

CAO 2025 voor werknemers in Nederland van equensWorldline

**1 januari 2025 tot en met 31
december 2025**

Inhoudsopgave

A	Algemeen
A.1	Definities en uitgangspunten
A.1.1	Partijen bij de CAO
A.1.2	equensWorldline
A.1.3	Werknemer
A.1.4	Deeltijdwerknemer
A.1.5	Wettelijke bepalingen
A.1.6	Arbeidsduur
A.1.7	Jaarsalaris
A.1.8	Jaarinkomen
A.1.9	Functiesalaris
A.1.10	Feitelijk salaris
A.1.11	Maandsalaris
A.1.12	Uursalaris
A.1.13	Waarde vakantie-uur
A.1.14	Dag
A.1.15	Partner
A.1.16	Kind
A.1.17	Bedragen dan wel tot bedragen te herleiden termen
A.1.18	Pensioengevend inkomen
A.1.19	Pensioengrondslag
A.2	Werkings sfeer
A.3	Looptijd
B	Verplichtingen en arbeidsovereenkomst
B.1	Verplichtingen
B.2	Arbeidsovereenkomst
C	Werktijden en vrije tijd
C.1	Arbeidsduur
C.2	Werktijden
C.3	Thuiswerken en onbereikbaarheid
C.4	Vakantie
C.5	Betaald verlof
C.5.1	Buitengewoon verlof
C.5.2	Ouderschapsverlof
C.5.3	Adoptieverlof
C.5.4	Aanvullend geboorteverlof
C.5.5	Kortdurend Zorgverlof
C.5.6	Pensioneringsverlof
C.6	Onbetaald verlof
C.7	Feestdagen
D	Beloningen
D.1	Functiewaardering en salaris
D.2	Vakantietoeslag
D.3	13e maanduitkering
D.4	Beoordelingstoeslag
D.5	Promotie, demotie en verlaging in functie
D.6	Uitkering voor waarneming hogere functie
E	Toeslagen
E.1	Inconveniëntie
E.2	Overwerk
E.3	Ploegendienst
E.3.1	Definities en uitgangspunten ploegendienst
E.3.2	Ploegentoeslag
E.3.3	Afbouw ploegentoeslag
E.4	Stand-by

F Vergoedingen, tegemoetkomingen en uitkeringen

- F.1 Reiskosten woon-werkverkeer
- F.2 Zorgverzekering
- F.3 Uitkering bij overlijden

G Arbeidsongeschiktheid

- G.1 Verplichtingen van de werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
- G.2 Salarisdoorbetaling en aanvulling in de eerste 104 ziekte weken
- G.3 Arbeidsongeschiktheid

H Pensioen en sparen

- H.1 Pensioen
 - H.1.1 Pensioenregeling
 - H.1.2 Werknemersbijdrage in pensioenlasten
- H.2 Levensloop

I Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem

- I.1 Algemeen
- I.2 Bronnen
- I.3 Doelen
- I.4 Gevolgen

J Uitgangspunten levensfasebewust personeelsbeleid

K Werkgelegenheid

- K.1 Opleiding
- K.2 Stage
- K.3 Uitzendbureaus en externe krachten
- K.4 Werken in deeltijd en interne mobiliteit
- K.5 Deelname aan PAWW-regeling (3^e WW jaar)

L Slotbepalingen

- L.1 Overgangsregeling cao-loze periode 2022–2024
- L.2 Interpretatie van de CAO
- L.3 Geschillen
- L.4 Mediationclausule
- L.5 Aanvullende afspraken

M. Studieafspraken

- M.1 Studieafpraak Generatiepact
- M.2 Studieafpraak Flexibilisering beoordelingstoelage
- M.3 Studieafpraak Afschaffing automatische doorgroei, invoering Pay for Performance systematiek
- M.4 Studieafpraak Flexibilisering arbeidsvoorwaarden / individueel keuzebudget

- bijlage 1 Salarisschalen
- bijlage 2 Regelingen levensfasebewust personeelsbeleid
- bijlage 3 Vakorganisatieverlof en faciliteiten vakorganisatie

A Algemeen

A.1 Definities en uitgangspunten

A.1.1 Partijen bij de CAO

Partijen bij de CAO zijn equensWorldline en de vakorganisatie FNV.

A.1.2 equensWorldline

equensWorldline SE, equensWorldline N.V.

A.1.3 Werknemer

Werknemer is degene die een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht met equensWorldline heeft. Uitgezonderd zijn vakantiekrachten.

A.1.4 Deeltijdwerknemer

Deeltijdwerknemer is de werknemer die werkzaam is op basis van een vaste arbeidsduur die korter is dan de basis arbeidsduur. Voor de deeltijdwerknemer worden de in de CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, tenzij in een artikel anders is bepaald.

A.1.5 Wettelijke bepalingen

Wettelijke bepalingen zijn bepalingen bij of krachtens de Nederlandse wetgeving.

A.1.6 Arbeidsduur

De basis arbeidsduur bedraagt op jaarbasis 1872 uur.

A.1.7 Jaarsalaris

Jaarsalaris is het door de werknemer op jaarbasis verdiende feitelijk salaris, gebaseerd op het functiesalaris en de overeengekomen arbeidsduur met een maximum van 1872 uur.

A.1.8 Jaarinkomen

Jaarinkomen is het jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag conform artikel D.2 en de 13^e maanduitkering conform artikel D.3.

A.1.9 Functiesalaris

Functiesalaris is het schaalbedrag dat behoort bij de salarisschaal volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd.

A.1.10 Feitelijk salaris

Feitelijk salaris is het functiesalaris vermeerderd met een aanvullend salarisdeel

A.1.11 Maandsalaris

Maandsalaris is het jaarsalaris gedeeld door 12 maanden.

A.1.12 Uursalaris

Uursalaris is het jaarsalaris gedeeld door de basis arbeidsduur per jaar.

A.1.13 Waarde vakantie-uur

De waarde van een vakantie-uur is het jaarinkomen plus de jaarlijkse ploegentoeslag gedeeld door de basis arbeidsduur per jaar.

A.1.14 Dag

Dag is de op de betreffende dag met de werknemer overeengekomen arbeidsduur. Een dag is maximaal 9 uur.

A.1.15 Partner

Partner is de persoon met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan of een gezamenlijke huishouding voert.

Van gezamenlijke huishouding is sprake indien de werknemer een notariële samenlevingsovereenkomst heeft en de partner ongehuwd is of niet een wettig geregistreerd partnerschap is aangegaan en die niet behoort tot een bloed- of aanverwant in de rechte lijn en de werknemer ongehuwd is of niet een wettig geregistreerd partnerschap is aangegaan.

A.1.16 Kind

Kind is het kind, tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat.

A.1.17 Bedragen dan wel tot bedragen te herleiden termen

Daar waar in de CAO bedragen zijn genoemd dan wel daar waar termen te herleiden zijn tot bedragen zijn dit bruto bedragen, tenzij anders vermeld.

A.1.18 Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen wordt per 1 januari van het betreffende jaar, of indien de deelneming later aanvangt per de aanvang van het deelnemerschap, vastgesteld en bestaat uit:

- a. het vaste jaarsalaris;
- b. de vakantietoelage;
- c. de 13e maand;
- d. het variabel inkomen zoals omschreven in het vigerende pensioenreglement, bestaand uit:
 - de in het vorige jaar uitbetaalde beoordelings toeslag;
 - de in het vorige jaar uitbetaalde ploegentoeslag;
 - het inkomen dat in het vorige jaar is uitbetaald op grond van de langere arbeidsduur boven het gemiddelde van 36 uur per week als genoemd in de CAO.

A.1.19 Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is het bedrag waarover pensioen wordt opgebouwd. De hoogte van de pensioengrondslag is het pensioengevend inkomen verminderd met de franchise. De pensioengrondslag wordt vastgesteld:

- a. per de begindatum van het deelnemerschap;
- b. per 1 januari van elk jaar.

Een negatieve pensioengrondslag wordt op nul gesteld.

De pensioengrondslag van alle werknemers gezamenlijk wordt de pensioengrondslagsom genoemd.

A.2 Werkingssfeer

A.2.1 De CAO is van toepassing op de werknemer van equensWorldline. Uitgezonderd is de 1e, 2e en 3e echelon werknemer met een individuele arbeidsovereenkomst.

A.3 Looptijd

A.3.1 De CAO is overeengekomen voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

A.3.2 Partijen treden uiterlijk 2 maanden voor het einde van de looptijd van deze CAO in overleg om deze CAO in al dan niet gewijzigde vorm te verlengen.

B Verplichtingen en Arbeidsovereenkomst

B.1 Verplichtingen

- B.1.1 Een arbeidsovereenkomst aangegaan tussen equensWorldline en werknemer, en een door equensWorldline vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie, mogen op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO. In plaats daarvan geldt dan de bepaling van deze cao.
- B.1.2 equensWorldline neemt gedurende de tijd, dat deze CAO van kracht is, tegenover zijn werknemers de in deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden in acht. In een individuele arbeidsovereenkomst kan hij van deze arbeidsvoorwaarden in voor de werknemer gunstige zin afwijken. Als hij deze afwijkingen wil toepassen op een groep van werknemers overlegt hij daarover met de vakorganisatie.
- B.1.3 equensWorldline gedraagt zich als een goed werkgever.
- B.1.4 equensWorldline verstrekt de werknemer bij aanstelling of na wijziging een exemplaar van deze CAO en/of aanvullende algemene regelingen die van toepassing zijn. De mogelijkheid voor de werknemer om met elektronische hulpmiddelen hiervan kennis te nemen is met 'verstrekken' gelijkgesteld.
- B.1.5 De werknemer gedraagt zich als een goed werknemer. Bij zijn werkzaamheden houdt hij zich aan de bij equensWorldline geldende regelingen.
- B.1.6 De werknemer zet zijn volledige arbeidskracht naar beste vermogen voor equensWorldline in. Indien hij een al dan niet betaalde nevenfunctie voor of ten behoeve van zichzelf of derden wenst te verrichten, verzoekt hij vooraf schriftelijke toestemming van equensWorldline.
- B.1.7 De werknemer verricht ook op buiten de voor hem geldende arbeidstijden in opdracht van equensWorldline werkzaamheden.
- B.1.8 De werknemer verricht, indien de situatie dit vereist dan wel in opdracht van zijn direct leidinggevende, ook andere dan bij zijn functie behorende werkzaamheden voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verwacht.
- B.1.9 De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van equensWorldline te zijner kennis komt, voor zover dit niet in strijd is met de wettelijke plicht tot openbaarmaking voor de rechter. Deze verplichting geldt eveneens na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

B.2 Arbeidsovereenkomst

- B.2.1 Een arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor
a onbepaalde tijd of
b bepaalde tijd.
- B.2.2 Afhankelijk van de bedrijfseconomische situatie wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.
- B.2.3 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt in beginsel aangegaan voor 12 maanden en eindigt op de einddatum van rechtswege zonder dat opzegging plaatsvindt.
- B.2.4 Bij het aangaan van een in artikel B.2.3 genoemde arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen.
- B.2.5 equensWorldline neemt geen concurrentiebeding op in de arbeidsovereenkomst, tenzij dit wegens de aard van de werkzaamheden of wegens plaatselijke omstandigheden noodzakelijk is.
- B.2.6 De opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de maand en dient schriftelijk te worden gedaan.

- B.2.7 equensWorldline neemt bij opzegging van de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn in acht van ten minste 2 maanden.
- B.2.7a In afwijking van artikel B.2.7 geldt voor beëindigingen van arbeidsovereenkomsten in het kader van het vigerende Sociaal Begeleidingsplan een opzegtermijn van 2 maanden. Afwijkingen zijn niet toegestaan.
- B.2.8 De werknemer neemt bij opzegging van de arbeidsovereenkomst een opzegtermijn in acht van ten minste 1 maand.
- B.2.9 Indien met de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt deze termijn ook voor equensWorldline.
- B.2.10 Het beleid van equensWorldline is er op gericht om het personeelsbestand maximaal voor 10% uit externen te laten bestaan.
- B.2.11 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de voor hem geldende AOW gerechtigde leeftijd bereikt dan wel op de dag dat de werknemer zijn ouderdomspensioen, overeenkomstig het voor de werknemer geldende pensioenreglement, volledig laat ingaan indien deze datum meer dan 5 jaren vóór de voor de werknemer geldende AOW gerechtigde leeftijd ligt. Deeltijdpensioen is mogelijk conform de bepalingen van het pensioenreglement.

C Werktijden en vrije tijd

C.1 Arbeidsduur

- C.1.1 Voor de met de werknemer overeen te komen arbeidsduur geldt als uitgangspunt een werkweek van gemiddeld 36 uur per week resulterend in een jaarlijkse arbeidsduur van 1872 uur.
- C.1.2.1 In afwijking van het bepaalde in artikel C.1.1. kunnen equensWorldline en de werknemer een arbeidsduur van gemiddeld meer dan 1872 uur, maar niet meer dan 2080 uur, overeen komen. Een arbeidsduur van gemiddeld méér dan 36 uur per week wordt altijd gespreid over vijf werkdagen per week.
- C.1.2.1a Alle werknemers die op 1 januari 2019 een 40-urige werkweek hadden, kunnen te allen tijde conform de Wet flexibel werken een verzoek indienen tot vermindering van de arbeidsduur tot 36 uur. equensWorldline zal alsdan instemmen met deze vermindering van de arbeidsduur. De individuele arbeidstijden zullen in alle gevallen worden vastgesteld conform het gestelde in artikel C.2 van de CAO.
- C.1.2.2 Maandelijks wordt het aantal boven de basis arbeidsduur gewerkte uren uitbetaald tegen 100% van het geldende uursalaris. De vakantietoeslag over deze uren vindt plaats conform artikel D.2. De 13e maanduitkering over deze uren vindt plaats conform artikel D.3.

C.2 Werktijden

- C.2.1 De normale werktijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 21.00 uur en op zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.
- C.2.2 De individuele werktijden van de nieuwe werknemer en van de werknemer die van functie verandert worden na overleg met de werknemer door de direct leidinggevende vastgesteld. De direct leidinggevende houdt waar mogelijk rekening met wensen van de werknemer.

C.3 Thuiswerken en onbereikbaarheid

- C.3.1 Binnen equensWorldline is een Regeling Thuiswerken van toepassing die het voor werknemers mogelijk maakt om gedurende een gedeelte van de arbeidsduur thuis te werken. Indien de werknemer thuis werkt, dan ontvangt hij vanaf 1 januari 2025 een thuiswerkvergoeding van € 2,40 netto per dag. Indien een werknemer op een dag recht heeft op de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, dan heeft hij geen recht op de thuiswerkvergoeding. equensWorldline past jaarlijks de maximaal onbelaste thuiswerkvergoeding toe, zoals deze door de overheid is vastgesteld.
- C.3.2. Met inachtneming van het gestelde in de Regeling Thuiswerken, stelt equensWorldline aan de werknemer een budget beschikbaar voor de inrichting van de thuiswerkplek en het thuiswerken. Dit budget bedraagt eenmaal in de 5 jaar € 750,- excl BTW inclusief verzendkosten (ingangdatum 1 september 2022).
- C.3.3. Partijen bij de CAO hechten aan een gezonde werk-privé balans. Uitgangspunt is dat de werknemer onbereikbaar mag zijn buiten de individueel overeengekomen werktijden. Als sprake is van bijzondere (urgente) omstandigheden, op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is, zullen werknemer en leidinggevende zoveel als mogelijk vooraf afspraken hierover maken.

C.4 Vakantie

- C.4.1 De werknemer heeft per kalenderjaar recht op wettelijke vakantie-uren van 4 maal zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
- C.4.2.1 Naast de in artikel C.4.1. genoemde vakantie-uren heeft de werknemer recht op 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren.

bovenwettelijke vakantie-uren	wettelijke vakantie- uren	totaal aantal vakantie-uren
57,6	144	201,6

- C.4.2.2 Uitgezonderd van artikel C.4.2.1 is de werknemer die in 2011 in dienst was en 45 jaar of ouder was. Deze werknemer behoudt het voor hem in 2011 geldende aantal bovenwettelijke vakantie-uren tot het einde van zijn dienstverband. Het aantal kan niet worden verhoogd.

leeftijd in 2011	bovenwettelijke vakantie-uren	wettelijke vakantie- uren	totaal aantal vakantie-uren
45 tot en met 54 jaar	64,8	144	208,8
55 tot en met 64 jaar	72,0	144	216,0

- C.4.2.3 Bovenwettelijke vakantie-uren hebben een verjaringstermijn van 5 jaar.
- C.4.3 De werknemer, die conform de artikelen C.1.2.1 tot en met C.1.2.3 (Arbeidsduur) meer dan de basis arbeidsduur werkt, ontvangt naar evenredigheid meer vakantie-uren.
- C.4.4 Vakantie-uren worden op halve respectievelijk hele uren naar boven afgerond.
- C.4.5 De werknemer neemt ten minste eenmaal per jaar een vakantie van 2 weken aaneengesloten op.
- C.4.6 De werknemer en zijn direct leidinggevende zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het jaarlijks in ieder geval opnemen van de wettelijke vakantie-uren.
- C.4.7 De werknemer kan op 1 januari van enig jaar reeds verworven bovenwettelijke vakantie-uren uit voorafgaande jaren laten uitbetalen. Hij maakt dit uiterlijk 31 maart daaropvolgend schriftelijk kenbaar. Uitbetaling geschiedt tegen het geldende bruto uursalaris op 31 december van het voorafgaande jaar.
- C.4.8 De vervaltermijn voor wettelijke vakantie-uren bedraagt 12 maanden. Hiermee wordt ten gunste van de werknemer afgeweken van het gestelde in artikel 7:640a BW.

C.5 Betaald verlof

C.5.1 Buitengewoon verlof

- C.5.1.1 De in dit artikel genoemde vormen van buitengewoon verlof met betrekking tot familie-omstandigheden worden ook toegepast op de in artikel A.1.15 genoemde partner.
- C.5.1.2 Buitengewoon verlof met behoud van salaris wordt gegeven voor zover dit onder werktijd noodzakelijk is en mits - voor zover relevant - de plichtigheid wordt bijgewoond.
- C.5.1.3 Buitengewoon verlof in verband met huwelijk bedraagt:
- a 1 dag bij ondertrouw werknemer;
 - b 3 dagen bij huwelijk werknemer;
 - c 1 dag bij huwelijk van kind, kleinkind, broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster), een van de ouders of grootouders van de werknemer of van zijn partner;
 - d 1 dag bij 25-jarig huwelijk werknemer;
 - e 2 dagen bij 40-jarig huwelijk werknemer;
 - f 3 dagen bij 50-jarig huwelijk werknemer
 - g 1 dag bij 25-jarig, 40-jarig of 50-jarig huwelijk van grootouders, (schoon)ouders of kind van de werknemer of van zijn partner.
- Indien in artikel C.5.1.3. wordt gesproken over huwelijk, wordt hiermee eveneens geregistreerd partnerschap bedoeld.
- C.5.1.4 Buitengewoon verlof in verband met overlijden bedraagt:
- a dag van overlijden tot en met dag van begrafenis of crematie van partner of kind van de werknemer;

- b 1 dag alsmede tweede dag voor bijwoning begrafenis of crematie bij overlijden van een van de (schoon)ouders, een van de grootouders van werknemer of zijn partner, een niet-inwonend kind of aangehuwd kind, een broer, zwager of (schoon)zuster, een kleinkind;
- c dag van overlijden tot en met dag van begrafenis of crematie van de in sub b genoemde personen, indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen.

C.5.1.5 Buitengewoon verlof in verband met dienstjubileum bedraagt:

- a 1 dag bij 25-jarig dienstjubileum werknemer;
- b 2 dagen bij 40-jarig dienstjubileum werknemer;
- c 3 dagen bij 50 jarig dienstjubileum werknemer;
- d 1 dag bij 25-, 40- of 50 jarige dienstjubileum van zijn partner, (groot)ouders van werknemer of zijn partner of kind.

C.5.1.6 Buitengewoon verlof in verband met verhuizing bedraagt ten hoogste 2 dagen per kalenderjaar.

C.5.1.7 Buitengewoon verlof in verband met vakorganisatiewerkzaamheden is opgenomen in bijlage 3.

C.5.2 Ouderschapsverlof

C.5.2.1 Per 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) ingegaan. Werknemers mogen in het eerste levensjaar van het kind 9 weken van hun ouderschapsverlof (gedeeltelijk) betaald opnemen tegen 70% van het wettelijk vastgesteld maximum dagloon. Als aanvulling op de wettelijke regeling wordt het salaris de eerste 2 weken van het betaald ouderschapsverlof tot 100% aangevuld.
In het geval een werknemer niet in aanmerking komt voor wettelijk betaald ouderschapsverlof, dan betaalt equensWorldline de eerste 2 weken van het ouderschapsverlof het volledige salaris door.

C.5.3 Adoptieverlof

C.5.3.1 De werknemer heeft in verband met adoptie van een kind recht op ten hoogste 6 aaneengesloten weken adoptieverlof met behoud van salaris. De werknemer heeft in aanvulling op het wettelijk adoptieverlof, gedurende de eerste 26 weken na de adoptie recht op aanvullend adoptieverlof van 5 keer de arbeidsduur per week met behoud van salaris.

C.5.4. Aanvullend geboorteverlof

De werknemer van wie de partner bevalt, heeft in aanvulling op het wettelijke geboorteverlof van 1 week, gedurende de eerste 26 weken na de geboorte recht op aanvullend geboorteverlof van 5 keer de arbeidsduur per week. Tijdens het aanvullend geboorteverlof van 5 weken wordt de wettelijke uitkering van 70% door equensWorldline tot 100% van het salaris aangevuld.

C.5.5 Kortdurend zorgverlof

C.5.5.1 Het zorgverlof bedraagt ten hoogste 10 dagen per periode van 12 achtereenvolgende maanden. Gedurende de eerste helft van het zorgverlof wordt het salaris van de werknemer 100% doorbetaald. Vervolgens wordt 70% van het salaris betaald voor zover het salaris niet meer bedraagt dan het wettelijk vastgesteld maximum dagloon.

C.5.6 Pensioneringsverlof

C.5.6.1 De werknemer heeft in de 2 jaren voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van hemzelf of zijn partner recht op in totaal 4 dagen pensioneringsverlof met behoud van salaris bij deelneming aan cursussen over dit onderwerp.

C.6 Onbetaald verlof

- C.6.1 equensWorldline kan de werknemer op zijn verzoek onbetaald verlof toestaan. Dit onbetaald verlof is voor rekening en risico van de werknemer.

C.7 Feestdagen

- C.7.1 Feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Bevrijdingsdag; om de vijf jaar op 5 mei (voor het eerst weer in 2030).
- C.7.2 Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Het salaris blijft behouden voor zover deze feestdag valt binnen de voor de werknemer vastgestelde werktijden op grond van artikel C.2 (Werktijden).

D Beloningen

D.1 Functiewaardering en salaris

- D.1.1 equensWorldline hanteert een door de vakorganisatie erkend functiewaarderingssysteem.
- D.1.2 De waardering van de functie bepaalt de indeling daarvan in de salaristabel.
- D.1.3 De salarissen zijn gebaseerd op een basis arbeidsduur van 1872 uur per jaar.
- D.1.4 equensWorldline hanteert een salaristabel met 15 salarisschalen A tot en met O. De salarisschalen zijn opgenomen op bijlage 1.
- D.1.5a De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal, die behoort bij de functiegroep waarin de toegewezen functie is ingedeeld. Uitsluitend indien een werknemer wenst door te stromen naar een functie in een hogere salarisschaal en nog niet voldoet aan de functievereisten, kan hij voor maximaal 2 jaar gedurende zijn opleidingstraject in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. Het huidige salaris van de werknemer wordt gedurende deze periode niet verlaagd. equensWorldline maakt hierover afspraken met de betrokken werknemer.
- D.1.5b De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal, die behoort bij de functiegroep waarin de toegewezen functie is ingedeeld. Uitsluitend indien de nieuw in dienst tredende werknemer een opleidingstraject volgt om een toekomstige functie te kunnen uitoefenen, kan hij voor maximaal 2 jaar gedurende zijn opleidingstraject in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. equensWorldline maakt hierover afspraken met de betrokken werknemer.
- D.1.6 equensWorldline kent een beoordelingssysteem, waaraan een doorgroei in salaris van minimaal 0% en maximaal 4% is verbonden, zolang de werknemer het maximum van de salarisschaal nog niet heeft bereikt. Deze doorgroei vindt per 1 juli van enig jaar plaats. Uitgangspunt in het beoordelingssysteem is dat een normaal functionerende medewerker een doorgroeipercentage van 2,7% realiseert, zolang hij het maximum van de salarisschaal nog niet heeft bereikt.
- D.1.7 De salarissen van de werknemers en de salarisschalen worden per 1 januari 2025 verhoogd met 2,2%.

D.2 Vakantietoeslag

- D.2.1 De vakantietoeslag wordt berekend over de periode van januari tot en met december.
- D.2.2 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris en van de eventuele geldelijke jaarlijkse ploegentoeslag.
- D.2.3 De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag in de maand mei.
- D.2.4 De werknemer, die niet 12 volle maanden in een kalenderjaar in dienst is, ontvangt vakantietoeslag naar evenredigheid.
- D.2.5 De werknemer, die na mei in dienst is getreden of voor wie de proeftijd in mei nog niet is beëindigd, ontvangt de vakantietoeslag in december.

D.3 13e maanduitkering

- D.3.1 De werknemer, die in het kalenderjaar 12 maanden in dienst is, ontvangt in de maand november een 13e maanduitkering ter grootte van een twaalfde deel van zijn jaarsalaris.
- D.3.2 De werknemer, die niet 12 volle maanden in een kalenderjaar in dienst is, ontvangt de 13e maanduitkering naar evenredigheid.

D.4 Beoordelingstoeslag

- D.4.1 De werknemer, die in het kalenderjaar 12 maanden in dienst is, ontvangt in de maand januari na afloop van het kalenderjaar een beoordelingstoeslag van 9% van het in het afgelopen kalenderjaar verdiende functiesalaris.
- D.4.2 De werknemer, die niet 12 volle maanden in het kalenderjaar in dienst is, ontvangt deze toeslag naar evenredigheid.

D.5 Promotie, demotie en verlaging in functie

D.5.1 Promotie

- D.5.1.1 Van promotie is sprake indien de werknemer een voor hem nieuwe functie in een hogere salarisschaal vervult.
- D.5.1.2 De werknemer met een functiesalaris ontvangt een functiesalaris, dat past bij zijn nieuwe functie. Dit nieuwe functiesalaris is 5% hoger dan zijn oude functiesalaris en bedraagt ten hoogste het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.
- D.5.1.3 De werknemer met een feitelijk maandsalaris, dat lager is dan zijn nieuwe functiesalaris ontvangt zijn nieuwe functiesalaris tot ten hoogste het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.
- D.5.1.4 De werknemer met een feitelijk maandsalaris, dat hoger is dan zijn nieuwe functiesalaris en lager dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal, ontvangt dit feitelijk maandsalaris in zijn nieuwe salarisschaal tot ten hoogste het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.
- D.5.1.5 De werknemer met een feitelijk maandsalaris, dat hoger is dan zijn nieuwe functiesalaris en tevens hoger is dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal ontvangt dit feitelijk maandsalaris.

D.5.2. Verlaging in functie

- D.5.2.1 Indien de functie van een werknemer als gevolg van onderhoud of herziening van het functiewaardering- dan wel beloningssysteem of als gevolg van reorganisatie in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld en zijn huidige salaris is lager dan of gelijk aan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal, dan behoudt de werknemer zijn huidige maandsalaris binnen zijn nieuwe salarisschaal. Artikel D.1.6 is van toepassing tot zijn maandsalaris het maximum van zijn nieuwe salarisschaal heeft bereikt.
- D.5.2.2 Indien de functie van een werknemer als gevolg van onderhoud of herziening van het functiewaardering- dan wel beloningssysteem of als gevolg van reorganisatie in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld en zijn huidige maandsalaris is hoger dan het maximum van zijn nieuwe salarisschaal, dan wordt zijn nieuwe maandsalaris vastgesteld op het maximum van zijn nieuwe salarisschaal.
- D.5.2.3 De in artikel D.5.2.2 bedoelde werknemer ontvangt een compensatie. Deze compensatie wordt in één keer bij functiewijziging uitbetaald. In de volgende artikelleden is de hoogte van de compensatie opgenomen.
- D.5.2.4 Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in de naast lagere salarisschaal, bedraagt zijn compensatie 24 maal het verschil tussen zijn huidige maandsalaris en het maximum van zijn nieuwe, naast lagere, salarisschaal.
- D.5.2.5 Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in een meer dan 1 lagere salarisschaal en zijn huidige maandsalaris is minder dan het maximum van de naast lagere salarisschaal, bedraagt zijn compensatie 24 maal het verschil tussen zijn huidige maandsalaris en zijn nieuwe maandsalaris.
- D.5.2.6 Indien de functie van de werknemer is ingedeeld in een meer dan 1 lagere salarisschaal en zijn huidige maandsalaris is meer dan het maximum van de naast lagere salarisschaal, bedraagt

zijn compensatie 24 maal het verschil tussen het maximum van de naast lagere salarisschaal en zijn nieuwe maandsalaris.

D.5.3 Demotie

- D.5.3.1 Indien de werknemer op eigen initiatief een functie gaat vervullen, die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, ontvangt hij met ingang van de datum, waarop hij zijn nieuwe functie vervult, het functiesalaris dat bij deze nieuwe functie behoort.
- D.5.3.2 Indien de werknemer op eigen initiatief een functie gaat vervullen, die in een lagere salarisschaal is ingedeeld en hij zijn huidige functie langer dan 3 jaar vervult alsmede 55 jaar of ouder is op de ingangsdatum van zijn nieuwe functie, ontvangt hij met ingang van deze datum het functiesalaris dat bij deze nieuwe functie behoort. Artikel D.5.2 is van toepassing.

D.6 Uitkering voor waarneming hogere functie

- D.6.1 equensWorldline kan een werknemer opdragen tijdelijk en anders dan wegens vakantie (beeldbepalende) taken uit een andere hoger ingeschaalde functie waar te nemen.
- D.6.2 Van waarneming is geen sprake indien in de functieomschrijving van de werknemer een mogelijk waarnemerschap is opgenomen en is meegewogen in de waardering van zijn functie.
- D.6.3 De waarneming dient ten minste een periode van 2 maanden aaneengesloten te beslaan.
- D.6.4 De vergoeding voor waarneming is gerelateerd aan de duur van de waarneming en de mate waarin tot een hogere functie behorende taken worden waargenomen.
- D.6.5 Voor waarneming van een hogere functie ontvangt de waarnemende werknemer aan het einde van de waarnemingsperiode een eenmalige uitkering conform de artikelen D.6.6 en D.6.7.
- D.6.6 Bij gedeeltelijke waarneming van een functie, die in de naast hogere salarisschaal is ingedeeld, bedraagt de eenmalige uitkering 2,5% van het functiesalaris van de waarnemende werknemer per waargenomen maand. Bij gedeeltelijke waarneming van een functie, die 2 salarisschalen hoger is ingedeeld, bedraagt de eenmalige uitkering 5% van het functiesalaris van de waarnemende werknemer per waargenomen maand.
- D.6.7 Bij algehele waarneming van een functie, die in de naast hogere salarisschaal is ingedeeld, bedraagt de eenmalige uitkering 4% van het functiesalaris van de waarnemende werknemer per waargenomen maand. Bij algehele waarneming van een functie, die 2 salarisschalen hoger is ingedeeld, bedraagt de eenmalige uitkering 8% van het functiesalaris van de waarnemende werknemer per waargenomen maand.

E Toeslagen

E.1 Inconveniëntie

- E.1.1 Inconveniënte uren zijn de uren buiten de normale werktijden, zoals opgenomen in artikel C.2.1 (Werktijden).
- E.1.2 Het werken op inconveniënte uren dient door de direct leidinggevende te worden opgedragen.
- E.1.3 De inconveniëntie regeling is van toepassing op de werknemer met een functiesalaris behorend bij maximaal salarisschaal K.
- E.1.4 Voor het werken op inconveniënte uren worden de volgende toeslagen, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris, toegekend:
- a op maandag tot en met vrijdag
 - 1 van 00.00 uur tot 07.00 uur 50%;
 - 2 van 07.00 uur tot 21.00 uur 40% in geval van stand-by;
 - 3 van 21.00 uur tot 24.00 uur 50%.
 - b op zaterdag
 - 1 van 00.00 uur tot 08.00 uur 50%;
 - 2 van 08.00 uur tot 17.00 uur 25%;
 - 3 van 17.00 uur tot 24.00 uur 100%.
 - c op zondag en op erkende feestdagen
 - 1 van 00.00 uur tot 24.00 uur 100%.
- E.1.5 De gewerkte uren tellen mee voor de arbeidsduur.
- E.1.6 De toegekende toeslag wordt in geld uitgekeerd.

E.2 Overwerk

- E.2.1 Van overwerk is sprake indien de werknemer meer uren dan zijn overeengekomen arbeidsduur werkt. De overwerkregeling is van toepassing op de werknemer met een functiesalaris behorend bij maximaal salarisschaal K.
- E.2.2 Overwerk wordt opgedragen door de direct leidinggevende.
- E.2.3 De meer en minder gewerkte uren dan de overeengekomen arbeidsduur worden binnen een voortschrijdende periode van 13 weken op basis van tijd voor tijd gecompenseerd in overleg tussen werknemer en leidinggevende. De leidinggevende houdt zo veel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer.
- E.2.4 De oudste overwerkuren komen het eerste in aanmerking voor compensatie in tijd voor tijd.
- E.2.5 Indien na een voortschrijdende periode van 13 weken overwerkuren niet in tijd voor tijd konden worden gecompenseerd conform artikelen E.2.3 en E.2.4, worden deze overwerkuren na afloop van de voortschrijdende periode met de volgende salarisbetaling uitbetaald met een toeslag van 25%.
- E.2.6 De werknemer van 55 jaar of ouder kan niet worden verplicht over te werken.

E.3 Ploegendienst

E.3.1 Definities en uitgangspunten ploegendienst

- E.3.1.1 Ploegendienst
Ploegendienst is het werken in een rooster, dat volgens een vaste regeling het werken buiten de normale werktijden met zich meebrengt.
- E.3.1.2 Semi-continudienst
Semi-continudienst is een ploegendienst, waarbij gedurende 5 etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
- E.3.1.3 Volcontinudienst
Volcontinudienst is een ploegendienst, waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
- E.3.1.4 Verschoven werktijden
Verschoven werktijden is een ploegendienst, waarbij de werktijden vaste afwijkingen vertonen ten opzichte van de normale werktijden.
- E.3.1.5 Ploegentoeslag
Ploegentoeslag is de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in ploegendienst.
- E.3.1.6 De ploegendienst wordt vastgelegd in een rooster en is uitdrukkelijk aan een functie verbonden.
- E.3.1.7 In beginsel verricht de ploegendienstwerknemer geen overwerk.

E.3.2 Ploegentoeslag

- E.3.2.1 De ploegentoeslag vindt plaats conform artikel E.1 (Inconveniëntie).
- E.3.2.2 Een rustpauze van een half uur, die is ingeroosterd in de uren tussen 00.00 uur en 07.00 uur, wordt tot de werktijd gerekend.
- E.3.2.3 De uren, die ingeroosterd worden gewerkt op een erkende feestdag, die niet op een zondag valt, worden naast de ploegentoeslag met een extra vakantiedag gecompenseerd.
- E.3.2.4 Voor de uren op oudejaarsdag na 20.00 uur, die ingeroosterd worden gewerkt, wordt een extra geldelijke toeslag toegekend van het verschil tussen de reguliere inconveniëntie toeslag en de inconveniëntie toeslag, die op nieuwjaarsdag wordt gegeven.
- E.3.2.5 Voor de uren op een feestdag op zaterdag tot 17.00 uur, die ingeroosterd worden gewerkt, wordt een extra geldelijke toeslag toegekend van 25% van het uursalaris.
- E.3.2.6 Voor de uren op een feestdag op zaterdag na 17.00 uur of op zondag, die ingeroosterd worden gewerkt, wordt een extra geldelijke toeslag toegekend van 50% van het uursalaris.

E.3.3 Afbouw ploegentoeslag

- E.3.3.1 De werknemer in ploegendienst, die op verzoek van equensWorldline geen dan wel minder werkzaamheden verricht in een ploegendienst, ontvangt een afbouw van de ploegentoeslag.
- E.3.3.2 De afbouw wordt berekend over het verschil tussen de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag, die de werknemer in de 12 voorafgaande maanden aan de beëindiging of vermindering van de ploegentoeslag heeft ontvangen, en de nieuwe ploegentoeslag. De afbouw wordt uitgekeerd in een bedrag ineens.

Afbouw ploegentoeslag op verzoek van equensWorldline		
Bij een bestaansduur van de ploegentoeslag		bedraagt de afkoop ploegentoeslag ineens .. aantal maanden berekend verschil
van	tot	aantal maanden afkoop ineens
1/2 jaar	3/4 jaar	2
3/4 jaar	1 jaar	4
1 jaar	2 jaar	6
2 jaar	3 jaar	8
3 jaar	4 jaar	10
4 jaar	5 jaar	12
5 jaar	6 jaar	14
6 jaar	7 jaar	16
7 jaar	8 jaar	18
8 jaar	9 jaar	20
9 jaar	10 jaar	22
10 jaar	15 jaar	24
15 jaar	20 jaar	30
> 20 jaar		36

E.3.3.3 De werknemer in ploegendienst, die op eigen initiatief geen dan wel minder werkzaamheden verricht in een ploegendienst, ontvangt een bedrag ineens.

E.3.3.4 Het bedrag ineens wordt berekend over het verschil tussen de gemiddelde maandelijkse ploegentoeslag, die de werknemer in de 12 voorafgaande maanden aan de beëindiging of vermindering van de ploegentoeslag op eigen initiatief heeft ontvangen.

Op eigen initiatief		
Bij een bestaansduur van de ploegentoeslag		bedraagt het bedrag ineens .. aantal maanden berekend verschil
van	tot	aantal maanden afkoop ineens
1/2 jaar	3/4 jaar	1
3/4 jaar	1 jaar	2
1 jaar	2 jaar	3
2 jaar	3 jaar	4
3 jaar	4 jaar	5
4 jaar	5 jaar	6
5 jaar	6 jaar	7
6 jaar	7 jaar	8
7 jaar	8 jaar	9
8 jaar	9 jaar	10
9 jaar	10 jaar	11
10 jaar	15 jaar	12
15 jaar	20 jaar	15
> 20 jaar		18

E.4 Stand-by

E.4.1 Van stand-by is sprake indien de werknemer zich in opdracht van zijn direct leidinggevende buiten zijn individuele werktijden beschikbaar houdt en bereikbaar is op basis van een stand-by rooster voor het verrichten van werkzaamheden.

- E.4.2 De werknemer, die in opdracht van zijn direct leidinggevende is ingeroosterd in een stand-by rooster ontvangt de volgende toeslag per uur in geld uitgedrukt in een percentage van het uursalaris:
- a op maandag tot en met vrijdag
 - 1 van 00.00 uur tot 21.00 uur 5%;
 - 2 van 21.00 uur tot 24.00 uur 7,5%.
 - b op zaterdag
 - 1 van 00.00 uur tot 24.00 uur 12,5%.
 - c op zondag en op erkende feestdagen
 - 1 van 00.00 uur tot 24.00 uur 15%.
- E.4.3 De stand-by toeslag als genoemd in artikel E.4.2 wordt gecontinueerd tijdens het verrichten van werkzaamheden vanuit stand-by.
- E.4.4 De werktijd bij een oproep start op het moment van de oproep en eindigt bij het einde van de daaruit vloeiende werkzaamheden. Reistijd bij een call out wordt toegekend aan de werktijd. Per oproep wordt minimaal een half uur arbeidstijd gerekend, waarbij oproepen die binnen een half uur na elkaar plaatsvinden als één oproep worden beschouwd.
- E.4.5 Indien de werknemer vanuit stand-by wordt opgeroepen en op inconveniente uren werkt, is artikel E.1 (Inconveniente) van toepassing.
- E.4.6 Indien de werknemer vanuit stand-by gedurende een periode van 13 weken meer uren werkt dan 13 maal zijn normale wekelijkse arbeidsduur, is artikel E.2 (Overwerk) van toepassing.
- E.4.7 Indien de werknemer vanuit stand-by gedurende 4 uren of meer werkzaamheden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 06.00 uur, vangt zijn individuele werktijd de daarop volgende werkdag zoveel uren later aan als hij heeft gewerkt tijdens de in dit artikellid genoemde uren.
- E.4.8 Niet genoten rusttijd als bedoeld in artikel E.4.7 kan niet worden uitbetaald of op een later tijdstip worden genoten.
- E.4.9 Indien de werknemer op verzoek van equensWorldline geen of minder stand-by diensten vervult, ontvangt hij een afbouw van de stand-by toeslag. Op de berekening van deze afbouw is artikel E.3.3.2 (Afbouw ploegentoeslag) van toepassing.
- E.4.10 In afwijking van de artikelen E.1.3 en E.2.1. is equensWorldline bereid de inconvenientieregeling (E.1) en overwerkregeling (E.2) situationeel toe te passen op werknemers ingedeeld in salarisschaal L die tijdens ingeroosterde stand-by diensten structureel nachtelijke call-outs hebben en hierdoor onevenredig zwaar belast worden.

F Vergoedingen, tegemoetkomingen en uitkeringen

F.1 Reiskosten woon-werkverkeer

F.1.1 De werknemer ontvangt maandelijks een tegemoetkoming in het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar de standplaats.

F.1.2 Uitgezonderd is de werknemer aan wie equensWorldline een lease-auto ter beschikking heeft gesteld alsmede de werknemer die gebruik maakt van de vanpoolregeling. Daarnaast is uitgezonderd de medewerker die langer dan een maand arbeidsongeschikt is, de werknemster met zwangerschaps- of bevallingsverlof en de werknemer die onbetaald verlof geniet.

F.1.3 De tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer bedraagt € 0,23 per kilometer op basis van een maximale enkele reis van 60 kilometer en wordt uitbetaald als een vaste vergoeding per maand. De vergoeding die wordt betaald voldoet aan de fiscale normen voor een vaste reiskostenvergoeding. Voor het aantal dagen wordt uitgegaan van het gemiddelde (gebruikelijke) aantal dagen per week dat door de medewerker wordt gewerkt op kantoor. Op grond van de fiscale regelgeving bedraagt het maximum aantal dagen per jaar bij een 5 daagse werkweek 214 dagen. Indien een werknemer op een dag recht heeft op de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, dan heeft hij geen recht op de thuiswerkvergoeding.

F.1.4 Gedurende de looptijd van de CAO past equensWorldline de maximaal onbelaste reiskostenvergoeding toe, zoals deze door de overheid is vastgesteld.

F.2 Zorgverzekering

F.2.1 equensWorldline sluit een collectieve zorgverzekering af voor haar werknemers.

F.3 Uitkering bij overlijden

F.3.1 Bij overlijden van de werknemer zal equensWorldline aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering doen ter grootte van het salaris over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende zes maanden. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het salaris.

F.3.2 Deze uitkering wordt 3 maanden netto en 3 maanden bruto uitbetaald.

F.3.3 In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

F.3.4 Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de personen bedoeld in artikel 35 van de Ziektewet en wel in volgorde van dat artikel.

G Arbeidsongeschiktheid

Waar in dit artikel wordt gesproken van het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid wordt daarmee de eerste ziekte dag bedoeld.

G.1 Verplichtingen van de werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

- G.1.1 De werknemer houdt zich aan de wettelijke verplichtingen en aan de voorschriften van equensWorldline.
- G.1.2 De werknemer is verplicht mee te werken aan zijn re-integratie. Een wezenlijk onderdeel daarvan kan scholing zijn.

G.2 Salarisdoorbetaling en aanvulling in de eerste 104 ziekte weken

- G.2.1 De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid - buiten opzet of grove schuld - niet in staat is zijn arbeid te verrichten en die op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid reeds ten minste 2 maanden in dienst van equensWorldline is, ontvangt gedurende het 1e ziektejaar 100% en gedurende het 2e ziektejaar 70% van zijn laatst verdiende salaris.
- G.2.2 De werknemer kan in aanmerking komen voor een salarisaanvulling tot maximaal 100% van het salaris. Deze aanvulling wordt toegekend indien en voor zover de werknemer overeenkomstig het plan van aanpak weer aan het werk gaat en/of een omscholingstraject volgt.
- G.2.3 De aanvulling tot 100% van het laatst verdiende salaris wordt ook toegekend aan werknemers van wie reïntegratie door de aard van de ziekte niet meer te verwachten is.
- G.2.4 Het percentage van 70 van het laatst verdiende salaris wordt verhoogd tot 80% indien de salariswaarde gelijk is aan of meer bedraagt dan 10% en minder dan 50% van het functiesalaris.
- G.2.5 Het percentage van 70 van het laatst verdiende salaris wordt verhoogd tot 85% indien de salariswaarde gelijk is aan of meer bedraagt dan 50% en minder dan 75% van het functiesalaris.
- G.2.6 Het percentage van 70 van het laatst verdiende salaris wordt verhoogd tot 100% indien de salariswaarde gelijk is aan of meer bedraagt dan 75% van het functiesalaris.
- G.2.7 Aanspraken op vakantietoeslag en 13e maanduitkering blijven gehandhaafd. De pensioen-opbouw wordt conform wet- en regelgeving voortgezet.

G.3 Arbeidsongeschiktheid

- G.3.1 In geval van duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% beëindigt equensWorldline de arbeidsovereenkomst aan het einde van het 2e ziektejaar.
- G.3.2 In geval van duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% tijdens de periode, die aan het salaris is gerelateerd conform wet- en regelgeving, ontvangt de werknemer 75% van zijn laatst verdiende salaris.
- G.3.3 In geval van niet-duurzame arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% tijdens de periode, die aan het salaris is gerelateerd conform wet- en regelgeving, ontvangt de werknemer 70% van zijn laatst verdiende salaris.

- G.3.4 In geval van arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80% wordt de restverdien capaciteit van de werknemer zoveel mogelijk benut. Waar nodig en ter ondersteuning daarvan biedt equensWorldline een scholingsprogramma. De werknemer is verplicht daarvan gebruik te maken.
- G.3.5 In geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% is de werknemer arbeidsgeschikt en geldt een ontslag- en beëindigingverbod, indien voor deze werknemer passend werk binnen equensWorldline voor handen is. De werknemer en equensWorldline spannen zich in voor herplaatsing op een zoveel mogelijk vergelijkbaar niveau. Bij herplaatsing ontvangt de werknemer een salaris dat past bij de waarde van zijn salaris in zijn nieuwe functie of bij zijn nieuwe aantal uren.
- G.3.6 De in artikel G.3.5 genoemde werknemer ontvangt gedurende zijn:
- a 3e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 95% van zijn laatstverdiende salaris;
 - b 4e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 90% van zijn laatstverdiende salaris;
 - c 5e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 85% van zijn laatstverdiende salaris;
 - d 6e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 80% van zijn laatstverdiende salaris;
 - e 7e ziektejaar een aanvulling op zijn salaris tot 75% van zijn laatstverdiende salaris.

H Pensioen en sparen

H.1 Pensioen

H.1.1 Pensioenregeling

H.1.1.1 equensWorldline heeft haar pensioenregeling ondergebracht bij Stichting Achmea Algemeen Pensioenfonds (Pensioenfonds).

H.1.1.2 De werknemer neemt deel aan de in H.1.1.1. genoemde pensioenregeling conform het door het Pensioenfonds gehanteerde pensioenreglement.

H.1.2 Werknemersbijdrage in pensioenlasten

De premieverdeling tussen equensWorldline en de werknemer in pensioenlasten geschiedt als volgt:

H.1.2.1 De totale premiekosten uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslagsom worden voor 1/3 deel door de werknemers gedragen en voor 2/3 deel door equensWorldline.

H.1.2.2 De pensioenen zijn gefinancierd door middel van een Collective Defined Contribution systematiek. Dit betreft de financiering en de verplichtingen van equensWorldline jegens het Pensioenfonds. equensWorldline draagt aan het Pensioenfonds een premie af voor de financiering van de pensioeninkoop alsmede ter dekking van de uitvoeringskosten van het Pensioenfonds. Deze totaalpremie, gebaseerd op de zogenoemde Collective Defined Contribution systematiek, is gelijk aan 25,95% van de pensioengrondslagsom en is vast tot en met 30 juni 2027¹.

H.1.2.3 Met de betaling van de vaste pensioenpremie zijn de jaarlijkse pensioenlasten voor equensWorldline gefixeerd. Het Pensioenfonds financiert de pensioenaanspraken af met de ontvangen premie. Door de betaling van de premie is de werkgever gekweten. Het Pensioenfonds kan equensWorldline dan ook niet aansprakelijk stellen voor enig tekort wat mogelijk in de toekomst in het Pensioenfonds zou kunnen ontstaan.

H.1.2.4 Tijdens het deelnemerschap wordt voor elk deelnemersjaar een levenslang ouderdomspensioen opgebouwd van maximaal 1,875 % van de pensioengrondslag in dat betreffende jaar, waarbij de pensioenleeftijd 68 jaar bedraagt. Aangezien er een vaste premie van de pensioengrondslagsom is overeengekomen en gelet op de geldende afspraken, alsmede de rekenregels van het nieuwe Financieel Toetsingskader, zal het bestuur van het Pensioenfonds met inachtneming van de overeengekomen vaste premie van de pensioengrondslagsom en de bepalingen in het vigerende pensioenreglement jaarlijks het haalbare opbouwpercentage voor dat jaar vaststellen. Hierbij wordt uitgegaan van de toepasselijke rekenregels.

H.1.2.5 Met inachtneming van het gestelde in H.1.2.1 en H.1.2.2 bedraagt de werknemersbijdrage per 1 januari 2025 8,65% van de pensioengrondslag.

H.1.2.6 De pensioenrichtdatum is gelijk aan 68 jaar.

¹ Ervan uitgaande dat de nieuwe pensioenregeling daadwerkelijk ingaat per 1 juli 2027.

H.2 Levensloop

H.2.1 equensWorldline verstrekt jaarlijks in januari aan de werknemer, die op 1 januari in dienst is, een (levensloop)bijdrage van € 355,00.

I Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem

I.1 Algemeen

- I.1.1 Jaarlijks biedt equensWorldline de werknemer de gelegenheid de waarde van een gedeelte van zijn arbeidsvoorwaarden (bronnen) naar eigen keuze aan te wenden voor andere arbeidsvoorwaarden (doelen).
- I.1.2 De werknemer maakt jaarlijks in de keuzemaand kenbaar of hij van deze gelegenheid gebruik wil maken en geeft daarbij zijn keuzes aan. Deze keuzes kunnen van invloed zijn op reeds overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Indien de werknemer in enig jaar bij de start van de keuzemaand nog beschikt over 200 of meer niet-genoten bovenwettelijke vakantie-uren, dan kan hij in het betreffende jaar geen gebruik maken van het arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem. In uitzonderlijke gevallen kan het Head of HRM Netherlands besluiten om hiervan ten gunste van de werknemer af te wijken.
- I.1.3 De gemaakte keuzes zijn van toepassing in het komende keuzejaar, dat gelijk is aan de periode 1 januari tot en met 31 december.
- I.1.4 De keuzes worden vastgelegd in de keuzeovereenkomst, die onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.
- I.1.5 Het arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem is vastgelegd in een reglement.

I.2 Bronnen

- I.2.1 Het keuzesysteem kent de volgende bronnen voor het komende keuzejaar:
- a 13e maanduitkering komend keuzejaar;
 - b bovenwettelijke vakantie-uren komend keuzejaar;
 - c ploegentoeslag komend keuzejaar.
- I.2.2 Het keuzesysteem kent de volgende bronnen voor het lopende keuzejaar:
- a 13e maanduitkering lopend keuzejaar;
 - b bovenwettelijke vakantie-uren lopend keuzejaar.

I.3 Doelen

- I.3.1 Het keuzesysteem kent het volgende doel voor het komende keuzejaar:
- a 108 extra vakantie-uren;
 - b daarnaast 124 extra vakantie-uren voor werknemers in ploegendienst.
- I.3.2 equensWorldline overlegt indien nodig jaarlijks met de ondernemingsraad over de eventuele mogelijkheden binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

I.4 Gevolgen

- I.4.1 Nadelige gevolgen van gemaakte keuzes op onder meer sociaal zekerheids- en fiscaal gebied, alsmede het risico van wijzigingen in (fiscale) wet- en regelgeving komen voor rekening van de werknemer en worden niet door equensWorldline gecompenseerd.

J Uitgangspunten levensfasebewust personeelsbeleid

- J.1 equensWorldline onderkent het belang van levensfasebewust personeelsbeleid.
- J.2 Onder levensfasebewust personeelsbeleid wordt verstaan beleid, dat zich richt op de duurzame en optimale inzetbaarheid van de werknemer binnen equensWorldline door rekening te houden met zijn actuele levensfase en de daarbij behorende specifieke kenmerken en behoeften.
- J.3 Doel van het levensfasebewust personeelsbeleid is de werknemer gezond, vitaal, gemotiveerd en productief te houden.
- J.4 De direct leidinggevende speelt een belangrijke rol in de motivatie en betrokkenheid van de medewerker. Hij besteedt gericht aandacht aan het levensfasebewust personeelsbeleid in de individuele gesprekken met de werknemer alsmede in het kader van het beoordelingsproces en het daaraan gekoppelde ontwikkelgesprek.
- J.5 Regelingen levensfasebewust personeelsbeleid zijn opgenomen in bijlage 2.

K Werkgelegenheid

K.1 Opleiding

- K.1.1 Het opleidingsbeleid van equensWorldline is afgeleid van de missie en visie van equensWorldline.
- K.1.2 equensWorldline vertaalt dit opleidingsbeleid naar afdelingsniveau evenals naar individueel niveau.
- K.1.3 equensWorldline hecht veel waarde aan de duurzame inzetbaarheid van haar werknemers. Jaarlijks wordt hiertoe onder andere een uitgebreide opleidingsbehoefte-analyse uitgevoerd in samenspraak met het management. Hierdoor weet equensWorldline in een vroeg stadium welke begeleiding- en scholingsactiviteiten noodzakelijk zijn om werknemers inzetbaar te houden.
- K.1.4 De werknemer is primair verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling en loopbaan binnen equensWorldline. Ontwikkeling en opleiding zijn jaarlijks onderwerp van gesprek tussen de direct leidinggevende en de werknemer in de beoordelingscyclus. Vanaf 2019 is het voor manager en werknemer binnen equensWorldline verplicht een individueel development plan (IDP) op te stellen. Uiteraard zullen scholing en begeleiding hieruit voort kunnen komen.
- K.1.5 De werknemer kan met het oog op zijn eigen loopbaanwens een beroep doen op het opleidingsbeleid conform de daartoe gestelde regels.
- K.1.6 HRM beheert centraal het opleidingsbudget. Binnen het totale opleidingsbudget is er voor elke werknemer ruimte om minimaal € 750,- te besteden aan activiteiten die bijdragen aan vergroting van de duurzame inzetbaarheid. Daarbij kan gedacht worden aan cursussen of workshops die te maken hebben met een actieve benadering van de eigen loopbaan (loopbaanscan) en activiteiten betreffende gezondheid en persoonlijke ontwikkeling. equensWorldline maakt hierbij gebruik van een online tool van een opleidingsmakelaar. Hierbij kunnen eveneens door de vakorganisatie aangedragen partijen een rol vervullen. Werknemers kunnen indien gewenst op kosten van equensWorldline tevens gebruik maken van een door de FNV gefaciliteerde loopbaanscan.

K.2 Stage

- K.2.1 equensWorldline is een voorstander van stageplaatsen en heeft daarbij bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen.
- K.2.2 equensWorldline is een door Stichting Ecabo geaccrediteerd leerbedrijf conform de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- K.2.3 equensWorldline voert een actief beleid ten aanzien van beroepsbegeleidende en beroeps-opleidende stages alsmede aan hbo-stages. equensWorldline voert eveneens een actief beleid ten aanzien van eerder verworven competenties.
- K.2.4 HRM zoekt in samenwerking met de direct leidinggevende actief naar geschikte stageplaatsen binnen equensWorldline.

K.3 Uitzendbureaus en externe krachten

- K.3.1 equensWorldline doet zaken met uitzendbureaus, die beschikken over een NEN certificatie en een SNA registratie. equensWorldline neemt daarbij het zogenoemde 'vergewisbeding' in acht.
- K.3.2 equensWorldline streeft naar het terugdringen van het aantal externen dan wel ingehuurd krachten. Waar mogelijk biedt equensWorldline hen de mogelijkheid in vaste dienst te treden.
- K.3.3 De artikelen D.1.5 (salariëring), D.2 (vakantietoeslag), E.1 (inconveniëntie) en E.4 (stand-by) zijn van toepassing op de uitzendkracht.

K.3.4 equensWorldline geeft een uitzendkracht, die 9 maanden op een duidelijke structurele vacature heeft gewerkt, de mogelijkheid te solliciteren op deze vacature. Zoals gebruikelijk heeft de werknemer in dienst van equensWorldline voorrang boven deze uitzendkracht.

K.4 Werken in deeltijd en interne mobiliteit

K.4.1 equensWorldline streeft ernaar werknemers gedurende hun carrière de mogelijkheid te bieden om zowel verticaal als horizontaal door te stromen. Hierbij kan in voorkomend geval in overleg met de werknemer gekozen worden voor een proefplaatsing in een andere functie om de werknemer te laten zien wat deze andere functie te bieden heeft. Tijdens de proefplaatsing behoudt de werknemer zijn huidige salaris.

K.4.2. equensWorldline zal een verzoek tot deeltijd werken conform de wettelijke bepalingen beoordelen. Indien een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd, kan een situatie van jobcarving ontstaan. Onder jobcarving wordt verstaan het anders indelen van bestaand werk, bijvoorbeeld om deze geschikt te maken voor deeltijdwerken.

K.5 Deelname aan PAWW-regeling

K.5.1 Teneinde een derde WW-jaar voor de werknemers van equensWorldline te bewerkstelligen, is equensWorldline aangesloten bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (PAWW). Werknemers- en werkgeversorganisaties hebben eerder op landelijk niveau afgesproken dat werknemers de PAWW-bijdrage betalen. De hoogte van de bijdrage wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van Stichting PAWW in overleg met de Stichting van de Arbeid.

L Slotbepalingen

L.1 Overgangsregeling cao-loze periode 2022–2024

Voor de jaren 2022, 2023 en 2024 is er geen nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tussen partijen. Gedurende deze periode zijn de bepalingen van de laatst geldende cao van 1 juli 2020 t/m 31 december 2021 van toepassing gebleven op basis van stilzwijgende voortzetting. Partijen verklaren hierbij uitdrukkelijk dat over genoemde periode geen aanvullende of afwijkende rechten of aanspraken kunnen worden ontleend aan het feit dat geen formele cao tot stand is gekomen.

Deze cao regelt de arbeidsvoorwaarden met ingang van 1 januari 2025 en bevat geen terugwerkende kracht. Partijen bij de CAO en werknemers kunnen geen rechten ontleen aan de tussenliggende periode, behoudens hetgeen feitelijk is toegepast of overeengekomen.

L.2 Interpretatie van de CAO

L.2.1 De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan Partijen bij de CAO. De ondernemingsraad heeft, conform de wet, tot taak het toezicht op naleving van de CAO-bepalingen.

L.2.2 Indien bij de toepassing van deze CAO door vereenvoudiging onbedoeld passages zijn vervallen, beslissen partijen bij deze CAO over de toepassing.

L.3 Geschillen

L.3.1 Geschillen tussen equensWorldline en de werknemer, die ontstaan met betrekking tot de interpretatie, toepassing en nakoming van de CAO, worden voorgelegd aan Partijen bij de CAO.

L.4 Mediationclausule

L.4.1 In geval van een conflict, waarbij de samenwerking tussen partijen ernstig is verstoord, wordt door equensWorldline een externe NMI registermediator ingeschakeld om het conflict te proberen op te lossen. Beide partijen dienen in te stemmen met mediation. Zolang mediation niet is beëindigd, legt geen van de partijen het geschil aan een rechter voor. Bij mediation is het reglement van de Stichting Nederlands Mediation Instituut te Rotterdam van toepassing.

L.5 Aanvullende afspraken

L.5.1 Tijdens de looptijd van deze CAO, zal de werkgeversbijdrage aan vakorganisatie FNV conform de AWWN-werkgeversbijdrageregeling door equensWorldline worden gecontinueerd.

M Studietoelagen

M.1 Studietoelage: Generatiepact

Partijen bij de CAO zijn het er over eens dat werknemers binnen equensWorldline in goede gezondheid met pensioen moeten kunnen gaan. In dit kader zullen zij gezamenlijk onderzoeken of een regeling kan worden vormgegeven, waarbij werknemers een bepaalde periode voorafgaand aan de AOW-datum, tegen gunstige voorwaarden, minder kunnen gaan werken.

Partijen bij de CAO streven ernaar dit onderzoek in 2025 af te ronden. Na afloop van het onderzoek, wordt door Partijen bij de CAO bepaald of een regeling zoals genoemd binnen equensWorldline mogelijk is, hoe de regeling er uit komt te zien en wanneer de regeling wordt ingevoerd.

M.2 Studietoelage: flexibilisering beoordelingstoelage

Partijen bij de CAO streven er naar om voor 1 oktober 2025 te onderzoeken op welke wijze de

huidige vaste 9% beoordelingstoeslag omgezet kan worden in een variabele beloningsregeling voor alle CAO medewerkers. De binnen de Worldline Groep gehanteerde bonussystematiek zal hierbij het uitgangspunt zijn.

Na afloop van het onderzoek, wordt door Partijen bij de CAO bepaald of een omzetting van de huidige vaste beoordelingstoeslag naar de binnen Worldline gehanteerde bonussystematiek binnen equensWorldline wordt doorgevoerd, hoe deze omzetting zal worden vorm gegeven en wanneer de regeling wordt ingevoerd.

M.3 Studieafspraken: Afschaffing automatische doorgroei, invoering Pay for Performance systematiek

Partijen bij de CAO streven er naar om voor 1 oktober 2025 te onderzoeken op welke wijze de huidige automatische doorgroei in de schaal kan worden afgeschaft waarbij tegelijkertijd de binnen Worldline Groep gehanteerde jaarlijkse salary review voor alle CAO medewerkers wordt ingevoerd, uitgaande van een Pay for Performance systematiek. In deze systematiek, is de verhoging van het salaris afhankelijk van het beschikbare budget, de beoordeling, de voor het niveau van de functie geldende salary range en de positie van de individuele medewerker in die range.

Partijen bij de CAO streven ernaar dit onderzoek in 2025 af te ronden. Na afloop van het onderzoek, wordt door Partijen bij de CAO bepaald of een regeling zoals genoemd binnen equensWorldline mogelijk is, hoe de regeling er uit komt te zien en wanneer de regeling wordt ingevoerd

M.4 Studieafspraken: Flexibilisering arbeidsvoorwaarden / individueel keuzebudget

Partijen bij de CAO streven er naar om in 2025 te onderzoeken op welke wijze een individueel keuzebudget voor CAO medewerkers kan worden ingevoerd. Middels dit keuzebudget kunnen medewerkers gedeeltelijk hun eigen arbeidsvoorwaarden kiezen. Onderdeel van het onderzoek is onder meer te bepalen welke arbeidsvoorwaarden (zoals vakantiegeld, dertiende maanduitkering en bovenwettelijke vakantie-uren) in het budget worden opgenomen en op welke wijze het budget door de medewerker kan worden besteed.

Partijen bij de CAO streven ernaar dit onderzoek in 2025 af te ronden. Na afloop van het onderzoek, wordt door Partijen bij de CAO bepaald of een regeling zoals genoemd binnen equensWorldline mogelijk is, hoe de regeling er uit komt te zien en wanneer de regeling wordt ingevoerd

De ondergetekenden,

equensWorldline SE, gevestigd te Utrecht

en

equensWorldline NV, gevestigd te Utrecht

en

FNV, gevestigd te Utrecht,

verklaren dat zij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst voor equensWorldline gezamenlijk zijn overeengekomen.

equensWorldline SE

equensWorldline NV

FNV

bijlage 1 Salarisschalen

equensWorldline salarisschalen per 1 januari 2025 in maandbedragen, zijnde 1/12 van het jaarsalaris. 1 maand telt 156 uur.

Salarisschaal per maand
Bedragen bij 100% = 156 uur

Salarisschaal	Minimum	Maximum
Schaal A	€ 1.894,45	€ 2.257,10
Schaal B	€ 1.894,45	€ 2.333,80
Schaal C	€ 1.894,45	€ 2.409,07
Schaal D	€ 1.894,45	€ 2.664,38
Schaal E	€ 1.894,45	€ 2.900,26
Schaal F	€ 2.185,61	€ 3.258,76
Schaal G	€ 2.591,89	€ 3.635,20
Schaal H	€ 2.912,66	€ 4.050,31
Schaal I	€ 3.277,67	€ 4.529,99
Schaal J	€ 3.696,99	€ 5.100,74
Schaal K	€ 4.240,87	€ 5.834,04
Schaal L	€ 4.854,93	€ 6.669,01
Schaal M	€ 5.512,51	€ 7.602,48
Schaal N	€ 6.178,76	€ 8.522,21
Schaal O	€ 6.926,81	€ 9.553,47
Schaal M-oud	€ 5.557,39	€ 7.635,81

bijlage 2 Regelingen levensfasebewust personeelsbeleid

Hoofdstuk J bepaalt de uitgangspunten voor het levensfasebewust personeelsbeleid.
Onderstaand zijn de regelingen opgenomen in de volgorde van artikelen, regelingen en wet.

- 1 Een 40-urige werkweek is met toestemming van equensWorldline mogelijk en is opgenomen in artikel C.1.2.
- 2 Speciale regeling ouderen is opgenomen in artikel C.1.3.
- 3 Thuiswerken is opgenomen in artikel C.3.
- 4 Leeftijdsafhankelijke vakantie-uren zijn opgenomen in artikel C.4.2.
- 5 Ouderschapsverlof is opgenomen in artikel C.5.2.
- 6 Adoptieverlof is opgenomen in artikel C.5.3.
- 7 Kortdurend zorgverlof is opgenomen in artikel C.5.4.
- 8 Pensioneringsverlof is opgenomen in artikel C.5.5.
- 9 Onbetaald verlof is opgenomen in artikel C.6.
- 10 Demotie op eigen initiatief is opgenomen in artikel D.5.3.
- 11 Levensloopregeling is opgenomen in artikel H.2.
- 12 Kopen en verkopen van extra vakantie-uren is opgenomen in de artikelen I.2 en I.3.
- 13 equensWorldline kent flexibele individuele werktijden, die met de direct leidinggevende kunnen worden afgesproken.
- 14 equensWorldline kent een verzuim- en reïntegratiebeleid alsmede een arbobeleid.
- 15 Vervroegd of uitgesteld pensioen alsmede deeltijd pensioen is opgenomen in het pensioen-reglement.
- 16 equensWorldline kent een opleidingsbeleid voor zowel kennis- als vaardigheidstrainingen.
- 17 equensWorldline kent kolfmogelijkheden.
- 18 Zwangerschaps- en bevallingsverlof is wettelijk geregeld.
- 19 Kraamverlof is wettelijk geregeld.
- 20 Calamiteitenverlof is wettelijk geregeld.
- 21 Kinderopvang is wettelijk geregeld.

bijlage 3 Vakorganisatieverlof en faciliteiten vakorganisatie

2.1 Vakorganisatieverlof

2.1.1 Extra verlof met behoud van salaris wordt gegeven

- a voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakorganisatie:
 - 1 indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, geldt een maximum van 10 dagen in een kalenderjaar, voor zover de eisen van equensWorldline dit toelaten, en mits tijdig aangevraagd;
 - 2 indien de werknemer geen deel uitmaakt van één der besturende organen of ook niet afgevaardigde is van een afdeling, bedraagt het overeenkomstige maximum 4 dagen per kalenderjaar;
- b voor het volgen van door of namens de sub a genoemde vakorganisatie georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor equensWorldline van direct belang is. In dat geval geldt een maximum van 6 dagen per kalenderjaar, mits de werkzaamheden dit toelaten en dit verlof tijdig is aangevraagd;
- c in het kader van het overleg over een sociaal plan.

2.1.2 Een vakorganisatie kan met equensWorldline nadere afspraken maken over overschrijding van het maximum van 10 dagen bijzonder verlof voor werknemers die deel uitmaken van één der besturende organen van de vakorganisatie of afgevaardigde van een afdeling zijn genoemd onder sub a. De totale faciliteit van gemiddeld 10 dagen per werknemer zal daarbij niet worden overschreden.

2.2 Faciliteiten vakorganisatie

2.2.1 Algemeen

- 2.2.1.1 Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een vakorganisatie, partij bij de CAO, met werknemers van equensWorldline die lid zijn van die vakorganisatie, worden tussen de vakorganisatie en equensWorldline afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten.
- 2.2.1.2 Indien een vakorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen equensWorldline een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij equensWorldline daarvan tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekend maken.
- 2.2.1.3 Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisatie in equensWorldline hebben betrekking op de communicatie en het overleg, enerzijds tussen het onder artikel 2.2.1.2 genoemde orgaan en de leden van de vakorganisatie in equensWorldline, en anderzijds tussen dat orgaan en de bezoldigde bestuurders van de vakorganisatie.
- 2.2.1.4 Bezoldigde bestuurders van de vakorganisatie hebben toegang tot equensWorldline binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met equensWorldline.
- 2.2.1.5 Het contact tussen equensWorldline of haar vertegenwoordigers en de vakorganisatie vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de vakorganisatie.

2.2.2 Aard van de faciliteiten

- 2.2.2.1 De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen equensWorldline aan de vakorganisatie kan na goedkeuring door het Head of HRM Netherlands van equensWorldline betrekking hebben op:
 - a het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van equensWorldline;
 - b het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisatie;
- 2.2.2.2 De terbeschikkingstelling op de daartoe bestemde plaats of plaatsen van publicatieborden, en wel voor:
 - a het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van equensWorldline;
 - b het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisatie;

- c het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisatie, waarbij tevens belangstellende andere werknemers kunnen worden uitgenodigd;
- d het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
- e de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.

2.2.2.3 Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van equensWorldline gebracht. Gestreefd zal worden naar een praktische en soepele toepassing van deze faciliteit.

2.2.2.4 De terbeschikkingstelling van vergaderruimte in of buiten equensWorldline ten behoeve van vergaderingen van de vakorganisatie en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakorganisatie en andere belangstellende werknemers in de onderneming. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend aan de normale werktijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij het Head of HRM Netherlands van equensWorldline.

2.2.2.5 Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van equensWorldline voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisatie.

2.2.2.6 equensWorldline stelt haar intranet ter beschikking van de vakorganisatie om binnen equensWorldline in contact te kunnen komen met leden, maar ook met geïnteresseerden die nog geen lid zijn. Alle communicatie dient voorafgaand met de afdeling Communications van equensWorldline te worden afgestemd. In uitzonderlijke gevallen kan de vakorganisatie in overleg met equensWorldline ook gebruik maken van andere communicatiefaciliteiten.

2.2.3 Bescherming van vertegenwoordigers van de vakorganisatie

2.2.3.1 De vertegenwoordiger van een vakorganisatie is de in equensWorldline werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vakorganisatie, en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij equensWorldline schriftelijk is aangemeld.

2.2.3.2 equensWorldline draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn vakorganisatiewerk bij equensWorldline niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.

2.2.3.3 In geval van vermeende schending van de onder 2 vermelde afspraak zal de vertegenwoordiger van een vakorganisatie het bestuur daarvan verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurders van deze vakorganisatie met equensWorldline geen aanvaardbare oplossing biedt zal de vakorganisatie de aangelegenheid voor overleg voordragen aan gezamenlijke Partijen bij de CAO.