



**Collectieve
Arbeidsovereenkomst
Inclusief Groep NV**

1 april 2025 -1 april 2027

Inhoudsopgave:

| | | |
|--------------------|---|------------|
| Inleiding | | 3 |
| Hoofdstuk 1 | Algemene bepalingen | 6 |
| Hoofdstuk 2 | De arbeidsovereenkomst | 12 |
| Hoofdstuk 3 | Arbeidsduur en werktijden | 144 |
| Hoofdstuk 4 | Verlof en verzuim | 155 |
| Hoofdstuk 5 | Belonen | 19 |
| Hoofdstuk 6 | Voorzieningen | 27 |
| Hoofdstuk 7 | Employability | 29 |
| Bijlage 1 | Tabellen | 32 |
| Bijlage 1a | Functieraster | 33 |
| Bijlage 2. | Hoofdlijnen Pensioenregeling | 34 |
| Bijlage 3 | Onderhandelaarsakkoord | 38 |

Inleiding

Voor de zestiende maal in de geschiedenis van de Inclusief Groep is er een nieuwe bedrijfscao tot stand gekomen. De onderhandelingen zijn gevoerd met CNV Connectief en met de FNV Overheid.

Er is een looptijd overeengekomen van 2 jaar. Bij niet tijdige verlenging vloeit uit de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst voort, dat er sprake is van nawerking. Bij het bepalen van de looptijd is aangesloten bij de looptijd van de cao SGO.

Tussen partijen is op 8 juli 2025 een onderhandelaarsakkoord overeengekomen. Omdat in het onderhandelaarsakkoord alle afspraken staan, wordt dit onderhandelaarsakkoord onderdeel van deze cao. De tekst van het akkoord is opgenomen als bijlage 3. In dit onderhandelaarsakkoord stond dat de huidige pensioenregeling bij Aegon per 31 december 2025 kan eindigen, mits hierover afspraken worden gemaakt en mits het ABP akkoord zou gaan met een verzoek tot vrijwillige aansluiting.

Deze afspraken zijn gemaakt en inmiddels verwerkt in deze cao.

Salarisstijging en minimumsalaris

- A. Partijen spreken een structurele salarisstijging af van totaal 6,7% plus 35 euro nominaal:
 - De reguliere salarisschalen worden verhoogd met:
 - 1 april 2025 een loonstijging van 2%
 - 1 oktober 2025 een loonstijging van 1,85%
 - 1 januari 2026 het bodem uursalaris 16 euro exclusief schaal A (zie verderop)
 - 1 januari 2026 35 euro nominaal in de salarisschalen
 - 1 juli 2026 een loonstijging van 1,25%
 - 1 januari 2027 een loonstijging van 1,6%
- B. Minimumsalaris per 1 januari 2026
Medewerkers in de reguliere salarisschalen krijgen vanaf 1 januari 2026 een salaris van minimaal €16 per uur. Medewerkers die volgens de salaristabel een maandsalaris zouden ontvangen dat correspondeert met een uursalaris van minder dan €16, krijgen in plaats daarvan een salaris dat correspondeert met een uursalaris van €16. De €16 per uur wordt niet geïndexeerd met de cao-contractloonstijgingen. De € 16 geldt niet voor schaal A. Periodieken die corresponderen met een uursalaris van minder dan € 16 worden geel weergegeven in de salaristabel
- C. Schaal A (artikel 5.1B)
Schaal A is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon (WML). De periodieken lopen van 100% tot 120% van het WML. Schaal A wordt niet geïndexeerd met de cao-salarisstijgingen.

Pensioen

In het onderhandelaarsakkoord gedateerd 8 juli 2025 stond nog dat partijen er naar streven met ingang van 1 januari 2026 over te gaan naar het ABP. Overstap was noodzakelijk door de invoering van de Wet toekomst pensioenen. Als gevolg van de invoering van deze wet kon op termijn de huidige middelloonregeling bij het ABP niet meer worden voortgezet.

Eind 2025 zijn tussen partijen afspraken gemaakt over een overgang naar het ABP met ingang van 1 januari 2026. Inmiddels is het 2026 en zijn contracten afgesloten met het ABP. De overgang naar het ABP is een feit met ingang van 1 januari 2026. Overgang naar het ABP betekent een verbetering van de pensioenregeling. Als gevolg van een lagere franchise bouwt de werknemer over een groter deel van het salaris, pensioen op. Overgang naar het ABP met ingang van 1 januari 2026 zorgt er ook voor dat de deelnemers met ingang van 1 januari 2027 mee gaan in het nieuwe stelsel. Ook dat is een belangrijk voordeel.

Partijen hebben afgesproken dat de manier waarop de eigen bijdrage voor de werknemer wordt berekend niet wijzigt.

De pensioenaanspraken die opgebouwd zijn in het verleden blijven ongewijzigd staan. Van een waardeoverdracht naar het ABP kan geen sprake zijn.

Indexering

Partijen hebben met elkaar gesproken over de indexering van het tot 1 januari 2026 opgebouwde pensioen.

Een afspraak zoals opgenomen in de cao is, dat de indexering voor niet actieven een voorwaardelijke indexering betreft op basis van de gerealiseerde overrente. In de praktijk betekent dit echter dat het pensioen niet wordt geïndexeerd. Dit betekent dat het bedrag gelijk blijft, maar dat de waarde afneemt doordat het niet meegroeit met de loon- en prijsontwikkeling.

Inclusief Groep en de vakbonden zijn het erover eens dat medewerkers hiervoor gecompenseerd moeten worden. Samen is gekozen voor een duidelijke en uitvoerbare oplossing: een eenmalige compensatie. Er is gekozen voor een bedrag van €1.500 bruto (parttimers naar rato). Dit bedrag is uitbetaald met het salaris van december 2025.

Medewerkers die op 1 september 2025 in dienst waren en dat in december 2025 nog steeds waren, hebben de compensatie ontvangen. Het bedrag was vrij besteedbaar maar partijen hebben nadrukkelijk gecommuniceerd om dit bedrag te gebruiken voor het pensioen.

Met de uitbetaling van dit eenmalige bedrag hebben partijen afgesproken de discussie over indexatie af te ronden.

Als gevolg van de overgang naar het ABP is bijlage 2 van de cao aangepast.

RVU

Partijen spreken af dat zodra de criteria voor een zwaar beroep zijn vastgesteld in de cao SGO en de cao voor de sociale werkvoorziening, partijen in overleg zullen treden of het nodig is artikel 6.9 van de cao Inclusief Groep te wijzigen of aan te vullen.

Wijziging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

Partijen spreken af dat wanneer de aanpassing van de Waadi definitief is, partijen in overleg treden om te bezien of als gevolg van deze wetwijziging, artikel 2.6 van de cao Inclusief Groep nog aanpassing behoeft.

Eerder gemaakte afspraken

Hieronder staan afspraken die in het verleden zijn gemaakt en die blijven gelden ook gedurende de looptijd van deze cao.

Duurzame inzetbaarheid

Partijen hanteren voor duurzame inzetbaarheid de volgende definitie:

Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers tot het pensioen inzetbaar blijven voor werk. Door het stimuleren van “een leven lang leren” wordt het mogelijk de juiste kennis en vaardigheden te houden en mee te gaan met veranderingen binnen onze organisatie, de arbeidsmarkt en de eigen loopbaan.

Inclusief Groep faciliteert het leren door opleidingen aan te bieden via de Inclusief Groep Academie

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

- Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
- Werknemer en werkgever dragen er samen zorg voor dat de werknemer zich ontwikkelt. De werknemer maakt met leidinggevende afspraken mbt scholing en het opdoen van werkervaring.
- Als voor een functie een opleiding noodzakelijk is, betaalt de werkgever de kosten.

Werkloosheidswet (WW)

Partijen hebben afgesproken dat het derde WW-jaar wordt gerepareerd. Medewerkers van Inclusief Groep betalen hiervoor de premie.

Vakbondsbijdrage

De bijdrage die de Inclusief Groep betaalt aan de bonden zal worden verhoogd. Beide partijen hebben uitgesproken zich te willen inzetten en daarvoor ook tijd en ruimte beschikbaar te stellen, om voor het einde van de looptijd van de huidige cao, te komen tot afspraken over een nieuwe cao.

De werkgever betaalt de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage. De werkgeversbijdrage in een jaar is een bedrag gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat op 1 juli van dat jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.

De werkgeversbijdrage wordt voor werknemers met een deeltijdienstverband naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld.

De werkgever verstrekt uiterlijk 1 oktober een overzicht van het totaal aantal werknemers op 1 juli van dat lopende kalenderjaar aan FNV en CNV. De bonden sturen uiterlijk 1 november een factuur naar de werkgever voor het lopende kalenderjaar. De werkgever betaalt de factuur uiterlijk 1 december.

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Definitiebepaling

Artikel 1.1 Definities

- a** werkgever de Inclusief Groep NV, alsmede alle daaronder ressorterende werkmaatschappijen waar de Inclusief Groep 100% eigenaar van is met uitzondering van de Garant BV.
- b** vakorganisatie(s) FNV overheid, CNV Connectief
- c** medewerker een bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst werkzame man of vrouw. Als medewerkers worden niet beschouwd: vrijwilligers, stagiaires, uitzendkrachten, medewerkers in de SW-CAO, ambtelijke medewerkers en mensen die een leer-werkovereenkomst hebben dan wel mensen die in het kader van een proefplaatsing dan wel als leerwerker, werker-
varing opdoen.
- c1** medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie de medewerker met wie een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan
1. met het oog op doorstroming naar een functie buiten het bedrijf, of
 2. ter overbrugging van de wachttijd om in aanmerking te komen voor een arbeidsovereenkomst ingevolge de CAO voor de SW, dan wel een reguliere functie bij de Inclusief Groep, of
 3. in het kader van de re-integratie-verordening van de woongemeente, of
 4. in het kader van de Participatiewet dan wel die een uitkering had in het kader van de Participatiewet, of
 5. waarbij in het kader van de wet Wajong loondispensatie is verleend waarvoor een loonkostensubsidie wordt ontvangen, of
 6. en die met een WAO/WIA-uitkering aan het werk gaat, of die bij het in dienst treden beschikt over een indicatie in het kader van Beschut Werk
- Voor deze medewerkers zijn de artikelen 3.2, 5.1 t/m 5.8 en 7.2 niet van kracht. Artikel 2.3 geldt voor deze medewerkers wel. Uit de arbeidsovereenkomst blijkt of de betreffende medewerker werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie. Tot 1 januari 2017 werd er niet gesproken over de medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie maar werd gesproken over doorstromer gedetacheerde. Voor zover in een arbeidsovereenkomst of regeling

| | |
|-----------------------------------|---|
| | wordt gesproken over doorstromer/gedetacheerde wordt daarmee na 1 januari 2017 bedoeld de werknemer die werkzaam is in het kader van re-integratie/participatie. |
| d partner | met medewerker gehuwde persoon, en de niet gehuwde persoon die met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een notariële akte of registratie bij de burgerlijke stand. Niet als partner wordt beschouwd de persoon met wie bloedverwantschap bestaat in de 1 ^e of 2 ^e graad. |
| e voltijdmedewerker | de medewerker, niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, die een contract heeft van 36 uur per week. Bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is gaat het om een contract van 38 uur per week. |
| f deeltijdmedewerker | de medewerker, niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, die een contract heeft van minder dan 36 uur per week. Bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is gaat het om een contract van minder dan 38 uur per week. |
| g werktijdregeling | de door de werkgever voor de medewerkers of groepen van medewerkers vastgestelde arbeidstijden. |
| h normale arbeidsduur | bij een medewerker - niet zijnde een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is - 36 uur gemiddeld per week. Bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, is de normale arbeidsduur 38 uur gemiddeld per week. |
| h 1 feitelijke arbeidsduur | de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde dag is vastgesteld. |
| i jaar | kalenderjaar. |
| j maand | een kalendermaand. |
| k maandsalaris | het voor de medewerker vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal. |
| l maandinkomen | het maandsalaris vermeerderd met eventuele vaste toeslagen. |
| n uursalaris | bij een medewerker, niet zijnde een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is 1/156 ^e deel van het maandsalaris van een voltijdmedewerker; bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is 1/165 ^e deel van het maandsalaris van een voltijdmedewerker. |
| o overwerk | onder overwerk wordt verstaan arbeid, die met overschrijding van de normale arbeidsduur, dat wil zeggen bij een medewerker niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is over een kalendermaand |

| | |
|-------------------------------|--|
| | gemiddeld 36 uur per week, en bij een medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is over een kalendermaand gemiddeld 38 uur per week, in opdracht van de werkgever wordt verricht. Onder overwerk wordt niet verstaan de tijd die de medewerker besteedt aan pauzeren gedurende de periode dat het overwerk plaatsvindt; |
| p meeruren | als meeruren worden beschouwd de tijd (met een minimum van 30 minuten), die in opdracht van de werkgever wordt gewerkt boven de schriftelijk overeengekomen arbeidsduur per week, waardoor de normale arbeidsduur niet wordt overschreden. Onder meeruren wordt niet verstaan de tijd die de medewerker besteedt aan pauzeren gedurende de periode dat het meerwerk plaatsvindt. |
| q bedrijfsresultaat | het door de algemene vergadering van aandeelhouders vastgestelde resultaat van Inclusief Groep NV, na voorzieningen. |
| r vakantiewerker | de medewerker die tewerkgesteld wordt in de schoolvakanties dan wel de scholier die op een voor hem of haar vrije dag werkt bij de werkgever |
| s oproepkracht | De werknemer waarbij in de arbeidsovereenkomst nadrukkelijk is opgenomen dat hij slechts arbeid verricht nadat hij een oproep heeft ontvangen om te gaan werken. |
| t CAO | deze CAO, met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen. |
| u BW | Burgerlijk Wetboek |
| v wettelijke verlof-uren | de verlofuren als bedoeld in artikel 7:634 van het BW. |
| w boven-wettelijke verlofuren | alle verlofuren boven de wettelijke verlofuren. |
| x RVU | regeling voor vervroegde uittreding als in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964; |

Bepalingen betreffende de CAO

Artikel 1.1 Algemeen

Alle in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders benoemd. Alle regelingen en bedragen vallen onder het vigerende fiscale regime.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

Deze CAO is van toepassing op iedere medewerker die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever. Deze CAO is niet van toepassing op uitzendkrachten die werkzaam zijn binnen de Inclusief Groep. Ook is de cao niet van toepassing op ambtenaren die werkzaam zijn bij Inclusief Groep dan wel op andere medewerkers in dienst van de gemeente en werkzaam bij Inclusief Groep

Voor medewerkers vanaf schaal 8 geldt dat deze CAO van toepassing is uitgezonderd artikel 5.15 en 5.16.

Voor leden van het directieteam geldt dat de CAO van toepassing is uitgezonderd hoofdstuk 3.

De werkgever zal met de individuele leden van het directieteam afzonderlijke afspraken hierover maken.

Artikel 1.3 Looptijd

Deze cao wordt aangegaan voor een periode van twee jaar te weten de periode van 1 april 2025 tot 1 april 2027.

Artikel 1.4 Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zijn zowel werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Artikel 1.5 Verplichtingen CAO-partijen

Partijen zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

Algemene verplichtingen van werkgever en de medewerker

Artikel 1.6 Algemeen

De werkgever zal zorgdragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de medewerker zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de medewerker in verband met de arbeid bevorderen.

De werkgever zal de medewerker inlichten welke instructies en voorschriften bij de werkzaamheden in acht moeten worden genomen.

Artikel 1.7 Toepassing cao

De werkgever zal geen medewerkers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO. De werkgever kan in individuele gevallen aanvullende afspraken maken die in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze CAO is bepaald.

Artikel 1.8 Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere medewerker schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO integraal van toepassing wordt verklaard.

De werkgever zal desgevraagd een exemplaar van deze CAO, alsmede van de wijzigingen daarop aan de medewerker verstrekken.

Artikel 1.9 Privacy

De werkgever kent een in overleg met de OR vastgestelde privacyregeling die is gebaseerd op de Algemene Verordening Persoonsgegevens.

Artikel 1.10 Bezwarencommissie

De werkgever draagt zorg voor een binnen zijn organisatie functionerend orgaan voor het behandelen van geschillen, die voortvloeien uit de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de medewerker. Dit orgaan geeft adviezen aan de werkgever, welke de werkgever alleen dan met vermelding van argumenten aan de commissie naast zich neer kan leggen. De

samenstelling van de commissie zal met de OR worden afgestemd. Voor de verdere procedure en inhoud van de regeling wordt verwezen naar het reglement.

Artikel 1.11 Algemene verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed medewerker behartigen, ook als daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De medewerker wordt geacht de huisregels te kennen en deze na te leven.
3. De medewerker zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren, voor zover dat redelijkerwijze van hem verwacht kan worden, en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
4. De medewerker zal zich onthouden van ongewenst gedrag zoals seksuele intimidatie, racisme en pesten.
5. De medewerker zal materialen, hulp-, kantoormiddelen-, gereedschappen en communicatiemiddelen, waaronder internet en e-mail, die eigendom zijn, dan wel betaald worden door de werkgever niet gebruiken voor andere dan zakelijke doeleinden.
6. De medewerker is verplicht om in voorkomende gevallen, tijdelijk werkzaamheden te verrichten, in andere functies en op andere tijden en of plaatsen, welke de werkgever noodzakelijk acht en die de medewerker binnen de grenzen van de redelijkheid en na overleg met de medewerker kunnen worden opgedragen.

Artikel 1.12 Nevenwerkzaamheden- en bezigheden

1. De medewerker die nevenwerkzaamheden verricht ten behoeve van derden - al dan niet in de vorm van het zelfstandig uitoefenen van een bedrijf en al dan niet tegen beloning - is verplicht aan de werkgever hiervan schriftelijk mededeling te doen voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever kan de nevenwerkzaamheden alleen verbieden als er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. De werkgever zal de medewerker binnen 4 weken hiervan op de hoogte stellen.

Artikel 1.13 Geheimhouding

1. Het is de werknemer verboden zonder voorafgaande toestemming van de werkgever gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan derden informatie te verschaffen over de werkzaamheden, de organisatie, de werknemers/cliënten en de in- en externe contacten van de werkgever, tenzij dit zou passen in de normale uitoefening van de functie van de werknemer.
2. De werknemer is verplicht om zorgvuldig om te gaan met het gedachtegoed van de werkgever en daarbij geheimhouding te betrachten met betrekking tot de gegevens welke hem uit de aard van de dienstbetrekking bekend zijn. De geheimhouding heeft ook betrekking op de gegevens met betrekking tot andere werknemers en cliënten van de Inclusief Groep.

Artikel 1.14 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn

1. De medewerker zal, met het oog op de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermindering van gevaren voor zichzelf of van anderen.
2. De medewerker zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheid- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De medewerker is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.
3. De medewerker kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden, waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.

Artikel 1.15 Intellectueel eigendom

Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de medewerker in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.

De medewerker vindt in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris, vergoeding voor het gemis aan de aan de werkgever toevallende rechten van intellectuele eigendom.

Artikel 1.16 Deeltijdarbeid

Op de deeltijdmedewerker zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

Een verzoek van een medewerker om zijn functie in deeltijd te mogen vervullen zal door de werkgever worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit niet toelaten.

Artikel 1.17 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan arbeidsovereenkomst van de medewerker die zich ernstig misdraagt onverwijld opzeggen dan wel ontbinding vragen van de overeenkomst.
2. De werknemer, die zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt kan de volgende maatregel worden opgelegd: vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee salarisverhogingen, of, indien de medewerker nog geen salarisverhogingen heeft gehad, vermindering van het salaris met ten hoogste 2 keer 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan 1 jaar. De werkgever kan ook besluiten het verlof te verminderen voor ten hoogste 2/5 van de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week ;
3. Bij het opleggen van de maatregel kan worden bepaald dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de betrokken medewerker zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijke gedraging als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdrijving en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de medewerker hierover heeft gehoord.
4. De maatregel wordt schriftelijk meegedeeld aan de medewerker op het moment dat, of zo spoedig mogelijk na, de tenuitvoerlegging van de maatregel. Daarbij wordt vermeld dat de medewerker de mogelijkheid heeft hiertegen schriftelijk bezwaar aan te tekenen. De werkgever neemt pas een definitieve beslissing op het bezwaar nadat de commissie als bedoeld in artikel 1.10 een advies hieromtrent heeft uitgebracht.

Als uit onderzoek blijkt dat de disciplinaire maatregel onjuist is gebleken, zal mondeling en schriftelijk volledige rehabilitatie van de medewerker volgen en het eventueel ingehouden salaris worden betaald.

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:

- onbepaalde tijd
- bepaalde tijd

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan.

Artikel 2.2 Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer duurt dan 6 maanden dan wel bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, kan een proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden.

Artikel 2.3 Opzegging arbeidsovereenkomst

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van art. 678 en 679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde.

2.3.1 Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Met een door de medewerker en werkgever in acht te nemen opzegtermijn van 1 maand. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

De medewerker en werkgever kunnen bij individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeenkomen. In dat geval geldt voor de werkgever een opzegtermijn die gelijk is aan die van de medewerker.

2.3.2 Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Van rechtswege op de vastgestelde datum of bij terugkomst van een vervangen medewerker. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds opgezegd worden. Bij een tussentijdse opzegging is de opzegtermijn 1 maand vanaf het moment van opzegging.

2.3.3 Overige bepalingen

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd eindigen tevens van rechtswege per de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, of zoveel eerder op het moment dat de werknemer gebruik gaat maken van de mogelijkheid om met pensioen te gaan.

2.4 Oproepkrachten

Indien de werknemer is aangenomen op een arbeidsovereenkomst voor 0 uren in de week ontvangt de werknemer gedurende de eerst 6 maanden van de arbeidsovereenkomst uitsluitend loon over de gewerkte uren.

2.5 Overeenkomsten met vakantiewerkers

1. De medewerker met wie een overeenkomst is aangegaan op basis van vakantiewerk, ontvangt het wettelijk minimumloon en de wettelijke minimum vakantiebijslag.
2. De bepalingen van hoofdstuk 5, 6 en 7 van deze CAO inzake beoordelen en belonen, voorzieningen, employability en scholing en opleiding zijn niet van toepassing.

2.6 Afwijking artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI)

In afwijking van artikel 8 van de WAADI is op de medewerker die werkzaam is in het in het kader van re-integratie/participatie, dan wel de medewerker die in het kader van begeleid werken als bedoeld in de Wet sociale werkvoorziening werkzaam is en die ter beschikking wordt gesteld overeenkomstig de bepalingen van de WAADI, de cao voor de Inclusief Groep onverkort van toepassing.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden

Nadrukkelijk is afgesproken dat de bepalingen in dit hoofdstuk een standaard karakter hebben.

Artikel 3.1 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur voor de medewerker, niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is en niet zijnde de vakantiewerker bedraagt 36 uren per week gemiddeld op jaarbasis. Voor de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 38 uren per week op jaarbasis. Voor de vakantiewerker bedraagt de arbeidsduur 40 uren per week.
2. De werktijden en eventuele roosters, worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad, waarbij als uitgangspunt geldt dat de medewerker werkzaamheden verricht volgens een rooster van gemiddeld 36 uren per week.
3. De overlegregeling van de Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing.
4. Er wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 23.00 uur.

Artikel 3.2 Arbeidsduur van meer dan 36 uur per week

De mogelijkheid wordt geboden aan alle medewerkers, met uitzondering van de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is om de arbeidsduur per week op een hoger aantal dan 36 uur te stellen (uiteraard met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet). Voorwaarde is dat dit gebeurt:

1. op verzoek van de werkgever met inachtneming van de beschikbare vacatureruimte, met een goede belangenafweging, waarbij het belang van de werkgever prevaleert en aantoonbaar moet zijn.
2. voor de periode van steeds maximaal 2 jaar; voortzetting kan plaatsvinden als opnieuw voldaan wordt aan hetgeen onder a. gesteld is, anders valt de medewerker terug op de arbeidsduur die voorheen van toepassing was.
3. Op de afgesproken arbeidsduur is het loonbegrip volledig van toepassing. Ook worden vakantierechten naar rato opgebouwd.
4. Na ziekte langer dan 3 weken wordt de arbeidsduur weer vastgesteld op de oorspronkelijke arbeidsduur.
5. De uitbreiding van de arbeidsduur is gekoppeld aan de functie die de werknemer vervult. Bij het vervallen van de functie dan wel bij het aanvaarden van een andere functie wordt de arbeidsduur teruggebracht naar de arbeidsduur die voorheen van toepassing was.

Artikel 3.3 Roostervrije dagen

De feitelijke arbeidsduur per week kan als gevolg van roostering en als gevolg van afspraken over werktijden anders zijn dan de arbeidsduur op basis van de arbeidsovereenkomst. De opbouw en opname van de extra tijd vindt plaats gedurende de periode van een kalenderjaar, dan wel uiterlijk in het kalenderjaar volgend op het jaar waarin de extra tijd is opgebouwd.

De extra tijd (ADV) die op die manier in een kalenderjaar wordt opgebouwd kan in overleg met de OR eventueel worden ingezet:

- Om een aantal verplichte ADV-dagen aan te wijzen (bijvoorbeeld de dag na hemelvaart);
- om te worden opgenomen in perioden van leegloop en slechte weersomstandigheden.

Hoofdstuk 4 Verlof en verzuim

Nadrukkelijk is afgesproken dat de bepalingen in dit hoofdstuk een standaard karakter hebben.

Artikel 4.1 Verlof

Het verlofjaar valt samen met het kalenderjaar.

De medewerker, niet zijnde de medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, heeft bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week recht op 173,2 uren per jaar verlof met behoud van salaris (144 wettelijke uren, 29,2 bovenwettelijke uren). Met ingang van 1 januari 2025 is dit 180,4 uren per jaar verlof met behoud van salaris (144 wettelijke uren, 36,4 bovenwettelijke uren). Met ingang van 1 januari 2026 is dit 187,6 uren verlof met behoud van salaris (144 wettelijke uren en 43,6 bovenwettelijke uren). De medewerker die in het kader van re-integratie/participatie werkzaam is, heeft bij een normale arbeidsduur van 38 uur per week recht op 182,6 uren per jaar verlof met behoud van salaris (152 wettelijke uren, 30,6 bovenwettelijke uren). Met ingang van 1 januari 2025 is dit 190,2 uren per jaar verlof met behoud van salaris (152 wettelijke uren, 38,2 bovenwettelijke uren). Met ingang van 1 januari 2026 is dit 197,8 uren verlof met behoud van salaris (152 wettelijke uren en 45,8 bovenwettelijke uren). De vakantiewerker heeft bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week recht op 192 uren per jaar verlof met behoud van salaris (160 uur wettelijk en 32 bovenwettelijk uren). Met ingang van 1 januari 2025 is dit 200 uur (160 uur wettelijk en 40 bovenwettelijke uren). Met ingang van 1 januari 2026 is dit 208 uren verlof met behoud van salaris (160 wettelijke uren en 48 bovenwettelijke uren).

Indien de medewerker in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op verlof in evenredigheid met het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn geweest.

In de regel dient de medewerker het opgebouwde verlof in hetzelfde jaar op te nemen. Indien dit als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, zal in overleg met de medewerker een oplossing worden gevonden.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt het tegoed dan wel tekort aan verlofuren vastgesteld. In overleg met de medewerker vindt verrekening plaats en of de medewerker wordt in de gelegenheid gesteld de resterende verlofuren op te nemen.

Artikel 4.2 Feestdagen

De volgende feestdagen zijn, voor zover vallend op een werkdag, vrije dagen met behoud van salaris:

nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd en 5 mei (eenmaal in de 5 jaar) indien en voor zover deze dag door de overheid als nationale feestdag is aangewezen.

De medewerker wordt voor de viering van een niet-christelijke feestdag of een christelijke feestdag waarvoor geen vrije dag met behoud van salaris geldt, in de gelegenheid gesteld hiervoor een verlofdag op te nemen.

Artikel 4.3 Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid en bijzonder verlof

1. De medewerker bouwt geen verlofaanspraken op over de periode waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris heeft.
2. Voor de medewerker die door gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet gedurende het volle jaar zijn dienstbetrekking vervult, wordt de duur van de bovenwettelijke verlofuren naar evenredigheid van zijn periode van afwezigheid verminderd, met dien verstande dat de vermindering niet wordt toegepast over het tijdvak van de laatste

zes maanden van de aaneengesloten periode van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan het herstel of het ontslag van de medewerker.

3. De medewerker bouwt tijdens ziekte geen extra vrije tijd op zoals bedoeld in hoofdstuk 3.
4. Als de medewerker tijdens zijn verlof recht heeft op bijzonder verlof zoals bedoeld in deze CAO wordt de tijd van het bijzonder verlof niet als verlof aangemerkt.

Artikel 4.4 Bijzonder verlof

Aan de medewerker wordt verlof met doorbetaling van salaris toegekend, mits hij zo mogelijk voorafgaand aan het verzuim hiervan kennis geeft, èn de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont, èn de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:

- a. bij huwelijk van de medewerker: 1 dag, nl. de dag van de sluiting van het huwelijk;
- b. bij overlijden van de echtgenoot/ echtgenote of geregistreerd partner van de medewerker, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- c. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 1 dag. In geval de medewerker belast is met de regeling van de begrafenis of crematie: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- d. bij bevalling van de echtgenote van de medewerker: het wettelijk verlof;
- e. bij 25/40- jarig huwelijksfeest van de medewerker: 1 dag;
- f. bij 25 jarig dienstjubileum : 1 dag;
- g. bij overige bijzondere gebeurtenissen wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

Naast hetgeen hierboven gesteld, kan de werkgever op basis van een verzoek daartoe van medewerker verlof met of zonder behoud van salaris toekennen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar het oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren ten behoeve van art.4.4 lid f tellen de dienstjaren van de medewerker bij DSW mee.

Artikel 4.5 Verlof algemeen

Medewerkers kunnen gebruik maken van verschillende vormen van verlof, die wettelijk zijn bepaald in de Wet arbeid en zorg (WAZ):

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- ouderschapsverlof ;
- adoptie- en pleegzorgverlof;
- calamiteiten- en kort verzuimverlof;
- kortdurend zorgverlof;
- langdurend zorgverlof;
- loopbaanonderbreking, ten behoeve van zorg (palliatief verlof).

Artikel 4.6 Ouderschapsverlof

In aanvulling op het gestelde in Hoofdstuk 6 WAZO geldt:

1. De pensioenopbouw van de medewerker wordt voortgezet op de wijze en op het niveau dat gold direct voorafgaande aan het verlof.
2. De periode van het verlof telt volledig mee bij het bepalen van het aantal jaren dat de medewerker bij de werkgever in dienst is.

Artikel 4.7 Vakbondsverlof

1. De medewerker die kaderlid is en/of deel uitmaakt van een der besturende organen van de betrokken vakorganisatie, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die vakorganisatie recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van 5 dagen per kalenderjaar (bij een deeltijddienstverband naar rato), mits de betreffende vergadering vooraf schriftelijk door de vakorganisatie aan de werkgever is gemeld en de bedrijfsomstandigheden het toelaten.

Artikel 4.8 Kopen/verkopen van verlofuren

1. De medewerker wordt de mogelijkheid geboden jaarlijks een aantal verlofuren aan de werkgever te verkopen tot maximaal het verschil tussen het wettelijk minimum (144 uur) en de CAO-afpraak. Voor medewerkers die in deeltijd werken wordt dit naar rato toegepast.
2. De medewerker wordt de mogelijkheid geboden om jaarlijks bovenop het hem toekomende verlof een aantal verlofuren van de werkgever te kopen tot een maximum van 2 x de voor hem geldende gemiddelde werktijd per week.
3. Voor de in lid 1 en 2 genoemde mogelijkheden dient de medewerker voor 1 november voorafgaand aan het jaar waarop de transactie betrekking heeft, schriftelijk een aanvraag bij de werkgever in te dienen.
4. De in lid 1 genoemde uren worden alleen uitbetaald, en wel in de maand juli van elk jaar waarvoor een aanvraag is ingediend.
5. De in lid 2 genoemde uren worden via het salaris van de medewerker verrekend, waarbij de termijnen in onderling overleg worden vastgesteld.

Artikel 4.9 Leeftijdsverlofuren

Medewerkers die op basis van de CAO voor de Inclusief Groep zoals die gold voor 1 juli 2008 in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid extra verlof hebben toegekend gekregen, houden recht op de reeds toegekende uren gedurende de looptijd van deze CAO.

Artikel 4.10 Verlofsparen.

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:
 - a. Spaaruur: een uur verlof als bedoeld in artikel 3.3 (ADV-uren) en de artikelen 5.16 (onregelmatige dienst), 5.17 (overwerk), 4.9 (leeftijdsverlofuren) en 4.1 (verlof) voor zover het de bovenwettelijke vakantie-uren betreft;
 - b. spaarverlof: de periode waarin de spaaruren worden opgenomen;
 - c. spaarsaldo: het totaal aantal spaaruren dat gespaard is ten behoeve van het opnemen van spaarverlof;
 - d. wettelijke vakantie-uren: uren die behoren tot het wettelijk minimum aantal vakantieuren als bedoeld in artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. bovenwettelijke vakantie-uren: uren die aan het spaarsaldo kunnen worden toegevoegd en niet behoren tot het wettelijk minimum aantal vakantie-uren.
2. Op verzoek van de werknemer kan deze gedurende zijn dienstverband, ten hoogste 1/10 deel van zijn formele arbeidsduur per jaar opbouwen aan spaaruren, met inachtneming van lid 4 en lid 5. Spaaruren kunnen niet worden gespaard uit het wettelijk minimum aantal vakantie-uren. Een verzoek van de werknemer tot het starten van een spaarsaldo kan niet door de werkgever worden geweigerd.
3. In afwijking van het maximum, gesteld in lid 2 kan, bij aanvang van het sparen voor spaarverlof, éénmalig een restant aan verlofuren worden gestort. In het betreffende jaar van inbreng mogen geen wettelijke vakantie-uren in het spaarsaldo worden gestort. Deze uren worden aangemerkt als zijnde bovenwettelijke uren.

4. Het spaarsaldo kan, bij een fulltime dienstverband, maximaal 1670 uren bedragen. Bij een deeltijd dienstverband is dit naar rato. Na opname van uren kan het spaarverlof worden aangevuld tot het maximum genoemd in dit lid.
5. Gedurende de periode van opname van het spaarverlof wordt het uurloon, daaronder begrepen tussentijdse wijzigingen, uitbetaald op het niveau van het op dat moment geldende loon.
6. De werknemer die verlof uit zijn spaarsaldo wil opnemen moet dit uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan het begin van zijn spaarverlofperiode aanvragen. De periode van het spaarverlof wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.
7. Weigering van het verlenen van spaarverlof door werkgever is slechts mogelijk in geval van bedrijfseconomische redenen.
8. Bij opname van verlof uit het spaarsaldo wordt minimaal 1/10 deel van de formele arbeidsduur per jaar opgenomen.
9. De werknemer neemt eerst de uren uit het spaarsaldo op die voortkomen uit uren die gespaard zijn uit artikel 3.3, en de artikelen 5.16, 5.17.
10. Voor zover er voorafgaand aan pensionering of vervroegde pensionering nog spaaruren over zijn in het spaarsaldo, dient het restant tijdig daaraan voorafgaand in zijn geheel te worden opgenomen.
11. Bij einde van de arbeidsovereenkomst, niet zijnde een beëindiging als bedoeld in lid 10, wordt het spaarsaldo eveneens tijdig daaraan voorafgaand en in zijn geheel opgenomen.
12. Resterend spaarsaldo dat niet tijdig is opgenomen voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 10 en lid 11 van dit artikel, wordt alléén uitbetaald als dit te wijten is aan de werkgever. In dat geval vindt uitbetaling plaats conform het bepaalde in lid 5.
13. Bij ziekte tijdens de spaarverlofperiode vindt opschorting van het verlof plaats en kan het op een ander moment worden opgenomen.
14. Bij ziekte tijdens de spaarverlofperiode, voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 10 en lid 11, vindt alleen opschorting plaats voor spaaruren die niet voortkomen uit bovenwettelijke uren. De werkgever is verplicht om in een duidelijke administratie aan te geven wat de bron van de spaaruren is.
15. Bij ziekte voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst wanneer de spaarverlofperiode nog niet is ingegaan, wordt het spaarverlof uitbetaald. De betaling vindt plaats conform het bepaalde in lid 5. Bij overlijden van de werknemer wordt het restant in het spaarsaldo aan de nabestaanden uitbetaald met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 674 van het Burgerlijk Wetboek

Hoofdstuk 5 Belonen

Uit de aard van de organisatie en haar missie kent Inclusief Groep NV twee verschillende groepen medewerkers. Ten aanzien van de medewerkers die werkzaam zijn in het kader van re-integratie en participatie geldt dat zij recht hebben op het minimumloon. Hoofdstuk 5.1 t/m 5.8 zijn derhalve voor hen niet van toepassing.

Artikel 5.1 Salariëring

1. Het functieniveau van de medewerker wordt vastgesteld conform het ORBA functie-waarderingssysteem.
2. De bandbreedte binnen de schalen is opgenomen in bijlage 1a.
3. De medewerker ontvangt schriftelijk bericht bij wijziging van functie en/of schaalniveau, met het daarbij behorende nieuwe salaris.
4. Inclusief Groep NV hanteert een systeem van “open schalen”. Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend dat past binnen de voor die functie gehanteerde salarisschaal (bijlage 1a).

Artikel 5.1a Werknemer in doelgroep Banenafpraak

1. De werkgever kan een takenpakket op maat aanbieden aan een werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafpraak. Dit geldt alleen als de werknemer niet in staat is om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Artikel 5.1 en 5.2 tot en met 5.6 geldt in dat geval niet.
2. De werkgever en de werknemer in lid 1 kunnen een salaris overeenkomen met toepassing van salarisschaal A in artikel 5.1 b, lid 1 en 2.
3. De loonkostensubsidie uitgekeerd aan de werkgever is samen met het naar loonwaarde bepaalde salaris van de werknemer gelijk aan het wettelijk minimumloon.

Artikel 5.1b Overeenkomen van het salaris

1. Voor de werknemer in artikel 5.1a geldt een aparte salarisschaal A.

De salaristabel van salarisschaal A is:

| Salarisschaal A | |
|-----------------|------------------------|
| trede | Percentage van het WML |
| 0 | 100 % |
| 1 | 101,8 % |
| 2 | 103,6 % |
| 3 | 105,5 % |
| 4 | 107,3 % |
| 5 | 109,1 % |
| 6 | 110,9 % |
| 7 | 112,7 % |
| 8 | 114,5 % |
| 9 | 116,4 % |
| 10 | 118,2 % |
| 11 | 120 |

2. De salarisbedragen in schaal A worden geïndexeerd met de ontwikkeling van het WML. De bedragen worden niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging. 3. Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd als de werknemer:
 - a. voldoende functioneert, en
 - b. het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt.

Artikel 5.2 Salarisschalen

1. De salarisschalen in de bijlage 1 met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden voor de normale arbeidsduur.
2. Het startsalaris in de salaristabellen in bijlage 1 is omgerekend naar het salaris per uur minimaal €16. Als het salaris in de salaristabellen in bijlage 1 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan €16, heeft de werknemer minimaal recht op een salaris per uur van €16. Periodieken die overeenkomen met een uursalaris van minder dan €16 zijn geel weergegeven in de salaristabel. De €16 wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging. Dit artikellid geldt met ingang van **1 januari 2026**.
3. Aan de medewerker, die nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan 1 salarisschaal lager worden toegekend, dan de salarisschaal die met het functieniveau overeenkomt.

Artikel 5.3 Hogere functie

1. Indien de medewerker wordt benoemd in een hoger ingedeelde functie, wordt de medewerker in de overeenkomstige hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand dat hij de hogere ingedeelde functie gaat vervullen.
2. Indien de medewerker nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt dan wel indien nog niet beoordeeld kan worden of de medewerker de kundigheden en vaardigheden heeft die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan ook dan art. 5.2 lid 2 worden toegepast.
3. Inpassing in de nieuwe salarisschaal vindt plaats door een horizontale overgang naar de naast hogere schaal. De salarisverhoging als gevolg van deze inpassing bedraagt 3%.

Artikel 5.4 Herwaardering

1. Indien de functie van een medewerker met een contract voor onbepaalde tijd als gevolg van herwaardering in het functieraster hoger wordt ingedeeld, wordt de medewerker in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de functie in de nazorgroede als bedoeld in het Reglement functiewaardering is meegenomen, mits uit een beoordeling blijkt dat de medewerker de herwaardeerde functie tenminste normaal/goed vervult. Inpassing in de nieuwe salarisschaal vindt plaats door een horizontale overgang naar de naast hogere schaal. De salarisverhoging als gevolg van deze inpassing bedraagt 3%.
2. Indien de functie van een medewerker met een contract voor onbepaalde tijd als gevolg van herwaardering lager wordt ingedeeld, wordt op het moment dat het salaris dat de medewerker daadwerkelijk ontvangt, past binnen de nieuwe lagere schaal, de medewerker ingedeeld in die lagere schaal. Indien het salaris dat de medewerker ontvangt, hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal wordt door middel van een afbouwregeling over een periode van anderhalf jaar het salaris afgebouwd en wordt de medewerker na anderhalf jaar, geplaatst in de functieschaal. Deze periode van anderhalf jaar vangt aan op het moment bedoeld in lid 1.
3. Indien de functie van een medewerker met een contract voor bepaalde tijd als gevolg van de herwaardering in het functieraster hoger dan wel lager wordt ingedeeld wordt bij een eventuele verlenging van het contract hiermee rekening gehouden.

Artikel 5.5 Plaatsing in een lagere functie

De medewerker die op eigen verzoek of als gevolg van disfunctioneren teruggeplaatst wordt naar een lager ingedeeld functieniveau, ontvangt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op het moment van terugplaatsing, een salaris dat overeenkomt met het betreffende nieuwe functieniveau.

Bij reorganisatie worden hieromtrent afspraken gemaakt in een met de vakorganisatie overeengekomen Sociaal Plan.

Artikel 5.6 Periodieke verhoging salaris

1. Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd als de werknemer:

- a. voldoende functioneert, en
- b. het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
- c. minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

2. De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen.

3. De hoogte van de salarisaanpassing is bij voldoende functioneren: 3%.

Artikel 5.7 Recht op en opbouw van IKB (artikel geldt tot 1 januari 2026)

1. De werknemer krijgt een Individueel Keuze Budget (IKB).

2. Het IKB is een bedrag per maand dat de werknemer kan besteden.

3. Het IKB bouwt de werknemer per maand op en bestaat uit:

- a) Vakantiegeld: 8%
- b) Eindejaarsuitkering: 4%.
- c) 3,5 % van het salaris in maand van opbouw.

Over a, b en c wordt pensioen opgebouwd.

4. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.

5. De bronnen van het IKB worden vastgesteld in overeenstemming tussen werkgever en vakbonden.

Artikel 5.7 Recht op en opbouw van IKB (artikel geldig vanaf 1 januari 2026)

1. De werknemer krijgt een Individueel Keuze Budget (IKB).

2. Het IKB is een bedrag per maand dat de werknemer kan besteden.

3. Het IKB bouwt de werknemer per maand op en bestaat uit:

- d) Vakantiegeld: 8%
- e) Eindejaarsuitkering: 4%.
- f) 5,05 % van het salaris in maand van opbouw.

Over a, b en c wordt pensioen opgebouwd.

4. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.

5. De bronnen van het IKB worden vastgesteld in overeenstemming tussen werkgever en vakbonden.

Artikel 5.8 Doelen van het IKB

De werknemer kan het IKB besteden aan:

- Het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren tot een maximum van 187 uur per kalenderjaar bij een voltijddienst-verband;
- Extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot maximaal het bedrag dat hij op dat moment heeft opgebouwd;

- Het betalen van een opleiding, als de werkgever die opleiding, al dan niet deels, niet vergoedt en het volgens de regels van de belastingdienst mogelijk is dit belastingvrij te doen.
- Vakbondscontributie:
Met ingang van 2025 wordt de mogelijkheid van fiscale verrekening van de vakbondscontributie opgenomen als vast doel in het IKB.
- Aflossing studieschuld:
Met ingang van 1 januari 2026 wordt het aflossen van de DUO studieschuld t.g.v. de reguliere studiefinanciering opgenomen als doel. Dit doel geldt tot en met 31 december 2030 (5 jaar) en voor maximaal € 1.250 per medewerker per jaar. Totaal maximaal € 6.250 per medewerker. De DUO studieschuld kan fiscaal vriendelijk via het IKB worden afgelost. De medewerker moet daarvoor bewijsstukken bij de werkgever aanleveren. Partijen evalueren deze afspraak in 2030.

De werkgever kan aan het IKB doelen toevoegen.

Artikel 5.8.a Keuze uit doelen IKB

1. De werknemer kan elke maand een keuze maken om het IKB te besteden. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.
2. De werkgever wijst een uiterste datum aan waarop de werknemer zijn keuze kenbaar moet maken.
3. De werkgever betaalt het IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed uit bij de salarisbetaling van december.
4. De werknemer kan alleen opgebouwd IKB besteden en zijn bestedingskeuze kan alleen betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar.
5. De werknemer kan een bedrag uit het IKB dat is besteed niet meer terugstorten in het IKB. In uitzonderlijke gevallen kunnen tussen werknemer en werkgever maatwerk oplossingen gezocht worden voor terugstorten in het IKB van een al besteed bedrag uit het IKB.
6. Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren koopt dan betaalt hij per vakantie-uur het salaris vermeerderd met het IKB per uur van de maand waarin hij de uren koopt.

Artikel 5.8.b Uitbetaling IKB bij het einde van de arbeidsovereenkomst

1. Aan het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever het bedrag van het niet bestede IKB uit.
2. De nagelaten betrekkingen krijgen het niet bestede IKB bij overlijden van de werknemer.

Artikel 5.8 c Fiscale gevolgen IKB

1. Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De werknemer wordt geacht deze gevolgen te kennen.
2. Als blijkt dat een bedrag uit het IKB niet belastingvrij betaald had mogen worden doordat de werknemer onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, verhaalt de werkgever de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op de werknemer.
3. Als een netto voordeel voor de werknemer vervalt door wijziging van wet- en regelgeving dan compenseert de werkgever dat niet.

Artikel 5.9 Reiskostenregeling

De medewerker heeft recht op een reiskostenvergoeding voor de kosten van woon-werkverkeer.

Deze reiskostenvergoeding bedraagt voor de medewerker die gebruik maakt van openbaar vervoer een vergoeding van de werkelijke kosten op basis van 2^e klas.

Wanneer de medewerker niet met openbaar vervoer reist, bedraagt de vergoeding € 0,23 per kilometer tot een maximum van 30 kilometer (enkele reis) per dag. Voor het berekenen van de afstand wordt uitgegaan van Google Maps waarbij in principe de snelste route wordt aangehouden en bij meerdere opties wordt gekozen voor de kortste route.

Zodra de belastingvrije vergoeding voor de reiskostenvergoeding wordt verhoogd (bij het afsluiten van de cao bedraagt deze € 0,23) zal de vergoeding per kilometer met ingang van datum van aanpassing, overeenkomstig worden verhoogd.

Artikel 5.10 Gratificatie

In bepaalde gevallen (ter beoordeling van de werkgever), kan aan de medewerker een gratificatie worden toegekend.

Artikel 5.10a Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen.
2. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarkttoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren.
3. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris.

Artikel 5.11 Uitbetaling maandsalaris

Het maandsalaris wordt uiterlijk op de 28e van elke maand uitbetaald.

Artikel 5.12 Vakantietoelageregeling (alleen van toepassing voor medewerkers werkzaam in het kader van re-integratie/participatie)

1. Het vakantietoelagjaar loopt van 1 juni t/m 31 mei van het volgende kalenderjaar.
2. De vakantietoelag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd, over de gewerkte periode van de afgelopen 12 maanden.
3. De vakantietoelag wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het in een maand ontvangen salaris.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de vakantietoelag uitgekeerd over het aantal gewerkte maanden in het betreffende vakantietoelagjaar.

Artikel 5.13 Vergoeding zakelijke ritten

Onkosten voor zakelijke ritten worden vergoed op basis van een ingediende declaratie. De onkosten voor zakelijke ritten worden vergoed volgens de van toepassing zijnde bepalingen in de reiskostenregeling van de Inclusief Groep.

Artikel 5.14 Ploegendienst

Indien werkzaamheden worden verricht in ploegendienst, zal door de werkgever, nadat de Ondernemingsraad er mee heeft ingestemd een toelageregeling ploegendienst worden vastgesteld. Artikel 5.16 is in dat geval niet van toepassing.

Artikel 5.15 Werkurentoelag

1. Voor medewerkers tot en met schaal 8, met uitzondering van de medewerkers genoemd in lid 2 tot en met 4, gelden de volgende toelagen indien zij op onderstaande uren arbeid verrichten:

%

| | | | | | | | | |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Uren | ma | di | wo | do | vr | za | zo | fe |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|

| | | | | | | | | |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 00.00 tot 06.00 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 100 | 100 |
| 06.00 tot 18.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100 | 100 |
| 18.00 tot 24.00 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 75 | 100 | 100 |

2. Voor medewerkers werkzaam bij Inclusief Groep BV, onderdelen Schoonmaak en Schilders, is de permanente matrix uit de CAO schoonmaak- en glazenwassersbedrijf van toepassing.

%

| Uren | ma | di | wo | do | vr | za | zo | fe |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 00.00 tot 06.00 | 50 | 30 | 30 | 30 | 30 | 50 | 50 | 150 |
| 06.00 tot 21.30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 50 | 150 |
| 21.30 tot 24.00 | 30 | 30 | 30 | 30 | 50 | 50 | 50 | 150 |

3. Voor medewerkers werkzaam bij Inclusief Groep BV, werkzaam bij het onderdeel Horeca wordt aangesloten bij de CAO voor het horeca- en aanverwante bedrijf waarbij op sommige onderdelen een gunstiger percentage is afgesproken. Deze tabel geldt ook voor medewerkers bij Het Goed.

%

| Uren | ma | di | wo | do | vr | za | zo | fe |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 00.00 tot 06.00 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 50 | 50 | 50 |
| 06.00 tot 21.30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 50 |
| 21.30 tot 22.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 50 |
| 22.00 tot 24.00 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 50 | 50 | 50 |

4. Voor medewerkers werkzaam bij Inclusief Groep BV Groen, is de regeling van toepassing die opgenomen is in de CAO hoveniers en groenvoorzieners.

%

| Uren | ma | di | wo | do | vr | za | zo | fe |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 00.00 tot 06.00 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 100 | 100 |
| 06.00 tot 19.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100 | 100 |

| | | | | | | | | |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 19.00 tot 22.00 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 50 | 100 | 100 |
| 22.00 tot 24.00 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 100 | 100 |

5. Voor medewerkers werkzaam bij Inclusief Groep BV, afdeling Post, is de regeling van toepassing die opgenomen is in de CAO voor postkantoren.

%

| Uren | ma | di | wo | do | vr | za | zo | fe |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| 00.00 tot 07.00 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 50 | 100 | 100 |
| 07.00 tot 17.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| 17.00 tot 21.00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100 | 100 |
| 21.00 tot 24.00 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 50 | 100 | 100 |

6. Cumulatie met overwerkvergoeding vindt niet plaats.

Artikel 5.16 Overwerk (alleen van toepassing op medewerkers tot en met schaal 8)

Wanneer op verzoek van de leidinggevende werkzaamheden zijn verricht waardoor de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 3.1, alsmede de gebruikelijke roostervrijetijd als bedoeld in artikel 3.3 wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

De vergoeding voor overwerk bestaat uit:

- a. compensatie in tijd gelijk aan het aantal overwerkuren, alsmede een
- b. toeslag in tijd of geld voor elk overwerk uur conform het schema in artikel 5.15.

Als naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van de compensatie in tijd, vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur (exclusief vakantietoeslag) betaald.

Niet als overwerk wordt beschouwd een overschrijding voorafgaand aan of aansluitend aan het rooster van een half uur of minder.

Artikel 5.17 Deeltijd en meeruren

1. Als meeruren worden beschouwd de uren, die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de overeengekomen arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur per week (op maandbasis) niet wordt overschreden.
2. Niet als meeruren wordt beschouwd een overschrijding voorafgaand aan of aansluitend op het rooster van 30 minuten of minder per dag.
3. Meeruren worden gedurende het kalenderjaar in tijd gecompenseerd, tenzij het bedrijfsbelang zich verzet tegen compensatie in tijd. In dat geval worden de meeruren uitbetaald, waarbij de hoogte van die vergoeding gelijk is aan die van een voltijder.

Artikel 5.18 Autorisatie

Vergoeding van overwerk of meeruren wordt alleen gegeven indien de medewerker opdracht tot overwerk of meeruren heeft gekregen van zijn leidinggevende. Indien de leidinggevende niet bereikbaar is kan deze achteraf de noodzaak tot overwerk of meerwerk vaststellen.

Artikel 5.19 Thuiswerkvergoeding

1. De werknemer die thuis werkt heeft recht op een thuiswerkvergoeding.
2. De vergoeding voor het thuis aan het werk zijn bedraagt met ingang van 1 april 2025 € 3,25 per dag.
3. De vergoeding bestaat uit 2 componenten:
 - thuiswerkvergoeding van €2,40 bruto
 - internetvergoeding van €0,85 brutoWanneer de belastingvrije thuiswerkvergoeding dan wel internetvergoeding wordt verhoogd, dan worden de bedragen overeenkomstig aangepast.
Bij het uitbetalen worden de regels van de belastingdienst omtrent het belastingvrij uitbetalen van de vergoeding, toegepast.
4. De werknemer kan niet gelijktijdig een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en een thuiswerkvergoeding ontvangen.

Hoofdstuk 6 Voorzieningen

Artikel 6.1 Ziektekostenverzekering

1. De werkgever heeft een collectief contract met een zorgverzekeraar. De collectiviteitskorting komt volledig ten gunste van de werknemer.
2. Premie-inning verloopt via het salaris van de medewerker, ook voor meeverzekerde gezinsleden.

Artikel 6.2 Doorbetaling en uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien de medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval zijn bedongen arbeid niet kan verrichten en derhalve arbeidsongeschikt is gelden voor hem de bepalingen van het B.W., van de Ziektewet, WAO (WIA per 1-1-2006) en Wet Verbetering Poortwachter, voor zover in deze CAO niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid dient de medewerker te handelen volgens de door de werkgever vastgestelde ziektevoorschriften. Deze worden bij indiensttreding uitgereikt en zijn vervolgens ter inzage beschikbaar.
3. Bij arbeidsongeschiktheid wordt het salaris gedurende maximaal 104 weken voor in totaal 170% doorbetaald.
4. Bij ziekte heeft de werknemer gedurende de eerste 52 weken recht op 100% van het laatst verdiende loon. Duurt de ziekte langer dan 52 weken, dan wordt gedurende de volgende 52 weken 70% van het laatst verdiende loon doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de in lid 4 genoemde percentages alleen toegepast op uren waarop vanwege arbeidsongeschiktheid niet wordt gewerkt. Gewerkte uren in aangepast dan wel in eigen werk worden, indien er sprake is van loonwaarde, voor 100% betaald. Uren waarbij geen sprake is van loonwaarde dan wel waarin op AT-basis wordt gewerkt, gelden als arbeidsongeschiktheidsuren.
5. De medewerker bouwt over de in lid 3 genoemde periode pensioen op over 100% van het salaris. Voorwaarde hierbij is, dat hij volledig meewerkt aan de afspraken die in het verzuimprotocol van Inclusief Groep zijn gemaakt.
6. Onder salaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het bruto salaris dat de medewerker ontvangt als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid.
7. De werkgever kan de doorbetaling beperken tot de in de wet bepaalde minimale doorbetalingsverplichtingen bij overtreding van de ziektevoorschriften.

Artikel 6.4 Herplaatsing bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid

1. De werkgever verplicht zich tot maximale inspanning om de vastgestelde verdien- c.q. arbeidscapaciteit van de in het kader van de WGA als gedeeltelijk arbeidsgeschikt (categorie <35% en 35-80% a.o.) aangemerkte medewerkers door middel van herplaatsing binnen de organisatie te benutten. Het salaris wordt aangepast aan de bij de nieuwe functie behorende salarisgroep.
2. Medewerkers met een a.o.-percentage van minder dan 35% wordt bij herplaatsing in een lager gekwalificeerde functie, dan wel bij herplaatsing in dezelfde functie maar dan in minder uren, gedurende de periode van 2 jaar vanaf plaatsing in deze functie, in 4 gelijke termijnen van een half jaar een suppletie verstrekt ter hoogte van resp. 100%, 75%, 50% en 25% van 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris.
3. Onder salaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het bruto salaris dat de medewerker ontvangt als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 6.5 WGA-gat verzekering

De werkgever biedt aan haar medewerkers een WGA-gat verzekering aan. Het is aan de werknemer om te beslissen of hij deze verzekering wil afsluiten. De kosten van deze verzekering worden betaald door de werknemer.

Artikel 6.5 a Excedent-uitkering

De WIA uitkering is gerelateerd aan een maximaal dagloon. Voor het afdekken van het bovenwettelijke risico is een excedent-dekking gesloten. Een aanvulling is van toepassing tot 70% van het inkomen voor de bovenwettelijke salarissen.

De eigen bijdrage van de werknemer voor het excedent AO-pensioen is vastgesteld op 1,25% van het salaris boven de WIA-loongrens.

Artikel 6.6 Pensioen

1. De werkgever kent een verplichte pensioenvoorziening. Werkgever heeft zich aangesloten bij het ABP.
2. Voor de inhoud en voorwaarden wordt verwezen naar bijlage 2.

Artikel 6.7 Overlijdensuitkering

1. Bij het overlijden van de medewerker zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, zoals bedoeld in BW artikel 7:674. Deze uitkering is gelijk aan het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen gedurende de maand van overlijden en de nog niet uitbetaalde IKB alsmede een uitkering ineens ter hoogte van 2 maal het maandsalaris.
2. De in lid 1 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. Voor de toepassing van lid 1 wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreeerde partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de wettige of natuurlijke minderjarige kinderen en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Artikel 6.8 Vakbondscontributie

De werkgever biedt de medewerker de mogelijkheid om vakbondscontributie, de fiets en bedrijfsfitness te betalen uit het bruto loon, teneinde de fiscale voordelen die hieraan verbonden zijn, te benutten. Een en ander zolang de fiscus hiervoor de mogelijkheid geeft.

Artikel 6.9 RVU

Tot uiterlijk 31 december 2025 kunnen tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over deelname aan een RVU-regeling. Deelname aan de RVU kan alleen wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Deelname stopt wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Hoofdstuk 7 Employability

Artikel 7.1 Beleidskader en uitgangspunten inzetbaarheid

1. Met employability voor de medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie en participatie wordt bedoeld dat de medewerker inzetbaar is op externe, reguliere arbeidsmarkt dan wel gericht is op het verkrijgen van een dienstbetrekking in het kader van de Wet sociale werkvoorziening, met loondispensatie of in het kader van de Participatiewet. De werkgever is verantwoordelijk voor het vergroten van zijn/haar kennis en

- ervaring en de medewerker werkt actief mee aan de eigen ontwikkeling. Daarnaast is de medewerker ervoor verantwoordelijk om zijn/haar loopbaanbehoefte, -wensen en -mogelijkheden zelf in kaart te brengen en de daarbij behorende acties te ondernemen. De werkgever kan besluiten dat wanneer de medewerker die werkzaam is in het kader van re-integratie en participatie een opleiding gaat volgen in het kader van Entree dan wel in het kader van BBL, dat de opleiding dan gevolgd wordt in eigen tijd dus zonder doorbetaling van loon. De werkgever deelt dit besluit schriftelijk mee.
2. De employability van de overige medewerkers is gericht op het tijdsvenster van 10 jaar. In deze tijd waarin de medewerker instroomt, zichzelf ontwikkelt, en naar een andere (externe of interne functie) doorstroomt, zal er sprake zijn van een ontwikkelingsgerichte beloning. Op die wijze wordt ontwikkeling, en dus employability, in een kader gezet van eindigheid van de inzet in de functie en beloning.
 3. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid. Werkgever en werknemer dragen er samen zorg voor dat de werknemer zich ontwikkelt. De werknemer maakt met de leidinggevende afspraken met betrekking tot scholing en het opdoen van werkervaring.
 4. Conform de met de OR overeengekomen regeling Opleidingsbeleid zal de werkgever faciliteiten voor opleidingen beschikbaar stellen aan de medewerker.

Artikel 7.2 Employabilityscan

1. De medewerker met 5 of meer dienstjaren, kan zich een keer in de 5 jaren, met een employabilityscan, oriënteren op zijn loopbaan, om inzicht te krijgen in de eigen inzetbaarheid. De werkgever draagt € 1000,- hieraan bij.
2. De benodigde tijd voor de scan is voor rekening van de medewerker.
3. Het in lid 1 genoemde bedrag kan ook besteed worden aan een opleiding die bijdraagt aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van de medewerker en die de kansen van hem op de arbeidsmarkt vergroten.

Artikel 7.3 Scholing en opleiding (behoudens het gestelde in artikel 7.1, lid 1)

1. De werkgever neemt de kosten in tijd en geld van de opleiding volledig voor zijn rekening als er sprake is van een door de werkgever verplicht gestelde opleiding, dan wel wanneer voor het vervullen van de functie het noodzakelijk is, om een opleiding te volgen;
2. De werkgever neemt de kosten in geld van de opleiding volledig voor zijn rekening als de opleiding het gevolg is van een afspraak over ontwikkeling tussen leidinggevende en medewerker waarbij het gaat om de uitoefening van taken die tot de functie (zullen gaan) behoren.
3. De werkgever neemt de kosten van een opleiding voor maximaal 75% voor zijn rekening als de opleiding het gevolg is van een afspraak die los van de functie-uitoefening alléén gericht is op persoonlijke ontwikkeling. Dit ter beoordeling van de leidinggevende. Voor zover de opleiding tijdens werktijd wordt gevolgd, wordt geen betaald verlof verleend, wel wordt de gelegenheid gegeven om hiervoor verlof op te nemen.
4. Indien een medewerker binnen 3 jaar na het afronden van zijn opleiding ontslag neemt, dan geldt een terugbetalingsverplichting voor de kosten van de opleiding, zoals genoemd onder leden 2 en 3:
 - In het eerste jaar : 75 %
 - In het tweede jaar : 50 %
 - In het derde jaar : 25 %
5. Indien een medewerker de opleiding of studie door eigen toedoen tussentijds beëindigt, dienen alle in het kader van de betreffende opleiding of studie ontvangen vergoedingen te worden terugbetaald. Eventuele boetes, claims van het opleidingsinstituut of andere financiële gevolgen als gevolg van de tussentijdse beëindiging, komen voor rekening van de medewerker.

De cao Inclusief Groep is overeengekomen op 8 juli 2025. De pensioenafspraken zijn eind 2025 gemaakt met de bonden en de overeenkomsten met het ABP zijn afgesloten op 6 februari 2026.

Voor akkoord:

Namens CNV overheid,
onderdeel van CNV Connectief,

Namens de Inclusief Groep NV,

Namens FNV overheid,

Bijlage 1 Salaristabellen

| schaal | Per 01-10-2024 | | Per 01-04-2025 2,00% | | Per 01-10-2025 1,85% | | Per 01-01-2026 € 35,- nominaal | | Per 01-07-2026 1,25% | | Per 01-01-2027 1,60% | |
|--------|----------------|--------|-------------------------|--------|-------------------------|--------|-----------------------------------|--------|-------------------------|--------|-------------------------|--------|
| | Min | Max | Min | Max | Min | Max | Min | Max | Min | Max | Min | Max |
| 1A | WML | WML | WML | WML | WML | WML | WML | WML | WML | WML | WML | WML |
| 1B | WML | 2.455 | WML | 2.504 | WML | 2.551 | WML | 2.586 | WML | 2.618 | WML | 2.660 |
| 2A | 2.209 | 2.672 | 2.253 | 2.726 | 2.295 | 2.776 | 2.330 | 2.811 | 2.359 | 2.846 | 2.397 | 2.892 |
| 2B | 2.267 | 2.860 | 2.312 | 2.917 | 2.355 | 2.971 | 2.390 | 3.006 | 2.420 | 3.043 | 2.459 | 3.092 |
| 3 | 2.326 | 3.034 | 2.372 | 3.094 | 2.416 | 3.151 | 2.451 | 3.186 | 2.482 | 3.226 | 2.522 | 3.278 |
| 4 | 2.375 | 3.149 | 2.422 | 3.212 | 2.467 | 3.272 | 2.502 | 3.307 | 2.534 | 3.348 | 2.574 | 3.402 |
| 5 | 2.435 | 3.353 | 2.484 | 3.420 | 2.530 | 3.484 | 2.565 | 3.519 | 2.597 | 3.563 | 2.638 | 3.620 |
| 6 | 2.466 | 3.609 | 2.516 | 3.681 | 2.562 | 3.749 | 2.597 | 3.784 | 2.630 | 3.831 | 2.672 | 3.893 |
| 7 | 2.745 | 3.930 | 2.800 | 4.008 | 2.852 | 4.082 | 2.887 | 4.117 | 2.923 | 4.169 | 2.969 | 4.236 |
| 8 | 3.113 | 4.418 | 3.175 | 4.506 | 3.234 | 4.589 | 3.269 | 4.624 | 3.310 | 4.682 | 3.363 | 4.757 |
| 9 | 3.434 | 4.954 | 3.502 | 5.053 | 3.567 | 5.146 | 3.602 | 5.181 | 3.647 | 5.246 | 3.706 | 5.330 |
| 10 | 3.689 | 5.480 | 3.763 | 5.589 | 3.832 | 5.693 | 3.867 | 5.728 | 3.916 | 5.799 | 3.978 | 5.892 |
| 11 | 4.381 | 6.273 | 4.469 | 6.399 | 4.551 | 6.517 | 4.586 | 6.552 | 4.644 | 6.634 | 4.718 | 6.740 |
| 12 | 5.227 | 7.099 | 5.331 | 7.241 | 5.430 | 7.375 | 5.465 | 7.410 | 5.533 | 7.503 | 5.622 | 7.623 |
| 13 | 5.812 | 7.680 | 5.928 | 7.833 | 6.038 | 7.978 | 6.073 | 8.013 | 6.149 | 8.114 | 6.247 | 8.243 |
| 14 | 6.162 | 8.419 | 6.285 | 8.587 | 6.401 | 8.746 | 6.436 | 8.781 | 6.517 | 8.891 | 6.621 | 9.033 |
| 15 | 6.612 | 9.219 | 6.744 | 9.403 | 6.869 | 9.577 | 6.904 | 9.612 | 6.990 | 9.732 | 7.102 | 9.888 |
| 16 | 7.065 | 10.103 | 7.206 | 10.305 | 7.339 | 10.495 | 7.374 | 10.530 | 7.466 | 10.662 | 7.586 | 10.833 |
| 17 | 7.797 | 11.075 | 7.953 | 11.296 | 8.100 | 11.505 | 8.135 | 11.540 | 8.237 | 11.684 | 8.368 | 11.871 |
| 18 | 8.623 | 12.143 | 8.795 | 12.386 | 8.958 | 12.615 | 8.993 | 12.650 | 9.105 | 12.808 | 9.251 | 13.013 |

per 1 januari 2026 bodemsalaris € 16,00 per uur (obv 36 uur per week)

per uur € 16,00

SV dagen 2026 261

Uren per dag 7,20 Dat is per maand € 2.505,60

Bijlage 1a Functieraster

| Funciegroep | ORBA-punten | Functies |
|-------------|-------------|----------|
| 15 | 340> | |
| 14 | 310-340 | |
| 13 | 280-310 | |
| 12 | 255-280 | |
| 11 | 230-255 | |
| 10 | 205-230 | |
| 9 | 185-205 | |
| 8 | 165-185 | |
| 7 | 145-165 | |
| 6 | 125-145 | |
| 5 | 105-125 | |
| 4 | 90-105 | |
| 3 | 75-95 | |
| 2b | 60-75 | |
| 2a | 45-60 | |
| 1b | 30-45 | |
| 1a | <30 | |

Bijlage 2

Hoofdpijnen Pensioenregeling geldend tot 1 januari 2026

In hoofdpijnen

- ouderdompensioen : voorwaardelijke geïndexeerde middelloonregeling;
- nabestaandenpensioen voor pensioendatum : 1.225% per dienstjaar opbouw;
- nabestaandenpensioen na pensioendatum : Indien de medewerker kiest voor nabestaanden pensioen bedraagt dit 70% van het opgebouwde ouderdompensioen. De medewerker kan ook kiezen voor een hoger ouderdompensioen;
- wezenpensioen : 20% van op te bouwen nabestaandenpensioen;
- ANW-hiaat dekking : vrijwillig collectief, premie voor rekening werknemer;
- WGA-gat verzekering : vrijwillig collectief, premie voor rekening werknemer;
- AO-excedent : 70% over het bruto jaarloon boven de Excedentdrempel
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Ouderdompensioen

De opbouw van het ouderdompensioen geschiedt op basis van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. De toezegging wordt gerealiseerd op basis van een gegarandeerde rente-toezegging. De franchise bedraagt € 20.637,- per 1 januari 2023; Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de hand van het indexcijfer voor CAO-lonen van de maand september van het voorafgaande jaar, inclusief bijzondere beloningen (totaal), zoals dit wordt vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek. De franchise zal echter nooit minder bedragen dan de wettelijke minimaal toegestane franchise als omschreven in artikel 18a, lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964. De pensioenaanspraak wordt berekend op basis van het pensioengevende salaris (12 maal het maandsalaris plus IKB verminderd met de franchise en vermenigvuldigd met een percentage van 1,75%). De pensioenrichtleeftijd bedraagt 68 jaar. Het maximaal pensioengevende salaris bedraagt met ingang van 1 januari 2024 €137.800,-. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast.

Indexering

Gelet op de relatieve hoge kosten voor het pensioen, vindt gedurende de looptijd van deze cao geen indexering plaats. Het onderstaande betreffende de indexering geldt daarom gedurende de looptijd van deze cao niet.

De indexering voor niet actieven betreft een voorwaardelijke indexering op basis van de gerealiseerde overrente. Over de indexering van de actieven zijn de volgende afspraken gemaakt:

- ❖ Er wordt door de Inclusief Groep een indexeringsvoorziening getroffen. De gelden in deze voorziening zijn uitsluitend bestemd voor indexering conform de afspraken zoals hieronder gemaakt.
- ❖ Inclusief Groep stelt voor het eerst in 2012 en daarna in de maand januari van ieder daaropvolgend jaar, 0,75% van de loonsom van het voorgaande jaar beschikbaar in een indexeringsvoorziening. Partijen hebben afgesproken dat in januari 2017 voor het jaar 2017, in januari 2018 voor het jaar 2018, in januari 2019 voor het jaar

2019, in januari 2020 voor het jaar 2020, in januari 2021 voor het jaar 2021, in januari 2022 voor het jaar 2022 en in januari 2023 voor het jaar 2023 **geen** indexeringsvoorziening beschikbaar wordt gesteld.

- ❖ Deze indexeringsvoorziening wordt verhoogd met een structurele bijdrage van de medewerker van 0,25% van de pensioengrondslag, voor het eerst in te houden per 1 juli 2012. Voor 2017, 2018, 2019, 2020 en 2021 is afgesproken dat in verband met de hogere kosten van het pensioencontract en de overige cao-afspraken, de hiervoor genoemde bijdrage van de werknemers in het jaar 2017, 2018, 2019 2020 en 2021 ten gunste komt van de Inclusief Groep.
- ❖ De indexering voor de actieven is gebaseerd op de loonontwikkeling van de Inclusief Groep en wordt gefinancierd uit de indexeringsvoorziening, zoals hierboven is omschreven, indien en voor zover de inhoud van deze voorziening dat toelaat.

Nabestaandenpensioen voor en na pensioendatum:

Voor medewerkers die een partner hebben, wordt een partnerpensioen meeverzekerd voor pensioendatum. Als partner worden aangemerkt:

- ❖ de echtgeno(o)t(e) van de werknemer, of
- ❖ de man of de vrouw met wie de (ex)werknemer een geregistreerd partnerschap, als bedoeld in het BW is aangegaan, of
- ❖ de man of vrouw met wie de werknemer:
 - staat ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (GBA) en
 - geen bloed- of aanverwantschap in de eerste graad bestaat en:
 - de werknemer en de man of vrouw zijn beiden noch gehuwd noch een geregistreerd partnerschap aangegaan, en
 - de werknemer heeft aangetoond dat er gedurende 6 maanden een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd of
 - er is sprake van een tussen beiden gesloten notarieel verleden samenlevingsovereenkomst

Er kan maximaal sprake zijn van één partner.

De hoogte van het te verzekeren partnerpensioen wordt als volgt berekend: diensttijd maal 1,225% (pensioengevend salaris -/- franchise), waarbij de diensttijd is gerekend vanaf de oorspronkelijke datum indiensttreding. Afgeleid van het nabestaandenpensioen wordt een wezenpensioen per kind verzekerd. Het wezenpensioen is 20% van het verzekerde nabestaandenpensioen. Eindleeftijd wezenpensioen 18 jaar of studierend tot 27 jaar.

Het partnerpensioen na pensioendatum wordt verzekerd voor zowel gehuwden als ongehuwden (dit laatste i.v.m. het wettelijke recht op uitruil). De rekenregels zijn gelijk aan die van het partnerpensioen voor pensioendatum.

Tijdelijk nabestaandenpensioen (ANW-gat)

Er wordt de mogelijkheid geboden om het ANW-gat op vrijwillige basis te verzekeren. De premie komt volledig voor rekening van de medewerker. Bij deze vorm wordt, ongeacht de leeftijd of de aanwezigheid van kinderen, direct een uitkering verstrekt ter hoogte van het verzekerde bedrag tot aan AOW-leeftijd van de partner dan wel tot eerder overlijden. De financiering vindt plaats tegen jaarlijkse en leeftijdsafhankelijke koopsomfinanciering.

Excedent-uitkering

Zoals reeds is vermeld kent de WIA een uitkering die gerelateerd is aan een maximaal dagloon. Voor het afdekken van het bovenwettelijke risico is een excedent-dekking gesloten. Een aanvulling is van toepassing tot 70% van het inkomen voor de bovenwettelijke salarissen.

Premieverdeling

De premies voor de pensioenregeling worden onder aftrek van de eigen bijdrage van de werknemer, betaald door de werkgever. De eigen bijdrage van de werknemer aan de pensioenregeling is vastgesteld op 4,75% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris -/- franchise). De eigen bijdrage van de werknemer voor het excedent AO-pensioen is vastgesteld op 1,25% van het salaris boven de WIA-loongrens.

Pensioenopbouw boven pensioengevend salaris van € 137.800,-- (peildatum 01-01-2024)

Vanaf 1 januari 2015 is pensioenopbouw boven het maximaal pensioengevend loon fiscaal niet meer gefaciliteerd. De vrijval van premie die hierdoor ontstaat komt ten gunste van de individuele werknemer door het bedrag wat hiermee gemoeid is maandelijks als bruto toelage op het salaris uit te keren. Over deze toelage wordt volgens de normale regels belasting ingehouden. Op verzoek van de werknemer kan partnerpensioen en wezenpensioen worden verzekerd voor het salarisdeel boven €137.800,--. De hiervoor verschuldigde premie wordt in mindering gebracht op het netto loon van de werknemer.

Bijlage 2 Pensioenovereenkomst Inclusief Groep geldend vanaf 1 januari 2026.

ABP

Werkgever heeft met de stichting Pensioenfonds ABP een overeenkomst gesloten inzake vrijwillige aansluiting bij het ABP

De bepalingen van de pensioenovereenkomst van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en koninkrijksrelaties (met uitzondering van artikel 4, lid 2, zie hieronder bij Premieverdeling), statuten, pensioenreglement en uitvoeringsreglement van ABP, alsmede de daarop gebaseerde uitvoeringsregels zijn van toepassing, zoals deze bepalingen op de datum van ingang van deze Overeenkomst of nadien komen te luiden.

Ter zake van de sectorale bepalingen in het pensioenreglement van ABP wordt de Instelling en haar personeel overeenkomstig de sector Gemeenten behandeld.

Premieverdeling

De premies voor de pensioenregeling worden onder aftrek van de eigen bijdrage van de werknemer, betaald door de werkgever. In afwijking van het gestelde in artikel 4, lid 2 van de Pensioenovereenkomst van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en koninkrijksrelaties wordt over het verhaal van de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen het volgende afgesproken: De eigen bijdrage van de werknemer aan de pensioenregeling is vastgesteld op 4,75% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris -/- franchise).

Pensioenopbouw boven pensioengevend salaris van € 137.800,-- (peildatum 01-01-2025)

Vanaf 1 januari 2015 is pensioenopbouw boven het maximaal pensioengevend loon fiscaal niet meer gefaciliteerd. De vrijval van premie die hierdoor ontstaat komt ten gunste van de individuele werknemer door het bedrag wat hiermee gemoeid is maandelijks als bruto toelage op het salaris uit te keren. Over deze toelage wordt volgens de normale regels belasting ingehouden.

Bijlage 3

Principeakkoord Cao Inclusief Groep 2025

Principeakkoord cao Inclusief Groep 2025

Inleiding

Inclusief Groep, CNV en FNV hebben op **8 juli 2025** een principeakkoord voor de cao Inclusief Groep gesloten.

Het akkoord wordt definitief na de ledenraadpleging van de afzonderlijke vakbonden en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Afgesproken is dat ernaar wordt gestreefd de ledenraadpleging af te ronden op **27 juli 2025 om 17.00 uur** zodat bij de betaling van de salarissen van augustus 2025 de verhoging van de salarissen met terugwerkende kracht uitgevoerd kan worden.

Het uitgangspunt is geweest om te kijken naar de uitkomsten van de onderhandelingen over de cao SGO.

Met dit akkoord geven sociale partners uiting aan de waardering voor de inzet van de medewerkers.

In het akkoord staan afspraken over:

1. Looptijd
2. Salarisstijging, minimumsalaris
3. Verhoging IKB
4. IKB doelen
5. Verlof
6. RVU
7. Wijziging Waadi
8. Thuiswerkvergoeding
9. Pensioen

1. Looptijd

De nieuwe cao Inclusief Groep loopt van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027 (24 maanden). Daarbij wordt opnieuw aangesloten bij de looptijd van de cao SGO.

2. Salarisstijging en minimumsalaris

A. Partijen spreken een structurele salarisstijging af van totaal 6,7% plus 35 euro nominaal:

- De reguliere salarisschalen worden verhoogd met:
- 1 april 2025 een loonstijging van 2%
- 1 oktober 2025 een loonstijging van 1,85%
- 1 januari 2026 het bodem uursalaris 16 euro exclusief schaal A (zie verderop)
- 1 januari 2026 35 euro nominaal in de salarisschalen
- 1 juli 2026 een loonstijging van 1,25%
- 1 januari 2027 een loonstijging van 1,6%

B. Minimumsalaris per 1 januari 2026

Medewerkers in de reguliere salarisschalen krijgen vanaf 1 januari 2026 een salaris van minimaal €16 per uur. Medewerkers die volgens de salaristabel een maandsalaris zouden ontvangen dat correspondeert met een uursalaris van minder dan €16,

krijgen in plaats daarvan een salaris dat correspondeert met een uursalaris van €16. De €16 per uur wordt niet geïndexeerd met de cao-contractloonstijgingen. De € 16 geldt niet voor schaal A. Periodieken die corresponderen met een uursalaris van minder dan € 16 worden geel weergegeven in de salaristabel

C. Schaal A (artikel 5.1B)

Schaal A is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon (WML). De periodieken lopen van 100% tot 120% van het WML. Schaal A wordt niet geïndexeerd met de cao salaristijgingen.

3. Verhoging IKB

Partijen hebben afgesproken het IKB-percentages binnen Inclusief Groep met ingang van 1 januari 2026, te verhogen naar 17,05%, in lijn met de cao SGO. Hiermee worden de interne verschillen in het IKB tussen ambtenaren en medewerkers die vallen onder de bedrijfscao terug gebracht. Zo wordt de uitlegbaarheid en gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden tussen ambtenaren en medewerkers vallend onder de bedrijfscao verbeterd. Daarbij werken we meer toe naar harmonisatie van de cao SGO en de cao Inclusief Groep.

4. IKB doelen

Aan het IKB worden als doelen toegevoegd in artikel 5.8 van de cao Inclusief Groep:

- Vakbondscontributie:

Met ingang van 2025 wordt de mogelijkheid van fiscale verrekening van de vakbondscontributie opgenomen als vast doel in het IKB.

- Aflossing studieschuld:

Met ingang van 1 januari 2026 wordt het aflossen van de DUO studieschuld t.g.v. de reguliere studiefinanciering opgenomen als doel. Dit doel geldt tot en met 31 december 2030 (5 jaar) en voor maximaal € 1.250 per medewerker per jaar. Totaal maximaal € 6.250 per medewerker. De DUO studieschuld kan fiscaal vriendelijk via het IKB worden afgelost. De medewerker moet daarvoor bewijsstukken bij de werkgever aanleveren. Partijen evalueren deze afspraak in 2030.

5. Verlof

Partijen hebben afgesproken dat vanaf 1 januari 2026 het aantal bovenwettelijke vakantiedagen met 1 dag wordt verhoogd (7,2 uur er bij). Bij Inclusief Groep bedraagt het bovenwettelijk verlof bij een arbeidsduur van 36 uur dan 43,6 uur. Bij een werkweek van 38 uur is dat dan 45,8 uur.

6. RVU

Partijen spreken af dat zodra de criteria voor een zwaar beroep zijn vastgesteld in de cao SGO en de cao voor de sociale werkvoorziening, partijen in overleg zullen treden of het nodig is artikel 6.9 van de cao Inclusief Groep te wijzigen of aan te vullen.

7. Wijziging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

Partijen spreken af dat wanneer de aanpassing van de Waadi definitief is, partijen in overleg treden om te bezien of als gevolg van deze wetwijziging, artikel 2.6 van de cao Inclusief Groep nog aanpassing behoeft.

8. Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding in artikel 5.19 van de cao Inclusief Groep wordt met ingang van 1 augustus 2025 van € 2,15 netto verhoogd naar € 2,40 netto. De datum is van 1 augustus 2025 is overeengekomen om te voorkomen dat er achteraf moet worden gecorrigeerd. De internetvergoeding blijft € 0,85 netto per dag voor iedere dag die de medewerker thuiswerkt. In artikel 5.19 wordt aangegeven dat wanneer de belastingvrije vergoeding wordt verhoogd, de thuiswerkvergoeding overeenkomstig wordt aangepast.

9. Pensioen

Inclusief Groep heeft in januari 2025 een verzoek tot vrijwillige aansluiting bij ABP per 1 januari 2026 ingediend. Medio mei 2025 heeft ABP hierop positief gereageerd. Dit betekent dat de huidige pensioenregeling bij Aegon per 31 december 2025 kan eindigen, mits hierover afspraken worden gemaakt en mits het ABP daartoe ook daadwerkelijk bereid is. Inclusief Groep laat zich in dit traject begeleiden door AAVN. De overstap naar ABP vraagt om zorgvuldige besluitvorming. Daarom brengt Inclusief Groep eerst de gevolgen voor medewerkers (obv de door ABP gehanteerde methodiek ‘modelmaatmensen’) en organisatie in beeld.

De komende periode voert Inclusief Groep daartoe de volgende stappen uit:

- een klantinventarisatie conform de Wet op het financieel toezicht (Wft);
- kwantitatieve analyses van de overstap naar ABP;
- scenariovergelijkingen tussen Aegon en ABP (mediaan, ongunstig, gunstig);
- inzicht in tijdelijke en structurele kosten voor medewerkers en werkgever.

Er zijn afspraken gemaakt over een gesprek tussen partijen eind augustus 2025 met als doel om samen heldere afspraken te maken over de nieuwe pensioenregeling en uitvoerder. Partijen streven er naar om met ingang van 1 januari 2026 de cao op het punt van pensioen (artikel 6.6 en bijlage 2) aan te passen. Om de overgang goed te laten verlopen streven partijen er naar om in het vierde kwartaal tot afspraken te komen, zodat implementatie per 1 januari 2026 mogelijk is. Partijen erkennen dat ze daarin ook afhankelijk zijn van het ABP, die *tijdig* akkoord zal moeten gaan met de vrijwillige aansluiting.

Overeengekomen te Nunspeet op 8 juli 2025

Namens de werkgever:

Namens de vakbonden: