldt dat de werkgever de mogelijkheid heeft om het aantal dagen uit te breiden (met of zonder behoud van salaris) al naar gelang de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

- d. gedurende de dag van ondertrouw van de medewerker en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk (te weten de dag van het huwelijk en de daarop volgende eerste werkdag). In geval van zowel een partnerregistratie als een later huwelijk (of omgekeerd) met dezelfde partner bestaat dat recht naar keuze voor ofwel de partnerregistratie ofwel het huwelijk;
- e. gedurende de bevalling van de partner;
- f. gedurende de dag van het huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zus, ouder en schoonouder, zwager en schoonzus;
- g. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker;
- h. gedurende de dag van de viering van het 25- en 40-, 50-, 60- (en zo voorts) huwelijksfeest van de (schoon)ouders of (schoon)grootouders van de medewerker;
- i. gedurende de dag van de viering van het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de medewerker;
- j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur per keer voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de medewerker kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.

2. Definitie partner

Onder partner wordt verstaan de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner en de partner niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de medewerker samenleeft op éénzelfde adres en als zodanig blijkt het bevolkingsregister (gedurende tenminste zes maanden) staat ingeschreven.

Onder schoonfamilie wordt verstaan de familie van de partner zoals in dit artikel gedefinieerd.

ARTIKEL 15 VERLOF ALS BEDOELD IN DE WET ARBEID EN ZORG

De medewerker kan aanspraak maken op de navolgende in de Wet arbeid en zorg bedoelde verlofvormen:

- a. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (doorbetaald verlof; standaard 16 weken). Sinds 1 januari 2015 kan na 6 weken bevallingsverlof het restant gespreid over een periode van maximaal 30 weken worden opgenomen.
- b. Kraamverlof voor de partner⁸ (doorbetaald verlof; vijf werkdagen. Dit is dus naast het in artikel 14 aangegeven verlof gedurende de bevalling van de partner).
- c. Adoptieverlof (tot maximaal het maximum dagloon doorbetaald verlof; vier kalenderweken).
- d. Ouderschapsverlof (onbetaald verlof; maximaal 26 maal de overeengekomen arbeidsduur per week).
- e. Calamiteitenverlof (doorbetaald verlof; naar billijkheid).
- f. Kortdurend zorgverlof (voor 70% tot maximaal 70% van het maximum dagloon doorbetaald verlof; maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur gedurende een periode van maximaal 12 maanden).

⁸ Voor definitie 'partner' zie artikel 14 lid 2

- g. Langdurend zorgverlof (onbetaald verlof, maximaal zes maal de overeengekomen arbeidsduur per week gedurende een periode van maximaal 12 maanden door medewerker zelf te bepalen hoe hij het verlof wenst te spreiden.)

Voor het toekennen van deze verlofvormen gelden de bepalingen van de Wet arbeid en zorg. Een nadere toelichting op deze verlofvormen is gepubliceerd op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits – Arbeidstijden & Verlof.

Gedurende de hier genoemde verlofvormen wordt – behoudens bij langdurend zorgverlof - de pensioen-opbouw, de dekking voor arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid en de daarbij behorende premiebetalingen voortgezet als ware geen sprake van dat verlof.

ARTIKEL 16 PENSIOENVOORBEREIDENDE ARBEIDSDUURVERKORTING (PVA)

1. De basisregeling

De medewerker⁹ heeft in de periode van vier jaar voorafgaand aan zijn eerste AOW dag recht op pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkortings (PVA) waarbij de normale arbeidsduur wordt teruggebracht tot naar keuze 32 uur per week (80%) respectievelijk 36 uur per week (90%), door vier respectievelijk 4,5 dagen per week te gaan werken:

De medewerker met een volledig dienstverband die van deze regeling gebruik maakt levert in geval het dienstverband de afgelopen vijf jaar volledig is geweest 96 (respectievelijk 48) verlofuren in en 5% (respectievelijk 2,5%) salaris (met bijbehorende vakantiebijslag).

Om in aanmerking te komen voor PVA moet de medewerker in de voorgaande periode van 5 jaar een arbeidsovereenkomst met Arcadis hebben.

2. Aanpassing van de wekelijkse arbeidsduur

De medewerker maakt over de aanpassing van de wekelijkse arbeidsduur afspraken met zijn leiding gevende. De uren moeten in een vast patroon per week worden opgenomen, zodat wordt voldaan aan het uitgangspunt van de regeling: alvast wennen aan het pensioen door structureel minder uren per week te werken, zoals bijvoorbeeld:

- één vaste dag per week;
- twee vaste middagen per week;
- één uur aan het eind van de maandag- en dinsdagmiddag en twee uur aan het eind van de woensdag, donderdag- en vrijdagmiddag.

Gelet op het karakter van de regeling is opsparen van uren niet toegestaan.

Evenmin kunnen deze uren worden ingezet voor de diverse in de cao opgenomen “keuzemogelijkheden”.

3. Deeltijdwerkers

Voor deeltijdwerkers wordt de vermindering van de werktijd, de korting op het salaris en het inleveren van verlofuren naar rato van het oorspronkelijke deeltijdpercentage verrekend, voor zover dat oorspronkelijke dienstverband in de afgelopen vijf jaar ongewijzigd is gebleven. In geval van vermindering van het dienstverband vanwege arbeidsongeschiktheid in het kader van de WIA (c.q. de WAO), dan wel deeltijdpensionering (of de daarmee vergelijkbare situatie) wordt de vermindering van de werktijd, de korting op het salaris en het inleveren van verlofuren verrekend naar rato van het na ingang van de WIA (of WAO) dan wel het deeltijdpensioen (of de daarmee vergelijkbare situatie) resterende deeltijdpercentage. Ingeval van het ontstaan van het recht op een WIA-uitkering (c.q. WAO-uitkering) tijdens het gebruik maken van de PVA-regeling, wordt het recht op PVA (de mate van beperking van de arbeidsduur en de mate van korting op het salaris) aangepast, rekening houdend met die WIA-uitkering (c.q. WAO-uitkering).

Voor deelnemers aan PVA geldt in het geval dat men (meer) in deeltijd wil gaan werken, dat het recht op PVA en daarbij de korting op het salaris en het inleveren van verlofuren verminderen naar rato van het dienstverband zoals het was direct voorafgaand aan de PVA, met inachtneming van lid 4.

⁹ Medewerkers die in het jaar 2013 volgens de oude PVA regeling recht hadden op PVA, behouden dit recht volgens de uitvoering van de oude regeling uit de CAO Arcadis 2012/2013

4. Wijzigingen in omvang dienstverband gedurende de laatste vijf jaar

In geval er in de afgelopen vijf jaar, voorafgaand aan PvA, een wijziging in het (deeltijd) dienstverband heeft plaatsgevonden, heeft medewerker recht op een regeling die is afgestemd op de mate van deeltijddienstverband (het gemiddelde deeltijdpercentage) in de afgelopen vijf jaar.

5. Gevolgen voor het pensioen

De korting op het salaris als gevolg van PvA heeft geen nadelige gevolgen voor de pensioengrondslag, pensioenopbouw en pensioenpremie.

6. Geen compensatie bij ziekte

Het is niet mogelijk om de dagen en/of de uren dat volgens deze regeling niet gewerkt zou worden, maar waarop de medewerker ziek is, op andere momenten te compenseren.

7. Combinatie met deeltijdpensioen

Combinatie van deze regeling met deeltijdpensioen is slechts mogelijk met instemming van de werkgever.

ARTIKEL 17 LOOPBAANONDERBREKING

De medewerker die minimaal één jaar in dienst is, kan de werkgever verzoeken om loopbaanonderbreking voor zorg of studie. Het verzoek tot loopbaanonderbreking dient aan de werkgever te worden voorgelegd waarop binnen drie weken uitsluitel wordt gegeven. De afspraken tussen werkgever en medewerker dienen schriftelijk te worden overeengekomen.

De mogelijke gevolgen ten aanzien van sociale zekerheid en pensioenopbouw komen voor rekening van de medewerker.

HOOFDSTUK III BELONING

ARTIKEL 18 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. Functiegroepen

De bij de werkgever van toepassing zijnde functies waarvan een formele (ORBA-)beschrijving en een formele (ORBA-)functiewaardering beschikbaar is, zijn opgenomen in het functieraster van de werkgever. Dat functieraster geeft de indeling van de functies binnen de functiegroepen weer.

In welke functiegroep een functie is ingedeeld, wordt bepaald door de “zwaarte” van een functie. Het indelen van functies in een functiegroep gebeurt daarbij op basis van de adviezen van een externe functiewaarderingsdeskundige op basis van het ORBA- functiewaarderingssysteem.

De koppeling van de ORBA-score met de functiegroepen bepaalt in welke salarisschaal een functie wordt ingedeeld:

ORBA-SCORE	FUNCTIEGROEP
30 – 50	A
50 – 70	B
70 – 90	C
90 – 110	D
110 – 130	E
130 – 150	F
150 – 170	G
170 – 195	H
195 – 220	I
220 – 250	J
250 – 285	K
285 – 325	L

Het functieraster en de bij de functienamen behorende functiebeschrijvingen zijn beschikbaar op het [intranet](#), Enabling work – HR – Performance management.

2. Salarisschalen

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Elke salarisschaal heeft een minimum fulltime maandsalaris, een maximum fulltime maandsalaris en een persoonlijk maximum fulltime maandsalaris.

Voor medewerkers op wie het Supplement op deze cao van toepassing is gelden afwijkende schaalbedragen (zie bijlage 2).

Salarisschalen per 1 april 2017 (+0,8%)

Schaal	Minimum	Maximum	Persoonlijk maximum
A	€ 1.833	€ 2.372	€ 2.513
B	€ 1.900	€ 2.478	€ 2.630
C	€ 1.974	€ 2.579	€ 2.761
D	€ 2.071	€ 2.710	€ 2.905
E	€ 2.179	€ 2.871	€ 3.107
F	€ 2.312	€ 3.083	€ 3.370
G	€ 2.442	€ 3.342	€ 3.658
H	€ 2.616	€ 3.712	€ 4.104
I	€ 2.920	€ 4.238	€ 4.730
J	€ 3.312	€ 5.006	€ 5.594
K	€ 3.792	€ 6.048	€ 6.834
L	€ 4.358	€ 7.303	€ 8.259

3. Bezwaar

Indien een medewerker bezwaar heeft tegen (de indeling van) zijn functie kan hij gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure. Deze procedure is opgenomen in bijlage 4 van deze cao.

ARTIKEL 19 TIJDELIJKE PLAATSING IN LAGERE SCHAAL

De medewerker die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste twee jaar in een lagere dan de met die functie overeenkomende salarisschaal worden geplaatst.

ARTIKEL 20 JAARLIJKSE VERHOOGING**1. Beoordeling en verhoging**

Het maandsalaris van de medewerker wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd.

De verhoging is gekoppeld aan de uitkomst van de evaluatie van de performance van de medewerker en is afhankelijk van de relatieve salarispositie ("RSP") van de medewerker.

De verhoging kan variëren tussen het navolgend aangegeven minimum en maximum en is steeds van toepassing op het actuele salaris.

Relatieve salarispositie	RSP <80%		RSP 80%-90%		RSP 90%-100%		RSP ≥ 100%	
Uitkomst van de evaluatie van de performance:	Verhoging van het actuele salaris							
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
Onvoldoende:	0,0%		0,0%		0,0%		0,0%	
Voldoende	2,0%	4,0%	1,0%	2,0%	1,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Goed	4,0%	6,0%	2,0%	4,0%	1,0%	3,0%	0,0%	2,0%
Uitstekend:	6,0%	8,0%	3,5%	6,0%	2,0%	4,5%	1,0%	3,0%
Excellent	8,0%	10,0%	5,0%	8,0%	3,0%	6,0%	2,0%	4,0%

De relatieve salarispositie ("RSP") van een medewerker is het actuele salaris gedeeld door het schaal- maximum.

De werkgever is verantwoordelijk voor een tijdige evaluatie van de performance van de medewerker.

2. Maximum maandsalaris

De verhoging wordt toegekend indien en voor zover het persoonlijk maximum van de salarisschaal nog niet is bereikt.

In het geval dat nog sprake is van een zogeheten "garantieregeling oud salarisperspectief" (zie bijlage 3) dat hoger is dan het persoonlijk maximum van de salarisschaal, treedt dat hogere garantieniveau hier in de plaats van het persoonlijk maximum van de salarisschaal.

3. Indiensttreding op of na 1 juli van enig jaar

Indien op of na 1 juli van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan de werkgever besluiten de jaarlijkse salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari niet toe te kennen.

ARTIKEL 21 PROMOTIE**1. Indeling in hogere salarisschaal**

De medewerker die wordt gepromoveerd naar een andere hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden¹⁰.

2. Verhoging salaris

Bij promotie wordt het maandsalaris verhoogd met een percentage dat behoort bij de uitkomst van de evaluatie van de performance op het moment van promotie, waarbij de relatieve salarispositie wordt betrokken op die behorende bij de salarisschaal na promotie, tenzij:

- het salaris vóór de promotie (bijvoorbeeld vanwege overgangsrechten) reeds hoger was dan het persoonlijk maximum in de oude schaal.
- In dat geval kan het salaris na promotie beperkt worden tot 5% boven het persoonlijk maximum van de oude schaal, met als minimum het salaris vóór promotie;
- het persoonlijk maximum in de nieuwe schaal wordt overschreden. In dat geval zal de verhoging beperkt worden tot het persoonlijk maximum van de nieuwe schaal, met als minimum het salaris vóór promotie.

3. Promotie op of na 1 juli van enig jaar

In geval van promotie op of na 1 juli van enig jaar kan de toekenning van de jaarlijkse verhoging als genoemd in artikel 20 één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

¹⁰ Indien de indeling van een trainee in een functie uit het functiegebouw leidt tot inschaling in een hogere salarisschaal dan voorheen, dan moet dit worden beschouwd als een promotie.

ARTIKEL 22 DEMOTIE

1. Demotie

De medewerker die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt gedemo-
veerd 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.

2. Verlaging salaris

De verlaging van het maandsalaris wordt vastgesteld op het verschil tussen de minimum maand-
salarissen van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om te bereiken dat het
nieuwe maandsalaris niet hoger is dan het persoonlijk maximum van de lagere salarisschaal.

ARTIKEL 23 OVERWERK

1. Verplichting

In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, kan de medewerker door de werkgever worden
verplicht tot het verrichten van overwerk/meer uren. Voor definitie en betaling meer uren deeltijdwerkers:
zie artikel 13 lid 4.

2. Uitgangspunt

De werkgever is verplicht overwerk/meer uren zoveel mogelijk te beperken.

3. Definitie

Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht, waardoor de normale
arbeidstijd (zie artikel 10) wordt overschreden, is sprake van overwerk.

4. Beleid

Indien overwerk voor de medewerker een ander dan incidenteel karakter krijgt, zal de werkgever
maatregelen treffen die dat overwerk voorkomen of althans zoveel mogelijk beperken.

5. Geen overwerk

Niet als overwerk wordt beschouwd een incidentele afwijking van het dienstrooster van een half uur of
minder.

6. Voor wie?

Voor de medewerker van wie de functie is ingedeeld in salarisschaal A t/m G geldt dat overwerk wordt
gecompenseerd.

Overwerk zal worden gecompenseerd – in onderling overleg tussen werkgever en medewerker – in vrije
tijd of geld. Naast de compensatie in vrije tijd of geld ontvangt men tevens de in lid 7 genoemde toeslag in
geld.

7. Toeslag

De toeslag voor overwerk bedraagt 25%. De toeslag voor overwerk op zaterdag, zondag of feestdag
bedraagt 50%. Deze toeslag wordt in beginsel in geld uitbetaald, dus niet in vrije tijd gecompenseerd.
Voor medewerkers die vallen onder het Supplement op deze cao (zie bijlage 2) geldt een in die bijlage
aangegeven afwijkende regeling.

ARTIKEL 24 GRATIFICATIE

Wegens buitengewone prestaties kan de werkgever aan de medewerker een bijzondere beloning
toekennen in de vorm van een gratificatie. In overleg met de Centrale Ondernemingsraad van Arcadis
Nederland is een Beleid Variabel belonen vastgelegd. Dit beleid is beschikbaar op het [intranet](#), Enabling
work – HR – Compensation and benefits – CAO & Belonen.

ARTIKEL 25 TIJDELIJKE WAARNEMING

1. Tijdelijke waarneming

De medewerker, die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep (en bijbehorende salarisschaal) die met zijn eigen functie overeenkomt. Indien de tijdelijke waarneming ten minste één maand heeft geduurd, ontvangt de medewerker daarvoor een toeslag.

2. Toeslag

De toeslag wordt vastgesteld op het verschil tussen het maandsalaris van de medewerker en het maandsalaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie (zie artikel 21 promotie).

3. Geen toeslag

De toeslag wordt niet toegekend aan de medewerker voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

ARTIKEL 26 VAKANTIEBIJSLAG

1. Vakantiebijslagjaar

Het vakantiebijslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

2. Hoogte

De vakantiebijslag bedraagt 8% van de som van de in het vakantiebijslagjaar betaalde bruto maandsalarissen¹¹. Bij tussentijdse indiensttreding of tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan wel parttime dienstverband, wordt de vakantiebijslag tijdsevenredig berekend.

3. Tijdstip van uitbetaling

- Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats tegelijk met de salarisbetaling van de maand mei of zoveel eerder bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst. OF, naar keuze van de medewerker,
- Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt maandelijks naar evenredigheid van 1/12 deel plaats tegelijk met de salarisbetaling van de betreffende maand.

4. Overgangsregeling

- Voor de medewerkers die in dienst waren op 31 mei 2017 geldt voor opbouw en uitbetaling nog tot en met mei 2018 het oude regime. In mei 2019 zal uitbetaling van de vakantiebijslag voor het eerst volgens de nieuwe methodiek – opbouw van juni t/m mei – plaatsvinden. Dit heeft tot gevolg dat men in mei 2019 vakantiebijslag over 5 maanden opbouw ontvangt. Mei 2019 is dus het omslagpunt.
- De medewerker die in dienst was op 31 mei 2017 kan ook kiezen om al direct – per 1 januari 2018¹² – over te gaan op de opbouwmethodiek, dan wel op de maandelijks uitbetaling. Bij keuze voor de opbouwmethodiek heeft dit tot gevolg dat deze medewerkers in mei 2018 over 5 maanden vakantiebijslag ontvangen, maar in 2019 reeds over 12 maanden.

Opbouw en uitbetaling vakantiebijslag – overgangsregeling (toelichting)

Jaar	jan	feb	mrt	apr	mei	juni	juli	aug	sep	okt	nov	dec
2017					VT1							
2018					VT1							
2019					VT2							
2020					VT3							

VT1 Uitbetaling in de maand mei (5 maanden opbouw en 7 maanden voorschot)

VT2 Uitbetaling in de maand mei (5 maanden opbouw en dit jaar geen voorschot meer. **Let op:** vakantiebijslag is eenmalig gebaseerd op 5 maanden)

VT3 Uitbetaling in de maand mei (12 maanden opbouw, juni 2019 t/m mei 2020)

¹¹ Gratificaties, bonussen, overwerk, resultaatafhankelijke uitkering, vergoedingen etc. zijn niet van invloed op de vakantiebijslag

¹² Men heeft immers het voorschot van juni t/m december al in mei 2017 ontvangen.

5. Hardheidsclausule

- Er is met opzet gekozen voor een overgangsperiode van 2 jaar om medewerkers de gelegenheid te geven te wennen aan de nieuwe methodiek. Indien deze nieuwe methodiek desondanks voor een medewerker onverhoopt financiële problemen met zich meebrengt, is met de vakbonden een – eenmalig – voorschot voor het jaar 2019 overeengekomen.
- Dit voorschot bedraagt 5/7 van het voorheen regulier uitbetaalde voorschot over de maanden juni t/m december. Dit eenmalige voorschot wordt uitbetaald in de maand mei 2019 tegelijk met de salarisbetaling.
- Het voorschot wordt in de maanden juni t/m december 2019 weer ingehouden.
- De opbouw volgens de nieuwe methodiek zal in deze maanden tevens plaatsvinden.

Bijvoorbeeld: een medewerker heeft per maand recht op € 100 vakantiebijslag.

Uitbetaling in de maand mei:

€ 500 (maanden januari t/m mei, reeds opgebouwd) + € 500 (voorschot, nl. 5 uit 7 maanden)

Inhouding in de maanden juni t/m december:

€ 500 (reeds uitbetaald voorschot) / 7 (maanden) = € 71,43 per maand inhouding op het salaris

Opbouw in de maanden juni t/m mei:

€ 1200 (€ 100 per maand)

ARTIKEL 27 RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING 2017

Bij het bereiken van ten minste een resultaat (Ebita) als vastgelegd in de (afzonderlijke) jaarbegrotingen van bij deze cao betrokken werkgevers wordt door die werkgever(s) waar sprake is van een voldoende behaald resultaat aan hun medewerkers een uitkering gedaan met een gezamenlijke omvang van 2,15% van de bruto salarissom (12 maanden + 8% vakantiebijslag van de betrokken medewerkers van die werkgever) in een na overleg tussen werkgever en vakorganisaties te bepalen vorm.

- De Ebita wordt bepaald inclusief de kosten van deze uitkering;
- Deze uitkering zal worden uitbetaald in de maand april van het jaar volgend op het beschouwde boekjaar, mits op dat moment de jaarcijfers van Arcadis NV zijn gepubliceerd.

In het kader van deze uitkering zijn er drie groepen te onderscheiden; in dienst, uitdienst en gepensioneerd.

In dienst:

- Medewerkers die voor 1 juli van het beschouwde boekjaar in dienst zijn gekomen en in de maand april van het volgende boekjaar nog in dienst zijn, ontvangen dan 100% van de uitkering. Medewerkers die na 30 juni van het beschouwde boekjaar in dienst zijn gekomen en in de maand april van het volgende boekjaar nog in dienst zijn, ontvangen dan 50% van de uitkering;
- Medewerkers die na 31 december van het beschouwde boekjaar in dienst zijn gekomen en derhalve geen bijdrage hebben geleverd aan het resultaat van dat boekjaar, komen niet in aanmerking voor de uitkering.

Uit dienst

- Medewerkers die 1 januari van het beschouwde boekjaar in dienst waren en in het volgende boekjaar uit dienst gaan, voor de maand april, ontvangen 50% van de uitkering.

Gepensioneerd:

- (Oud)-medewerkers die in het beschouwde boekjaar na 30 juni met pensioen zijn gegaan ontvangen een volledige uitkering. (Oud)-medewerkers die voor 1 juli van het beschouwde boekjaar met pensioen zijn gegaan ontvangen de helft van de uitkering.

De resultaatafhankelijke uitkering kan variëren:

- bij het behalen van 100% van het in de jaarbegroting van de eigen werkgever opgenomen resultaat wordt een uitkering gedaan van 2,15%;
- bij het behalen van minder dan 80% van het in de jaarbegroting opgenomen resultaat wordt géén uitkering gedaan;
- bij het behalen van 120% of meer van het in de jaarbegroting opgenomen resultaat wordt die uitkering verhoogd naar 2,25% van de bruto salarissom;
- bij het behalen van een resultaat tussen de 80% en 100% respectievelijk tussen de 100% en 120% vindt lineaire interpolatie plaats.

HOOFDSTUK IV EMPLOYABILITY

ARTIKEL 28 SOCIAAL BELEIDSKADER

1. Continu investeren in ontwikkeling

De werkgever hecht er waarde aan dat iedere medewerker - van welke leeftijd of in welke generatiefase dan ook - zich continu blijft ontwikkelen. Dat is van belang voor de medewerker zelf, maar zeker ook voor de organisatie. Investeren in medewerkers - jong én oud - is dan onontbeerlijk.

De werkgever kent een uitgebreid trainingsprogramma met vaardigheden- en gedragstrainingen, met maatwerktrajecten voor teams en individuen. Maar waar ook externe studies en vakinhoudelijke trainingen bij horen.

Buiten dit programma zullen door de werkgever de navolgende activiteiten worden ondernomen en gefaciliteerd om een speciale invulling te geven aan het opleidings- en ontwikkelingsbeleid:

a. "Werken aan ontwikkeling":

- Het (jaarlijks) inventariseren van de actuele formatie en de over drie tot vijf jaar gewenste formatie, leidend tot afstemming met de uit het performancemanagement blijkende persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en vastlegging van de voor de werkgever én medewerker gewenste komende activiteiten hetzij in een daarop afgestemde aantekening op het desbetreffende performancemanagementformulier dan wel in een op de medewerker gericht persoonlijk "ontwikkelpaspoort".

b. "Kenniss uitbreiden en delen":

- Het aanbieden en faciliteren (herhaaldelijk, aan liefhebbers, op vrijwillige basis) van door het management gestimuleerde en gemotiveerde "thematische workshops" (einde-middagbijeenkomsten van circa vier uur) over (marktgerelateerde) onderwerpen waarmee de werkgever de medewerkers uitnodigt kennis op te doen én te delen met hun collega's, opdat een ieder zich in korte tijd kan verbreden;
- Het met behulp van interne coaches begeleiden van junior medewerkers, waardoor uitwisseling van theoretische kennis enerzijds en praktijkervaring anderzijds wordt gestimuleerd. Een en ander kan een bijdrage leveren aan het werkplezier van zowel de jongere collega's als de ouderen.

2. Loopbaanscan

Als concreet onderdeel van duurzame inzetbaarheid is overeengekomen om medewerkers van Arcadis in staat te stellen periodiek deel te nemen aan een zogenaamde loopbaanscan.

Onder een loopbaanscan wordt een onderzoek (met vragenlijsten en tests) verstaan, dat de medewerker inzicht geeft in zijn talenten, zijn sterke en minder sterke persoonlijke en professionele kwaliteiten en passende beroepssector(en). Een loopbaanscan bij Arcadis bestaat uit een onderzoek door een externe organisatie plus de bespreking daarvan.

De regeling heeft de volgende uitgangspunten.

- De eerste 2 jaar vormen een pilot, gereguleerd qua aantal deelnemende medewerkers (100 per jaar) en kosten (€ 500 per deelnemer)
- Arcadis sluit met 3 organisaties (waarvan 1 gerelateerd aan een vakbond) een contract voor de loopbaanscan, zodat de medewerkers een keuze hebben;
- De medewerker selecteert zelf het bureau waar hij de loopbaanscan laat uitvoeren;
- De loopbaanscan mag onder werktijd worden gedaan;
- De loopbaanscan zelf wordt uitbesteed. Het vervolgesprek geschiedt door de Arcadis HR-adviseur.

3. Aanpassing van de inzet in bijzondere situaties

Naast het continu investeren in ontwikkeling wordt, wanneer daar gelet op de gezondheidstoestand of om andere objectieve redenen aanleiding toe is, ook aandacht besteed aan:

- aangepaste werktijden en/of
- in overleg tussen werkgever en medewerker te regelen overwerk en/of nachtdiensten, dan wel
- in specifieke situaties vrijstelling van onregelmatige diensten, avonddiensten en/of nachtdiensten.

4. Diversiteitbeleid

De werkgever streeft er naar om op alle niveaus een afspiegeling van de samenleving te zijn. Daarom stimuleert de werkgever op een actieve wijze de instroom, behoud en de door groei van in het bijzonder vrouwen en allochtonen naar hogere posities binnen het bedrijf.

a. Het verhogen van de instroom van bijvoorbeeld hoogopgeleide vrouwen en allochtonen binnen Arcadis.

- Actief uiten van deeltijdbeleid
Binnen Arcadis is het mogelijk om op alle functieniveaus in deeltijd, flexibel en thuis te werken. Deel- tijdwerkers krijgen dezelfde promotiekansen als de fulltimers.
- Werving
Eigen vrouwelijke en allochtone medewerkers worden actief ingezet voor het werven van nieuwe medewerkers. Zij zijn de beste ambassadeurs en kunnen hun netwerk inschakelen.

b. Het verhogen van de binding van in het bijzonder vrouwelijke en allochtone medewerkers met Arcadis zoals bijvoorbeeld:

- Leiderschap
Het aanbieden van een training Leiderschap binnen Arcadis. Het is van belang dat leidinggevendenden zich meer bewust zijn van hun eigen voorkeuren en meer gebruik leren maken van de verschillen (on- der andere in geslacht, persoonlijkheid) die er binnen de teams zijn.
- Coaching
De werkgever biedt aan de bestaande groep hoogopgeleide, interne of externe coaches aan die hen kunnen ondersteunen bij hun ontwikkelingsvraagstukken of promotiekansen.
- Opvolging
Bij opvolgingsvraagstukken binnen de organisatie zal expliciet diversiteit aan de orde komen. Ook zullen er acties worden benoemd om meer vrouwen via een gericht ontwikkeltraject in aanmerking te laten komen voor een hogere positie.
- Netwerkbijeenkomsten
Het op verzoek van vrouwelijke of allochtonen medewerkers aanbieden van een netwerkbijeenkomst voor vrouwen of allochtonen bij Arcadis onder begeleiding van externen.
- Netwerk
Het in kaart brengen van de externe netwerkgroepen waar de vrouwelijke medewerkers zijn aangesloten of zich kunnen aansluiten.

5. Sociaal plan

Mocht ten tijde van een reorganisatie blijken dat ondanks het gevoerde beleid van “inzetbaarheid” sprake is van boventalligheid van medewerkers die zou kunnen leiden tot een collectief ontslag zoals bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, dan zal een sociaal plan worden opgesteld. Bij het opstellen van het sociaal plan zal met de vakorganisaties gesproken worden over de mogelijke toepassing en uitwerking van onder meer de volgende instrumenten:

- het voeren van een actief bemiddelings- en herplaatsingsbeleid, gericht op het actief opsporen van andere functies;
- plaatsing in een functie onder het oorspronkelijke functieniveau;
- inschakelen van in- en/of externe bemiddelingsbureaus;
- ondersteuning bij het verwerven van een betere arbeidsmarktpositie dan wel nieuwe werkkring;
- vergoeding van sollicitatiekosten;
- tegemoetkoming om de derving van toelagen en toeslagen te verzachten;
- aanvullende voorzieningen op het gebied van reiskosten;
- verhuiskostenregeling;
- beperking van extra woonlasten;
- aanvullende maatregelen in verband met vrijwillige beëindiging van werkzaamheden, waarbij – binnen wettelijke mogelijkheden (zoals bijvoorbeeld maar niet uitsluitend de WGBL) - in het bijzonder aandacht wordt geschonken aan ouderen;
- het - al dan niet eenmalig - verstrekken van een bovenwettelijke uitkering bij ontslag, waarbij bij de vaststelling daarvan al dan niet ook de gevolgen voor de pensioenopbouw in ogenschouw genomen kunnen worden.

ARTIKEL 29 MOBILITEIT TEN AANZIEN VAN DE WERKPLEK**1. Definities**

- Detachering** van detachering is sprake als de medewerker tijdelijk (in principe maximaal 12 maanden, maar voor langere tijd of zelfs voor onbepaalde tijd is ook mogelijk) voor een ander bedrijf of juridische entiteit in Nederland of in het buitenland gaat werken, waarbij het dienstverband met de oorspronkelijke werkgever intact blijft.
- Overplaatsing** van overplaatsing is sprake als het dienstverband overgaat van de ene werkgever naar een andere werkgever, waarbij beide werkgevers onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Tevens is sprake van overplaatsing wanneer de standplaats van de medewerker wijzigt, maar de werkgever dezelfde blijft.
- Uitzending** van uitzending is sprake als de medewerker voor bepaalde of onbepaalde tijd (maar voor een periode van tenminste drie maanden) naar het buitenland wordt uitgezonden, waarbij het dienstverband met de Nederlandse werkgever intact blijft.
- Dienstreizen** van dienstreizen is sprake als de medewerker voor de uitoefening van zijn functie reist, hetzij binnen Nederland hetzij daarbuiten, voor zover die reis (elke reis op zich) niet langer duurt dan drie maanden.

2. Regeling bij detachering

Bij detachering kan van deze cao worden afgeweken. In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kan een detacheringsregeling getroffen worden.

3. Regeling bij overplaatsing

In overleg met de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland is door de werkgever een overplaatsingsregeling getroffen. Deze regeling is – als onderdeel van de Mobiliteitsregeling - beschikbaar op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits - Mobiliteit.

4. Regeling bij uitzending

De medewerker is verplicht aan een redelijk verzoek tot uitzending gevolg te geven, tenzij buitengewone en/of persoonlijke omstandigheden aan de zijde van de medewerker dit belemmeren. De afweging of er sprake is van belemmerende omstandigheden moet worden gezien enerzijds in het bedrijfsbelang van Arcadis, dat niet gebaat is bij een te vrijblijvende uitzendvorm en anderzijds in het belang dat een medewerker (en diens gezin) voldoende enthousiast en gemotiveerd is voor een succesvolle uitzending. Deze afweging moet zorgvuldig worden uitgevoerd en aan de medewerker kunnen worden uitgelegd.

In overleg met de centrale ondernemingsraad kunnen uitzendvoorwaarden worden vastgesteld.

HOOFDSTUK V ONKOSTEN-REGELINGEN/VOORZIENINGEN

ARTIKEL 30 STUDIEKOSTENREGELING

Er is een studiekostenregeling bij de werkgever van kracht. Deze regeling is opgenomen in bijlage 1 van deze cao.

ARTIKEL 31 EXAMENVERLOF

De werkgever is verplicht de medewerker op diens verzoek verlof te verlenen met behoud van salaris, gedurende de benodigde tijd voor het afleggen van examens, mits deze verband houden met de bij de werkgever te verrichten arbeid, zulks ter beoordeling van de werkgever.

ARTIKEL 32 VERGOEDING VERHUISKOSTEN/HERINRICHTINGSKOSTEN

1. Verhuiskosten

Bij verhuizing van de medewerker op verzoek van de werkgever worden de werkelijke kosten (inclusief BTW) van overbrenging van de inboedel en het gezin van de medewerker, voor zover deze door de werkgever redelijk worden geacht, tegen overlegging van bewijsstukken vergoed.

2. Herinrichtingskosten

De medewerker ontvangt bij een verhuizing op verzoek van werkgever, naast de in lid 1 bedoelde vergoeding, een tegemoetkoming in de herinrichtingskosten van 12% van 12 maal het maandsalaris (inclusief vakantiebijslag) met een minimum van (bij fulltime werken) € 3.400 mits er sprake is van een verhuizing van een complete inboedel uit een normale zelfstandige behuizing naar een andere definitieve en normale zelfstandige behuizing.

3. Aankoopkosten woning

Indien de medewerker wordt overgeplaatst en op verzoek van de werkgever moet verhuizen, komt hij in geval van het kopen van een woning naast de in lid 1 en 2 bedoelde vergoedingen in aanmerking voor een eenmalige bruto bijdrage van 8% van de aankoopprijs van de woning (exclusief kosten koper) met een maximum van € 7.700.

4. Terugbetalingsregeling

Indien de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar na de verhuizing wordt beëindigd anders dan door overlijden of opzegging van de werkgever wegens invaliditeit moet de vergoeding verhuiskosten/ herinrichtingskosten door de medewerker geheel of gedeeltelijk worden terugbetaald als volgt:

- bij het einde van het dienstverband binnen één jaar na de verhuizing: 100% terugbetalen;
- bij het einde van het dienstverband binnen twee jaar na de verhuizing: 65% terugbetalen;
- bij het einde van het dienstverband binnen drie jaar na de verhuizing: 35% terugbetalen.

5. Fiscale wetgeving

Bij de uitbetaling (belast of onbelast) van bovenstaande vergoedingen wordt de fiscale wetgeving gevolgd. Zie ook artikel 4 van deze cao.

ARTIKEL 33 LEVENSLLOOPREGELING

1. Levensloopregeling

Sinds 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om te starten met de Levensloopregeling. De medewerker met een saldo > € 3.000 (inclusief rendement) per 31 december 2011 mag blijven sparen. Deze medewerker bouwt echter geen levensloopverlofkorting meer op.

2. Reglement

Nadere bepalingen over de levensloopregeling zijn opgenomen in het met instemming van de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland vastgestelde "Reglement Levensloopregeling" dat op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits – Documents beschikbaar is.

ARTIKEL 34 ZORGVERZEKERING

1. Algemeen

De werkgever heeft met twee verzekeraars een overeenkomst voor een collectieve zorgverzekering gesloten. Deelname is mogelijk voor de medewerker, diens partner¹³ en de tot diens gezin behorende (studerende) kinderen.

Op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits - Verzekeringen is algemene informatie over deze verzekering beschikbaar.

Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. De medewerker is vrij in de keuze van zijn verzekeraar.

Van de medewerker wordt verwacht dat hij zich voor zijn zorgverzekering bij een erkende zorgverzekeraar verzekerd heeft.

2. Dekking en voorwaarden

De door de verzekeraar(s) geboden dekkingen zijn opgenomen in de door de verzekeraar(s) vastgestelde vigerende verzekeringsvoorwaarden. Deze voorwaarden worden door de verzekeraar(s) rechtstreeks met de medewerker afgestemd.

3. Premie

De premie van deze verzekering(en) is voor rekening van de medewerker en wordt door de verzekeraar rechtstreeks bij de medewerker in rekening gebracht.

ARTIKEL 35 JUBILEUMUITKERING

1. Bedragen

De medewerker ontvangt ter gelegenheid van zijn dienstjubileum een uitkering ter grootte van:

- ¼ maandsalaris bij een dienstjubileum van 12½ jaar;
- één maandsalaris bij een dienstjubileum van 25 jaar;
- één maandsalaris bij een dienstjubileum van 40 jaar.

2. Dienstverband van 35 of meer jaren

De medewerker die op de ingangsdatum van zijn (deeltijd)pensionering minder dan 40 maar wel tenminste 35 dienstjaren heeft, ontvangt bij zijn uitdiensttreding wegens (deeltijd)pensionering een jubileumuitkering van één maandsalaris naar rato van het werkelijke aantal dienstjaren ten opzichte van 40 dienstjaren, als volgt:

- wie vóór het bereiken van 35 dienstjaren met deeltijdpensioen gaat, verliest voor dat deel het recht op een jubileumuitkering;
- wie voor het resterende dienstverband de 35 dienstjaren volmaakt, ontvangt op datum pensionering (of als dat eerder is: bij zijn 40-jarig dienstverband) een jubileumuitkering gebaseerd op de omvang van het resterende dienstverband.
- wie ná het bereiken van 35 dienstjaren met (deeltijd)pensioen gaat, krijgt op dat moment een deel van de jubileumuitkering (naar rato) en voor het resterende deeltijdpercentage het restant van jubileumuitkering bij 40 dienstjaren c.q. op de voor het resterende deeltijdgedeelte aan de orde zijnde pensioendatum.

¹³ Voor definitie 'Partner' zie artikel 14 lid 2.

3. Onderbreking dienstverband

Een dienstverband met een onderbreking van minder dan zes maanden wordt als een ononderbroken dienstverband beschouwd.

ARTIKEL 36 VERGOEDING TELECOMMUNICATIEKOSTEN

In overleg met de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland is een vergoedingsregeling voor telecommunicatiekosten getroffen. Deze regeling is beschikbaar op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits - Vergoedingen.

ARTIKEL 37 MOBILITEITSREGELING

In overleg met de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland is een Mobiliteitsregeling vastgesteld die onder andere voorziet in het gebruik van – in de in die regeling bepaalde gevallen – door de werkgever aan medewerkers ter beschikking gestelde (lease/huur)auto's, een vergoedingsregeling voor de kosten van zakelijke reizen en een vergoedingsregeling voor de kosten van woon-werkverkeer. Deze regeling is beschikbaar op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits - Mobiliteit.

ARTIKEL 38 PRIVÉVERZEKERINGEN

De werkgever heeft met een verzekeringsorganisatie afspraken gemaakt over een aantrekkelijk privéverzekeringspakket voor de medewerkers (en gepensioneerden) van de werkgever. Het voordeel van scherpe collectieve premies geldt voor diverse particuliere verzekeringen, zoals de auto-, woonhuis-, inboedel-, rechtsbijstands-, reis- en particuliere aansprakelijkheidsverzekering.

De werkgever heeft het pakket met voordelige verzekeringen mogelijk gemaakt, maar alle inhoudelijke vragen moeten worden gesteld aan de verzekeringsorganisatie.

Op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits - Verzekeringen is nadere informatie over deze verzekeringen beschikbaar.

HOOFDSTUK VI SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOENEN

ARTIKEL 39 MEDISCH ONDERZOEK

In het kader van het gezondheidsbeleid kunnen medewerkers die daar op grond van hun gezondheidstoestand in combinatie tot de functie die zij vervullen, aanleiding toe zien zich op verzoek eens per twee jaar op kosten van de werkgever medisch laten onderzoeken.

ARTIKEL 40 SALARISDOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien de medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten ('arbeidsongeschikt' is) gelden – op voorwaarde dat aantoonbaar voldoende inspanningen zijn geleverd ten aanzien van re-integratie – de bepalingen van artikel 7:629 BW, de ZW, de WAO dan wel de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Eerste 52 weken (1^e ziektejaar)

- a. Wettelijke salarisdoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de eerste 52 weken (art. 7:629 BW) 70% van het maandinkomen (zie lid 6 van dit artikel), met een minimum van het voor hem geldende wettelijk minimumloon en een maximum van 70%¹⁴ van het voor hem geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen worden doorbetaald.
- b. Aanvulling op de wettelijke salarisdoorbetaling tijdens de eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode (art. 7:629 BW) ontvangt de medewerker, boven op de in lid 1a. genoemde wettelijke salarisdoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen (zie lid 6 van dit artikel)

2. Volgende 52 weken (2^e ziektejaar)

- a. Wettelijke salarisdoorbetaling tweede periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de tweede 52 weken (art. 7:629 BW) 70% van het maandinkomen (zie lid 6 van dit artikel), met een minimum van het voor hem geldende wettelijk minimumloon en een maximum van 70% van het voor hem geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen worden doorbetaald.
- b. Aanvulling op de wettelijke salarisdoorbetaling tijdens de tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode (art. 7:629 BW) ontvangt de medewerker, boven op de in lid a. genoemde wettelijke salarisdoorbetaling, een aanvulling tot 80%¹⁵ van het maandinkomen (zie lid 6 van dit artikel)

¹⁴ In geval van ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling (zowel vóór de ingangsdatum van het zwangerschaps- verlof als aansluitend op het bevallingsverlof), kan de medewerker van het UWV een Ziektewetuitkering krijgen. Deze uitkering loopt vanaf de eerste ziekte dag totdat de medewerker hersteld is of tot de eerste dag van het zwangerschapsverlof. Deze uitkering is maximaal 100% van het voor de medewerker geldende maximum dagloon.

¹⁵ In geval de ziektewetuitkering van het UWV vanwege ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling hoger is dan 80%, dan geldt dat hogere bedrag als grensbedrag van de aanvulling.

3. Duur (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling en aanvulling

De totale duur van de (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling dan wel de aanvulling zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel bedraagt maximaal 104 weken, gerekend vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

De in dit artikel genoemde (gedeeltelijke) salarisbetaling eindigt in elk geval op het moment dat de zogeheten IVA-uitkering (zie definities) tot stand is gekomen. De aanvulling tot 100%, resp. 80% van het maandinkomen (zie ook onder 'Definities') blijft echter in stand, maar betreft in dit geval een aanvulling van de IVA-uitkering.

4. Opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen gedurende de periode van (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling en aanvulling

Gedurende de (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling dan wel de aanvulling, zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel, wordt – voor zover en zolang als fiscaal toegestaan, en mits de pensioenovereenkomst¹⁶ dit toelaat – een volledige en normale opbouw van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen doorgezet. De pensioenpremie blijft hierbij op de gebruikelijk wijze ten laste komen van werkgever en medewerker.

5. Einde dienstverband

Indien het dienstverband van de medewerker eindigt op een datum gelegen voor het einde van de maximale termijn als genoemd in lid 3, dan eindigt op dat moment de verplichting voor werkgever tot salarisdoorbetaling en aanvulling.

6. Verzuimregels

In overleg met de Centrale Ondernemingsraad van Arcadis Nederland BV zijn de volgende procedures opgesteld.

- De procedure bij ziekteverzuim
- De procedure bij frequent verzuim
- De procedure bij arbeidsongeschiktheid

Deze verzuimprocedures zijn beschikbaar via het [intranet](#), Enabling work – HR – Working conditions & Health - Ziekteverzuim.

ARTIKEL 41 GARANTIEREGELING BIJ EXTERNE RE-INTEGRATIE

Voor medewerkers die binnen 104 weken na hun eerste ziekte dag geheel of grotendeels (meer dan 50%) in de WAO/WIA (dreigen te) komen geldt dat indien een bij de werkgever arbeidsongeschikt geworden medewerker binnen de eerste 104 weken van zijn arbeidsongeschiktheid met een nieuwe werkgever (buiten Arcadis) een dienstverband aangaat, hij aanspraak heeft op:

- a-1 gedurende de eerste zes maanden (doch niet langer dan tot één jaar na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij Arcadis) een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 100% van het laatste maandinkomen bij Arcadis, met een maximum van 20% van dat laatste maandinkomen;
- a-2 gedurende de volgende zes maanden (doch niet langer dan tot 104 weken na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij Arcadis) een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 85% van het laatste maandinkomen bij Arcadis, met een maximum van 10% van dat laatste maandinkomen;
- b gedurende de volgende zes maanden (doch niet langer dan tot 104 weken na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij Arcadis) een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 85% van het laatste maandinkomen bij Arcadis, met een maximum van 10% van dat laatste maandinkomen.

Voor medewerkers die voor minder dan 50% in de WAO/WIA (dreigen te) komen, geldt een en ander naar rato van hun arbeidsongeschiktheid.

De aanvullingen op het maandinkomen worden verhoogd met 8% vakantiebijslag.

¹⁶ De BPL-regeling, ondergebracht bij Colland, staat dit niet toe.

ARTIKEL 42 WAOWIA**1. Algemeen**

De WAO – Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering - was van kracht t/m 28-12-2005, maar blijft bestaan voor medewerkers die op dat moment al een WAO-uitkering hadden, en voor medewerkers die binnen 5 jaar na beëindiging van de WAO-uitkering opnieuw arbeidsongeschikt zijn geworden met dezelfde oorzaak.

De WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) geldt voor medewerkers die op of na 1-1-2004 arbeidsongeschikt zijn geworden. Volgens deze wet kunnen medewerkers die na 2 jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn, een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen.

De WIA bestaat uit 2 regelingen. De regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) is er voor wie nog gedeeltelijk kan werken. Mensen die helemaal niet meer kunnen werken, krijgen een IVA-uitkering, de Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten.

De Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) is bedoeld voor medewerkers die gedeeltelijk of tijdelijk arbeidsongeschikt zijn. Uitgangspunt is dat de medewerker zo veel mogelijk blijft werken. Als aanvulling op zijn inkomsten zijn er drie verschillende uitkeringen via het UWV: de loon-gerelateerde WGA-uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering en de WGA-vervolguitkering. Welke WGA-uitkering iemand krijgt, hangt af van de situatie. Zie hiervoor de uitleg op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits – Pensioen & Arbeidsongeschiktheid. Op een aantal van deze uitkeringen zijn aanvullingen vanuit de werkgever van toepassing. Bovendien is er een aanvulling op de WGA-vervolguitkering. Deze aanvullende regelingen worden in de volgende artikelen worden beschreven.

2. Vaststelling arbeidsongeschiktheidspercentage

In de gevallen dat door de keurende organisatie (het UWV) geen formeel arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld, vindt plaatsvervangende vaststelling daarvan plaats door de werkgever, gehoord hebbende de medewerker en de door werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige

ARTIKEL 43 WAO-/WIA-EXCEDENTPENSIOEN

Tussen werkgever en medewerkers die deelnemer zijn aan de ouderdomspensioenovereenkomst via de Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland (SPAN) is in het kader van deze cao een WAO-/WIA- excedentpensioenovereenkomst van toepassing¹⁷.

1. WAO-/WIA-excedentpensioen

Indien en zolang voor een medewerker een mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld op grond van de WAO voor 15% of meer, dan wel op grond van de WIA voor 35% of meer, en aan die medewerker een WAO-uitkering respectievelijk een WIA-uitkering wordt toegekend, ontstaat tevens recht op een WAO- respectievelijk WIA-excedentpensioen. Dit WAO-/WIA-excedentpensioen is door de werkgever collectief geregeld via SPAN, in de vorm van een arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever. Deze arbeidsongeschiktheidspensioen-overeenkomst is opgenomen in het pensioenreglement zoals dat door SPAN is/wordt vastgesteld. Dit reglement is beschikbaar op de intranetsite van SPAN. Specifieke bepalingen ten aanzien van het WAO-/WIA-excedentpensioen zijn in dit pensioenreglement ondergebracht in artikel 3.4.

Deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Dat wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde arbeidsongeschiktheidspensioenuitkering. De hoogte van het uit te keren pensioen wordt bepaald tijdens het deelnemerschap.

¹⁷ Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (Spf), dan wel van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Landbouw (BPL), uitgevoerd door Colland, gelden andere arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomsten. De inhoud van deze andere pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven. Voor de inhoud van deze pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar de informatie die door Spf, respectievelijk BPL wordt verstrekt.

Informatie over de pensioenregeling van Spf kan worden gevonden op www.spoorwegpensioenfonds.nl Verdere contactgegevens: Spf Beheer BV, Postbus 2030, 3500 GA Utrecht. Telefoon: 030-2329111.

Of info@spfbeheer.nl.

Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl.

Verdere contactgegevens Stichting Bedrijfspensioen voor de Landbouw, Postbus 451, 9700 AL Groningen. Telefoon: 050 – 5223000 of deelnemer@bplpensioen.nl.

Deelname aan deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst is voor de in de aanhef van dit artikel aangegeven medewerkers verplicht.

2. Premie

De premie voor dit arbeidsongeschiktheidspensioen is voor rekening van de werkgever.

3. Reglement/wijzigingsbeding

De werkgever kan de arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst zoals vastgelegd in dit artikel zonder instemming van de medewerkers wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerkers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De werkgever zal in een dergelijk geval de vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao informeren.

Indien en voor zover nieuwe wettelijke of op de wet berustende pensioenregelingen, of wijzigingen van bestaande wettelijke regelingen van invloed zijn op de omvang of aard van de pensioenaanspraken zal de pensioenovereenkomst dienovereenkomstig aangepast worden.

4. Betalingsvoorbehoud

De werkgever heeft zich het recht voorbehouden de betaling van de aan SPAN verschuldigde bijdragen geheel of gedeeltelijk te beëindigen, dan wel de hoogte van die bijdragen te bevriezen, ingeval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

Hiervan kan onder meer sprake zijn indien:

- van overheidswege nieuwe verplichte arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen worden ingevoerd, dan wel bestaande zodanige voorzieningen worden gewijzigd waardoor door de werkgever extra premies moeten worden betaald voor deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst;
- de werkgever na een afwijzende beschikking op een dispensatieverzoek verplicht wordt zich voor alle deelnemers of een deel van hen aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds;
- de financiële positie van de werkgever van dien aard is dat deze niet langer in staat is SPAN de in de uitvoeringsovereenkomst vastgelegde gelden te verschaffen, dan wel slechts in staat is tot het verschaffen van een gedeelte van deze gelden.

De werkgever zal in een dergelijk geval de vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao informeren.

ARTIKEL 44 AANVULLING IN GEVAL VAN MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID (BIJ WIA)

1. Hoogte van de aanvulling

In geval van arbeidsongeschiktheid volgens de WIA-regels van minder dan 35% zal geen sprake zijn van een WIA-uitkering. In dat geval ontvangt de medewerker, na de salarisdoorbetaling gedurende de eerste 104 weken (zie artikel 40), vanaf week 104 naast het inkomen uit arbeid (100% van het arbeidsgeschikte deel), van de werkgever de volgende aanvulling op het maandsalaris:

- derde ziektejaar: $80\% \times \text{arbeidsongeschiktheidspercentage} \times \text{het maandsalaris}$;
- vierde ziektejaar: $70\% \times \text{arbeidsongeschiktheidspercentage} \times \text{het maandsalaris}$;
- vijfde ziektejaar: $60\% \times \text{arbeidsongeschiktheidspercentage} \times \text{het maandsalaris}$;
- vanaf het zesde ziektejaar: $50\% \times \text{arbeidsongeschiktheidspercentage} \times \text{het maandsalaris}$.

2. Vakantiebijslag en pensioengevend salaris

Over de in lid 1 aangegeven aanvulling op het maandsalaris wordt vakantiebijslag uitbetaald conform de bepalingen van artikel 26.

Het pensioengevend salaris alsmede de medewerkerspensioenpremie blijft mits de pensioenovereenkomst dit toelaat¹⁸ ongewijzigd gehandhaafd (als ware geen sprake van arbeidsongeschiktheid).

¹⁸ Voor deelnemers aan het BPL dat is ondergebracht bij Colland geldt dat dit niet is toegestaan. Het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen is daar de basis voor de pensioenopbouw. Voor deze deelnemers zal - voor zoveel als mogelijk is - een aanvulling van het brutoloon plaatsvinden ter compensatie van de ontstane verminderde pensioenopbouw. Hierbij wordt van de medewerker een bijdrage gevraagd ter grootte van de normaal voor dat deel ten laste van de medewerker komende pensioenpremie.

ARTIKEL 45 WAO-HIAATPENSIOEN

Tussen werkgever en medewerkers die deelnemer zijn aan de ouderdomspensioenovereenkomst via de Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland (hierna te noemen SPAN) is in het kader van deze cao een WAO-hiaatpensioenovereenkomst van toepassing. De inhoud van die WAO-hiaatpensioenovereenkomst is te lezen in de cao 2013-2014, bijlage 7.¹⁹

De navolgende bepalingen over de WAO-hiaatpensioenovereenkomst zijn alleen geldig voor deelnemers aan de ouderdomspensioenovereenkomst met SPAN en daarbij dan slechts voor zover zij (minder dan vijf jaar geleden) een uitkering krachtens de WAO (hebben) ontvangen, als gevolg van dezelfde oorzaak (meer) arbeidsongeschikt zijn geworden en als gevolg daarvan nog geconfronteerd kunnen worden met een WAO-hiaat.

Is sprake van een andere oorzaak ("nieuw arbeidsongeschiktheidsgeval"), dan is geen WAO-hiaat aan de orde.

1. WAO-hiaatpensioen

Indien aan een medewerker een WAO-uitkering wordt toegekend, ontstaat tevens recht op een WAO-hiaatpensioen. Dit WAO-hiaatpensioen is in de vorm van een WAO-hiaatpensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever door de werkgever collectief geregeld via SPAN.

Deze WAO-hiaatpensioenovereenkomst is te lezen in de cao 2013-2014, bijlage 7.

2. Premie

De premie voor deze WAO-hiaatpensioenovereenkomst is voor rekening van de in de aanhef aangegeven medewerkers die te maken kunnen krijgen met een WAO-hiaat.

De premie wordt vastgesteld door SPAN en heeft dezelfde hoogte als voor de WGA-hiatenverzekering aan de orde is (zie artikel 45B lid 6).

Deze medewerkers betalen vervolgens dus niet nog eens extra premie voor de WGA-hiatenverzekering.

ARTIKEL 46 VERZEKERING TEGEN EEN WGA-VERVOLGHIAAT

1. Algemeen/karakter van het WGA-vervolghiaat

Als een arbeidsongeschikte medewerker geen loongerelateerde uitkering (meer) krijgt, dan kan hij in aanmerking komen voor een WGA vervolgutkering, mits hij voldoet aan de volgende 2 voorwaarden:

- De medewerker is tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt.
- De medewerker verdient minder dan 50% van wat hij kan verdienen.

De WGA vervolgutkering is een uitkering gerelateerd aan het minimumloon. Dit betekent dat er voor het merendeel van de medewerkers een hiaat zal ontstaan tussen het salaris wat zij verdienen voordat zij arbeidsongeschikt werden en de WGA vervolgutkering. Dit wordt het WGA vervolghiaat genoemd. Door tussenkomst van de werkgever is een collectieve verzekering afgesloten tegen deze WGA-vervolg- hiaten (ook wel WGA-hiaatpensioenverzekering genoemd).

Deelname aan deze verzekering is vrijwillig, in die zin dat een medewerker die niet verzekerd wil zijn dat schriftelijk dient te melden aan de werkgever.

¹⁹ Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (Spf), dan wel van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), uitgevoerd door Colland, gelden andere arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomsten. De inhoud van deze andere pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven. Voor de inhoud van deze pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar de informatie die door Spf, respectievelijk BPL wordt verstrekt.

Informatie over de pensioenregeling van Spf kan worden gevonden op www.spoorwegpensioenfonds.nl
Verdere contactgegevens: Spf Beheer BV, Postbus 2030, 3500 GA Utrecht. Telefoon: 030-2329111. Of info@spfbeheer.nl

Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl
Verdere contactgegevens Stichting Bedrijfspensioen voor de Landbouw, Postbus 451, 9700 AL Groningen.
Telefoon: 050 – 5223000 of deelnemer@bplpensioen.nl

2. Hoogte van het verzekerde WGA-vervolghiaat

De hoogte van een WGA-vervolghiaat wordt door de verzekeraar vastgesteld en is afhankelijk van de – door het UWV vastgestelde – mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WGA.

Het verzekerde WGA-vervolghiaat wordt vastgesteld op basis van de formule:

“Uitkeringspercentage x (geïndexeerd salaris minus minimumloon).”

Het uitkeringspercentage en de mate van arbeidsongeschiktheid hangen samen conform de volgende tabel:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Uitkeringspercentage
0 tot 35%	0%
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%

Het geïndexeerd salaris is het verzekerde salaris zoals dat geldt op de eerste ziektedag, met als maximum de maximale WIA-uitkeringsgrondslag op jaarbasis, zoals deze geldt op de eerste ziektedag. Dat bedrag wordt na de eerste ziektedag jaarlijks geïndexeerd, voor het eerst per 1 januari volgend op de eerste ziektedag, conform de samengestelde WIA-indexering.

3. Ingang van de WGA-vervolghiaatuitkering

De WGA-vervolghiaatuitkering gaat in bij het ontstaan van een WGA-vervolghiaat.

4. Einde van de WGA-vervolghiaatuitkering

De WGA-vervolghiaatuitkering eindigt op de dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt dan wel eerder op de dag waarop de betrokkene rechtens zijn vrijheid is ontnomen voor de duur van minimaal één maand, of dat de betrokkene voor minder dan voor 35% arbeidsongeschikt is in de zin van de WGA of op de laatste dag van de maand waarin betrokkene overlijdt.

5. Dekking/verzekering WGA-vervolghiaatuitkering

De bepalingen in dit artikel zijn van toepassing zoals en voor zover die zijn opgenomen in de door de verzekeraar vastgestelde vigerende verzekeringsvoorwaarden.

Op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits - Pensioen & Arbeidsongeschiktheid is nadere informatie over deze verzekering beschikbaar.

6. Premie

De premie van deze verzekering is voor rekening van de medewerker. De premie bedraagt (voor het jaar 2017) 0,113% van de premiegrondslag²⁰.

7. Premiegrondslag

WGA-vervolghiaten kunnen alleen ontstaan voor zover er sprake is van een inkomen voor de Sociale Verzekeringswetten (het zogeheten “SV-inkomen”) boven het wettelijk minimumloon. Voor de premieheffing wordt echter uitgegaan van een premiegrondslag ter grootte van het loon voor de sociale verzekeringen (afgetopt op het maximum premieloon).

²⁰ Aanpassingen in de WGA kunnen – zoals aangegeven in artikel 4 - aanleiding zijn om de inhoud van de verzekeringen en daarmee de premie aan te passen. Die aanpassingen zullen worden gecommuniceerd met de vakorganisaties en na vaststelling worden gepubliceerd op Arcadis-Portaal. Zij vervangen vanaf dat moment de in deze cao opgenomen premie.

8. Uitsluitingen

- Bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid is geen sprake van een verzekerd WGA-vervolghiaat.
- Bij meer dan 80% arbeidsongeschiktheid is geen sprake van restverdiencapaciteit zodat dan geen WGA-vervolghiaat kan ontstaan.
- Geen recht op een verzekerde WGA-vervolghiaatuitkering ontstaat indien de aan de medewerker toegekende WGA-uitkering terug te voeren valt op een ziekte welke met een onderbreking van minder dan vier weken volgde op een vóór aanvang van het dienstverband bestaande ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan de WGA-uitkering is toegekend redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde ziekteoorzaak.
- De medewerker heeft geen aanspraak op een WGA-vervolghiaatuitkering indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid is ontstaan of verergerd door opzet, grove schuld of bewuste roekeloosheid van de werkgever, de verzekerde of een andere bij de uitkering belanghebbende
- Geen recht op een WGA-vervolghiaatuitkering ontstaat indien de arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld in het kader van de WGA intreedt nadat de medewerker uit dienst van Arcadis is

9. Overige bepalingen

- Indien de WGA-uitkering van de medewerker mede is gebaseerd op salaris dat niet afkomstig is van de werkgever, wordt de WGA-vervolghiaatuitkering slechts toegekend naar rato van het deel van de WGA-uitkering dat is gebaseerd op het van de werkgever ontvangen salaris.
- Bij wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WGA wordt de WGA-vervolghiaatuitkering op basis van het gewijzigde arbeidsongeschiktheidspercentage door de verzekeraar herrekend. Voor degene met wie het dienstverband volledig is verbroken, vindt bij toename van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WGA geen herberekening plaats. Bij daling van het arbeidsongeschiktheidspercentage vindt wel een herberekening plaats.

ARTIKEL 47 ANW-HIAATPENSIOEN

Bij overlijden van een medewerker kan onder voorwaarden een ANW-uitkering vanwege de overheid van toepassing zijn (voor informatie: zie SVB.nl). Onder andere voor de gevallen waarin deze uitkering niet van toepassing is kan worden voorzien door een ANW-hiaatpensioenuitkering ten gunste van de (ex-) partner van de medewerker.

Tussen werkgever en medewerkers die deelnemer zijn aan de ouderdomspensioenovereenkomst via de Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland²¹ (SPAN) is in het kader van deze cao een ANW-hiaat-pensioenovereenkomst aan de orde. Deelname geschiedt op vrijwillige basis. De inhoud van die ANW-hiaatpensioenovereenkomst kan worden ingezien op de website van SPAN.

De navolgende bepalingen over de ANW-hiaatpensioenovereenkomst zijn alleen geldig voor deelnemers aan de ouderdomspensioenovereenkomst via SPAN en zich als deelnemer hebben aangemeld.

1. ANW-hiaatpensioen

Het ANW-hiaatpensioen is in de vorm van een ANW-hiaatpensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever door de werkgever collectief geregeld via SPAN.

Deze ANW-hiaatpensioenovereenkomst kan worden ingezien op de website van SPAN. De belangrijkste onderwerpen zijn beschreven in de volgende artikelen.

- Voorwaarden deelneming (ANW-reglement artikel 2)
- Aanvang ANW-hiaatpensioenovereenkomst, einde dekking, nietige dekking (ANW-reglement artikel 3)
- Einde deelnemerschap (ANW-reglement artikel 4)
- Hoogte van het verzekerde ANW-hiaatpensioen (ANW-reglement artikel 6)
- Begunstigde (ANW-reglement definities)
- Ingang en einde uitkering (ANW-reglement artikel 7)
- Indexering en verlaging uitkering (ANW-reglement artikel 9)
- Uitsluiting (ANW-reglement artikel 10)

2. Premie

De premie wordt jaarlijks per 1 januari door SPAN vastgesteld en wordt in maandelijkse termijnen ingehouden op het loon van de medewerker dan wel op de ouderdomspensioenuitkering van de medewerker. Meer over de vaststelling en betaling van de verschuldigde premies: zie ANW-reglement artikel 5.

3. Uitkering

Deze ANW-hiaatpensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Dat wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde ANW-hiaatpensioenuitkering. De hoogte van het uit te keren

²¹ Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (Spf), dan wel van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), uitgevoerd door Colland, gelden andere ANW-hiaat pensioenovereenkomsten. De inhoud van deze andere pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven. Voor de inhoud van deze pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar de informatie die door Spf, respectievelijk BPL wordt verstrekt.

Informatie over de pensioenregeling van Spf kan worden gevonden op www.spoorwegpensioenfonds.nl

Verdere contactgegevens: Spf Beheer BV, Postbus 2030, 3500 GA Utrecht. Telefoon: 030-2329111.

Of info@spfbeheer.nl

Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl

Verdere contactgegevens Stichting Bedrijfspensioen voor de Landbouw, Postbus 451, 9700 AL Groningen. Telefoon: 050 – 5223000 of deelnemer@bplpensioen.nl.

ARTIKEL 48 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Overlijdensuitkering

Indien de medewerker overlijdt, zal de werkgever aan de nabestaanden over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering verstrekken ter hoogte van het salaris (inclusief vakantiebijslag) dat de medewerker laatstelijk rechtens toekwam.

2. Definitie

Onder nabestaanden wordt verstaan hetgeen staat vermeld in artikel 7: 674 lid 3 BW.

3. Wettelijke uitkering

Op de uitkering bij overlijden wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de medewerker toekomt op grond van de Ziektewet en de WAO/WIA.

ARTIKEL 49 COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

1. Algemeen

De werkgever heeft ten behoeve van de medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering keert een bedrag uit bij overlijden ten gevolge van een ongeval en bij gehele of gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval. De verzekering is op 24-uursbasis en dekt ook ongevallen buiten bedrijfstijd.

2. Premie

De premie van deze verzekering is voor rekening van de werkgever.

3. Polisvoorwaarden

De polisvoorwaarden liggen ter inzage bij de afdeling Insurance Management van de werkgever. Op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits - Verzekeringen is nadere informatie over deze verzekering beschikbaar.

ARTIKEL 50 OUDERDOMSPENSIOEN/NABESTAANDENPENSIOEN²²

Tussen werkgever en medewerkers is een ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst van toepassing via de Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland (SPAN). De inhoud van die ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is in deze cao nader beschreven. Deelname aan deze pensioenovereenkomst is verplicht voor alle medewerkers met een dienstverband²³.

Uitgezonderd van deelname zijn deelnemers aan het Spoorwegpensioenfonds (Spf)²⁴, deelnemers aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), stagiairs, werkstudenten, vakantiewerkers, medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of medewerkers met wie dit expliciet anders is geregeld.

De premie voor de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst van Spf wordt voor 1/3e deel betaald door de onder die pensioenovereenkomst vallende medewerkers.

Voor de premieverdeling tussen werkgever en medewerkers voor de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst van BPL wordt verwezen naar de informatie die door BPL wordt verstrekt.

De navolgende bepalingen over de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst zijn derhalve alleen geldig voor deelnemers van SPAN.

Het ouderdoms- en nabestaandenpensioen is in de vorm van een ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever door de werkgever collectief geregeld via SPAN. Deze ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is een zogenaamde Collectieve Defined Contribution-regeling (CDC-regeling) en heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. CDC betekent dat de werkgever een premie betaalt op basis van vaste uitgangspunten om de pensioenkosten voor alle medewerkers te financieren.

Uitkeringsovereenkomst wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde ouderdoms- en nabestaandenpensioenuitkering, waarbij de hoogte van het uit te keren pensioen wordt vastgesteld tijdens het deelnemerschap en afhankelijk is van de duur van het deelnemerschap en de tijdens het deelnemerschap van toepassing zijnde pensioengevende salarissen.²⁵

In de cao wordt volstaan met de afspraken zoals deze tussen werkgever en de vakbonden zijn overeengekomen voor de periode van 1 januari 2015 t/m 31 december 2019. De volledige Ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is te lezen in het Pensioenreglement 2015, te vinden op de website van SPAN.

²² Het nabestaandenpensioen bestaat uit partnerpensioen en wezenpensioen. Een levenslang partnerpensioen en een wezenpensioen voor kinderen tot het 21e jaar als de medewerker komt te overlijden.

²³ dus ook voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vallen onder de werkingssfeer van deze cao.

²⁴ Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (Spf), dan wel van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), uitgevoerd door Colland, gelden andere pensioenovereenkomsten. De inhoud van deze andere pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven. Voor de inhoud van deze pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar de informatie die door Spf, respectievelijk BPL wordt verstrekt.

Informatie over de pensioenregeling van Spf kan worden gevonden op www.spoorwegpensioenfonds.nl

Verdere contactgegevens: Spf Beheer BV, Postbus 2030, 3500 GA Utrecht.

Telefoon: 030-2329111 of info@spfbeheer.nl

Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl

Verdere contactgegevens Stichting Bedrijfspensioen voor de Landbouw, Postbus 451, 9700 AL Groningen.

Telefoon: 050 – 5223000 of deelnemer@bplpensioen.nl.

²⁵ Pensioengevend salaris = 12 maal het maandsalaris inclusief vakantietoeslag.

1. Premiebetaling

Van de totale pensioenpremie betaalt de werkgever 73% en de medewerker 27%. Dit is exclusief de premie voor de arbeidsongeschiktheidsregeling.

De werkgever betaalt in 2017 aan SPAN een premie van 19,9% over het bruto salaris.

In 2017 betaalt de medewerker 6,48% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris minus franchise). De totale premie wordt ieder jaar berekend op basis van een afgesproken methodiek. Deze methodiek is voor vijf jaar (2015 – 2019) overeengekomen. waarbij uitgegaan is van een rekenrente van 3,05%.

2. Pensioenleeftijd

De leeftijd waarop het pensioen ingaat is 67 jaar. De pensioenleeftijd kan ook vervroegd worden. Zie voor meer informatie over het vroeger in laten gaan van het pensioen het Pensioenreglement.

3. Pensioengevend salaris

Voor een fulltime medewerker geldt: 12 maal het per 1 januari van het desbetreffende jaar vastgestelde fulltime maandsalaris, verhoogd met 8% vakantiebijslag.²⁶ Voor parttimers geldt dat de pensioenopbouw wordt gebaseerd op de deeltijdpensioengrondslag. Dat is de fulltime pensioengrondslag maal de parttime factor.

Nadere informatie is te vinden in het Pensioenreglement van SPAN, artikel 1.5.3 lid 2a en 2b en artikel 1.6.1 lid 1.

4. Franchise en pensioengrondslag

De opbouw van het pensioen wordt berekend over de pensioengrondslag. Dat is het pensioengevend salaris minus een drempelbedrag van € 14.060 (2017). Dit drempelbedrag – de franchise – is er omdat het pensioen bedoeld is als aanvulling op de AOW. De AOW is feitelijk het pensioen over dat drempelbedrag. De franchise hangt samen met de hoogte van de AOW. De franchise is 10/7 maal het AOW-bedrag voor een gehuwde.

De hoogte van de franchise wordt jaarlijks vastgesteld. Arcadis volgt hierbij de verhoging van de AOW.

5. Opbouw levenslang ouderdomspensioen

Pensioen wordt opgebouwd gedurende het dienstverband vanaf de datum indiensttreding tot aan de AOW-leeftijd. Het opbouwpercentage bedraagt 1,70% van de pensioengrondslag per dienstjaar. Let op: dit opbouwpercentage is een ambitie. Wanneer de premie niet toereikend is, wordt het opbouwpercentage lager.

6. Opbouw Partnerpensioen

Het partnerpensioen is het levenslange pensioen dat wordt uitgekeerd aan de partner van de medewerker indien de medewerker overlijdt. Het partnerpensioen wordt in principe jaarlijks opgebouwd zolang er een dienstverband met Arcadis bestaat en bedraagt 70% van het haalbaar levenslang ouderdomspensioen.

Als de premie in enig jaar onvoldoende is om de opbouw van het ouderdomspensioen te financieren, dan wordt er gekort op de opbouw van het partnerpensioen. De medewerker bouwt in dat jaar minder partnerpensioen op dan 70% van de opbouw van het ouderdomspensioen. Om het verschil te dekken is er een risicoverzekering afgesloten, zodat de partner toch een gelijke uitkering krijgt als de medewerker tijdens het dienstverband zou overlijden. Maar als de medewerker uit dienst gaat bij Arcadis of met pensioen gaat, is er wel minder partnerpensioen opgebouwd.

7. Indexatie ambitie

Indexatie is de jaarlijkse verhoging van de pensioenen om de koopkracht ervan op peil te houden. Deze indexatie is voorwaardelijk. Dit betekent dat er alleen zal worden geïndexeerd indien er voldoende financiële reserves zijn. Voor de hoogte van de indexatie is de ambitie de Prijsindex²⁷ te volgen.

²⁶ Gratificaties, bonussen, meeruren, overwerk, resultaatafhankelijke uitkeringen, vergoedingen etc. zijn niet van invloed op het pensioengevend salaris.

²⁷ CBS Prijsindex afgeleid alle huishoudens.

8. Maximale opbouw

Het kabinet heeft sinds 2015 een salarisplafond in pensioenregelingen aangebracht. Per 1 januari 2017 kan in pensioenregelingen fiscaal vriendelijk pensioen worden opgebouwd tot een pensioengevend salaris van maximaal 103.317 euro. Dat bedrag geldt bij een fulltime dienstverband. Aan dat maximum moet Arcadis zich houden. Over alles wat de medewerker meer verdient, wordt in de nieuwe pensioenregeling dus geen ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen meer opgebouwd. Dit heeft geen gevolgen voor wat al voor 2015 was opgebouwd.

De medewerker met een pensioengevend salaris dat uitkomt boven het maximumbedrag ontvangt van de werkgever een compensatie voor het verlies aan pensioenopbouw en partnerpensioen. Deze regeling valt buiten deze cao en is te vinden op het [intranet](#), Enabling work – HR – Compensation and benefits – Pensioen & Arbeidsongeschiktheid.

9. Reglement/wijzigingsbeding

De in dit artikel beschreven ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is/wordt opgenomen in het vigerende pensioenreglement zoals dat door SPAN is/wordt vastgesteld. Dit reglement is beschikbaar op de internetsite van SPAN.

De werkgever kan de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst zoals vastgelegd in dit artikel zonder instemming van de medewerkers wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerkers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De werkgever zal in dit geval de vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao informeren.

Indien en voor zover nieuwe wettelijke of op de wet berustende pensioenregelingen, of wijzigingen van bestaande wettelijke regelingen van invloed zijn op de omvang of aard van de pensioenaanspraken zal de pensioenovereenkomst dienovereenkomstig aangepast worden.

Ook in een dergelijk geval zal de werkgever de vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao daarover informeren.

HOOFDSTUK VII

KEUZEMOGELIJKHEDEN

ARTIKEL 51 ALGEMEEN

De medewerker kan een aantal arbeidsvoorwaarden uit deze cao flexibel invullen.

ARTIKEL 52 BRONNEN EN DOELEN

1. Bronnen/doelen

Voor de flexibele invulling van de cao worden arbeidsvoorwaarden benoemd (de zogenaamde “bronnen”) die op een bepaalde manier aangewend (de zogenaamde “bestedingsdoelen”) kunnen worden.

2. Bronnen

De volgende bronnen zijn vastgesteld:

“Tijdbronnen”: - de bovenwettelijke verlofuren²⁸;

- eventuele compensatie van overwerk in vrije tijd.

“Geldbronnen”: - de toeslag zoals bedoeld onder “verlof en roostervrije dagen” in bijlage 3;

- salaris;

- vakantiebijslag.

3. Doelen

Voor de omzetting van bronnen naar bestedingsdoelen geldt dat:

- de tijdbronnen kunnen worden uitbetaald;
- de geldbronnen kunnen worden besteed aan het kopen van extra verlofuren (in totaal maximaal 160 uur per jaar bij een arbeidsduur van 40 uur in de week).

ARTIKEL 53 WAARDE VAN EEN DAG

1. Waarde

De waarde van een dag (8 uur) in geld bedraagt tijdens het dienstverband 5,17% van het fulltime maandsalaris²⁹.

2. Gevolgen in-/verkoop

Bij het vaststellen van de vakantiebijslag, de pensioenpremie en de pensioengrondslag, wordt ervan uitgegaan dat er geen verlof verkocht of gekocht is.

De opbrengst van de verkoop van verlof maakt geen deel uit van enigerlei grondslag.

De gevolgen van gemaakte keuzes op fiscaal en/of sociaal verzekeringstechnisch terrein worden niet gecompenseerd.

²⁸ Het wettelijke aantal verlofuren is 160 uur (20 dagen) per jaar bij een fulltime dienstverband. Alle op het lopende jaar betrekking hebbende verlofuren daarboven zijn bovenwettelijke uren.

²⁹ Bij medewerkers die aan PVA deelnemen betreft het hier het fulltime maandsalaris alsof men niet deelneemt aan PVA.

ARTIKEL 54 PROCEDURELE ZAKEN**1. Keuzemoment**

De medewerker kan op elk moment van het jaar een keuze maken. Om administratieve redenen moet deze keuze uiterlijk voor 1 december bekend zijn bij HR Services.

2. Keuzeformulier

De medewerker maakt zijn keuze kenbaar door het ingevulde en door zijn direct leidinggevende voor akkoord ondertekende keuzeformulier naar HR Services te sturen.

3. Verwerking

Het door de medewerker verkocht of aangekocht verlof wordt op de reguliere manier af- of bijgeboekt.

4. Procedure

De betaling geschiedt als volgt:

- verkocht verlof wordt tegelijk met de salarisafrekening van de eerstvolgende maand uitbetaald op basis van het in die maand geldende maandsalaris;
- gekocht verlof wordt verrekend met de salarisafrekening van de eerstvolgende maand; indien door de medewerker gewenst: met een maximum van 40 uur per maand (bij deeltijdwerkers naar rato).

ARTIKEL 55 HERZIENING KEUZES

Indien het bedrijfsbelang dit eist, kan de werkgever in bijzondere gevallen de door de medewerker gewenste keuzes afwijzen.

HOOFDSTUK VIII DIVERSEN

ARTIKEL 56 VAKBONDSFACILITEITEN

1. Algemeen

De werkgever zal aan de vakorganisaties waarmee de cao is afgesloten een aantal faciliteiten verlenen ten behoeve van het bevorderen van de communicatie tussen vakorganisaties en hun leden binnen de onderneming.

2. Faciliteiten

De werkgever verleent aan de vakorganisaties de navolgende faciliteiten ten behoeve van vakbondsactiviteiten:

- a. het gebruik maken van de aanwezige publicatieborden voor algemene en bedrijfsgerichte vakbondsinformatie aan het personeel;
- b. het beschikbaar stellen - als regel buiten arbeidstijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen over bedrijfsaangelegenheden met de leden;
- c. het gebruik maken van kantoortelefoon en kopieerapparaten, waarbij voor gebruikmaking van kopieerapparaten de werkelijke kosten worden betaald;
- d. medewerkers die in het kader van het vakbondswerk binnen het bedrijf een functie vervullen, hebben dezelfde rechtsbescherming als leden van de ondernemingsraden.

De namen van leden die als zodanig werkzaam zijn, worden aan de werkgever medegedeeld.

3. Vakbondsbijdrage

De werkgever stelt jaarlijks het in de zogenaamde AWWN-regeling genoemde bedrag per cao-medewerker beschikbaar ten behoeve van vakbondsactiviteiten. De vakorganisaties geven de verdeling van genoemd bedrag aan.

4. Vakbondsverlof

De medewerker krijgt op diens verzoek verlof met doorbetaling van salaris voor het bijwonen van bestuurs- of algemene vergaderingen van de vakgroep, de algemene vergaderingen van de organisatie, alsmede voor scholing voor zover de medewerkers deel uitmaken van het bestuur of als afgevaardigde naar een van de algemene vergaderingen worden gezonden, tot een maximum van zes dagen per kalenderjaar en voor zover de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever dit toelaten en mits hiertoe een schriftelijk verzoek van de vakvereniging is overgelegd.

ARTIKEL 57 LOOPTIJD VAN DE CAO

Deze cao treedt in werking op 1 april 2017 en eindigt op 1 april 2018 van rechtswege, dus zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen.

Arcadis Nederland BV



FNV



CNV Vakmensen



De Unie



BIJLAGE 1 STUDIEKOSTENREGELING

1. Algemeen

De werkgever wil medewerkers die een studie willen volgen stimuleren. Het is in het belang van de medewerkers en de werkgever dat medewerkers meegroeien met de huidige ontwikkelingen en anticiperen op komende ontwikkelingen. De studiekostenregeling bevat de voorwaarden waaronder medewerkers een studiekostenvergoeding kunnen ontvangen.

2. Definitie

De regeling studiekostenvergoeding betreft studies, opleidingen, cursussen, congressen en seminars die nuttig of noodzakelijk zijn voor de medewerker én de werkgever, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

Bij de beoordeling van nut of noodzaak worden door de werkgever aspecten met betrekking tot het functioneren van de medewerker, zijn loopbaan en/of zijn employability binnen Arcadis of in zijn algemeenheid gewogen.

3. Studiekostenvergoeding

1. Hoogte van de vergoeding:

- de medewerker ontvangt 100% studiekostenvergoeding als de studie noodzakelijk of bijzonder nuttig is voor het functioneren van de medewerker, zijn loopbaan of zijn employability binnen Arcadis;
- de medewerker ontvangt 50% studiekostenvergoeding als de studie nuttig is voor het functioneren van de medewerker binnen Arcadis, dan wel als deze past bij de loopbaan of de employability van de medewerker in zijn algemeenheid;
- de medewerker ontvangt geen vergoeding als geen nut of noodzaak voor functioneren, loopbaan of employability aanwezig is.

De hoogte van de studiekostenvergoeding (100%, 50% of 0%) is ter beoordeling van de werkgever.

2. De werkgever vergoedt na overleggen van de aanvraag studiekostenvergoeding en bewijsstukken (100% of 50% van) de volgende kosten:

- studiekosten die het opleidingsinstituut in rekening brengt;
- materiaalkosten die het opleidingsinstituut voorschrijft;
- noodzakelijke extra reiskosten;
- noodzakelijke extra verblijfkosten;
- noodzakelijke (extra) kinderopvang.

3. Bij een vergoeding van 100% komt de aan het volgen van de studiebijeenkomsten bestede, voor de desbetreffende medewerker gebruikelijke, arbeidstijd voor rekening van de werkgever. Bij een vergoeding van 50% dient de medewerker verlof op te nemen voor de helft van de bestede, voor de desbetreffende medewerker gebruikelijke, arbeidstijd.

4. Er vindt geen compensatie plaats van eventuele voorbereiding op tentamens/examens en van de aan de studie bestede privé-tijd.

4. Terugvordering

1. De werkgever behoudt zich in onderstaande gevallen het recht voor 100% of 50% van de kosten genoemd in artikel 3.2 van deze regeling van de medewerker terug te vorderen.

- 100% indien de medewerker zonder toestemming van de werkgever niet met de studie begint;
- 100% indien de medewerker tijdens of binnen één jaar na afloop van de studie het dienstverband met de werkgever verbreekt;
- 50% indien de medewerker tussen één en twee jaar na afloop van de studie het dienstverband met de werkgever verbreekt;
- 50% indien de medewerker zonder toestemming van de werkgever de studie stopt of langdurig onderbreekt;
- 50% indien de medewerker naar het oordeel van de werkgever, door eigen toedoen, te geringe resultaten behaalt

2. In die gevallen waarin de toepassing van deze terugbetalingsregeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie zal de werkgever besluiten om ten gunste van de medewerker van deze regeling af te wijken.
3. Bedragen van minder dan € 250 per jaar worden in elk geval niet teruggevorderd.

5. Akkoord werkgever en medewerker

1. Om in aanmerking te komen voor vergoeding van studiekosten moet het digitale formulier Aanvraag Opleiding volledig ingevuld worden door de medewerker en geaccordeerd door de werkgever. Hierdoor verklaart de medewerker zich bekend met de regeling als genoemd in deze bijlage.
2. De werkgever en medewerker kunnen onderling van deze regeling afwijkende afspraken maken. Dergelijke afspraken kunnen worden toegevoegd aan het digitale aanvraagformulier Studiekostenvergoeding.

6. Overige voorwaarden

1. De werkgever kan de keuze voor een bepaald opleidingsinstituut voorschrijven.
2. De medewerker is verplicht op verzoek tussentijdse studieresultaten aan de werkgever te tonen. Bovendien heeft de werkgever het recht dergelijke gegevens bij het opleidingsinstituut op te vragen.
3. Na afsluiting van de studie of het studiejaar stuurt de medewerker het getuigschrift, diploma of overgangsbewijs naar de werkgever. De werkgever kan de medewerker verzoeken een evaluatieverslag van de studie te maken.

BIJLAGE 2 SUPPLEMENT OP DEZE CAO IN VERBAND MET HET VERVALLEN VAN DE CAO CTW

1. Werkingssfeer Supplement

Dit supplement is van toepassing op:

- medewerkers die voor 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever en vielen onder de CAO CTW of
- medewerkers waarvoor dit specifiek in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

In een individuele arbeidsovereenkomst kan in gunstige zin voor de medewerker worden afgeweken van hetgeen bij dit supplement is overeengekomen.

Bij iedere wijziging van deze cao zal in overleg met de betrokken vakorganisaties worden beoordeeld of de inhoud van dit supplement wijziging behoeft.

Op de medewerker is deze cao van toepassing. Dit supplement behandelt de uitzonderingen en toevoegingen op deze cao. Indien onderwerpen niet in dit supplement worden behandeld, zijn de bepalingen in deze cao over die onderwerpen van toepassing.

Daar waar wordt gesproken over de CAO CTW wordt bedoeld de cao voor CultuurTechnische Werken zoals die geldig was van 1 mei 2005 tot 1 mei 2006.

2. Opzegtermijnen

Voor medewerkers die in dienst zijn op 1 mei 2006 en geboren zijn voor 1955 geldt de langste van de twee volgende opzegtermijnen:

- Opzegtermijn in maanden volgens deze cao;
- Opzegtermijn in weken volgens de onderstaande tabel:

Leeftijd medewerker	Aantal volle jaren dienstverband				
	9	10	11	12	≥13
59 t/m 66	18	20	22	24	26

Het vermelde aantal weken is steeds het maximaal aantal weken opzegtermijn.

Daar waar een * is aangegeven, geldt de van toepassing zijnde opzegtermijn volgens deze cao (in dit geval zijnde één maand).

3. Overgangsregeling verlof- en roostervrije dagen

1. Algemeen

Deze overgangsbepaling geldt voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband.

Naast het in deze cao opgenomen doorbetaald verlof heeft deze groep medewerkers recht op een toeslag in doorbetaald verlof ("Toeslag verlofuren"). Deze individuele toeslag wordt ieder jaar opnieuw bepaald. Indien in de toekomst het verlofrecht in deze cao wijzigt blijft het totaal aantal verlofuren gelijk (tenzij het verlofrecht conform deze cao het totaal aantal verlofuren conform het Supplement overschrijdt).

2. Verlofrecht

De "Toeslag verlofuren" is gelijk aan [de som van roostervrije dagen + verlofuren (incl. leeftijdsdagen) waarop de medewerker recht had op grond van de CAO CTW] min [het actuele verlofrecht conform deze cao + 56 uur].

De toeslag wordt jaarlijks bepaald op basis van de leeftijd op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.

Dit betekent het volgende:

Leeftijd per 1 januari van het desbetreffende jaar	Toeslag verlofuren ³⁰	Totaal aantal verlofuren ³¹
55 t/m 59 jaar	24 uur	296 uur
60 t/m 67 jaar	16 uur	320 uur

4. Vaststellen verplichte dagen

De werkgever mag in overleg met de Centrale Ondernemingsraad van Arcadis Nederland per jaar maximaal 13 verplichte verlofdagen vaststellen.

Naast de vooraf vastgestelde verlofdagen mogen jaarlijks maximaal 3 verlofdagen worden aangewezen door de bedrijfsleiding als “slecht weer dagen”. Deze dagen, die minimaal één dag van tevoren worden aangemerkt, worden van het verloftegoed afgeboekt. Indien geen “slecht weer dagen” worden aangewezen, zijn de verlofdagen inzetbaar als “normale” verlofdagen. Een “slecht weer dag” kan niet samen-vallen met een ziekte dag.

5. Pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkortung

Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt de volgende overgangsregeling ten aanzien van pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkortung (voorheen: de 55+regeling):

	Regeling (uitleg: zie navolgend)	Ingangsleeftijd regeling
Geboren vóór 1-1-1952	“Oud-CTW”	55 jaar
Geboren vóór 1-1-1953	“Oud-CTW”	55,5 jaar
Geboren vóór 1-1-1954	“Oud-CTW”	56 jaar
Geboren vóór 1-1-1955	“Oud-CTW”	56,5 jaar
Geboren vóór 1-1-1956	“Oud-CTW”	57 jaar
Geboren vóór 1-1-1957	“Oud-CTW”	57,5 jaar
Geboren vanaf 1-1-1957	“Suppl. CAO Arcadis”	58 jaar

Uitleg bij voorgaande tabel:

Regeling “Oud-CTW”:

- Medewerkers die voldoen aan de geboortedatum volgens voorgaande tabel kunnen met ingang van de eerste dag van de maand waarin zij de in die tabel aangegeven leeftijd bereiken één vaste dag per week (bij een fulltime dienstverband) korter werken.
- Het salaris voor die medewerkers die gebruik maken van de regeling bedraagt 90% van het geldende, feitelijke salaris bij een volledige werkweek (bestaande deeltijdwerkers naar rato). De opbouw van pensioen en eventueel VUT wordt ongewijzigd voortgezet op basis van een volledige werkweek (bestaande deeltijdwerkers naar rato). Indien door onmogelijkheden in de pensioenregeling van Colland wel gevolgen voor het pensioen ontstaan zal per situatie worden gezocht naar mogelijkheden voor reparatie van het pensioen.
- Voor medewerkers die vóór de overgang naar deze cao een contract met overbruggingsregeling hadden, geldt dat er 48 verlofuren worden ingeleverd voor deelname aan de regeling.
- Voor losse medewerkers (mits reeds in dienst voor 1 mei 2006) of vaste medewerkers die vóór 1 mei 2006 een contract hadden zonder overbruggingsmogelijkheid geldt dat er 96 verlofuren worden ingeleverd voor deelname aan de regeling.

³⁰ Dit betreft een aantal verlofuren waarop een medewerker recht heeft naast het aantal uur waarop hij/zij recht heeft conform deze cao.

³¹ Inclusief de verlofuren conform deze cao (waarvan 160 uur wettelijk verlof). Dit is gelijk aan het aantal verlofuren waarop iemand recht had conform de CAO CTW minus de ingeleverde uren voor het afschaffen van de overbruggingsregeling.

Regeling 'Suppl. CAO Arcadis':

- a. Medewerkers die geboren zijn vanaf 1 januari 1957 kunnen met ingang van de eerste dag van de maand na het bereiken van de in die tabel aangegeven leeftijd de regeling "Pensioenvoorbereidende Arbeidsduurverkorting" volgens deze cao toepassen. Voor hen geldt dus niet de Regeling "Oud- CTW".
- b. Anders dan in deze cao is aangegeven, blijft daarbij de ingangsleeftijd van deze regeling op basis van de aard van de werkzaamheden van de medewerkers op wie dit Supplement van toepassing is, voorlopig gehandhaafd op 58 jaar.

6. Salarisschalen

In verband met het extra verlofrecht worden de salarisschalen conform artikel 18 van deze cao voor medewerkers die vallen onder het Supplement gecorrigeerd en verlaagd met een percentage van 1,41%.

7. Overgangsregeling voor overwerk

De regeling met betrekking tot overwerk conform deze cao is van toepassing. Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt op zon- en feestdagen een toeslag van 100%.

8. Reistijdenregeling

Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt de volgende overgangsregeling:

- a. Reistijd buiten werktijd, met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag, wordt vergoed tegen het voor de medewerker geldende uursalaris.
- b. In afwijking van het voorgaande geldt voor medewerkers, die in opdracht van werkgever met een bedrijfsbusje ten minste 3 personen vervoeren (inclusief de chauffeur) dat de reistijd volledig tot de werktijd wordt gerekend.
- c. Ter bepaling van de reistijd is bepalend de Routeplanner Nederland (Internet) van de ANWB, een en ander zoals nader is aangeduid in de Mobiliteitsregeling van Arcadis Nederland BV.
- d. Voor medewerkers met wie op individuele basis afspraken zijn gemaakt over de vergoeding van reistijden blijven deze individuele afspraken gelden.

9. Overbruggingsregeling

De overbruggingsregeling is van toepassing op medewerkers met wie dat schriftelijk is overeengekomen in de (aanvulling op of wijziging van de) arbeidsovereenkomst. Deze medewerkers hebben bij de overgang per 1 mei 2006 geen loonsverhoging van 2,46% ontvangen ter compensatie van gemist verlof.

Indien terreinwerkzaamheden tijdelijk geen doorgang kunnen vinden ten gevolge van weers- of terreinomstandigheden of onvoldoende werk in verband met die omstandigheden, dan wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.

Bij de overgang naar de CAO Arcadis zijn zeven dagen gereserveerd voor de overbruggingsregeling. Deze zijn reeds met het verlofrecht verrekend, zodat ook voor de medewerker die valt onder het supplement het verlofrecht conform artikel 4.2 van deze bijlage geldt. Jaarlijks in april wordt berekend hoeveel dagen voor iedere desbetreffende medewerker zijn geboekt voor onwerkbaar weer. Indien er sprake is van minder dan zeven dagen onwerkbaar weer in de periode van 1 april tot 1 april, dan wordt het restant aan de medewerker uitbetaald.

10. Overgangsregeling kleding, laarzen, gereedschap en overige toeslagen³²

Bij de overgang per 1 mei 2006 naar deze cao zijn de destijds bestaande toeslagen per gewerkte dagen vertaald in een bedrag per maand.

Deze toeslag wordt indien mogelijk netto uitgekeerd. Indien de fiscale regels dit niet toelaten worden (een gedeelte van) de toeslag belast. Indien in de toekomst sprake is van veranderde fiscale regelgeving dan worden de fiscale regels die op dat moment gelden gehanteerd.

Toeslagen die te maken hebben met speciale werkomstandigheden (en ook alleen bij het bestaan van die speciale omstandigheden worden betaald) blijven gehandhaafd en gelden per gewerkte dag of uur.

³² Dit artikel geldt niet voor de telecommunicatiekostenvergoeding. Hiervoor wordt, indien van toepassing, de regeling van Arcadis gevolgd.

11. Reiskostenvergoeding

Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt een afwijkende regeling met betrekking tot reiskosten.

Deze afwijking luidt: dienstkilometers worden vergoed op basis van de regeling die geldt voor Arcadis met als uitzondering: dienstkilometers die uitstijgen boven de 20.000 kilometers per kalenderjaar worden vergoed tegen € 0,27 per kilometer (in plaats van de met de Centrale Ondernemingsraad overeengekomen Arcadis-regeling gestelde € 0,19).³³

12. Pensioenovereenkomst

Voor medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van dit supplement geldt de pensioenovereenkomst die wordt uitgevoerd door het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL).

De inhoud van die pensioenovereenkomst is niet in deze cao beschreven, omdat de werkgever daarin geen beslissende partij is.

Voor de inhoud van die pensioenovereenkomsten en voor de premieverdeling tussen werkgever en medewerkers wordt verwezen naar de informatie die door BPL wordt verstrekt³⁴.

13. Protocol

1. Opleidingsbudget

Door het opheffen van de CAO CTW kan mogelijk geld vrij komen uit agrarische fondsen waaraan de afgelopen jaren meer is bijgedragen dan is onttrokken. Als dit geld alsnog vrij komt dan zal dit worden besteed aan scholing voor medewerkers die vallen onder het supplement. De vrijgekomen gelden worden verdeeld in twee budgetten: 1 voor scholing op initiatief van de werkgever en 1 voor scholing op initiatief van de medewerker.

Op het budget voor de werkgever kunnen alle kosten die samenhangen met scholingsactiviteiten op initiatief van de werkgever in mindering worden gebracht.

Daarnaast zal per medewerker een bedrag worden vastgesteld dat benut kan worden voor opleiding op eigen initiatief. Dit persoonlijke budget (waarop de kosten van alle scholingsactiviteiten op eigen initiatief in mindering worden gebracht) kan gedurende 3 jaar aangewend worden voor opleidingen. Die opleidingen moeten passen bij de functie of bijdragen aan het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerker.

Het persoonlijk budget dat op 1 mei 2011 niet is genoten vervalt en wordt toegevoegd aan het budget voor scholing op initiatief van de werkgever.

De verdeling van de bedragen uit de agrarische fondsen over de budgetten zal in een later stadium worden afgesproken met de vakorganisaties die betrokken waren bij de totstandkoming van dit supplement.

2. Opzegtermijnen losse contracten

Dienstverbanden voor bepaalde tijd kunnen tussentijds door zowel de medewerker als de werkgever worden opgezegd, met inachtneming van de geldende opzegtermijnen.

3. Keuzemogelijkheden

Voor medewerkers die vallen onder dit reglement en voor wie het pensioen is ondergebracht bij BPL geldt dat bij aan- of verkoop van dagen het niet mogelijk is om de invloed op de pensioenopbouw te omzeilen.

Om dit verlies aan pensioen te compenseren geldt voor deze medewerker dat 5,17% wordt gecorrigeerd met de pensioeninvloed (conform eerdere berekeningen 13,2%). Het percentage komt daarmee op 4,57% voor zowel aan- als verkoop.

Indien de invloed van het kopen of verkopen van dagen op de pensioenopbouw op een andere wijze wordt gecompenseerd, dan vervalt dit artikel.

³³ Aanpassing van de vergoedingen voor dienstkilometers in de regeling van Arcadis kunnen aanleiding zijn de vergoeding vanaf 20.000 kilometers per kalenderjaar te herrekenen. Uitgangspunt hierbij is altijd dat medewerkers die veel kilometers rijden er niet op achteruit zullen gaan ten opzichte van de situatie voor 1 mei 2006 (toen gold: € 0,28 per dienstkilometer zonder maximum).

³⁴ Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl

BIJLAGE 3

OVERGANGSREGELINGEN EN OVERIGE AFSPRAKEN

1. Verlof- en roostervrije dagen

Voor de medewerker die op 31 december 1999 in dienst was bij Arcadis Bouw/Infra BV (uitgezonderd degenen die een dienstverband onder de Heidemij-cao hadden) geldt een overgangsregeling. Betrokkenen krijgen het verschil tussen “verlofdagen per 1 januari 2000 op basis van oude regeling” minus “dagen onder nieuwe cao” uitgekeerd in de vorm van een toeslag op het salaris. De toeslag wordt jaarlijks in 12 termijnen uitbetaald.

Per ontbrekende dag (8 uur) bedraagt de toeslag 5,17% van het actuele fulltime maandsalaris. Deze toeslag maakt geen deel uit van enigerlei grondslag.

Via het systeem van keuzemogelijkheden kunnen dagen gekocht of verkocht worden.

De hiervoor aangegeven toeslag voor ontbrekende dagen wordt in geval van promotie naar een hogere schaal ingebouwd in het pensioengevende salaris, rekening houdend met:

- de over dat verhoogde salaris uit te betalen vakantietoeslag;
- de over het verhoogde pensioengevende salaris op te bouwen pensioenaanspraken;
- de voor dat verhoogde pensioengevende salaris door de medewerker te betalen pensioenpremie;
- een navenante aanpassing van het per 1 december 2000 bepaalde garantiemaximum (met daarna aan de orde geweest zijnde aanpassingen en indexeringen).

De inbouw van de toeslag in het pensioengevend salaris vindt plaats voordat de eventuele aanpassing van het salaris vanwege de promotie wordt vastgesteld.

2. Garantieregeling oude salarisperspectief

1. De medewerker met een overeenkomst voor onbepaalde tijd die op 1 december 2000 in dienst was van de werkgever en die voordien was ingeschaald in de salarisstructuur van oud-Articon, oud-NS, oud-Heidemij, oud-Grabowsky & Poort, oud-Jongen, oud-Ingenieursbureau Van der Mast of oud-Starke Diekstra heeft de garantie zoals die bij de inschaling in het nieuwe salarisgebouw per 1 december 2000 schriftelijk aan de medewerker is meegedeeld.
2. Het bereikbare maximum van de oude salarisschaal waarin de medewerker op 1 november 2000 is ingedeeld blijft voor de medewerker haalbaar (mits sprake is van tenminste de beoordeling “Goed”). De verhogingen en procedure zoals bedoeld in artikel 21 van deze cao zijn daarbij van toepassing.
3. Het onder 2. bedoelde bereikbare maximum is vastgesteld in november 2000 en wordt nadien verhoogd met de algemene cao-verhogingen.

3. Overgangsregeling WAO-regeling omgeving oud-Heidemij

De medewerker van oud-Heidemij die vóór 1 maart 2000 geheel of gedeeltelijk in de WAO is gekomen en die sindsdien zonder onderbreking in de WAO is gebleven, heeft gedurende zijn WAO aanspraak op de arbeidsongeschiktheidregeling van oud-Heidemij zoals die per 31 december 1998 gold.

BIJLAGE 4 BEZWAAR- EN BEROEPS- PROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

1. Bezwaar

De medewerker die het niet eens is met de functie waarin hij is ingedeeld of het niet eens is met de functiegroep/ salarisschaal waarin de functie is geplaatst, kan binnen drie maanden na bekendmaking zijn bezwaar schriftelijk kenbaar maken bij zijn leidinggevende.

Op initiatief van de leidinggevende vindt vervolgens binnen één maand na kenbaar maken van het bezwaar een gesprek plaats.

Op verzoek van leidinggevende of medewerker kan de HR-adviseur/ HR-manager bij dit gesprek aanwezig zijn. De leidinggevende zal van het gesprek een verslag opstellen.

2. Intern beroep

De medewerker kan binnen één maand na het gesprek met leidinggevende formeel intern beroep indienen bij zijn leidinggevende. De leidinggevende stuurt het beroepschrift met zijn opmerkingen onmiddellijk door naar de HR-adviseur/ HR-manager en maakt een kopie voor de medewerker. In het beroepschrift dienen de redenen van het beroep te worden vermeld alsmede een kopie van het besprekingsverslag.

De HR-adviseur/ HR-manager biedt het beroepschrift ter bespreking aan in de interne beroepscommissie (zie artikel 3 van deze bijlage).

3. Interne beroepscommissie

De beroepscommissie bestaat uit een medewerker van HR en twee door de directie aangewezen leden. Deze kunnen wisselen (afhankelijk van het functiegebied dat aan de orde is). De beroepscommissie vergadert in het bijzijn van een vertegenwoordiger van de (centrale) ondernemingsraad die toeziet op de werkwijze van de beroepscommissie. De directie draagt er voor zorg dat de leden van de beroepscommissie zicht hebben op het desbetreffende werkgebied.

De commissie vormt zich binnen twee maanden na indiening van het beroepschrift een oordeel aan de hand van de aanwezige documentatie plus een eventuele nadere oriëntatie.

- a. Indien de beroepscommissie oordeelt dat sprake is van een beroep waarin de functie waarin de medewerker is ingedeeld wordt betwist, dan vormt de commissie zich een oordeel en rapporteert dit schriftelijk aan de HR-adviseur/ HR-manager. De HR-adviseur/ HR-manager biedt de rapportage aan bij de directie, die hierover beslist. De HR-adviseur/ HR-manager informeert de medewerker over de beslissing van de directie.
- b. Indien de beroepscommissie oordeelt dat sprake is van een beroep waarin de functiegroep/ salarisschaal waarin de functie is geplaatst wordt betwist dan wordt het beroepschrift door de beroepscommissie aangeboden bij de referentiecommissie (zie artikel 4 van deze bijlage).
- c. In dat geval informeert de HR-adviseur/ HR-manager de medewerker hierover.

4. Referentiecommissie

De referentiecommissie bestaande uit vier à vijf Arcadianen die een groot werkveld kunnen overzien en relevante niveauverschillen kunnen beschrijven en benoemen, onderzoekt het beroepschrift, doet een uitspraak en rapporteert dit binnen twee maanden aan de HR-adviseur/ HR-manager. De HR-adviseur/ HR-manager informeert de medewerker over de uitspraak van de referentiecommissie.

Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitspraak van de referentiecommissie kan hij extern beroep aantekenen.

5. Extern beroep

- a. Medewerkers die lid zijn van een vakorganisatie kunnen hun beroep hieraan voorleggen. De HR-adviseurs/ HR-manager dient over dit beroep gelijktijdig te worden geïnformeerd. De vakorganisatie stelt de AWVN³⁵ binnen één maand, nadat het beroep is voorgelegd, op de hoogte. Het beroep wordt binnen drie maanden na kennisgeving aan de AWVN behandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de desbetreffende vakorganisatie en een functiewaarderingsdeskundige van de AWVN. Beiden brengen een functiewaarderingsstechnisch bindend advies uit aan de directie.
- b. Medewerkers die geen lid zijn van een vakorganisatie, kunnen hun beroep via de HR-adviseur/ HR-manager voorleggen aan de directie, die een functiewaarderingsdeskundige van de AWVN vraagt het beroep te onderzoeken. Deze brengt binnen een termijn van drie maanden een functiewaarderingsstechnisch bindend advies uit aan de directie.
- c. De directie brengt de medewerker vervolgens schriftelijk – via de HR-adviseur/ HR-manager – en zo spoedig mogelijk op de hoogte van het genomen besluit.

6. Ondersteuning

De medewerker kan zich laten bijstaan door een door hem uit te kiezen persoon.

³⁵ De werkgeversvereniging AWVN is de systeemhouder van het ORBA-functiewaarderingsstelsel en heeft het oorspronkelijke onderzoek bij Arcadis uitgevoerd.

BIJLAGE 5 KLACHTENREGELING

1. Definities

Klacht:	Elke schriftelijke uiting van ongenoegen van de medewerker over een hem persoonlijk betreffende aangelegenheid in verband met de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden.
Klachtenbegeleider:	Een door de indiener van een klacht gekozen persoon, die hem bijstaat bij de indiening en verdere behandeling van de klacht.

2. Algemeen

De medewerker kan bij de werkgever schriftelijk een klacht indienen (adres: Arcadis Nederland BV, t.a.v. directeur HRM, Postbus 33, 6800 LE Arnhem).

Klachten met een collectief karakter of behorend tot de afhandelingsbevoegdheid van de (centrale) ondernemingsraad vallen niet onder deze regeling. Ook zijn de klachten uitgezonderd waarvoor een eigen klacht- of beroepsregeling is getroffen.

De medewerker kan zich bij de indiening en verdere behandeling van een klacht laten bijstaan en vertegenwoordigen door een klachtenbegeleider.

3. Procedure

De werkgever neemt een klacht zo spoedig mogelijk in behandeling.

Tenzij aan een klacht onmiddellijk geheel tegemoet wordt gekomen, stelt de werkgever alvorens op een klacht te antwoorden, de medewerker en/of diens klachtenbegeleider in de gelegenheid de klacht mondeling toe te lichten.

De werkgever geeft binnen zes weken na indiening van de klacht schriftelijk een gemotiveerd antwoord aan de medewerker, waarbij wordt aangegeven of en zo ja, op welke wijze daaraan tegemoet wordt gekomen.

4. Geen benadeling

De werkgever draagt er zorg voor dat de medewerker die een klacht heeft ingediend of als klachtenbegeleider optreedt, niet in verband daarmee wordt benadeeld in zijn positie als medewerker.

5. Geheimhouding

Ieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht en daarbij de beschikking krijgt over vertrouwelijke gegevens, is verplicht tot geheimhouding daarvan, tenzij een wettelijk voorschrift hem tot bekendmaking daarvan verplicht.

PROTOCOL BIJ DEZE CAO

1. Salarisverhoging

Algemene salarisverhoging:

- 0,8% per 1 april 2017 voor de medewerkers die op 1 juni 2017 in dienst zijn.

Daarnaast is overeengekomen een 0,2% verhoging van de pensioenafdracht door werkgever aan Stichting Pensioenfonds Arcadis Nederland, waarvan 0,1% bedoeld voor extra opbouw. Deze 0,1% wordt volgens artikel 50 lid 1 verdeeld in 0,07% voor de werkgever, en 0,03% voor de medewerker. Pensioenopbouw wordt vastgesteld conform de pensioenregeling van de betreffende deelnemer.

2. Overige arbeidsvoorwaarden

De vóór het van toepassing verklaren van deze cao bij enig bij deze cao betrokken bedrijf(sonderdeel) op een medewerker van toepassing zijnde eigen arbeidsvoorwaarden waarover in deze cao geen (andere of nieuwe) afspraken zijn gemaakt, zijn vervallen, tenzij met de desbetreffende medewerker schriftelijk andere afspraken zijn gemaakt.