

CAO
QLIP B.V.
ZUTPHEN

LOOPTIJD 1 JULI 2025 TOT EN MET 31 DECEMBER 2026

INHOUDSOPGAVE
cao Qlip

<u>Artikel</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Pagina</u>
1	Definities	5
1a	Deeltijdwerknemer	6
2	Verplichtingen van de vakverenigingen	6
3	Verplichtingen van de werkgever	6
4	Verplichtingen van de werknemer	8
5	Indienstneming, schorsing en ontslag	9
6	Dienstrooster en arbeidsduur	10
7	Functiegroepen en salarisschalen/ toepassing van de salarisschalen	11
8	Bijzondere beloningen en toeslagen (overwerk en onregelmatigheid)	13
9	Zon- en feestdagen	14
10	Buitengewoon verlof	14
11	Vakantie	17
12	Vakantietoeslag	19
13	Eindejaarsuitkering	20
14	Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	20
15	Uitkering bij overlijden	21
16	Vergoeding woon-werkverkeer	22
17	Gratificatie bij dienstjubileum	22
18	Pensioenregeling	22
19	Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden	23
20	Scholing	24
21	Tussentijdse wijzigingen	24
22	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	25

PROTOCOL		26
BIJLAGE I	Functielijst	27
BIJLAGE II	Salarisschalen (40 uur zonder ADV)	28
BIJLAGE III	Salarisschalen (40 uur met ADV)	29
BIJLAGE IV	Salarisschaal voor werknemers met een arbeidsbeperking	30
BIJLAGE V	Beroepsprocedure	31
BIJLAGE VI	Pensioen	32

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Qlip B.V., gevestigd te Zutphen

als partij ter ene zijde

en de vertegenwoordigers van:

FNV, gevestigd te Utrecht

CNV, gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : iedere persoon (m/v) met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten, met uitzondering van de AOW-gerechtigde persoon;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. arbeidsduur : het gemiddeld aantal per week te werken uren volgens de arbeidsovereenkomst; de normale arbeidsduur per week bedraagt voor een werknemer in voltijd dienst 40 uur;
- f. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- g. salarisschalen : de minimum en maximum salarisbedragen per functiegroep opgenomen in Bijlage II en III;
- h. maandsalaris : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele vaste persoonlijke toeslag;
- i. uurloon : het maandsalaris gedeeld door 1/174 (40 x 52,18/12), of te wel 0,575% van het maandsalaris bij een gemiddelde werkweek van 40 uur en 0,61% bij een gemiddelde werkweek van 38 uur;
- j. functievolwassen : de leeftijd waarop in de van toepassing zijnde leeftijdsschaal de daar vermelde maximale leeftijd wordt overschreden;
- k. Ondernemingsraad (OR) : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- l. BW : Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10);
- m. inlenersbeloning : de werkgever vergewist zich er van dat de inleenkrachten beloond worden volgens de beloningsbepalingen die in de cao ABU vallen onder de inlenersbeloning.

ARTIKEL 1a

Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

ARTIKEL 2

Verplichtingen van de vakverenigingen

- 1 De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- 2 De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen, generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst onverlet het bepaalde in de artikel 21 en voorts in dat kader hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.
- 3 De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

ARTIKEL 3

Verplichtingen van de werkgever

- 1 **Algemeen**
 - a. De werkgever verplicht zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
 - b. De werkgever zal met iedere werknemer bij indiensttreding schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao.
 - c. De werkgever zal elk der werknemers een exemplaar van deze cao verschaffen.
- 2 **Personen met een belemmering in verband met ziekte of gebrek**

De werkgever zal in het kader van het aanstellingsbeleid en gedurende het dienstverband zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan personen van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld, dat zij in verband met ziekte of gebrek een belemmering hebben bij het verkrijgen of verrichten van arbeid, en aan personen die deze belemmering niet hebben.

De werkgever zal werknemers met een belemmering in verband met ziekte of gebrek een passende arbeidsplaats aanbieden, tenzij een dergelijke plaats ontbreekt.
- 3 **Werkgelegenheid**

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever, indien hij overweegt:

 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers tijdig inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de

vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

4 Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden in relatie tot de werkomstandigheden de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de kwaliteit, de hygiëne, de veiligheid, het milieu en de zedelijkheid zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

De werkgever dient dan ook aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar de Arbo-wet zulks vereist, zorg te dragen voor medische begeleiding van de werknemers.

5 Gelijke behandeling

De werkgever zal, in het kader van de Wet gelijke behandeling geen ongeoorloofd onderscheid maken naar geslacht, afkomst, geloof en leeftijd bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, bij het verstrekken van onderricht, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, e.d.

6 Persoonsregistratie

De werkgever zal, behoudens toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.

7 Periodiek overleg

De werkgever verplicht zich tot het tweemaal per jaar houden van overleg met de werknemersorganisaties.

8 Vakbondsfaciliteiten

- a. Elke vakvereniging maakt aan de werkgever bekend welke leden voorzitter en secretaris van de bedrijfsledengroep zijn.
- b. De voorzitter en secretaris van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen voor het doen van zakelijke huishoudelijke mededelingen gebruik maken van de door de werkgever aan te wijzen publicatieborden. De werkgever zal een kopie van alle hier bedoelde publicaties ontvangen.
- c. De werkgever zal voor vergaderingen van bedrijfsledengroepen binnen het bedrijf vergaderruimte beschikbaar stellen voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van Qlip en de huishoudelijke mogelijkheden. De vergaderingen van de bedrijfsledengroepen dienen buiten werktijd plaats te vinden. Het bestuur van een bedrijfsledengroep kan tweemaal per jaar in werktijd vergaderen.
De vergaderruimte dient tijdig te worden aangevraagd door de voorzitter of secretaris van de bedrijfsledengroep.
- d. De werkgever stelt de districtsbestuurder van een vakvereniging in de gelegenheid met een lid van zijn bedrijfsledengroep individueel contact te onderhouden.
- e. De voorzitter en secretaris van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen binnen redelijke grenzen (o.a. voor het vermenigvuldigen van mededelingen ter publicatie op de publicatieborden en voor het vermenigvuldigen van stukken voor bestuursvergaderingen) volgens de bestaande procedure en voor zover dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van Qlip gebruik maken van de reproduceerapparatuur van Qlip.
- f. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

9 Gewetensbezwaren

De werkgever erkent dat bij een werknemer gewetensbezwaren kunnen bestaan ten aanzien van het werk, incidentele werkzaamheden, werktijden, etc., waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid op onoverkomelijke bezwaren stuit. De werknemer die gewetensbezwaren heeft in bovenvermelde zin geeft daarvan zo spoedig mogelijk kennis aan de werkgever. De werkgever en

werknemer treden zo spoedig mogelijk nadat de werknemer zijn bezwaren kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg. De werkgever is verplicht een gewetensbezwaar te eerbiedigen door betrokken werknemer passende, vervangende arbeid te bieden, tenzij een dergelijk aanbod onmogelijk is. Is ontslag niet te vermijden, dan zal de normale ontslagprocedure worden gevolgd. De werknemer is verplicht passende, vervangende arbeid te aanvaarden. De werknemer behoudt zijn aanspraak op loon.

10 **Deeltijdarbeid**

Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever - voor zover inpasbaar - deeltijdarbeid mogelijk maken. Verzoeken van de werknemer om in deeltijd te mogen werken, moeten schriftelijk worden ingediend en worden door de werkgever op haalbaarheid onderzocht.

Verzoeken worden gehonoreerd tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Indien blijkt dat het verzoek niet kan worden gehonoreerd, zal de werkgever de werknemer schriftelijk en gemotiveerd hiervan in kennis stellen.

11 **Regeling werkgeversbijdrage**

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage, overeenkomstig de tussen werkgeversvereniging AWWN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

12 **Regeling ongewenste omgangsvormen**

Bij de werkgever is een Regeling ongewenste omgangsvormen van kracht.

ARTIKEL 4

Verplichtingen van de werknemer

- 1 De werknemer is verplicht de werkzaamheden die hem door of namens de werkgever worden opgedragen, voor zover die passen bij het niveau van zijn functie, naar beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de voorschriften van orde, kwaliteit, veiligheid, milieu en geheimhouding die door of namens de werkgever zijn gesteld.
- 2 De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de werkgever in acht te nemen.
- 3 De werknemer is gehouden ook buiten de voor hem aangegeven uren werkzaamheden te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
- 4 De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, kwaliteit, veiligheid, hygiëne en milieu op de arbeidsplaats en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven. De werknemer is verplicht om problemen te melden die een negatieve invloed zouden kunnen hebben op de naleving van elk van bovengenoemde aspecten.
- 5 De werknemer is gehouden bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.
- 6 Het is de werknemer niet geoorloofd zonder toestemming van de werkgever werkzaamheden voor derden te verrichten welke liggen op het arbeidsgebied van de werkgever. De werkgever kan aan de toestemming de voorwaarde verbinden dat de vergoeding die aan de werkzaamheden verbonden is aan de werkgever wordt afgedragen. De toestemming zal enkel worden onthouden als dit gerechtvaardigd kan worden op grond van objectieve redenen, waaronder gezondheid en veiligheid, bescherming van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten en/of de onpartijdigheid, onafhankelijkheid en integriteit in het geding is.
- 7 Het is de werknemer verboden om buiten de werkzaamheden voor de werkgever, werkzaamheden te verrichten indien daardoor de dienstvervulling van de werknemer of het aanzien van zijn functie wordt geschaad, zulks ter beoordeling door de werkgever. De toestemming zal enkel worden onthouden als dit gerechtvaardigd kan worden op grond van objectieve redenen, waaronder gezondheid en veiligheid,

bescherming van bedrijfsinformatie, het vermijden van belangenconflicten en/of de onpartijdigheid, onafhankelijkheid en integriteit in het geding is.

- 8
 - a. Het is de werknemer verboden rechtstreeks of zijdelings deel te nemen aan de aannemingen of leveringen ten behoeve van de werkgever.
 - b. Het is de werknemer verboden in zijn hoedanigheid als werknemer rechtstreeks of zijdelings vergoedingen, beloningen of beloften in welke vorm dan ook te bevorderen, te verzoeken of aan te nemen.
- 9 Alle uitvindingen van werknemers in dienst van de werkgever en in de uitoefening van hun functie gedaan, blijven eigendom van de werkgever.
- 10 Behalve in het geval dat uitoefening van de functie zulks meebrengt, is voor het openbaar maken van verkregen resultaten, het houden van lezingen, het verstrekken van inlichtingen en het geven van adviezen het arbeidsgebied van de werkgever betreffende, toestemming door of namens de werkgever nodig.
- 11 De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem in de hoedanigheid als werknemer is bekend geworden, voor zover hij niet in die hoedanigheid tot mededeling daarvan gehouden is. Bij schending van deze verplichting tot geheimhouding heeft de werkgever het recht de werkelijk geleden schade in rechte te vorderen.
De hier bedoelde geheimhoudingsplicht blijft ook bestaan na de beëindiging van het dienstverband van de werknemer.
- 12 **Aanstellingskeuring**
In de regel vindt geen aanstellingskeuring plaats, tenzij - op advies van de bedrijfsarts - aan een functie bijzondere medische eisen zijn gesteld.
De kosten van dit onderzoek komen ten laste van de werkgever.
- 13 **Besmettelijke ziekten**
 - a. De werknemer is verplicht bij het vaststellen in het door hem bewoonde perceel van een besmettelijke ziekte, hiervan de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen.
 - b. Aan de werknemer kan door of vanwege de werkgever, in geval van ziekte die voor de werkomgeving gevaar oplevert, de toegang tot de arbeidsplaats worden onttrokken.
- 14 De werknemer is verplicht bij wijzigingen in de persoonlijke gegevens hiervan terstond melding te maken bij de salarisadministrateur (bijv. burgerlijke staat, adres en gezinssamenstelling).

ARTIKEL 5

Indienstneming, schorsing en ontslag

- 1 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een duur van meer dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd, die schriftelijk wordt overeengekomen. Voor de individuele arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden, maar korter dan één jaar geldt een proeftijd van één maand, in de overige gevallen geldt een proeftijd van twee maanden.
- 2 Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Voor de arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd geldt het bepaalde in artikel 7:668a BW. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW geldt, gelet op het seizoenspatroon, voor de functie van Beoordelaar weidegang dat opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts worden samengeteld indien zij elkaar met tussenpozen van ten hoogste drie maanden opvolgen. Indien sprake is van een overgang van een uitzendkracht naar Qlip wordt uitgegaan van één doorlopende arbeidsovereenkomst bij de uitlener.

- 3 Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, geldt voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst met een:
 - a. **werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:**
het bepaalde in de artikelen 669 (opzegging) en 672 BW (termijn van opzegging).
 - b. **werknemer die voor een bepaalde tijdsduur in dienst is:**
het bepaalde in de artikelen 667 en 668 BW.
 - c. **werknemer die voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden in dienst is:**
het bepaalde in de artikelen 667 en 668 BW.
 - d. **werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard in dienst is:**
het bepaalde in de artikelen 667 en 668 BW.
- 4 De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
- 5 Het besluiten tot schorsing of ontslag zal schriftelijk per aangetekend schrijven door de werkgever worden bevestigd.
- 6 Voor werknemers ingedeeld in functiegroep 7 en hoger kan in de individuele arbeidsovereenkomst van de (wettelijke) bepalingen inzake de opzegtermijn bij beëindiging van het dienstverband worden afgeweken. In die gevallen zal de opzegtermijn van de werkgever gelijk zijn aan die van werknemer.

ARTIKEL 6

Dienstrooster en arbeidsduur

- 1 De werknemer werkt volgens een dienstrooster dat een tijdvak van een week omvat. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week. Voor deeltijdwerknemers geldt dat de normale arbeidsduur naar evenredigheid van het deeltijdpercentage wordt vastgesteld.
- 2 Werknemers in dienst per 31 december 2011, kunnen er voor kiezen arbeidsduurverkortung te behouden (gemiddelde werkweek 40 uur plus 13 ADV dagen bij voltijd dienstverband). Voor hen geldt in dat geval de salaristabel in bijlage III.
Werknemers kunnen op ieder moment kiezen voor overstap naar de in lid 1 genoemde normale arbeidsduur; vanaf dan geldt de salaristabel in bijlage II.
- 3 Voor het inrichten van het dienstrooster gelden de bepalingen van de arbeidstijdenwet met dien verstande dat de minimale arbeidsduur 5 uur per dag en 36 uur per week respectievelijk maximaal 9 uur per dag en 44 uur per week bedraagt.
- 4 Als dagdienst wordt aangemerkt de uren die vallen op maandag t/m zaterdag tussen 05.30 en 18.30 uur, met dien verstande dat voor het werken op zaterdag vooraf overleg zal worden gevoerd met de OR indien het nieuwe groepen/afdelingen betreft.

- 5 De reistijd in het kader van het woon-werkverkeer wordt niet geacht te zijn begrepen in de normale arbeidsduur zoals bedoeld in lid 1. Bedoelde reistijd wordt voor de werknemer in de buitendienst forfaitair gesteld op 5 uur per week.
- 6 Een incidentele overschrijding van de normale arbeidsduur van een uur of minder, bedoeld voor het afmaken van een bepaald karwei, wordt geacht deel uit te maken van het geldende rooster.
- 7 Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever, met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden, overleg plegen met de betrokken werknemers.
- 8 Onverminderd het bepaalde in lid 7, wordt het dienstrooster 12 maal per jaar voor een tijdvak van 1 maand vastgesteld. Uiterlijk 1 week voor de ingangsdatum zal het dienstrooster aan de betrokken werknemer(s) worden medegedeeld.
- 9 Bij de werkgever is voor bepaalde doelgroepen een Regeling Variabele Werktijden van kracht.
- 10 Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- 11 **Seniorenregeling**
Werknemers kunnen 5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de normale arbeidsduur met 20% bekorten onder inlevering van 10% salaris en 20% van de verlofuren op jaarbasis. Dit betekent dat de werknemer 80% gaat werken tegen 90% salaris en met een pensioenopbouw van 100%. Voor de werknemers met ADV geldt dat zij tevens 20% van de arbeidsduurverkortings inleveren. Per situatie wordt gekeken of de verkortings van arbeidsduur organisatorisch mogelijk is. De regeling geldt voor fulltime werknemers en daarnaast voor parttime werknemers met een overeengekomen arbeidsduur van minimaal 80% t.o.v. de fulltimenorm. De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken dient hiertoe ten minste 3 maanden voor de beoogde ingangsdatum schriftelijk een verzoek in.

ARTIKEL 7

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1 Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een openschaal met een vaste periodiekenstap. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II (schalen, gebaseerd op gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week) en III (schalen, gebaseerd op gemiddelde arbeidsduur van 40 uur met ADV dagen) van deze overeenkomst. De salarisschaal uit bijlage II die van kracht is per 1 januari 2022 wordt verhoogd naar 40/38 t.o.v. de salarisschaal uit bijlage III. Ook de individuele salarissen van werknemers zonder ADV wordt naar deze verhouding aangepast.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn salaris.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de functie-indeling in een bepaalde functiegroep, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in bijlage V van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2 Openschaal met vaste periodiekenstap

- a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievulwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de openschaal met vaste periodiekenstap. Met ingang van 1 januari 2022 zijn de vaste bedragen herzien door de toepassing van een vast percentage, namelijk 2,8% van het schaal midden bij de huidige verhouding minimum- maximumsalaris met als uitgangspunt dat voor alle functiegroepen dit een vooruitgang betekent.

Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari van enig jaar door toekenning van een vast periodiekenstap totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt. De toekenning van een vaste periodiekenstap is gebaseerd op een normale functievervulling. Bij een minder dan normale beoordeling kan minder dan een vaste periodiekenstap worden toegekend. Bij een zeer goede beoordeling kan meer dan een vaste periodiekenstap worden toegekend.

- b. Indien bij indiensttreding de werknemer de functievollwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het salaris behorende bij het minimumbedrag in die functiegroep.

De werknemer die bij indiensttreding nog niet de volledige functie uitoefent, kan gedurende ten hoogste 36 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.

De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimumbedrag behorende bij de betreffende functiegroep te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring - één of meer vaste periodiekenstappen worden toegekend.

- c. Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdsschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, kan de toekenning van een vaste periodiekenstap per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

3 Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer, die in opdracht van de werkgever, tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste een maand heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen in relatie tot het totaal aantal te werken dagen per maand. De toeslag is gelijk aan de vaste periodiekenstap in de volgende schaal.
- c. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer waarbij in de functiebeschrijving het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds als taak is opgenomen.

4 Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de met die hogere functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer als gevolg van promotie, bedraagt de verhoging 2 vaste periodiekenstappen van de nieuwe salarisschaal.
- c. Ingeval van indeling in een hogere salarisschaal na 30 juni van enig jaar kan de toekenning van een vaste periodiekenstap per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

5 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 - 1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal van een werknemer, bedraagt de verlaging van het salaris 2 vaste periodiekenstappen van de huidige salarisschaal dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het maximum van de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - 1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de maand waarin de overplaatsing geschiedt in de met de lager ingedeelde functiegroep overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal van een werknemer, wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Een eventueel verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris wordt omgezet in een nominaal vastgestelde persoonlijke toeslag.
Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de openschaal, wordt de nominale toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
 - c. Op grond van medische redenen
Indien de werknemer op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de regeling als genoemd in artikel 7 lid 5 onder b 2, op overeenkomstige wijze van toepassing.
- 6 Vermindering maandsalaris**
Voor elke volledige dag of gedeelte van een dag gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
Indien niet gewerkt is wegens buitengewoon verlof of arbeidsongeschiktheid, geldt het bepaalde in de artikelen 10 en 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Voor de toepassing van dit lid wordt een jaar op 261 werkdagen gesteld.
- 7 Uitbetaling salaris**
Het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.
- 8 Loonafspraken**
Per 1 juli 2025 worden de salarisschalen, de vaste periodiekstappen en de individuele salarissen initieel met 1,25% verhoogd. Per 1 januari 2026 worden de salarisschalen, de vaste periodiekstappen en de individuele salarissen initieel met 3% verhoogd. Per 1 juli 2026 worden de salarisschalen, de vaste periodiekstappen en de individuele salarissen initieel met 2,25% verhoogd.

ARTIKEL 8

Bijzondere beloningen en toeslagen (overwerk en onregelmatigheid)

- 1 **Algemeen**
 - a. Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.
Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.
 - b. Overwerkvergoedingen als bedoeld in dit artikel worden in beginsel niet genoten door werknemers ingedeeld in salarisschaal 9 of hoger.
 - c. In geval arbeid wordt verricht op uren waarvoor meerdere in dit artikel genoemde bijzondere beloningen van toepassing zouden kunnen zijn, geldt de hoogste toeslag.
- 2 **Deeltijdwerknemer**
Wanneer de werknemer met een deeltijddienstbetrekking in opdracht van de werkgever een uur arbeid verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen het dienstrooster als bedoeld in artikel 6, lid 1, is er sprake van een meeruur. Een meeruur voor een deeltijdwerknemer wordt als een regulier uur uitbetaald. Dit betekent dat de deeltijdwerknemer over elk meeruur vakantietoeslag, vakantierechten, eindejaarsuitkering en pensioen opbouwt. De werkgever betaalt de rechten van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioen uit in een toeslag.
- 3 **Zaterdagtoeslag buitendienst**
Wanneer de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht op een zaterdag en de arbeid vindt plaats binnen het voor hem vastgestelde dagdienstrooster als bedoeld in artikel 6, lid 4, ontvangt de werknemer over de gewerkte uren een toeslag van 45% van het uurloon.

4 Overwerk en onregelmatigheid

- a. De werkgever betaalt alle uren boven de contractuele omvang als normale uren uit. Er is sprake van overwerk wanneer de werkgever een uitdrukkelijke opdracht geeft arbeid te verrichten op de uren zoals in lid d weergegeven waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster, zoals genoemd in artikel 6, lid 1, wordt overschreden, Dit geldt voor zowel voltijds- als deeltijdwerknemers. Een deeltijdwerknemer die arbeid verricht buiten de voor hem geldende dienstrooster, maar niet op tijden die in artikel 8 lid 4d genoemd zijn, krijgen de meerurentoeslag.
- b. Van onregelmatigheid is sprake wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever buiten zijn vastgestelde werktijden werkzaamheden verricht (zie ook artikel 6, lid 4).
- c. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen de uren met betrekking tot overwerk of onregelmatigheid bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk of onregelmatigheid en moet binnen 2 maanden worden opgenomen. De toeslag wordt altijd uitbetaald in geld.
- d. Per gewerkt uur met betrekking tot overwerk of onregelmatigheid ontvangt de werknemer het normale uurloon. Het uurloon bedraagt 0,575% / 0,61% van het maandsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt uur met betrekking tot overwerk of onregelmatigheid de navolgende toeslagpercentages voor:

* uren op maandag tot en met vrijdag	: 35 % van het uurloon
tussen 18.30 en 5.30 uur	
* uren op zaterdag	
tussen 00.00 en 14.00 uur	: 40 % van het uurloon
* uren op zaterdag	
tussen 14.00 en 18.00 uur	: 45 % van het uurloon
tussen 18.00 en 24.00 uur	: 100 % van het uurloon
* uren op zon- en feestdagen	: 100 % van het uurloon

ARTIKEL 9

Zon- en feestdagen

- 1 Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag.
- 2 Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Indien op een zon- en feestdag wel wordt gewerkt, geldt het bepaalde in artikel 8 en artikel 3, lid 9.
- 3 Het maandsalaris over een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag wordt normaal doorbetaald.
- 4 In de lustrumjaren kan in overleg met de OR 5 mei als extra collectieve vakantiedag (artikel 11, lid 6 sub a) worden aangewezen.

ARTIKEL 10

Buitengewoon verlof

1. In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen, mits de werknemer zo tijdig mogelijk van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag bij ondertrouw en bij geregistreerd partnerschap van de werknemer en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk;

- b. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - c. gedurende één dag bij het 25-jarig, en gedurende twee dagen bij het 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - d. gedurende één dag bij 25-, 40-, 50 en 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - e. gedurende twee dagen voor hen, die een eigen huishouding hebben, bij verhuizing in opdracht van de werkgever, gedurende één dag bij verhuizing op initiatief van de werknemer;
 - f. gedurende de benodigde tijd voor het afleggen van een examen ter afsluiting van een studie, mits deze studie de werknemer in staat stelt zijn werkzaamheden ten behoeve van de werkgever beter te vervullen, zulks ter beoordeling van de werkgever;
 - g. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, aan de werknemer doorbetaald verlof toekennen, met een maximum van vijf dagen per jaar, voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en kadercursussen van de werknemersorganisaties, voor zover de werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen dan wel afgevaardigde is van een bedrijfsledengroep.
2. De werknemer kan doorbetaald **calamiteitenverlof** opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo tijdig mogelijk van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
- Het recht bestaat in ieder geval:
- a. gedurende de bevalling van de partner;
 - b. rouwverlof: de werknemer heeft in ieder geval recht op het volgende:
 - van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
 - gedurende één dag bij overlijden en gedurende één dag bij begrafenis/crematie van een van zijn ouders, een niet onder b genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder b van dit artikellid is genoemd;

Indien de situatie erom vraagt is er altijd ruimte voor maatwerk bij Qlip. De werknemer kan hiervoor altijd het gesprek aangaan met de leidinggevende of met HR.
 - c. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
- Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
- Het maandsalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
- d. gedurende de voor noodzakelijke medische verzorging benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
- Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandsalaris plaats;
- e. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
- Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandsalaris plaats.
- 3 De werknemer kan doorbetaald **kraamverlof** opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende de wekelijkse arbeidsduur, na bevalling van de echtgenote of degene van wie hij het kind erkent. Het verlof kan worden opgenomen in de periode van vier weken vanaf het moment dat het kind bij de moeder verblijft. Conform de wetgeving kunnen partners vanaf 1 juli 2020 in de eerste zes maanden na de geboorte (geboorte op of na 1 juli 2020) vijf weken aanvullend geboorteverlof aanvragen. Tijdens dit verlof wordt 70% van het maandsalaris (voor zover dit het maximaal dagloon niet overschrijdt) doorbetaald.
- 4 De werknemer kan **kortdurend zorgverlof** opnemen als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;

- b. de echtgeno(o)t(e);
- c. de ouder van de werknemer.

Tijdens het verlof wordt 70% van het maandsalaris (voor zover dit het maximum dagloon niet overschrijdt) doorbetaald.

- 5 De werknemer kan onbetaald **adoptieverlof** opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. De uitkering bedraagt 100% van het (maximum) dagloon.

6 Ouderschapsverlof

- a. Recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon als bedoeld in artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer ten aanzien van elk kind, zolang het kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt. Daarnaast geldt vanaf 2 augustus 2022 het recht op betaald ouderschapsverlof voor 9 weken door middel van een uitkering van UWV. De uitkering is 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer deze 9 weken opneemt in het 1e levensjaar van het kind.
- b. Een werknemer heeft recht op verlof in de zin van deze regeling indien:
 - sprake is van een familierechtelijke betrekking tussen een kind en de werknemer als ouder;
 - geen sprake is van een familierechtelijke betrekking maar de werknemer het kind verzorgt; dat wil zeggen ouder en kind wonen op hetzelfde adres en de ouder heeft duurzaam de verzorging en de opvoeding van het kind als eigen kind op zich genomen.
- c. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt de arbeidsduur per week gerekend over een periode van zesentwintig weken.
- d. De werknemer dient het voornemen verlof te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever te melden.
Daarin moet worden opgenomen:
 - de gewenste aaneengesloten periode van het verlof;
 - het gewenste aantal uren verlof per week;
 - de gewenste spreiding van de verlofuren over deze week.Het verlof zal vervolgens in overleg met de werkgever uiterlijk vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof worden vastgesteld.
- e. De pensioenopbouw alsmede de eigen bijdrage in de pensioenregeling tijdens het verlof gaan volledig door. De kosten hiervoor worden per 1 april 2022 niet meer door PGB betaald, maar de werkgever zal deze voor haar rekening nemen.
- f. Ten aanzien van de opbouw en het opnemen van vakantiedagen geldt het bepaalde in artikel 11 lid 8a van deze cao.
Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats. Op verzoek van de werknemer vindt opschorting van het ouderschapsverlof plaats als gevolg van het opnemen van het zwangerschaps- of bevallingsverlof of adoptieverlof. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
- g. Het bedrag van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte wordt berekend op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof.
In het geval van - ziekte die doorloopt na afloop van de periode van ouderschapsverlof zal de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte worden berekend op basis van het salaris, waarop betrokkene bij de hervatting van zijn functie aanspraak zou hebben.

- 7 De werkgever is bevoegd om in bijzondere, niet in de voorgaande leden genoemde gevallen, aan de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof van beperkte tijdsduur met behoud van salaris toe te kennen.

ARTIKEL 11

Vakantie

1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2 Duur der vakantie

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 208 vakantie-uren vakantie met behoud van salaris, waarvan 160 uur wettelijk en 48 uur bovenwettelijk.
- b. Toegekende extra rechten voor 01-01-2012 op basis van de leeftijdsdagenregeling, blijven gerespecteerd tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel tot een eerder moment van uitdiensttreding.
- c. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3 Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

De werknemer heeft een zuiver proportioneel recht op vakantie. De datum van indiensttreding en uitdiensttreding is bepalend voor de opbouw van het aantal vakantie-uren in dat kalenderjaar. Bij uitdiensttreding verrekenet de werkgever de vakantie-uren met de werknemer. Voor het opnemen van vakantie-uren tijdens de opzegtermijn is toestemming nodig van de werkgever.

4 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlof zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5 Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie dienen ten minste 10 dagen aaneengesloten opgenomen te worden.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.

6 Toewijzen vakantiedagen

- a. De werkgever heeft het recht ten hoogste 2 vakantiedagen aan te wijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
Aangevraagd verlof op Bid- en Dankdag, Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag wordt steeds toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Vakantiedagen dienen in het algemeen ten minste 48 uur van tevoren worden aangevraagd.

7 Niet opgenomen vakantie

- a. De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli van het kalenderjaar, volgend op het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest deze op te nemen. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd. De uren die als eerste komen te vervallen of te verjaren, worden als eerste opgenomen.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de werknemer zo veel mogelijk de jaarlijks toegekende vakantiedagen in het betreffende jaar opneemt. Om dit te stimuleren geldt dat de werknemer in principe maximaal 3 bovenwettelijke vakantiedagen naar rato van het dienstverband mee kan nemen naar het volgende kalenderjaar, maar cao-partijen kunnen dit niet verplichten. De intentie

van deze stimuleringsmaatregel is dat het eventuele saldo bovenwettelijke vakantiedagen boven dit aantal aan het einde van het kalenderjaar wordt uitbetaald.

- b. Een werknemer kan ten behoeve van bijzondere omstandigheden, schriftelijk bij de werkgever een verzoek indienen om meerdere vakantiedagen tegelijk te mogen reserveren en later aaneengesloten te genieten.

8 **Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomspllicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de in de wet aangegeven periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

Zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, vindt volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de bovenwettelijke vakantierechten verworven naar rato van werken.

- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderwijs waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

9 **Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, b, c gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag, zullen de dagen, waarop die verhinderings zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhinderings zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub a, b, c en f niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhinderings te wijten is aan ziekte of ongeval van de werknemer, deze ziekte krachtens de geldende regels bij arbeidsongeschiktheid is vastgesteld en de werknemer bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid daarvan kennis geeft aan de werkgever.

- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10 **Vakantie bij ontslag**

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.
- 11 **Vervangende schadevergoeding**
 Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 7 sub a en het in lid 10 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
- 12 **Uitvoeringsbepalingen**
- a. De werkgever kan met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden regels stellen ten aanzien van het tijdstip waarop vakantie wordt verleend.
 - b. Verleende, maar nog niet opgenomen vakantie kan door de werkgever worden ingetrokken wanneer dringende redenen van dienstbelang dit nodig maken.
- Wanneer de betrokken werknemer hierdoor materiële, aantoonbare schade lijdt, wordt deze schade vergoed door de werkgever.

ARTIKEL 12

Vakantietoeslag

- 1 De werknemer ontvangt met de betaling van het maandsalaris over de maand mei een bedrag als vakantietoeslag van 12 x 8% van het maandsalaris over de maand mei, mits de werknemer vanaf 1 juni van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is geweest, met inachtneming van een minimum.
 Dit minimum is:
 - a. voor werknemers waarop de salarisschaal van toepassing is 8% van het jaarsalaris, behorende bij functiegroep 5, minimum.
 - b. voor werknemers waarop de leeftijdsschaal van toepassing is het salaris van de leeftijdsschaal van functiegroep 5 dat behoort bij de leeftijd van de werknemer op 1 mei van het betreffende jaar.
- 2 De werknemer die niet vanaf 1 juni van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt een deel van de vakantietoeslag in evenredigheid met de diensttijd.
- 3 Indien het dienstverband van een werknemer na 1 juni verbroken wordt, ontvangt hij met de laatste salarisbetaling zijn vakantietoeslag, gebaseerd op het laatstgenoten maandsalaris, in evenredigheid met de diensttijd na 1 juni.
- 4 Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.
- 5 Indien op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 6 de werknemer gedurende enige tijd geen recht heeft op doorbetaling van het maandsalaris, zal hiermede in beginsel bij de vaststelling van de vakantietoeslag rekening worden gehouden.
- 6 In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

ARTIKEL 13

Eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer ontvangt met de betaling van het maandsalaris over de maand november een bedrag als eindejaarsuitkering van 3,5% van 12 maal het maandsalaris over de maand november, mits de werknemer vanaf 1 januari van het desbetreffende jaar onafgebroken in dienst is geweest. De eindejaarsuitkering is niet pensioengevend.
- 2 De werknemer die niet vanaf 1 januari van het desbetreffende jaar onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt een deel van de eindejaarsuitkering in evenredigheid met de diensttijd.
- 3 Indien het dienstverband van een werknemer na 1 januari verbroken wordt, ontvangt hij met de laatste salarisbetaling zijn eindejaarsuitkering, gebaseerd op het laatstgenoten maandsalaris, in evenredigheid met de diensttijd na 1 januari.
- 4 Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur, dan zal bij de vaststelling van de eindejaarsuitkering hiermee rekening worden gehouden.
- 5 Indien op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 6 de werknemer gedurende enige tijd geen recht heeft op doorbetaling van het maandsalaris, zal hiermede in beginsel bij de vaststelling van de eindejaarsuitkering rekening worden gehouden.

ARTIKEL 14

Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

- 1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem het bepaalde in de artikelen 629 en 629a BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg (WAZO) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- 2
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende in totaal maximaal 104 weken tot 70% van het bruto salaris worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer gedurende maximaal de eerste 52 weken van de voor hem geldende wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW een aanvulling tot 100% van het bruto salaris. Gedurende de tweede 52 weken van de voor hem geldende wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het bruto salaris over de uren waarin hij, al dan niet op arbeidstherapeutische basis, werkzaam is geweest. Gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid blijft de pensioenopbouw ongewijzigd doorlopen als ware de werknemer niet arbeidsongeschikt.
 - b. De werknemer heeft in verband met zijn bevalling recht op een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap geldt voor de duur en de hoogte van de aanvulling het hierboven bepaalde in lid 2 onder a. en verder. Gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zal de werkgever de uitkering als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg aanvullen tot 100% van het bruto maandsalaris.
- 3 Onder bruto salaris als bedoeld in de leden 2a en 2b van dit artikel wordt verstaan het bruto maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 4 Indien de periode van maximaal 104 weken, als bedoeld in lid 2a, wordt onderbroken door een periode van volledige werkhervatting van 4 weken of korter, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van bovengenoemde periode samengeteld.

- 5 De in de leden 2a en 2b bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd, wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
- 6 Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer na de periode van 104 weken heeft de werkgever een inspanningsverplichting om de resterende verdien capaciteit van de werknemer zoveel als mogelijk te benutten.
- 7 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren¹ of op te schorten² en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - zonder deugdelijke grond niet tijdig bij de UWV een WIA/WGA-aanvraag met een re-integratieverslag indient;
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen in de vorm van een schriftelijke waarschuwing of een geldboete indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft³.

- 8 Ingeval de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid tegen een of meer derden een vordering tot vergoeding van (inkomens-) schade kan doen gelden, heeft hij geen aanspraak op loondoorbetaling respectievelijk aanvulling als bedoeld in de voorgaande leden van dit artikel. De werkgever zal evenwel deze loondoorbetaling respectievelijk aanvulling als voorschot aan de werknemer uitkeren, indien de werknemer dit deel van zijn aanspraak jegens een of meer derden aan de werkgever cedeert. Een door de werkgever betaald voorschot is na vorenbedoelde cessie niet terugvorderbaar.
- 9 Werkgever neemt de kosten van de premie van de WGA tot een niveau van 0,5% van de loonsom voor haar rekening. Bij overschrijding zal het meerdere op basis van 50% voor rekening van werkgever en 50% voor rekening van werknemer worden verrekend.

ARTIKEL 15

Uitkering bij overlijden

- 1 Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
- 2 Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag van overlijden tot en met

¹ geldt voor de punten a t/m h

² geldt voor punt i

³ met sanctie wordt bedoeld op een schriftelijke waarschuwing of een geldboete

één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond. De uitkering wordt toegekend in de vorm van een uitkering ineens.

- 3 De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten.
- 4 Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. aan degene voor wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie in gezinsverband werd geleefd, als er noch een echtgenoot noch kinderen zijn.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

ARTIKEL 16

Vergoeding woon-werkverkeer

Werknemers die niet over een dienstauto beschikken ontvangen een vergoeding woon-werkverkeer. De regeling is in het Regelingenboek nader uitgewerkt.

ARTIKEL 17

Gratificatie bij dienstjubileum

- 1 De werknemer ontvangt een gratificatie van:
 - a. 25% van het bruto-maandsalaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
 - b. 100% van het bruto-maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
 - c. 100% van het bruto-maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar;
 - d. 100% van het bruto-maandsalaris bij beëindiging van het dienstverband vanwege pensionering.

Voor al deze gratificatieregelingen geldt dat deze bruto worden uitgekeerd, tenzij het fiscaal mogelijk is ze netto uit te keren.

- 2 In verband met het niet behalen van een aanstaand dienstjubileum ontvangt de werknemer, indien sprake is van beëindiging van het dienstverband vanwege volledige arbeidsongeschiktheid, een bedrag naar rato van het aantal dienstjaren ten opzichte van het eerstvolgende jubileum. Voorwaarde is daarnaast dat sprake is van een dienstverband van 10 jaar of meer.

ARTIKEL 18

Pensioenregeling

- 1 In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor iedere werknemer verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

- 2 De eigen bijdrage voor alle werknemers in de pensioenregeling bedraagt 4,0% van de pensioengrondslag. De totale pensioenbijdrage van de werkgever is vastgesteld op minimaal 14,4% van de ongemaximeerde loonsom en maximaal 16,4% van de ongemaximeerde loonsom, met als peildatum 1 januari van enig jaar.
- 3 De overige hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage VI van de cao Qlip B.V.
- 4 Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over de pensioenregeling per 1 januari 2027 in verband met de Wet toekomst pensioenen:
 - a. Voor bestaande werknemers in dienst voor 1 januari 2027 wordt gebruik gemaakt van de eerbiedigende werking. Dit houdt in dat de leeftijdsafhankelijke staffel in Bijlage VI wordt gecontinueerd.
 - b. Voor toekomstige werknemers in dienst vanaf 1 januari 2027 geldt een vlakke spaarpremie van 20% van de pensioengrondslag. Deze spaarpremie wordt verhoogd met kosten en risicopremies die door de uitvoerder in rekening worden gebracht,
 - c. Voor beide pensioenregelingen is het pensioenbudget zoals bepaald in Bijlage VI van deze cao het uitgangspunt.
 - d. Voor bestaande werknemers (in dienst voor 1 januari 2027) is de pensioenregeling een flexibele premieregeling. Voor toekomstige werknemers (in dienst vanaf 1 januari 2027) is de pensioenregeling een solidaire premieregeling.
 - e. Voor zowel bestaande werknemers (in dienst voor 1 januari 2027) als toekomstige werknemers (in dienst vanaf 1 januari 2027) is een levenslang partnerpensioen op risicobasis verzekerd bij overlijden voor de pensioendatum van 25% van het bruto pensioengevend salaris. Het levenslang partnerpensioen is onafhankelijk van de diensttijd.
 - f. Het Anw-hiaat pensioen zoals nu van toepassing in de pensioenregeling wordt gecontinueerd.
 - g. Voor werknemers die gebruik maken van de eerbiedigende werking geldt een werknemersbijdrage van 4,0% van de pensioengrondslag. Voor werknemers die een vlakke premie ontvangen, geldt een werknemersbijdrage van 5,0% van de pensioengrondslag.
 - h. Indien invaren van het premievrije middelloonpensioen, opgebouwd bij PGB, leidt tot welvaartswinst op basis van separate berekeningen van pensioenfonds PGB dan besluiten partijen in te varen. Om die reden is een voorwaardelijk verzoek tot invaren van de middelloon afspraken in het transitieplan (december 2024) opgenomen.
 - i. De overige onderdelen van de pensioenregeling blijven ongewijzigd.

De afspraken per 1 januari 2027 zoals weergegeven in het vorige lid, zijn nader uitgewerkt in het memo 'Pensioenparagraaf in cao per 1 januari 2027'. Het memo bevat een door partijen geaccordeerde tekst met de hoofdkenmerken van de pensioenregeling per 1 januari 2027, welke per 1 januari 2027 onderdeel uitmaakt van de op dat moment geldende cao van Qlip B.V.

ARTIKEL 19

Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden

1. Werkgever stelt de werknemer binnen de navolgende randvoorwaarden in de gelegenheid om individuele keuzen te maken bij de invulling van het arbeidsvoorwaardenpakket.
2. De volgende keuzen zijn tijdens de looptijd van deze cao mogelijk:
 - verlofdagen uit het saldo van het vorig jaar aanwenden voor:
 - ☐ de mogelijkheid om fiscaal voordeel te realiseren door de bruto kosten woon/werkverkeer te ruilen voor netto loon à € 0,19 per kilometer.
 - het inleveren van brutoloon⁴ voor financiering van:
 - ☐ betaling van de vakbondscontributie.
 - ☐ Verlofdagen kopen*

* De werknemer kan verlofuren kopen als het totale verlofsaldo (wettelijke, bovenwettelijke en ADV dagen) van de werknemer in een kalenderjaar daalt onder de 80 uur. De werknemer kan dan verlof kopen tot het

⁴ Onder brutoloon wordt naast maandsalaris tevens verstaan alle salarisbestanddelen, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overwerk.

saldo van 80 uur naar rato van het dienstverband. De werknemer moet de aangekochte uren in het aangekochte kalenderjaar ook daadwerkelijk gaan besteden. Wanneer de werknemer vanwege bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld vanwege gewenste mantelzorg of een sabbatical leave, een hoger aantal uren wil kopen dan kan dit alleen met goedkeuring van de werkgever. De aangekochte uren moeten in het betreffende kalenderjaar besteed worden.

ARTIKEL 20

Scholing

Gezien de voortdurende veranderingen in de omgeving van Qlip, zal werkgever systematisch aandacht besteden aan kennis en vaardigheden van de werknemer en hem in staat stellen opleidingen, trainingen e.d. te volgen. Dit is noodzakelijk om de werknemer ook in de toekomst op een adequate manier inzetbaar te laten zijn voor de eigen of een toekomstige functie binnen Qlip, maar hem tevens in staat te stellen zich op de arbeidsmarkt te handhaven. Opleiden en scholen is een verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer.

De kosten voor opleidingen e.d. worden vergoed conform de geldende studiefaciliteiten regeling bij Qlip of voor 100% indien het scholing betreft die noodzakelijk is om nu of in de toekomst de huidige functie te kunnen uitoefenen. Opleidingen die het karakter hebben van werkinstructie of die sterk gericht zijn op het verwerven van kennis die vrijwel uitsluitend in de huidige functie van belang is, vinden zoveel mogelijk in bedrijfstijd plaats.

ARTIKEL 21

Tussentijdse wijzigingen

- 1 In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde te stellen. In dit geval zijn de wederpartijen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
- 2 Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen een maand, nadat de in het vorige lid bedoelde voorstellen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt, geen overeenstemming is bereikt, zijn de partij(en) welke de wijziging(en) hebben voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van één maand aan alle partijen op te zeggen.

ARTIKEL 22

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2025 en eindigt 31 december 2026 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend te Zutphen:

Partij ter ene zijde:

Qlip B.V.

Partijen ter andere zijde:

FNV

CNV

PROTOCOL

Behorend bij cao Qlip B.V. een looptijd van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026

1. Overgangsregeling normale arbeidstijd

Werknemers in dienst voor 01-01-2012 die het recht hadden op 13 ADV dagen per jaar bij een voltijd dienstverband behouden dit recht. Dit geldt eveneens voor deeltijdwerknemers. Deze werknemers is toegestaan om in een later stadium te opteren voor een gemiddelde werkweek van 40 uur zonder ADV, tegen een salarisverhoging van 5,26%.

In bijlage III is de salarisschaal opgenomen op basis van een 40-urige werkweek met 13 ADV dagen.

2. Senioren-/leeftijdsgedagen

In het verleden kende Qlip senioren-/ leeftijdsdagen. Deze zijn afgeschaft. Op basis van de vraag van vakbonden om deze seniorgedagen weer op te nemen in de cao, hebben cao-partijen naar de historie gekeken:

- In cao 2009-2010 hebben cao-partijen via een studieafpraak gekeken naar de leeftijdsdagen en afgesproken deze dagen te laten vervallen.
- Als gevolg van het afschaffen van de leeftijdsdagen per 1-1-2012 is in de cao 2010-2013 afgesproken de waarde hiervan in te brengen in een vitaliteitsregeling. Vervolgens zijn cao-partijen in 2014 overeengekomen geen vitaliteitsregeling bij Qlip af te spreken, maar de waarde van het afschaffen van de leeftijdsdagen te gebruiken voor MVO en Duurzame Inzetbaarheid.
- Dit is concreet genoteerd in het akkoord van 2016: *Het principe van het project is dat langs organische weg het bestaande pakket aan instrumenten en aanpakken wordt doorontwikkeld, passend bij de ingezette strategie, de ontwikkeling van de organisatie en de behoeften van medewerkers. In het project wordt de Ondernemingsraad betrokken en zal gebruik gemaakt worden van interne en externe expertise. Activiteiten zullen er op gericht zijn dat medewerkers de regie gaan nemen voor hun eigen inzetbaarheid. Als bronnen voor financiering van maatregelen wordt de waarde van de vervallen leeftijdsdagen per 1 januari 2012 ingezet, aangevuld met het reguliere budget voor opleidingen en de fiscale mogelijkheden in de Werkkostenregeling.*

Qlip heeft geïnvesteerd in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en blijft dat nog steeds doen. Ook in het kader van MVO zijn er diverse initiatieven en worden ook doorontwikkeld.

Cao-partijen zijn tot de conclusie gekomen dat het verdwijnen van de senioren- / leeftijdsdagen het gevolg is van in het verleden gemaakte afspraken. Het is dus niet zo dat deze senioren- / leeftijdsdagen uit de cao zijn gehaald zonder dat daar afspraken aan ten grondslag hebben gelegen. Cao-partijen zijn hiermee gezamenlijk tot de conclusie gekomen dat er geen reden is om deze senioren- /leeftijdsdagen weer op te nemen in de cao. Als cao-partijen wel opnieuw dit onderwerp zouden opnemen dan gaat het ten koste van de loonruimte en cao-partijen hebben deze loonruimte ingezet voor de structurele verhoging van het loon én het verbeteren van de huidige 80-90-90 regeling.

3. CNV internationaal

Qlip laat zich in de looptijd van de cao informeren door CNV over de mogelijkheden een internationaal project te steunen. Op basis daarvan maakt Qlip een keuze of ze willen investeren.

BIJLAGE I behorende bij artikel 7 van cao Qlip

Functie groep	Competentieprofielen	
1	Support laborant	
2	Support laborant	
3	Support laborant Analytisch medewerker	Administratief medewerker
4	Analytisch medewerker	Administratief medewerker
5	Analytisch medewerker Medewerker buitendienst	Administratief medewerker
6	Analytisch medewerker Analytisch hoofdmedewerker Commercieel medewerker	Administratief medewerker Medewerker buitendienst Technisch medewerker
7	Teamleider Analytisch hoofdmedewerker Commercieel medewerker	Administratief medewerker Medewerker buitendienst Technisch medewerker
8	Teamleider Analytisch hoofdmedewerker Commercieel medewerker	Administratief medewerker Medewerker buitendienst Technisch medewerker
9	Teamleider Analytisch hoofdmedewerker Commercieel medewerker	Stafmedewerker Medewerker buitendienst Technisch medewerker
10	Teamleider Commercieel medewerker	Stafmedewerker
11	Teamleider Commercieel medewerker	Stafmedewerker
12	Teamleider	Stafmedewerker

BIJLAGE II**Salarisschaal per 01-07-2025 zonder ADV (art. 6 lid 1)****Vakvolwassen**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimum	2494	2588	2682	2782	2897	3053	3239	3476	3813	4234	4785	5385
Maximum	3288	3401	3534	3706	3921	4168	4625	5192	5914	6795	7868	8861
Vaste Periodiekstap	81	84	87	91	95	101	110	121	136	154	177	199
Vakvolwassen Leeftijd	22	22	23	23	23	23	24	24	25	25	26	26

Salarisschaal per 01-01-2026 zonder ADV (art. 6 lid 1)**Vakvolwassen**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimum	2569	2666	2762	2865	2984	3144	3336	3581	3927	4361	4928	5547
Maximum	3386	3503	3640	3817	4038	4293	4764	5348	6092	6999	8105	9126
Vaste Periodiekstap	83	86	90	94	98	104	113	125	140	159	182	205
Vakvolwassen Leeftijd	22	22	23	23	23	23	24	24	25	25	26	26

Salarisschaal per 01-07-2026 zonder ADV (art. 6 lid 1)**Vakvolwassen**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimum	2627	2726	2824	2930	3051	3215	3411	3661	4016	4459	5039	5671
Maximum	3462	3582	3722	3903	4129	4390	4871	5468	6229	7156	8287	9332
Vaste Periodiekstap	85	88	92	96	101	106	116	128	143	163	187	210
Vakvolwassen Leeftijd	22	22	23	23	23	23	24	24	25	25	26	26

BIJLAGE III

Salarisschaal per 01-07-2025 met ADV dagen (art. 6 lid 2)

Vakvolwassen

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimum	2370	2459	2547	2643	2753	2900	3077	3303	3622	4022	4546	5116
Maximum	3123	3231	3358	3521	3725	3960	4394	4932	5619	6455	7475	8418
Vaste Periodiekstap	77	80	83	86	91	96	105	115	132	147	168	189
Vakvolwassen Leeftijd	22	22	23	23	23	23	24	24	25	25	26	26

Salarisschaal per 01-01-2026 met ADV dagen (art. 6 lid 2)

Vakvolwassen

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimum	2441	2532	2624	2722	2835	2987	3169	3402	3731	4143	4682	5269
Maximum	3217	3328	3458	3627	3836	4079	4526	5080	5787	6649	7699	8670
Vaste Periodiekstap	79	82	85	89	93	99	108	119	136	151	173	195
Vakvolwassen Leeftijd	22	22	23	23	23	23	24	24	25	25	26	26

Salarisschaal per 01-07-2026 met ADV (art. 6 lid 2)

Vakvolwassen

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimum	2496	2589	2683	2783	2899	3054	3241	3478	3815	4236	4787	5388
Maximum	3289	3402	3536	3708	3923	4170	4628	5195	5917	6798	7873	8865
Vaste Periodiekstap	81	84	87	91	96	101	110	121	139	154	177	200
Vakvolwassen Leeftijd	22	22	23	23	23	23	24	24	25	25	26	26

BIJLAGE IV

Salarisschaal voor werknemers met een arbeidsbeperking

SALARISSCHAAL VOOR WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING BIJ 40 UUR	
PER 1 JULI 2025	
Functiejaarschaal in euro's per maand	
Groep	A
0- fj.	2505,60
1- fj.	2555,71
2- fj.	2605,82
3- fj.	2655,94
4- fj.	2706,05
5- fj.	2756,16
6- fj.	2806,27
7- fj.	2856,38
8- fj.	2906,50
9- fj.	2956,61
10- fj.	3006,72

SALARISSCHAAL VOOR WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING BIJ 38 UUR	
PER 1 JULI 2025	
Functiejaarschaal in euro's per maand	
Groep	A
0- fj.	2380,32
1- fj.	2427,93
2- fj.	2475,53
3- fj.	2523,14
4- fj.	2570,75
5- fj.	2618,35
6- fj.	2665,96
7- fj.	2713,56
8- fj.	2761,17
9- fj.	2808,78
10- fj.	2856,38

De werkgever stelt bij iedere verhoging van het wettelijk minimumloon de salarisschaal A als volgt vast:

- Het bedrag bij 0-fj is 100% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder
- Het bedrag bij 10-fj is 120% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder (vanaf 1 juli 2019 voor werknemers van 21 jaar en ouder)
- Tussen 0-fj en 10-fj verhoogt de werkgever de bedragen steeds met gelijke stappen (het verschil tussen het bedrag bij 10-fj en het bedrag bij 0-fj te delen door 10)

BIJLAGE V behorende bij artikel 7 van cao Qlip B.V.

Beroepsprocedure

- 1 De werknemer dient zijn bezwaar tegen een besluit eerst schriftelijk in bij de afdeling HR, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn leidinggevende. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer en start de interne beroepsprocedure.
- 2 Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakverenigingen.
Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en die van de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
- 3 Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de bestuurder van de onderneming.
De bestuurder kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
- 4 Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

BIJLAGE VI

PENSIOEN

1. Definities

- 1.1 Pensioenregeling: de Pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.
- 1.2 Pensioenreglement:
 - Het Basis Pensioenreglement Premieovereenkomst van PGB;
 - de aanvulling op het Basis Pensioenreglement Premieovereenkomst van PGB voor Qlip B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage I bij de overeenkomst van aansluiting met PGB per 1 januari 2017.
- 1.3 Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 4.
- 1.4 Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in artikel 4.

2. Pensioenovereenkomst

- 2.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao met betrekking tot pensioen is bepaald.
- 2.2 Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting gesloten met het Pensioenfonds PGB.
- 2.4 Indien en voor zover PGB het pensioenreglement PGB (Basis Pensioenreglement Premieovereenkomst) wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast. Partijen gaan over de onderwerpen bepaald in artikel 4.
- 2.5 De Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en PGB zijn verder uitgewerkt in het Pensioenreglement. Alleen aan het Pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
- 2.6 Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement, deelnemen aan de Pensioenregeling.
- 2.7 De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden vanaf 1 januari 2017 in de zin van het Pensioenreglement.

3. Minimum en maximum pensioenpremie

3.1 Pensioenbudget

- 3.1.1 Voor de financiering van de Pensioenregeling zijn een werkgeversbijdrage en een werknemersbijdrage beschikbaar. Het totaal van de pensioenpremies (werkgeversbijdrage en de werknemersbijdrage tezamen) wordt hierna aangeduid als 'pensioenbudget'.
 - De werkgeversbijdrage: de werkgeversbijdrage is gelijk aan minimaal 14,4% van de ongemaximeerde loonsom en maximaal 16,4% van de ongemaximeerde loonsom.
 - De werknemersbijdrage: de werknemersbijdrage bedraagt 4,0% van de pensioengrondslag.

De premies voor de collectieve WIA-hiaat-, WIA-excedent-, en ANW-hiaatverzekering alsmede de looncompensatie voor werknemers met een salaris boven € 137.800,- (cijfer 2025) worden uit het pensioenbudget gefinancierd.

- 3.1.2 Uitgangspunt voor de Pensioenregeling is het pensioenbudget.
- 3.1.3 Met het voldoen van de pensioenpremie van maximaal 16,4% van de ongemaximeerde loonsom heeft de Werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de Pensioenregeling voldaan. De Werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de pensioenpremie zoals bepaald in dit artikel.
- 3.2 Indien pensioenbudget meer bedraagt dan de kostendekkende premie
- 3.2.1 Indien en voor zover het minimaal afgesproken pensioenbudget over een kalenderjaar meer bedraagt dan de in dat jaar benodigde kostendekkende premie van de Pensioenregeling (inclusief verzekeringen en looncompensatie zoals onder artikel 3.1 bepaald) voor het in dat jaar te verwerven pensioenkapitaal conform artikel 4, wordt het verschil gereserveerd voor kostprijsstijgingen bij PGB gedurende de looptijd van deze cao.
- 3.2.2 Een verlaging van de kostendekkende premie door pensioenfonds PGB leidt niet tot een verhoging van de beschikbare premie, tenzij de kostendekkende premie van de Pensioenregeling (inclusief verzekeringen en looncompensatie zoals onder artikel 3.1 bepaald), minder bedraagt dan het minimum van de afgesproken bandbreedte zoals in artikel 3.1.1 bepaald, te weten 14,4% van de ongemaximeerde loonsom.
De beschikbare premie wordt nooit hoger dan de fiscaal maximaal toegestane beschikbare premie in een staffel op basis van een rekenrente van 2% bij pensioenfonds PGB.
- 3.3 Indien pensioenbudget minder bedraagt dan de kostendekkende premie
- 3.3.1 De jaarlijkse beschikbare premie in de Pensioenregeling wordt vastgesteld als omschreven in artikel 3.1. Indien en voor zover het pensioenbudget als omschreven in dit artikel in enig jaar niet toereikend is voor de financiering van de Pensioenregeling zoals uitgewerkt in het Pensioenreglement, worden de beschikbare premie percentages, waarmee wordt gespaard voor een ouderdoms- en partnerpensioen vanaf pensioenrichtleeftijd, voor toekomstige pensioenopbouw automatisch op zodanige wijze naar rato verlaagd dat de vaste premie niet wordt overschreden. Deze wijziging is niet van invloed op het reeds opgebouwde pensioenkapitaal in de Pensioenregeling.
- 4. Karakter van de Pensioenregeling**
- 4.1 De Pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een beschikbare premieregeling.
- 4.2 Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de werknemer. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een pensioenkapitaal ten behoeve van de inkoop van een ouderdomspensioen en partnerpensioen dat ingaat op de pensioendatum.
- 4.3 Hoofdkenmerken beschikbare premieregeling per 1 januari 2021 (DC-regeling)

De hoofdkenmerken van de beschikbare premieregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Beschikbare premieregeling (DC-regeling)	
Beschikbare premieregeling (DC-regeling)	De Pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling (DC-regeling).
Deelname	Deelname aan de Pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.

Pensioenrichtleeftijd	68 jaar.
Pensioengevend salaris	Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het met de werknemer overeengekomen vaste bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag. Het Pensioengevend salaris waarover op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 fiscaal gefacilieerd pensioen mag worden opgebouwd is gemaximeerd op € 137.800,- (2025). Het Pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.
Franchise	De franchise voor de beschikbare premie bedraagt per 1 januari 2025 € 18.475 -. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de procentuele stijging van de enkelvoudige AOW. De franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een partnerpensioen verzekerd: jaarlijks 1,3125% van de pensioengrondslag bij ongewijzigde voortzetting van het dienstverband bij de werkgever tot aan de pensioendatum. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2017 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. Deze diensttijd is verzekerd bij de vorige pensioenuitvoerder Avéro en de diensttijd vanaf 1 januari 2017 tot 1 januari 2021 is verzekerd bij pensioenfonds PGB.
Wezenpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een wezenpensioen verzekerd van 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2017 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
ANW- hiaat verzekering	Collectieve overlijdensverzekering met een verzekerd bedrag van € 20.354 (cijfer 2025) die verplicht is voor alle werknemers. Deze wordt uitgevoerd door een verzekeraar.
WIA-hiaat verzekering tot de WIA-loongrens	Collectieve WIA verzekering bij 35% of meer arbeidsongeschiktheid na 2 jaar ziekte. Inkomensgarantie van minimaal 70% van het verzekerde salaris tot de WIA-loongrens (2025: € 75.864). Deze dekking is verplicht voor alle werknemers en wordt uitgevoerd door een verzekeraar.
WIA verzekering boven de WIA-loongrens	Collectieve verzekering bij 35% of meer arbeidsongeschiktheid na 2 jaar ziekte. Inkomensgarantie van minimaal 70% van het verzekerde salaris boven de WIA-loongrens (2025: € 75.864- tot een maximum van een verzekerd salaris tot € 125.000,-). De dekking is verplicht voor alle werknemers en wordt uitgevoerd door een verzekeraar. Voor het inkomen boven de € 125.000,- is de mate van arbeidsongeschiktheid bepalend voor de hoogte van de vergoeding. Voor dit deel van het salaris geldt geen inkomensgarantie.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw en de verzekering van het overlijdensrisico voor de pensioendatum premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het Pensioenreglement (6 klassen).
Beschikbare premieregeling	Leeftijd % Pensioengrondslag = Pensioengevend salaris – € (franchise) 15 t/m 19 14,0% 20 t/m 24 15,3% 25 t/m 29 16,6% 30 t/m 34 18,1% 35 t/m 39 19,6% 40 t/m 44 21,3% 45 t/m 49 23,1% 50 t/m 54 25,2% 55 t/m 59 27,6% 60 t/m 64 30,5%

	65 t/m 68 33,4% De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan 100% van de fiscaal maximale staffel van PGB op basis van een rekenrente van 2% waarin wordt gespaard voor een ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de pensioenrichtleeftijd, behoudens in het geval de premie wordt gekort indien het pensioenbudget zoals genoemd in artikel 3.3.1 niet toereikend is. In dat geval zal ook het jaarlijks te verzekeren partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum worden verlaagd. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.
Indexatie pensioenopbouw	Niet van toepassing
Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	Pensioenfonds PGB kan het opgebouwde pensioenkapitaal en de pensioenaanspraken en pensioenrechten die verworven zijn door aanwending van het pensioenkapitaal verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het Pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.
Individueel bijsparen	Het is mogelijk om op individuele basis bij te sparen tot maximaal de fiscaal toegestane ruimte.

5. Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder / PGB

5.1 Pensioenaanspraken tot 1 januari 2017 bij Avéro

- 5.1.1 De tot en met 31 december 2016 opgebouwde pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder (Avéro) zijn per 31 december 2016 premievrij gemaakt.
- 5.1.2 Zolang de werknemer in dienst is bij werkgever, worden de tot 1 januari 2017 opgebouwde pensioenaanspraken bij Avéro niet geïndexeerd.
- 5.1.3 Bij uitdiensttreding is de Avéro toeslagregeling van toepassing op de tot 1 januari 2017 opgebouwde pensioenaanspraken bij Avéro, indien en voorzover geen waardeoverdracht wordt gepleegd. Het betreft een voorwaardelijke toeslagregeling. De pensioenaanspraken en -rechten van ex- werknemers en pensioengerechtigden kunnen door Avéro worden geïndexeerd op basis van behaalde beleggingsrendementen. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. De toeslag bedraagt maximaal 1,4% per jaar. De toeslag kan nihil zijn.
- 5.2 Pensioenaanspraken vanaf 1 januari 2017 tot 1 januari 2021 bij pensioenfonds PGB
- 5.2.1 De tot en met 31 december 2020 opgebouwde pensioenaanspraken bij pensioenfonds PGB zijn per 31 december 2020 premievrij gemaakt.
- 5.2.2 Eventuele toeslagverlening voor actieven en inactieven is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals PGB dat uitvoert.
- 5.2.3 PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het Pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden over de verlaging.

6. Vermindering of beëindiging werkgeversbijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever na overleg met vakorganisaties het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de Werknemers conform artikel 12 Pensioenwet.

7. Wijziging Pensioenregeling

Indien zich wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving (mede in verband met het Nationaal Pensioenakkoord), dan zal de werkgever de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenovereenkomst in overleg met vakbonden beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.