

Arbeidsvoorwaardenregeling

van



Looptijd: 1 april 2025 tot en met 30 juni 2026



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de Arbeidsvoorwaardenregeling van Schlumberger

INHOUDSOPGAVE.....	2
Artikel 1.....	3
Begrippen.....	3
Artikel 2.....	6
Werkingsfeer.....	6
Artikel 3.....	6
Algemene verplichtingen van de werkgever.....	6
Artikel 4.....	7
Algemene verplichtingen van de vakorganisatie.....	7
Artikel 5.....	7
Algemene verplichtingen van de werknemer.....	7
Artikel 6.....	9
Werkgelegenheid, Sociaal beleid en Veiligheid.....	9
Artikel 7.....	10
Arbeidsvoorwaardenregeling en overlegstructuur.....	10
Artikel 8.....	11
Arbeidsvoorwaarden.....	11
Artikel 9.....	15
Beëindiging dienstverband.....	15
Artikel 10.....	16
Compensatiebeleid.....	16
Artikel 11.a.....	20
Verlof.....	20
Artikel 11.b.....	24
Vakantiegeld.....	24
Artikel 12.....	24
Arbeids(on)geschiktheid/loondoorbetaling.....	24
Artikel 13.....	25
Werknemersvoorzieningen.....	25
Artikel 14.....	27
Uitleg en geschillen.....	27
Artikel 15.....	28
Werkgeversbijdrage.....	28
Artikel 16.....	28
Tussentijdse wijzigingen.....	28
Artikel 17.....	28
Duur van de Arbeidsvoorwaardenregeling.....	28
Bijlage I Overlegprocedures en niveaus Arbeidsvoorwaarden en Bedrijfsregelingen per 1 juni 2004.....	29
Bijlage II Protocol Wet Verbetering Poortwachter.....	32
Bijlage III Bedragen uit artikel 11.a lid 1 Geldelijke vergoeding.....	34
Bijlage IV Functielijst.....	35
Bijlage V Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2017 2018.....	37
Bijlage VI Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2018 2019.....	38
Bijlage VII Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2019 2020.....	39
Bijlage IIX Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2020 2021.....	40
Bijlage IX Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2021 2022.....	41
Bijlage X Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2022 2023.....	42
Bijlage XI Tekst onderhandelingsresultaat tussen Schlumberger en FNV 2023 2024.....	44
Bijlage XII Tekst onderhandelingsresultaat tussen Schlumberger en FNV 2024 2025.....	46
Bijlage XIII Tekst onderhandelingsresultaat tussen Schlumberger en FNV 2025 2026.....	47

© 2025 - 2026 AWWN Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze arbeidsvoorwaardenregeling alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW te Den Haag.



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Tussen ondergetekenden:

Schlumberger Offshore Services Limited en Schlumberger Petroleum Services C.V.

elk als partij ter ene zijde en

FNV, gevestigd te Utrecht

als partij ter andere zijde,

is de navolgende Arbeidsvoorwaardenregeling gesloten.

Artikel 1

Begrippen

In deze Arbeidsvoorwaardenregeling wordt verstaan onder:

“Arbeidsvoorwaardenregeling”:

De Arbeidsvoorwaardenregeling van Schlumberger.

“Vakorganisatie”:

FNV statutair gevestigd te Utrecht .

“Werkgever Schlumberger”:

Schlumberger Offshore Services Limited en Schlumberger Petroleum Services C.V.: de onderneming (vennootschap, bedrijf) waarmee een werknemer een arbeidsovereenkomst sluit. Daar waar in deze Arbeidsvoorwaardenregeling wordt gesproken over Schlumberger worden bedoeld: Schlumberger Offshore Services Limited en Schlumberger Petroleum Services C.V.

“Werknemer”:

De werknemer, waarop de Arbeidsvoorwaardenregeling volgens artikel 2 van toepassing is en die in Nederland bij Schlumberger werkzaam is uit hoofde van een gesloten arbeidsovereenkomst en de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Daar waar in de tekst de aanduiding werknemer wordt gebruikt, kan hiervoor ook werkneemster worden gelezen.

Alleenstaand

Een alleenstaande of gehuwde / van tafel en bed gescheiden Werknemer wiens partner en gezin niet op hetzelfde adres wonen.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Partner

De huwelijkspartner van de werknemer, dan wel de relatiepartner met wie de niet gehuwde werknemer een geregistreerd partnerschap als bedoeld in artikel 1:80A van het Burgerlijk Wetboek heeft, dan wel de relatiepartner met wie de niet gehuwde werknemer samenwoont en, met het oogpunt duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, zoals blijkt uit een notarieel samenlevingscontract.

Minderjarige kinderen

Biologische-, pleeg- en/of geadopteerde kinderen die op hetzelfde adres wonen en jonger zijn dan 19 jaar.

Home Country Resident (voornamelijk werkzaam in Nederland)

Dienstverband van een Werknemer

- die werkzaam is in het land van herkomst
en
- die werk verricht waarbij volledige mobiliteit geen vereiste is

Werknemercategorieën

- Field personnel = operationeel personeel
- Field Support personnel = personeel dat voornamelijk op toegewezen locaties werkzaam is ter ondersteuning van het werk en het operationele personeel
- Support personnel = personeel dat uitsluitend op de toegewezen locatie werkzaam is

Ondernemingsraad

Werknemers die door het personeel zijn verkozen om hen te vertegenwoordigen en die werken conform de Wet op de Ondernemingsraden.

Toegewezen locatie

De stad en het land waar een Werknemer op het moment van indiensttreding werkzaam is.

Datum van indiensttreding

Datum zoals op het loonoverzicht van de Werknemer vermeld. Deze datum is bepalend voor de berekening van een eventuele ontslagvergoeding.

“Dienstrooster”:

Een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.

Jaarsalaris: is het salaris wat contractueel is vastgelegd in het contract voor een fulltime dienstverband. Het jaarsalaris is inclusief vakantiegeld.

Dagloon: bruto maandsalaris (excl. vakantietoeslag) gedeeld door het gemiddeld aantal werkdagen per maand, zoals deze gepubliceerd worden door het UWV. Het gemiddelde aantal dagen kunnen gevonden worden op de salarisstrook bij ‘tijdvakdagen SVW’.

Parttime loon wordt berekend door het percentage van de maximale uren per week te vermenigvuldigen met het jaarloon (*bv 24 uur p/wk = $24/38 \times \text{fulltime jaarloon}$*)



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

"Maandloon":

Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon (exclusief vakantiegeld).

Het uur en maandsalaris zijn van het Jaarsalaris afgeleid. Het maandloon bedraagt 1/12de van het jaarsalaris. Het uurloon 1/ 2080ste van het jaarsalaris (2080 is gebaseerd op een full time dienstverband).

Voorbeeld: fulltime bruto maandsalaris Euro 2.500,00. Gemiddelde aantal werkdagen 2013 is 21,67. Euro 2.500,00 gedeeld door 21,67 = Euro 115,36 per dag

"Standplaats"

Schlumberger is opgedeeld in geografische gebieden. Veld medewerkers zullen worden gevraagd te werken op operationele sites van de Geomarket waartoe het segment van desbetreffende werknemer behoort. De local manual blijft ook van toepassing gedurende tijdelijke opdrachten in het buitenland.

"Pensioengevend inkomen":

Het pensioengevend bruto jaarsalaris zoals vastgelegd in het op de werknemer van toepassing zijnde pensioenreglement.

"Personeelshandboek":

De in de onderneming vastgestelde, bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaarden, welke zijn neergelegd in het Personeelshandboek.

"Burgerlijk Wetboek (BW)":

In de tekst wordt soms verwezen naar artikelen uit boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Vandaar dat deze artikelnummers worden voorafgegaan door de aanduiding 7 (bijv. artikel 7: 652 lid 4 BW).

"Arbeidsvoorwaarden in geval van deeltijd (parttime) werk":

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst (of nadere afspraken) de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze Arbeidsvoorwaardenregeling naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Schlumberger erkent dat uitzendkrachten worden gebruikt voor de zogenaamde "piek-ziek" situaties. Concreet houdt dit in dat indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (meer dan 9 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een vast contract kan worden aangeboden.

Artikel 2

Werkings sfeer

Deze Arbeidsvoorwaardenregeling is van toepassing op Home Country Resident werknemers die in dienst zijn van werkgever en waarvan gezien de aard van de werkzaamheden de functie is opgenomen in de bijbehorende functielijst (zie bijlage IV). De Arbeidsvoorwaardenregeling is uitdrukkelijk niet van toepassing op degenen die binnen de onderneming gelegenheidswerk uitvoeren zoals vakantiewerkers, uitzendkrachten en stagiair(e)s. Hun arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in een aparte overeenkomst.

Per 1 juli 2004 is de werkings sfeer gemaximeerd tot en met grade 11 van de werkgever.

Van 1 juli 2023 t/m 1 april 2024 gold een uitzondering van artikel 10 salaris. Deels is dit artikel ook op het max fiscaal pensioengevendsalaris van grade 12 en hoger van toepassing.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Redelijkheid en billijkheid

De werkgever verplicht zich deze arbeidsvoorwaardenregeling te goeder trouw te zullen nakomen.

2. Wijziging in Arbeidsvoorwaardenregeling

De werkgever verplicht zich, generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in de volgens deze Arbeidsvoorwaardenregeling geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan omschreven in artikel 16 en 17.

3. Geheimhouding

De werkgever zal zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is. Hij zal daarbij de Wet Bescherming Persoonsgegevens (Stb.2002,148) in acht nemen. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4. Overleg

De werkgever zal de vakorganisatie minimaal één maal per jaar informeren over de algemene gang van zaken binnen Schlumberger. In geval van fusies en overnames zullen door de werkgever de SER-Fusiegedragsregels worden toegepast waarbij de sociale gevolgen voor de betreffende werknemers worden betrokken.

De werkgever verplicht zich, geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die strijdig zijn met hetgeen in deze Arbeidsvoorwaardenregeling is bepaald. De werkgever zal een exemplaar van deze Arbeidsvoorwaardenregeling, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de vakorganisatie

1. **Redelijkheid en billijkheid**
De vakorganisatie verplicht zich, deze Arbeidsvoorwaardenregeling naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. **Wijziging in Arbeidsvoorwaardenregeling**
De vakorganisatie verplicht zich, met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze Arbeidsvoorwaardenregeling door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze Arbeidsvoorwaardenregeling op een andere wijze dan omschreven in artikel 16 en 17.
3. **Ondertekening arbeidsovereenkomst**
De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze Arbeidsvoorwaardenregeling en het Personeelshandboek.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. **Identificatieplicht**
De werknemer is verplicht mee te werken aan de bepalingen die voortvloeien uit de Wet Identificatieplicht. Zo is de werkgever gehouden voor indiensttreding de door de werknemer verstrekte persoonsgegevens te controleren met behulp van het identiteitsbewijs en een kopie van dit bewijs op te nemen in de personeelsadministratie. Bij controle op het werk door bevoegde instanties, b.v. Belastingdienst en/of UWV, dient de werknemer desgevraagd het identiteitsbewijs te tonen. Een geldboete die wordt opgelegd indien het bewijs niet kan worden getoond, is voor rekening van de werknemer. De volgende identiteitsbewijzen zijn geldig: paspoort, toeristenkaart, gemeentelijke identiteitskaart. Het rijbewijs is alleen bij controle geldig.
2. **Nevenwerkzaamheden**
Het is de werknemer niet toegestaan enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, indien naar het oordeel van de werkgever, de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel voor zakelijke belangen van de werkgever. Alleen met schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer arbeid voor derden verrichten. In geval van onduidelijkheid zal de werknemer bij de werkgever navraag doen teneinde uit te vinden of een goede functie-invulling of zakelijke belangen geschaad (kunnen) worden. In het geval van toestemming of een verbod zal de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd bevestigen aan de werknemer.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

3. **Geheimhouding**

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis zijn gekomen. Hieronder worden mede begrepen aangelegenheden betreffende klanten of andere werknemers van de werkgever.

4. **Misbruik van positie**

Het is de werknemer in het kader van de functie niet toegestaan, direct of indirect, uitlatingen te doen en/of handelingen te verrichten die een inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van anderen. In ieder geval wordt hier bedoeld op (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld.

5. **Intellectuele Eigendom**

De werknemer zal, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, ervaringen en onderzoeken, die in verband staan (stonden) met zijn/haar werkzaamheden niet publiceren, tenzij na schriftelijke goedkeuring van de werkgever.

Aan de werkgever komen in binnen- en buitenland het auteursrecht en de eventuele andere rechten van intellectuele eigendom toe ten aanzien van alle werken, producten of andere voortbrengselen die de werknemer gedurende het dienstverband met de werkgever heeft vervaardigd, voor zover deze in verband staan (of stonden) met de uit het dienstverband van de werkgever voortvloeiende werkzaamheden.

Indien en voor zover de werknemer zich ter zake van de hierboven bedoelde werken, producten of andere voortbrengselen zou kunnen beroepen op de in artikel 25 lid 1 sub a, b en c van de Auteurswet 1912 vermelde persoonlijkheidsrechten, doet hij daarvan afstand ten gunste van de werkgever.

De werknemer is verplicht alle informatie ter zake van c.q. betrekking hebbende op het in (één van de) voorgaande leden bepaalde onverwijld aan de werkgever ter beschikking te stellen en voorts alles te doen wat voor de uitoefening door de werkgever van de aan haar toekomende rechten bevorderlijk kan zijn en alles na te laten wat deze uitoefening zou kunnen schaden.

6. **Medewerking vordering tot schadevergoeding**

In geval de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen zolang door het geven van de noodzakelijke inzage in medische gegevens aan daartoe bevoegde personen en/of instanties. Bij het verlenen van deze medewerking geldt als uitgangspunt dat aan de belangen van de werknemer noch in materiële noch in immateriële zin afbreuk wordt gedaan.

7. **Openbare Utlatingen**

Het is de werknemer niet toegestaan, direct of indirect, uitlatingen te doen en/of handelingen te verrichten die inbreuk maken op de goede naam en/of reputatie van de werkgever of de groep van bedrijven waar de werkgever deel van uitmaakt, dan wel bijzonderheden bekend te maken waarvan hij weet of had kunnen weten dat die bekendmaking de werkgever of de groep van bedrijven waar

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

de werkgever deel van uitmaakt, schade oplevert of op kan leveren. In geval van onenigheid en/of onduidelijkheid kunnen partijen hun geschil voorleggen aan de rechter.

8. Belangen van de onderneming

De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming overeengekomen geldende regels naleven.

9. Ondertekening arbeidsovereenkomst

De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing wordt verklaard.

10. Overtreding

Overtreding van de in dit artikel opgenomen bepalingen kan een dringende reden tot ontslag op staande voet zijn, als bedoeld in art. 7: 677 en art. 7: 678 BW.

Artikel 6

Werkgelegenheid, Sociaal beleid en Veiligheid

1. Om contacten mogelijk te maken tussen vakorganisatie en hun leden en tussen de leden onderling, zal de werkgever aan de vakorganisatie naar redelijkheid en billijkheid faciliteiten verlenen.

2. Deze faciliteiten, welke de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:

- het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van kadergroepen en van ledenvergaderingen van de vakorganisatie;
- het vrijaf geven aan kaderleden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisatie;
- beschikbaarstelling – als regel buiten werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakorganisatie over bedrijfsaangelegenheden;
- in voorkomende situaties en na overleg beschikbaarstelling van bedrijfsruimten binnen werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van kaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakorganisatie.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht wordt verleend aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie in de onderneming (zie artikel 6 lid 5), hiervan de vakorganisatie in kennis stellen.

4. Indien de werkgever overweegt:

- een fusie aan te gaan,
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten,
- de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,
- een eventuele verkoop of overname toe te doen plaatsvinden,

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken. In verband daarmee zal hij zo spoedig mogelijk de vakorganisatie inlichten en in overleg afspreken op welk tijdstip de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden geïnformeerd. Indien de te nemen maatregelen gevolgen voor de werknemers zullen hebben, zal de werkgever in overleg met de vakorganisatie een sociaal plan opstellen.

Ten aanzien van artikel 4 lid 2 en artikel 6 lid 3 en 4 geldt het zogenaamde vredesplichtartikel niet.

5. Bij het ontstaan van vacatures zullen de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een externe wervingsprocedure.
6. **Uitzendkrachten**
 - a. De werkgever maakt alleen gebruik van ingeleende arbeidskrachten van bij de ABU aangesloten uitzendbureaus.
 - b. De werkgever stelt uitsluitend uitzendkrachten te werk die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.
 - c. De werkgever is verplicht om zich er van te vergewissen dat het uitzendbureau de correcte arbeidsvoorwaarden toepast op de uitzendkracht.
 - d. De uitzendkracht die werkzaam is bij de werkgever wordt conform de arbeidsvoorwaarden van deze arbeidsvoorwaardenregeling beloond.
7. De werkgever zal alle maatregelen treffen welke nodig zijn voor de veiligheid, gezondheid en welzijn in het bedrijf. Ter bevordering van deze doelstelling zal de werkgever regelmatig met de ondernemingsraad overleggen.

Artikel 7

Arbeidsvoorwaardenregeling en overlegstructuur

Binnen Schlumberger worden 3 niveaus van overlegstructuur onderscheiden:

1. **Arbeidsvoorwaardenregeling -niveau**

De Arbeidsvoorwaardenregeling heeft een basiskarakter. In de Arbeidsvoorwaardenregeling zijn diverse, uniforme arbeidsvoorwaarden en regelingen vastgelegd, die gelden voor de werknemer van Schlumberger. Daarnaast zijn er uitgangspunten, randvoorwaarden, gemeenschappelijke punten en grenzen opgenomen van het arbeidsvoorwaardenbeleid van Schlumberger. Eén en ander in relatie tot het ondernemings- en Personeelsbeleid. In de Arbeidsvoorwaardenregeling is aangegeven waarover met de OR overleg plaats vindt en waarover met vakorganisatie overleg wordt gevoerd (zie bijlage I)
2. **Personeelshandboek**

In het Personeelshandboek worden de arbeidsvoorwaarden nader ingevuld. Het overleg op arbeidsvoorwaarden-niveau wordt gevoerd tussen de Bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en Ondernemingsraad. Het initiatief hiertoe kan door beide worden

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

genomen. Op dit overleg zijn ter zake van de arbeidsvoorwaarden (conform bijlage I) de bepalingen van art. 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) van toepassing (instemmingsrecht). Afspraken in het Personeelshandboek worden geacht onderdeel te zijn van deze Arbeidsvoorwaardenregeling en hebben derhalve voor de betrokken partijen dezelfde rechtskracht als artikelen in de Arbeidsvoorwaardenregeling.

3. **Individueel niveau**

In de individuele arbeidsovereenkomst worden de afspraken met de werknemer en de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen vastgelegd.

De verschillende niveaus van arbeidsvoorwaardenvorming en de onderlinge samenhang daarvan zijn nader uitgewerkt en toegelicht in bijlage I.

Artikel 8

Arbeidsvoorwaarden

1. **Certificaten en documentatie**

De volgende documentatie is vereist en dient vóór de eerste dag van het dienstverband aan het Bedrijf te worden verstrekt:

- Kopie van alle opleiding-, technische - en beroepsdiploma's en certificaten
- Ondertekend Schlumberger IT-beleid
- Ondertekend verzoek voor het aanmaken van een e-mail-account
- Ondertekende formulieren voor de Stichting Pensioenfonds Schlumberger
- Kopie van geldig identiteitsbewijs (en indien van toepassing bewijs van wettelijke verblijfplaats)
- Ondertekende loonbelastingverklaring

- Ondertekende arbeidsovereenkomst
- Indien van toepassing kopie van samenlevingscontract of geregistreerd partnerschap

Het is de verantwoording van de Werknemer om het Bedrijf formeel op de hoogte te houden van veranderingen in de gezinssituatie of overige veranderingen die invloed hebben op zijn uitkeringen of arbeidsvoorwaarden.

2. **Arbeidsovereenkomst**

Soort arbeidsovereenkomst

Een aanstelling gebeurt middels een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

- a. hetzij voor een bepaalde tijd (bijvoorbeeld voor een bepaalde periode, een min-max contract, een nul-urencontract, een seizoencontract, een bepaald project of een bepaalde omstandigheid);
- b. hetzij voor onbepaalde tijd.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Voor arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan (ondertekend) op of na 1 juli 2015 geldt, conform het per die datum gewijzigde art. 7:668a BW dat integraal van toepassing is, dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat op het moment dat:

- meer dan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar steeds binnen niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd; of
- arbeidsovereenkomsten elkaar binnen 3 maanden hebben opgevolgd in een periode van langer dan 2 jaar (24 maanden).

Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt een proeftijd van één kalendermaand voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, geldt een proeftijd van ten hoogste twee maanden.

In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere proeftijd worden overeengekomen.

Gedurende de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door beide partijen met onmiddellijke ingang of onverwijld worden opgezegd (zie ook artikel 9, Einde van de arbeidsovereenkomst).

In arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan voor ten hoogste zes maanden kan geen proeftijd worden overeengekomen.

3. Inhoud arbeidsovereenkomst

De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de aanstelling, alsmede een exemplaar van de Arbeidsvoorwaardenregeling en het Personeelshandboek van de werkgever, waarin de arbeidsvoorwaarden, bedrijfsregelingen en overige regelingen staan vermeld. De Arbeidsvoorwaardenregeling en het Personeelshandboek maken deel uit van de inhoud van de arbeidsovereenkomst.

In de arbeidsovereenkomst wordt ten minste vermeld:

- de naam van de werknemer en werkgever;
- of de werknemer voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangesteld;
- indien een werknemer voor bepaalde tijd in dienst treedt, wordt tevens de duur van het dienstverband vermeld;
- de duur van de proeftijd;
- geboortedatum & adres
- Functieclassificatie, categorie en status
- of de arbeidsvoorwaardenregeling op de werknemer van toepassing is;
- Startdatum
- Senioriteitsdatum
- Startsalaris
- Vakantietoelage
- Vakantiedagen
- Toegewezen locatie
- Verwijzing naar dit handboek
- Werknemer-categorie:

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

- Field
- Field Support
- Support

De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding en/of een beding inzake nevenwerkzaamheden opnemen.

De werknemer geeft door middel van een handtekening in de arbeidsovereenkomst te kennen, dat akkoord wordt gegaan met de inhoud van de arbeidsovereenkomst inclusief de Arbeidsvoorwaardenregeling en het Personeelshandboek

4. Medische keuring

Indien een baan een zeker risico of gevaar voor de werknemer of anderen inhoudt, kan de werkgever vragen om een medische keuring. De Werknemer dient periodiek opnieuw medisch te worden gekeurd conform de vereisten van het Bedrijf en de wet- en regelgeving. Dit geldt bijvoorbeeld voor werknemers die offshore werken.

Alle werknemers wordt de mogelijkheid geboden om zich vrijwillig iedere drie jaar medisch te laten keuren. De kosten van deze keuring komen voor rekening van het Bedrijf. Heeft de werknemer een werkgerelateerde gezondheidsprobleem en wenst hij een medische keuring voordat de periode van drie jaar is verstreken, dan is dit mogelijk na goedkeuring van de Afdeling Personeelszaken.

5. Arbeidstijden

Gewoonlijk wordt er (van maandag t/m vrijdag) veertig uur gewerkt. Vanwege de aard van ons bedrijf worden werknemers geacht buiten deze uren beschikbaar te zijn op door het management en de werknemers overeen te komen tijdstippen.

Voor het Field Support en Support Personnel gelden flexibele werktijden. Deze werknemers kunnen de duur en locatie van de dagelijkse arbeidstijden binnen bepaalde grenzen zelfstandig indelen, daarbij rekening houdend met de belangen van het Bedrijf. De flexibele werktijden leiden tot een evenwichtiger indeling van operationele werkpieken. Deze pieken moeten met name afnemen in periodes met een lagere werkdruk.

De flexibele werktijden zijn op de eerste plaats bedoeld om de pieken op te vangen en op de tweede plaats als tegemoetkoming aan persoonlijke schema's, en moeten worden overlegd met en goedgekeurd door de manager.

Raamwerk werktijden	maandag - vrijdag	07.00 -	20.00 uur
---------------------	-------------------	---------	-----------

Standaard werktijden	maandag - vrijdag	09.00 -	16.00 uur
----------------------	-------------------	---------	-----------

De lunchpauze bedraagt maximaal één uur.

6. Overuren

Alle werknemers dienen indien nodig bereid te zijn om van tijd tot tijd een redelijk aantal overuren te maken. Overuren worden omschreven als alle goedgekeurde uren die boven de normale uren zijn gewerkt. Deze overuren worden tot een minimum beperkt en zijn afhankelijk van de

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

beschikbaarheid van de werknemer. Het management dient alle gewerkte overuren formeel goed te keuren.

Training, seminars e.d. worden gezien als een mogelijkheid tot persoonlijke ontwikkeling. Het is dus niet mogelijk overuren te maken tijdens training, seminars e.d., noch worden de extra gemaakte uren op een andere manier gecompenseerd.

Werknemers in de werkplaats dienen een dagelijks overurenoverzicht bij te houden dat uiterlijk de volgende werkdag door de leidinggevende dient te worden goedgekeurd. Het management dient het opnemen van overuren goed te keuren.

Field Support en Support Personnel ontvangen een geldelijke vergoeding voor overuren (150 procent van het uurloon) of kunnen de uren opnemen (anderhalf uur voor elk overuur) tenzij er andere regels gelden (zie Handboek Personeelszaken). Dit geldt niet voor Werknemers met een salaris “inclusief overuren” en voor Werknemers in categorie 12 of hoger. Voorafgaand aan de implementatie dient dit te worden goedgekeurd door de Afdeling Personeelszaken.

Overuren kunnen uitsluitend worden gemaakt conform de Arbeidstijdenwet.

De feitelijk gemaakte overuren worden aan het eind van iedere maand berekend.

Field Personnel kan geen overuren maken volgens de ATB, maar als Field Personnel in het weekend of op een nationale feestdag moet werken, ontvangt hij daarvoor een geldelijke vergoeding naast zijn eventuele vergoedingen zoals beschreven in de bijlage van het betreffende segment. Dit houdt in dat Field Personnel in financieel opzicht gelijk wordt behandeld aan Field Support en Support Personnel dat in het weekend of nationale feestdag moet werken.

7. Overwerk parttimers

Het overwerkpercentage van parttimers is gelijk aan dat van fulltimers.

8. Compensatiedagen

De uren die op een offshore mijnbouwinstallatie worden doorgebracht, dienen volgens de ATW(Arbeidstijdenwet)/het ATB(Arbeidstijdbesluit) te worden gecompenseerd met een gelijk aantal uren rust. Iedere 24 uur op een offshore mijnbouwinstallatie dient te worden gecompenseerd met 24 uur ononderbroken rust elders.

Deze rust wordt beschouwd als compensatiedag. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt tussen week- en weekenddagen. Direct na iedere offshoreperiode van drie dagen dient ten minste één compensatiedag te worden opgenomen. De resterende compensatiedagen kunnen worden opgespaard en naar een later tijdstip worden meegenomen, afhankelijk van het werkschema van de lokale werkzaamheden, maar dienen in ieder geval binnen 26 weken te worden opgenomen. Een compensatiedag wordt omschreven als een periode van 24 uur zonder enige arbeidsverplichtingen.

Dit is een verkort uittreksel uit de wet. Kijk voor meer informatie in de ATW(Arbeidstijdenwet)/ATB(Arbeidstijdbesluit). Brochures over dit onderwerp zijn verkrijgbaar bij de Afdeling Personeelszaken. En op <http://www.hub.slb.com/display/index.do?id=id2454029>

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Indien een werknemer 's nachts op een onshore locatie overnacht (m.a.w. hij verlaat de locatie niet gedurende zijn rustperiode), dan geldt voor hem hetzelfde recht op compensatie als voor offshore werknemers.

Artikel 9

Beëindiging dienstverband

1. Opzegtermijn

Het Bedrijf volgt ten aanzien van opzegtermijnen art. 7:672 BW.

- Door werknemer
Het is Werknemer toegestaan aan het einde van de maand het dienstverband te beëindigen door middel van schriftelijke kennisgeving aan het Bedrijf met inachtneming van een opzegtermijn van één gehele kalendermaand.
- Door het bedrijf

Na de proeftijd hanteert het bedrijf bij iedere beëindiging van het dienstverband de volgende minimum opzegtermijn:

Voor Werknemers die op 1 januari 1999 ouder waren dan 45 jaar en op die datum in dienst waren, is er de keuze uit de wettelijke opzegtermijn onder het oude systeem (vóór januari 1999) of het nieuwe systeem (na 1 januari 1999), waarbij het systeem met de langste opzegtermijn van toepassing is.

Vóór 1 januari 1999: werknemers krijgen één week opzegtermijn voor ieder ononderbroken dienstjaar, met een maximum van dertien weken.

Daarnaast krijgen werknemers van 45 jaar en ouder een extra week opzegtermijn voor elk volledig dienstjaar na hun 45^e verjaardag, met een maximum van dertien weken.

Voor alle overige Werknemers (na 1 januari 1999) geldt:

- | | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------|
| - | < 5 jaar senioriteit | = één maand opzegtermijn |
| - | 5 jaar en < 10 jaar senioriteit | = twee maanden |
| - | >10 jaar en < 15 jaar senioriteit | = drie maanden |
| - | > 15 jaar senioriteit | = vier maanden |

Alle opzeggingen dienen schriftelijk plaats te vinden. Het bedrijf behoudt zich het recht voor om werknemers op staande voet zonder opzegtermijn te ontslaan in gevallen die een dergelijke maatregel rechtvaardigen (zie 'Disciplinaire procedure' in het Personeelshandboek).

2. Beëindiging op grond van Disciplinaire procedure

Zie het onderstaande onderdeel 'Disciplinaire procedure' in het Personeelshandboek.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

3. Getuigschrift

Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt iedere werknemer op verzoek een getuigschrift

Elk getuigschrift zal tenminste een juiste opgave bevatten omtrent:

- de duur van de dienstbetrekking
- de aard van de verrichte functie(s)

4. Laatste betaling

Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer:

- het salaris over de laatste maand, tot de datum van uitdiensttreding;
- pro rato vakantietoelage tot de datum van uitdiensttreding;
- uitbetaling van niet opgenomen vakantie-uren, voorzover deze niet zijn vervallen of verjaard, berekend tot de datum van uitdiensttreding; treedt men niet per de laatste werkdag van de maand uit dienst, dan wordt het aantal vakantie-uren voor die maand pro rato berekend en op halve of hele dagen naar boven afgerond; te veel opgenomen vakantie-uren worden op overeenkomstige wijze verrekend.

Indien de werkgever nog vorderingen heeft op de werknemer zal het totale bedrag, dat de werknemer zou ontvangen bij het einde van het dienstverband, worden gecompenseerd met hetgeen de werkgever nog te vorderen heeft. De eindafrekening zal plaatsvinden uiterlijk een maand na beëindiging van het dienstverband.

5. Inleveren van de Arbeidsvoorwaardenregeling en het Personeelshandboek

De werknemer dient bij uitdiensttreding de in zijn bezit zijnde exemplaren van de Arbeidsvoorwaardenregeling en Het Personeelshandboek bij de afdeling P&O in te leveren.

Artikel 10

Compensatiebeleid

1. Doelstellingen van het compensatiebeleid

Het bedrijf wil de best gekwalificeerde mensen voor de baan aantrekken en hen stimuleren hun loopbaan bij Schlumberger op te bouwen.

De principes van het compensatiebeleid zijn:

- Ondersteunen van en consequent zijn met de bedrijfsstrategie en -doelstellingen.
- Concurrenieren op de relevante arbeidsmarkten.
- Individuele bijdragen erkennen en effectief belonen – zowel prestaties op de korte termijn als mogelijkheden op de lange termijn.

Onderdelen van het compensatiebeleid

Het compensatiebeleid van Schlumberger biedt een evenwichtig en concurrerend pakket van financiële vergoedingen, secundaire arbeidsvoorwaarden en uitgestelde uitkeringen.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

2. Basisloon

Elke functiecategorie heeft een bijbehorende salarisschaal. Werknemers worden in een functiecategorie ingedeeld aan de hand van het verantwoordelijkheids- en/of vaardigheidsniveau. Het basisloon van de Werknemer weerspiegelt gewoonlijk de prestaties, kwalificaties en werkervaring. Voor bepaalde technische functies die het gestructureerde trainingsprogramma volgen, is het basisloon per categorie vastgesteld.

3. Salaris

Het salaris wordt betaalbaar gesteld op een door de werknemer aan te geven bankrekening. Van de bruto-netto berekening ontvangt de werknemer maandelijks een overzicht.

Het individuele salaris wordt door de werkgever per werknemer vastgesteld.

Salaris

Werknemers vallend onder de AVR (Home Country Resident, Home Country Commuter en Home Country Mobile, functieschaal G11 en lager onder SPSCV en SOSL) ontvangen per 1 juli 2025 een structurele verhoging van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag (uitgaande van een voltijdsdienstverband) als volgt:

- Bij een jaarsalaris lager dan € 55.000: 3,2%.
- Bij een jaarsalaris gelijk aan of hoger dan € 55.000: 2,8%.

Salarisverhoging per 1 januari 2026

De salarisverhoging per 1 januari 2026 bedraagt 1,5% (alleen over het basissalaris) voor diegenen die onder SOSL & SPSCV incl. G12+ lager dan het maximum pensioengevende salaris vallen en voor degenen vallend onder SOGT G11 & lager.

We zullen individuele salarisherzieningen uitvoeren voor de SOGT G12+ (legacy MI) populatie en voor de SINL (legacy Cameron) populatie.

Werknemers in functieschaal G12 en hoger (Grade 12+)

Voor werknemers Home Country Resident, Home Country Commuter en Home Country Mobile in functieschaal G12 en hoger onder SPSCV en SOSL, wier jaarsalaris in 2025 lager ligt dan het maximum pensioengevend salaris, geldt dat zij voor het kalenderjaar 2025 een keuze hebben tussen voortzetting van de bestaande beloningssystematiek Performance Reward (PR) en Market Salary Adjustment (MSA); of

- een structurele salarisverhoging van 2,8% per 1 juli 2025.

HR zal de betreffende werknemers rechtstreeks benaderen. Deze werknemers dienen uiterlijk 31 oktober 2025 schriftelijk aan HR kenbaar te maken voor welke optie zij kiezen.

SOGT

Werknemers met een Home Country Resident, Home Country Commuter & Home Country Mobile contract in G11 & lager onder PSD Direct (inclusief Trainees), TLM, Planning & Supply Chain en General Support & Administration onder SOGT voor dit T&C jaar, hebben voor het kalenderjaar 2025 de keuze tussen voortzetting van de beloningssystematiek Performance Reward (PR) en Market Salary Adjustment (MSA), of het onderstaand voorstel:

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

- Werknemers met een jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag, op basis van een voltijdsdienstverband, van minder dan € 55.000 ontvangen per 1 juli 2025 een structurele salarisverhoging van 3,2%.
- Werknemers met een jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag, op basis van een voltijdsdienstverband, van € 55.000 of meer ontvangen per 1 juli 2025 een structurele salarisverhoging van 2,8%.

HR informeert de betrokken werknemers rechtstreeks. Werknemers dienen uiterlijk 31 oktober 2025 hun keuze schriftelijk kenbaar te maken.

4. Toeslagen

a. Toeslag voor standby-dienst

1. Indien de werkgever dit noodzakelijk acht, kan hij de werknemer indelen in het rooster van standby-diensten. De werknemer dient buiten zijn normale werktijden bereikbaar te zijn en te verblijven in een straal van maximaal 60 minuten reistijd naar de werkplek (place of assignment).
2. De werknemer is tijdens een standby-dienst verantwoordelijk voor de continuïteit van de uit te voeren werkzaamheden. Hij bereidt hiertoe transporten voor, is het aanspreekpunt ten aanzien van alle voorkomende zaken en geeft in dit verband advies en instructies. In geval van ernstige calamiteiten stelt de dienstdoende werknemer direct zijn leidinggevende op de hoogte.
3. Tijdens standby-diensten zijn de regels omtrent alcohol als bedoeld in het personeelshandboek van toepassing.
4. standby-dienst begint op
 - maandag tot en met vrijdag om 16.30 uur
 - zaterdag en zondag om 8.00 uuren eindigt de volgende dag om 8.00 uur.
De werknemer wordt gewoonlijk ingeroosterd van vrijdag 16.30 uur tot de volgende vrijdag 16.30 uur. In geval van ziekte of andere belemmeringen die het niet mogelijk maken standby te zijn, wordt in overleg met de werkgever voor vervanging gezorgd.
5. Voor een standby-dienst ontvangt de werknemer een vergoeding. Deze vergoeding is bruto en bedraagt per dag voor de dienst die begint op
 - maandag tot en met vrijdag: 13,00 euro;
 - zaterdag en zondag: 45,00 euro.

b. Toeslag voor bereikbaarheidsdienst

1. Indien de werkgever dit noodzakelijk acht, kan hij de werknemer indelen in het rooster van bereikbaarheidsdiensten. De werknemer dient buiten zijn normale werktijden telefonisch bereikbaar te zijn.
2. De werknemer is tijdens een bereikbaarheidsdienst verantwoordelijk voor het telefonisch beantwoorden van vragen en het telefonisch oplossen van eventuele problemen.
3. Een bereikbaarheidsdienst begint op
 - maandag tot en met vrijdag om 16.30 uur
 - zaterdag en zondag om 8.00 uuren eindigt de volgende dag om 8.00 uur.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

De werknemer wordt gewoonlijk ingeroosterd van vrijdag 16.30 uur tot de volgende vrijdag 16.30 uur. In geval van ziekte of andere belemmeringen die het niet mogelijk maken bereikbaar te zijn, wordt in overleg met de werkgever voor vervanging gezorgd.

4. Voor een bereikbaarheidsdienst ontvangt de werknemer een vergoeding. Deze vergoeding is bruto en bedraagt 35,00 (= 5,00 per day) euro per week.
- c. Toeslag voor tijdelijke opdrachten in het buitenland
 - a. De werknemer kan verzocht worden buiten Nederland te werken. De werknemer heeft het recht dit te weigeren indien hij daarvoor een gegronde reden aan zijn leidinggevende kan opgeven.
 - b. Indien de werknemer niet op dezelfde dag terugkeert naar Nederland ontvangt de werknemer voor werkzaamheden buiten Nederland een vergoeding. Deze vergoeding is bruto en bedraagt:
 - 60 euro per dag voor de eerste tot en met de veertiende dag
 - 89 euro per dag voor de vijftiende en volgende dagen van het verblijf in het buitenland.
 - c. Het werken buiten Nederland of de toeslag voor tijdelijke opdrachten in het buitenland heeft geen invloed op de hoogte van de toeslag voor veldwerkzaamheden (als bedoeld in lid 4 tot en met 7) of voor het aantal rustdagen waar de werknemer recht op heeft.

Per 1 augustus 2016 worden de bedragen gehanteerd zoals deze per 1 augustus 2008 golden.

- d. Alle in dit lid genoemde bedragen worden geïndexeerd conform de loonsverhoging die in de arbeidsvoorwaardenregeling wordt afgesproken.

Artikel 11.a

Verlof

1. Nationale feestdagen

Het bedrijf houdt de door de Nederlandse overheid uitgeroepen nationale feestdagen aan.

Nationale feestdagen: Nieuwjaar
Eerste Paasdag
Tweede Paasdag
De dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd*
Hemelvaartsdag*
Eerste Pinksterdag
Tweede Pinksterdag
Eerste Kerstdag
Tweede Kerstdag
Bevrijdingsdag (iedere vijf jaar)

Traditionele vrije dag: Goede Vrijdag (1 dag)

Indien Field Support of Support Personnel op een nationale feestdag moet werken, dan worden de gewerkte uren als overuren beschouwd en als zodanig behandeld tenzij andere regels gelden.

Indien Field Personnel op een nationale feestdag moet werken, dan ontvangt hij hiervoor een geldelijke vergoeding, zoals beschreven in bijlage 3. Hierdoor wordt het Field Personnel in financieel opzicht dus gelijk behandeld aan Field Support en Support Personnel dat in het weekend moeten werken.

Indien een werknemer op een traditionele vrije dag moet werken, dan ontvangt hij voor deze dag geen extra vergoeding.

2. Buitengewoon verlof

In de volgende gevallen wordt bijzonder verlof verleend met behoud van het volledige basisloon als bedoeld in de Arbeidsvoorwaardenregeling:

- 5 dagen bij overlijden van partner als bedoeld in de Arbeidsvoorwaardenregeling, kind of ouder van de werknemer;
- 2 dagen bij overlijden van grootouder, zus of broer van de werknemer of de partner van de werknemer, ouder van de partner van de werknemer;
- 0,5 dag bij ondertrouw van de werknemer;
- 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
- 1 dag bij 25- en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer voor zover de viering op een werkdag plaatsvindt;
- 1 dag bij huwelijk of bij 25- en 50-jarig huwelijksfeest van een familielid in de eerste lijn van de werknemer of van de partner van de werknemer voor zover de viering op een werkdag plaatsvindt;
- Eenmaal het aantal arbeidsuren per week bij de geboorte van een kind van de mannelijke werknemer; het wettelijk kraamverlof voor vaders is hierin begrepen;
Per 1 april 2021 geldt het volgende: nadat de werknemer het geboorteverlof (als bedoeld in artikel 4:2 Wet arbeid en zorg) heeft opgenomen, heeft hij/zij gedurende een tijdvak van zes

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week. Schlumberger zal de wettelijke uitkering (artikel 4:2b derde lid Wet arbeid en zorg) aanvullen tot 100% van het salaris waarbij de opname van het aanvullend geboorteverlof op dezelfde wijze wordt geregeld zoals gebruikelijk bij andere verlofdagen.

Echter, als werknemers in de periode van 1 oktober 2020 tot 1 april 2021 al daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof voor partners vult Schlumberger de wettelijke uitkering (artikel 4:2b derde lid Wet arbeid en zorg) alsnog aan tot 100% van het salaris.

- 1 dag bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever binnen een straal van 20 kilometer;
- 2 dagen bij verhuizing op verzoek van de werkgever buiten een straal van 20 kilometer;
- 1 dag bij verhuizing op initiatief van de werknemer.

De werknemer dient het verlof indien mogelijk tijdig en onder overlegging van bewijsstukken aan te vragen.

3. Vakantie

Jaarlijkse vakantiedagen

- | | | |
|--|---|----------|
| • 0 – 9 jaar senioriteit | = | 25 dagen |
| • 10 – 19 jaar senioriteit of ouder dan 42 | = | 27 dagen |
| • meer dan 20 jaar senioriteit of ouder dan 52 | = | 29 dagen |

Het is werknemer niet toegestaan in de proeftijd vakantie op te nemen.

De werknemer kan een verzoek indienen voor de verkoop van zijn vakantiedagen. Volgens het Burgerlijk Wetboek (BW) kunnen alleen de dagen boven het wettelijke minimum aantal worden verkocht tijdens het dienstverband. Het wettelijke minimum aantal is vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week (dus fulltime = $4 \times 5 = 20$ dagen). Verkoop van dagen dient met het management te worden overeengekomen en hangt af van de verwachte bedrijfsactiviteiten.

Planning

Er worden jaarlijks vakantieroosters opgesteld om een soepele en ononderbroken veldservice te garanderen. Alle opgenomen vakanties dienen vooraf door de leidinggevende van de Werknemer te worden goedgekeurd. Werknemers met schoolgaande kinderen krijgen als eerste de mogelijkheid om in het hoogseizoen te boeken. Het bedrijf wil waar mogelijk tegemoet komen aan vakantieaanvragen van werknemers om te zorgen dat zij hun volledige aantal dagen kunnen opnemen. In het geval dat er sprake is van een onoverkomelijk verschil van mening, beslist de werkgever. Vakantiedagen kunnen in principe alleen in hele of halve dagen worden opgenomen. Bij opname van vakantiedagen worden altijd de dagen afgeboekt die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Dagen meenemen

De werknemer dient de vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden opgebouwd. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel als mogelijk in de gelegenheid stellen. Niet opgenomen vakantiedagen kunnen worden verschoven naar het volgende jaar rekening houdende met wettelijke bepalingen.

Het wettelijk minimum dat een werknemer in een kalenderjaar opbouwt vervalt op 1 juli van het daaropvolgende kalenderjaar, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om deze dagen op te nemen. De bovenwettelijke dagen, en het saldo dat de werknemer vóór 1 januari 2012 heeft opgebouwd, houden een verjaringstermijn van vijf jaar na het jaar van opbouw.

Voor elk vakantiejaar bestaat de mogelijkheid, dat de directie vóór 1 januari van ieder jaar en na overleg met de ondernemingsraad voor gehele personeel maximaal 3 collectief op te nemen vakantiedagen vaststelt.

Het "oversparen" van vakantiedagen moet zoveel mogelijk worden beperkt tot 10 dagen per jaar. Per jaar dienen (bij volledige vakantierechten) derhalve minstens 3 weken vakantie, waarvan 2 aaneengesloten, opgenomen te worden. Is men in het desbetreffende kalenderjaar minder dan 12 maanden in dienst, dan worden bovengenoemde perioden in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld. De overige dagen kunnen in bijzondere gevallen, in overleg en met toestemming van de manager, worden verschoven naar het volgende jaar.

Zowel bij volledige als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer de wettelijke en de bovenwettelijke vakantiedagen volledig op. Vanwege de volledige opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid worden ook vakantiedagen afgeboekt als de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid met vakantie gaat.

4. Ouderschapsverlof

De werkgever past de wettelijke regeling omtrent ouderschapsverlof toe.

Iedere werknemer heeft per kind recht op onbetaald ouderschapsverlof totdat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. Het recht op ouderschapsverlof bedraagt maximaal 26 maal de contractuele wekelijkse arbeidsduur van de werknemer.

In de regel wordt ouderschapsverlof voor de helft van de wekelijks gewerkte uren gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden. Een andere spreiding van het verlof kan op verzoek van de werknemer door de werkgever worden toegestaan indien er voor de werkgever geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich hiertegen verzetten.

De Werknemer dient zijn voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste twee maanden voor aanvang schriftelijk aan te geven met daarbij de gewenste periode, het aantal uren per week en de spreiding van de uren. In geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan de werkgever in overleg met de werknemer tot uiterlijk vier weken voor ingang van het verlof wijzigingen hierop aanbrengen.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

5. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- a. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- b. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling op basis van een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige. Het verlof gaat uiterlijk vier weken voor de vermoedelijke datum van bevalling in. De vrouwelijke werknemer meldt uiterlijk drie weken voorafgaand aan de werkgever met ingang van welke dag zij haar zwangerschapsverlof opneemt.
- c. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met
 - het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling minder dan zes weken heeft bedragen *of*,
 - *indien de werkelijke datum van bevalling eerder is dan de vermoedelijke datum van bevalling*, het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot de werkelijke datum van bevalling minder dan zes weken heeft bedragen.

De vrouwelijke werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die zij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

6. Wet WIEG: Aanvullend geboorteverlof voor partners

Per 1 april 2021 geldt het volgende: nadat de werknemer het geboorteverlof (als bedoeld in artikel 4:2 Wet arbeid en zorg) heeft opgenomen, heeft hij/zij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week. Schlumberger zal de wettelijke uitkering (artikel 4:2b derde lid Wet arbeid en zorg) aanvullen tot 100% van het salaris waarbij de opname van het aanvullend geboorteverlof op dezelfde wijze wordt geregeld zoals gebruikelijk bij andere verlofdagen.

6. Kort verlof

De werkgever kan de werknemer kort verlof verlenen voor maximaal één kalendermaand. De werkgever weegt bij het verlenen van het verlof de belangen van werkgever en werknemer af. Het kort verlof is onbetaald. Het kort verlof heeft geen gevolgen voor de anciënniteit van de werknemer. De werknemer blijft, voor zover van toepassing, tijdens het verlof verzekerd onder de levensverzekering en arbeidsongeschiktheidsverzekering.

7. Loopbaanonderbreking

Indien hiervoor gerechtvaardigde gronden bestaan, kan in uitzonderlijke gevallen onbetaald verlof voor langere tijd worden verleend (loopbaanonderbreking). Na afloop van deze periode, die maximaal twaalf maanden kan bedragen, kan de werknemer zijn dienstverband voortzetten mits er binnen de onderneming van de werkgever vacature is.

Gedurende de periode van loopbaanonderbreking worden de verzekeringen en ziektekostendekking via de werkgever stopgezet als ware het dienstverband beëindigd.

Eventuele uitgestelde uitkeringen (bijv. pensioen, vakantiegeld) blijven staan op naam van de werknemer en worden uitsluitend uitgekeerd bij beëindiging van het dienstverband door de werknemer.

Artikel 11.b

Vakantiegeld

Het tarief gedurende de jaarlijkse vakantie is het basistarief. Het jaarlijkse vakantiegeld wordt gedurende het jaar opgebouwd vanaf de datum van indiensttreding bij Schlumberger. Bij een dienstverband van minder dan 12 maanden op het tijdstip van betaling, vindt een pro rata betaling plaats op basis van het werkelijke dienstverband in het desbetreffende berekeningstijdvak. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgen, met in achtneming van het bovenstaande, het vakantiegeld uitgekeerd in mei van dat jaar over de gewerkte maanden van dat jaar t.m. mei. In december of wanneer het dienstverband eerder eindigt, wordt het vakantiegeld over de resterende maanden uitbetaald; Eenmaal per jaar in mei wordt acht procent van het jaarlijkse basisloon uitgekeerd als vakantiegeld. Wijzigingen in salaris of part time percentages worden in principe in maand van de wijziging met het vakantiegeld verrekend.

Artikel 12

Arbeids(on)geschiktheid/loondoorbetaling

Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid dient door de werknemer vóór aanvang van de normale werktijd waarop de werknemer afwezig is aan zijn direct leidinggevende te worden gemeld. De werknemer informeert zijn leidinggevende over de verwachte datum van terugkeer. De leidinggevende stelt de Afdeling Personeelszaken op de hoogte. Bij indiensttreding ontvangt iedere werknemer een exemplaar van het ziektebeleid.

Bewerkstelligen dat zieke werknemers zo goed en voorspoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek, is in het belang van zowel de betrokken werknemer als Schlumberger. De regels rondom re-integratie en ziekteverzuimbegeleiding zoals neergelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, geven een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces. Verlenging van loondoorbetaling naar twee jaar betekent dat de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter stelt, ook voor het tweede ziektejaar gelden. Er is een generieke aanvulling op het ziekgeld afgesproken op voorwaarde dat werknemers zich houden aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van re-integratie, waaronder de Wet Verbetering Poortwachter.

Gedurende de twee eerste ziektejaren vindt een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling plaats als volgt:

- in de periode van week 1 tot en met week 52 tot 100%
- In de periode van week 53 tot en met week 104 tot 70%
van het loon inclusief een gemiddelde on/offshorebonus of -vergoeding gebaseerd op het gemiddelde van de on/offshorebonussen of -vergoedingen van de werknemer in de drie maanden voorafgaande aan de ziekte

De werknemer die aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan heeft in de periode van week 53 tot en met week 104 recht op een aanvulling tot 100% van het loon inclusief een gemiddelde on/offshorebonus of -vergoeding gebaseerd op het gemiddelde van de on/offshorebonussen of -vergoedingen van de werknemer in de drie maanden voorafgaande aan de ziekte.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

Ingeval van daarop volgende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gelden de wettelijke maatregelen. Werkgever heeft een collectieve WGA-gat verzekering en een collectieve excedent verzekering afgesloten voor alle werknemers, waar alle medewerkers op vrijwillige basis aan kunnen deelnemen en vrijwillig de premie daarvoor betalen.

De pensioenopbouw zal gedurende de eerste 2 ziektejaren worden voortgezet, alsof een werknemer 100% aan het werk is.

Weigering/intrekking aanvulling/loondoorbetaling

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:

- geweigerd heeft gebruik te maken van voorhanden zijnde voorzieningen als veiligheidsmiddelen, dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid heeft overtreden;
- misbruik maakt van deze voorzieningen;
- door opzet of grove schuld arbeidsongeschikt is geworden;
- arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een aandoening waarover hij bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever onvolledige of onjuiste inlichtingen heeft gegeven;
- geen wettelijke uitkering ontvangt vanwege weigering door het UWV;
- in geval van ziekte weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV.

Artikel 13

Werknemersvoorzieningen

1. Pensioen

Binnen Schlumberger geldt een pensioenregeling waaraan de werknemer op basis van de voorwaarden van de desbetreffende pensioenregeling deelneemt. 78% van de premie wordt door de werkgever betaald, 22% door de werknemer. Uiterlijk op het moment van indiensttreding ontvangt iedere werknemer een brochure over de pensioenregeling en de bijbehorende registratieformulieren.

Wijzigingen in de pensioenregeling, o.a. betrekking hebbend op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever eerst in overleg met de vakvereniging worden vastgesteld.

2. Zorgverzekering

Iedere werknemer kan deelnemen aan de collectieve zorgverzekering die de werkgever heeft afgesloten. Vanaf 1 januari 2021 wordt een vast bedrag van €90 per maand vergoed, ongeacht waar de medewerker verzekerd is. Het minimum van deze bijdrage zal in ieder geval 70% van de zgn.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

“beter-af”-polis zijn. Voor de premies ten behoeve van gezinsleden ontvangt de werknemer geen vergoeding.

Genoemde vergoedingen zijn bruto.

3. Collectieve ongevallenverzekering

Werknemers zijn verzekerd voor ongevallen vanaf de eerste dag van hun dienstverband bij werkgever tot de dag waarop het dienstverband eindigt. De kosten van de verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever. Gegevens over verzekering en uitkeringen zijn verkrijgbaar bij de Afdeling Personeelszaken en zijn te vinden op <http://www.hub.slb.com/display/index.do?id=id2454029>

Onder de voorwaarden genoemd in bij de verzekering behorende polis worden de volgende bedragen uitgekeerd:

Bij overlijden: uitkering ineens van 2 x jaarsalaris

Bij volledige arbeidsongeschiktheid: uitkering ineens maximaal 3 x jaarsalaris

Onder het jaarsalaris wordt in deze bepaling verstaan: het basisloon en de toeslagen als bedoeld in artikel 5 over de voorgaande twaalf maanden.

4. Reisverzekering

Iedere werknemer die zakelijke reizen maakt voor de werkgever, is verzekerd tegen zogenaamde SOS (Global Emergency Coverage) bij AXA Corporate Solutions.

Gegevens over deze verzekering en uitkeringen zijn verkrijgbaar op <http://hub.slb.com/functions/HSE/TopicHubs/HealthHub.aspx>

Deze reisverzekering dekt alleen medische- en repatriëringskosten gedurende dienstreizen, geen diefstal en andere kosten.

5. RVU / Bedrijfs-aow

Medewerkers met geboortejaren tussen 1954 en 1961 kunnen gedurende 5 jaar (dus tussen 2021 t/m 2025) gebruik maken van de zgn. bedrijfs-aow. Samengevat: op basis van geen recht/geen plicht kan een medewerker (met wederzijdse instemming tussen werkgever en werknemer) gebruik maken van de mogelijkheid om maximaal 3 jaar eerder uit dienst te gaan waarbij Schlumberger de geïndexeerde AOW betaalt.

Voorwaarde is wel dat iedere aanvraag individueel wordt beoordeeld.

Artikel 14

Uitleg en geschillen

1. **Algemeen**
De uitleg van deze Arbeidsvoorwaardenregeling berust bij partijen.
2. **Overleg tussen partijen**
Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze Arbeidsvoorwaardenregeling, zal de meest gerede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen. Als basisdocument zal ten alle tijd de Nederlandse versie van de Arbeidsvoorwaardenregeling gelden.
3. **Bijlagen**
De bijlagen behorende bij deze Arbeidsvoorwaardenregeling maken onderdeel uit van deze Arbeidsvoorwaardenregeling.

Artikel 15

Werkgeversbijdrage

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

Artikel 16

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd gedurende de looptijd van deze Arbeidsvoorwaardenregeling tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze Arbeidsvoorwaardenregeling met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 17

Duur van de Arbeidsvoorwaardenregeling

Deze Arbeidsvoorwaardenregeling treedt in werking op 1 april 2025 en eindigt zonder dat opzegging vereist is, van rechtswege op 1 juli 2026.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen.

Partij enerzijds

Schlumberger Offshore Services Limited en Schlumberger Petroleum Services C.V. Te IJmuiden

Partij anderzijds

FNV
te Utrecht

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Bijlage I Overlegprocedures en niveaus Arbeidsvoorwaarden en Bedrijfsregelingen per 1 juni 2004.

ARBEIDSVOORWAARDENONTWIKKELING Schlumberger				
	Arbeidsvoorwaarden niveau		Ondernemingsniveau	
	Directie Schlumberger BV / Vakorganisatie		Directie Schlumberger BV / OR	
I. Arbeidsvoorwaarden				
	Kader	Invulling	Kader	Invulling
Overlegprocedures	x	x		
Indiensttreding	x	x		
Gedragsregels en algemene verplichtingen Werkgever/Medewerker			x	
Beoordelingssystematiek			x	
Systematiek salarisaanpassing	x	x		
Senioriteitbeloning			x	
Vakantietoeslag	x	x		
Generieke variabele beloningsregelingen			x	x
Spaarloonregeling			x	x
Normale Arbeidsduur	x	x		
Arbeidstijdenwetregeling	x			x
Deeltijd werken	x			x
Feestdagen	x	x		
Vakantie	x	x		
Verplichte vrije dagen	x			x
Buitengewoon verlof	x	x		

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Overlegprocedures en niveaus Arbeidsvoorwaarden en Personeelshandboek per 1 juni 2004(vervolg)

ARBEIDSVOORWAARDENONTWIKKELING Schlumberger				
	Arbeidsvoorwaarden niveau		Ondernemingsniveau	
	Directie Schlumberger / Vakorganisatie		Directie Schlumberger / OR	
I. ARBEIDSVOORWAARDEN (VERVOLG)				
	kader	invulling	kader	invulling
Arbeidsongeschiktheid / loondoorbetaling	x	x		
WAO-hiaatverzekering	x	x		
ANW-hiaatverzekering	x			x
WAO-excedentverzekering	x			x
Pensioenregeling	x			x
Uitbetaling bij overlijden			x	x
Opzegtermijnen	x	x		
Arbeidstijdenregeling (vast/variabel/ glijdend, verschoven)			x	x
Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer			x	x
Regeling Personeelsopleiding			x	x
Ziekmeldingsvoorschriften			x	x

Overlegprocedures en niveaus Arbeidsvoorwaarden en Personeelshandboek per 1 juni 2004(vervolg)

ARBEIDSVOORWAARDENONTWIKKELING Schlumberger				
	Arbeidsvoorwaarden niveau		Ondernemingsniveau	
	Directie Schlumberger / Vakorganisatie		Directie Schlumberger / OR	
II. BEDRIJFSREGELINGEN EN OVERIGE REGELINGEN/FACILITEITEN				
	Kader	Invulling	Kader	Invulling
Regeling kostenvergoedingen, binnen- en buitenland, (functiegebonden-) toeslagen, daggeld			x	x
Regeling aandelenplan DSPP			x	
Regeling bedrijfsauto's (lease)			x	
Regeling zakelijk gebruik privé-auto			x	x
Regeling werkkleding			x	
Bedrijfsfaciliteiten/ kortingsregelingen			x	x
Regeling Ziektekostenverzekering	x	x	x	x
Regeling Bedrijfsmiddelen			x	x
Regeling maaltijden			x	x
Regeling disciplinaire procedure			x	x

Bijlage II Protocol Wet Verbetering Poortwachter

1. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling conform artikel 12 van de ARBEIDSVoorwaardenRegeling . Deze periode van loondoorbetaling zal maximaal 104 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO uitkering uit te stellen.
2. De werknemer heeft het individuele recht om zijn persoonlijk medisch dossier op zijn verzoek schriftelijk te ontvangen.
3. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden geplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient dit deskundigenoordeel binnen 10 dagen aan te vragen.
4. Indien de werknemer bij twijfel over een aanbod tot passend werk een deskundigenoordeel aanvraagt bij het UWV, zal de werkgever het loon tot en met het deskundigenoordeel doorbetalen, totdat het deskundigenoordeel heeft uitgewezen of de weigering van de werknemer gerechtvaardigd is. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is geweest, zal dit geen reden voor de werkgever zijn voor looninhouding en/of ontslag, mits de werknemer alsnog de aangeboden arbeid direct aanvaard. Ditzelfde geldt voor de kosten van een second opinion: indien blijkt dat het UWV de werknemer in het gelijk stelt, zal de werkgever deze kosten betalen.
5. Reiskosten bij een bezoek aan de Arbo-dienst en bij een deskundigenoordeel worden door de werkgever vergoed.
6. Behoort passend werk bij eigen werkgever niet (meer) tot de mogelijkheden, dan komt passend werk bij een andere werkgever aan bod in eerste instantie op basis van detachering.
7. Bij detachering of proefplaatsing moeten de reguliere arbeidsvoorwaarden in ieder geval van toepassing blijven totdat duidelijk is dat de werknemer zijn eigen werk niet meer zal kunnen verrichten. Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever, dient overleg plaats te vinden over de financiële voorwaarden waaronder beëindiging van het oude dienstverband zal plaatsvinden.
8. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

9. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot een selectie van een of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitsdiensten.
10. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit genomen kan worden. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval bezien worden hoe arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.



**Arbeidsvoorwaardenregeling
Nederland**

Bijlage III Bedragen uit artikel 11.a lid 1 Geldelijke vergoeding

De aangepaste waardes staan in een apart document welke ter inzage aan OR en Vakbond wordt verstrekt.

Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Bijlage IV Functielijst

Grade	Job Text
G03	Operator
G03	Student Intern
G03	Receptionist
G04	Operator
G04	Receptionist
G05	Operator
G05	Receptionist
G05	Secretary/Assistant
G05	Payroll Administrator
G06	Operator
G06	Secretary/Assistant
G06	Administrative Clerk/Assistant
G06	Logistics Specialist
G06	Maintenance Assistant
G07	Secretary/Assistant
G07	Administrative Clerk/Assistant
G07	Logistics Specialist
G07	Field Specialist
G07	Laboratory Technician
G07	Trainee Mechanical Technician
G07	Trainee Mechanic
G07	Transactions Administrator SAP
G07	Trainer Operator
G07	Equipment Services Technician
G07	Administrator/Office Supervisor
G08	Secretary/Assistant
G08	Logistics Specialist
G08	Field Specialist
G08	Onsite Support Specialist
G08	Maintenance Technician Electronics
G08	Field Engineer
G08	Gun Loader
G08	Maintenance Mechanic
G08	Trainee Mechanic
G08	Warehouse Supervisor
G09	Logistics Specialist
G09	Maintenance Mechanic
G09	Field Specialist
G09	Maintenance Technician Electronics
G09	Field Engineer
G09	Assistant Accountant



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

G09	Shop Foreperson / Foreman
G09	Process Improvement Manager
G09	Operations Support Engineer/Assistant
G09	Petroleum Economic Analyst
G09	Equipment & Materials Coordinator
G10	Field Specialist
G10	Operations Support Engineer/Assistant
G10	Maintenance Mechanic
G10	Maintenance Technician Mechanical
G10	Personnel Representative
G10	Field Engineer
G10	Geologist
G10	Laboratory Manager
G10	Management Accountant
G10	Sales Engineer
G10	Systems Engineer
G10	Service Coordinator
G10	Maintenance Technician Electronics
G10	Facilities Manager
G11	Management Accountant
G11	Field Engineer
G11	Field Specialist
G11	Logistics Specialist
G11	Field Logistics Support Coordinator
G11	Training & Staffing Manager
G11	Maintenance Supervisor
G11	Business Analyst
G11	Quality Manager
G11	Geologist



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Bijlage V Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2017 2018

Looptijd

De nieuwe Arbeidsvoorwaardenregeling heeft looptijd van 1 jaar en wel van 1 augustus 2017 tot 1 augustus 2018.

Inkomen

Per 1 december 2017 worden de salarissen verhoogd met 1,65%. De bonussen worden verhoogd met hetzelfde percentage.

Reiskosten

Per 1 augustus 2017 blijft de travel allowance (voor medewerkers zonder auto-vergoeding) 40 cent per kilometer. Per 1 april 2018 wordt de travel allowance (voor medewerkers zonder auto-vergoeding) 35 cent per kilometer. Schlumberger zal doorgaan om in gesprekken met medewerkers te spreken over maatregelen die gaan over personeelsmobiliteit en veiligheidsmaatregelen. Medewerkers kunnen hun eigen vervoer gebruiken tegen de afgesproken tarieven, of het openbaar vervoer of andere middelen of transport geregeld door Schlumberger en/of goedgekeurd door het bedrijf. We zullen verschillende meetings met medewerkers houden en de voortgang bekijken vanaf december 2017 tot 1 augustus 2018.

Vakbondscontributie

De vakbondscontributie wordt met ingang van 1 augustus 2017 voor 50% vergoed en valt (mits en voor zolang toelaatbaar) in de werkkostenregeling.

Werkgeversbijdrageregeling

Schlumberger zal de bijdrage aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisatie FNV continueren.

Bijlage VI Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2018 2019

Looptijd

De nieuwe Arbeidsvoorwaardenregeling heeft looptijd van 1 jaar en wel van 1 augustus 2018 tot 1 augustus 2019.

Inkomen

Per 1 augustus 2018 worden de salarissen verhoogd met 2%.

Per 1 december 2018 worden de bonussen worden verhoogd met 2% (effectief per januari 2019).

Collectieve zorgverzekering

Vanaf 1 januari 2019 wordt een vast bedrag van €80 per maand vergoed. In augustus 2019 staat dit onderwerp opnieuw op de agenda.

Vakbondscontributie

De vakbondscontributie wordt met ingang van 1 augustus 2018 voor 50% vergoed en valt (mits en voor zolang toelaatbaar) in de werkkostenregeling.

Werkgeversbijdrageregeling

Schlumberger zal de bijdrage aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisatie FNV continueren.

Bijlage VII Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2019 2020

Looptijd

De nieuwe Arbeidsvoorwaardenregeling heeft looptijd van 1 jaar en wel van 1 augustus 2019 tot 1 augustus 2020.

Inkomen

- Per 1 december worden de salarissen verhoogd met 2,5%.
- Per 1 december 2019 worden de bonussen en vergoedingen worden verhoogd met 2,5% (effectief per januari 2020).

Reiskosten

Per 1 januari 2020 wordt de travel allowance (voor medewerkers zonder auto-vergoeding) verhoogd naar 36 cent per kilometer. En wordt met ingang van 1 januari 2020 onderdeel van de bonuslijst waarover de jaarlijkse vergoedingen worden afgesproken.

Zorgverzekering

Vanaf 1 januari 2020 wordt een vast bedrag van €82 per maand vergoed.

Vakbondscontributie

De vakbondscontributie wordt met ingang van 1 augustus 2019 voor 50% vergoed en valt (mits en voor zolang toelaatbaar) in de werkkostenregeling.

Werkgeversbijdrageregeling

Schlumberger zal de bijdrage aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisatie FNV continueren.

Bijlage IIX Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2020 2021

Collectieve zorgverzekering

Iedere werknemer kan deelnemen aan de collectieve zorgverzekering die de werkgever heeft afgesloten. De vergoeding wordt per 1 januari 2020 euro 90,-- bruto per maand, ongeacht waar je verzekert bent.

Reiskosten

Op dit moment staat in NL HC Handboek: De werknemer heeft recht op een vergoeding van € 0,19 per kilometer voor 'woon-werkverkeer' conform de Nederlandse belastingwetgeving. Dit is voor een enkele reis met een maximum van 50 km per dag. Schlumberger en FNV zijn overeengekomen dit te herformuleren in heen- en terugreis met een maximum van 50 km per dag met ingang van 1 januari 2021.

Als de huidige werknemer bijvoorbeeld 20 km verderop woont, kan de werknemer nu slechts 20 km per dag claimen. Met ingang van 1 januari 2021 kunnen ze 20 km per enkele reis claimen, d.w.z. 40 km.).

Vakantie/vrije dagen

We stellen voor om een vrijwillig programma voor vakantie/vrije dagen in te voeren, zodat werknemers op verzoek van SLB vakantie/vrije dagen kunnen opnemen tijdens afwezigheid van activiteit. de helft van de opgenomen vrije tijd / vakantie zal worden afgetrokken van hun saldo en de andere helft wordt betaald door SLB en niet in mindering worden gebracht op het saldo van de werknemer. Deze regeling geldt onder voorwaarde dat het initiatief bij de werkgever ligt d.w.z. werknemers kunnen dit niet aanvragen tenzij het bedrijf dit initieert.

Salarisverhoging

Vanwege de redenen die zijn besproken tijdens al onze eerdere vergaderingen met de Ondernemingsraad en FNV kan het bedrijf dit verzoek helaas niet accepteren in de huidige zakelijke omgeving en worden de salarissen per 1 augustus 2020 niet verhoogd.

Op verzoek van de Ondernemingsraad en FNV stemt het bedrijf ermee in om de looptijd van de AVR te wijzigen van 1 augustus 2020 tot 1 april 2021. We willen er nogmaals op wijzen dat deze wijziging niet automatisch inhoudt dat er verdere wijzigingen in de AVR zullen plaatsvinden, d.w.z. Schlumberger zal de situatie op dat moment opnieuw beoordelen en verdere wijzigingen in AVR kunnen niet worden gegarandeerd.

Bijlage IX Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2021 2022

Looptijd

De Arbeidsvoorwaardenregeling heeft een looptijd van 1 april 2021 tot 1 april 2022.

Salaris

- Per 1 augustus 2021 worden de salarissen verhoogd met 2,25%.
- Per 1 augustus 2021 worden de bonussen en vergoedingen verhoogd met 2,25%.

RVU / Bedrijfs-aow

Schlumberger en FNV hebben kennis genomen van de afspraak in het pensioenakkoord over de tijdelijke fiscale drempelvrijstelling voor regelingen voor vervroegde uittreding van 2021 tot en met 2025.

Medewerkers met geboortejaren tussen 1954 en 1961 kunnen gedurende de komende 5 jaar (dus tussen 2021 t/m 2025) gebruik maken van de zgn. bedrijfs-aow. Samengevat: op basis van geen recht/geen plicht kan een medewerker (met wederzijdse instemming tussen werkgever en werknemer) gebruik maken van de mogelijkheid om maximaal 3 jaar eerder uit dienst te gaan waarbij Schlumberger de geïndexeerde AOW betaalt. Voorwaarde is wel dat iedere aanvraag individueel wordt beoordeeld.

Wet WIEG: Aanvullend geboorteverlof voor partners

Per 1 april 2021 geldt het volgende: nadat de werknemer het geboorteverlof (als bedoeld in artikel 4:2 Wet arbeid en zorg) heeft opgenomen, heeft hij/zij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof. Dit aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week. Schlumberger zal de wettelijke uitkering (artikel 4:2b derde lid Wet arbeid en zorg) aanvullen tot 100% van het salaris waarbij de opname van het aanvullend geboorteverlof op dezelfde wijze wordt geregeld zoals gebruikelijk bij andere verlofdagen.

Echter, als werknemers in de periode van 1 oktober 2020 tot 1 april 2021 al daadwerkelijk gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof voor partners vult Schlumberger de wettelijke uitkering (artikel 4:2b derde lid Wet arbeid en zorg) alsnog aan tot 100% van het salaris.

Reiskosten

Per 1 januari 2020 is afgesproken dat de travel allowance (voor medewerkers zonder auto-vergoeding) onderdeel zijn van de bonuslijst waarover de jaarlijkse vergoedingen worden afgesproken.

Vanaf 1 april 2022 behoudt de werkgever zich het recht voor hier van af te wijken als er dwingende HSE-redenen optreden die indien nodig vooraf met u zullen worden besproken tijdens de toekomstige AVR-onderhandelingen.

Bijlage X Tekst Principe akkoord tussen Schlumberger en FNV 2022 2023

Looptijd

De Arbeidsvoorwaardenregeling heeft een looptijd van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023.

Salaris

- Per 1 juni 2022 worden de salarissen verhoogd met 4%.
- Per 1 juni 2022 worden de bonussen en vergoedingen verhoogd met 4%.

Schlumberger andere entiteiten & om G12+ op te nemen

Schlumberger zal in het lopende AVR-termijnjaar onderzoek doen naar de haalbaarheid van het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden tussen alle entiteiten in Nederland. Dit is een noodzakelijke stap voordat kan worden besloten of alle entiteiten al dan niet kunnen worden opgenomen in AVR.

Ondersteuning van de ondernemingsraad bij deze oefening wordt zeer op prijs gesteld. De reikwijdte van de voorwaarden blijft ongewijzigd totdat een dergelijk besluit kan worden genomen.

Aanpassing van het marktsalaris

Marktsalarisaanpassing (MSA), een lokaal programma, meestal op land-/bevolkingsniveau, waarbij rekening wordt gehouden met een aantal criteria; de financiële resultaten en prognoses van de BU voor het komende jaar, ons concurrentievermogen op de markt, dat wil zeggen de lokale economische factoren, looninflatie en onze marktpositionering, evenals eventuele verplichte verhogingen, uit vakbondsovereenkomsten, arbeidsarbitrage. Deze vergoedingsbeoordeling wordt momenteel uitgevoerd en zodra we alle benodigde gegevens hebben, zal bezien worden of het bedrijf een beslissing neemt over de in aanmerking komende bevolking en de ingangsdatum om MSA toe te passen.

Prestatiebeloning

De Prestatiebeloning (PR) die met ingang van 1 juni 2022 wordt toegepast op basis van geschiktheidscriteria en een budget dat jaarlijks wordt herzien en is aan verandering onderhevig. Daarom kunnen we geen gegarandeerde criteria of minima/maxima opnemen voor de in aanmerking komende populatie.

Gezond ouder worden

Schlumberger gaat dit AVR-jaar onderzoek doen naar het systeem waarin werknemers van 57 jaar of ouder (10 jaar voor AOW) de mogelijkheid krijgen om 80 procent te werken tegen een salaris van 90% en 100% pensioen. In de looptijd van AVR 2022-2023 wordt dit echter niet doorgevoerd.

Reiskostenvergoeding

Schlumberger realiseert zich dat de reiskosten stijgen door de stijging van de brandstofprijzen. Afhankelijk van wat de regering in de toekomst op dit gebied doet, zal Schlumberger de volgende stappen evalueren en dienovereenkomstig beslissen.

Reiskostenvergoeding

Daarnaast hebben we afgesproken om de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer per 1 juni 2022 aan te passen tot maximaal 50 kilometer enkele reis. Deze wijziging heeft geen terugwerkende kracht.



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Pensioen

Schlumberger zal een vergadering van de pensioencommissie organiseren om alle voor- en nadelen van de aanstaande wijzigingen in de pensioenwetgeving en de levenscyclusprestaties in Nederland te definiëren.



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Bijlage XI Tekst onderhandelingsresultaat tussen Schlumberger en FNV 2023 2024

Looptijd

De Arbeidsvoorwaardenregeling heeft een looptijd van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024.

Salaris

Per 1 april 2023 worden de salarissen met zowel 9% als met met 20 euro bruto per maand verhoogd voor de huidige medewerkers die onder de AVR vallen (Home Country Resident, Home Country Commuter & Home Country Mobile, G11 & lager onder SPSCV & SOSL).

Partijen zijn voornemens om in de volgende AVR een prestatie element op te nemen in de AVR.

Bonussen en vergoedingen

Per 1 april 2023 worden de bonussen en vergoedingen met 9% verhoogd voor de huidige medewerkers die onder de AVR vallen (Home Country employees G11 & lager, onder SPSCV & SOSL).

Grade 12

Home Country Resident, Home Country Commuter & Home Country Mobile G12+ medewerkers werkzaam bij SPSCV & SOSL die in 2023 onder het maximum pensioengevend salaris zitten krijgen eenmalig in 2023 de volgende keuze:

Mogelijkheid 1:

- Zij kunnen blijven deelnemen aan de Performance Reward (PR) & Market Salary Adjustment (MSA) regelingen. Dan verandert er voor hen niets.

Mogelijkheid 2:

Voor Customer Engagement Coordinators medewerkers en Medewerkers in het PTE's/Domains geldt het volgende:

- Customer Engagement Coordinators medewerkers krijgen een verhoging van 4% en hun PR wordt gemaximeerd zodat er een maximum van 7,5% verhoging is in 2023. De PR is van toepassing vanaf de datum van de SL Compensation-filosofie per 1 juni 2023. De verhoging van 4% is van toepassing vanaf 1 juli 2023.
- Medewerkers in het PTE's/Domains krijgen een verhoging van 3% en hun PR wordt gemaximeerd zodat er een maximum van 7,5% verhoging is in 2023. De PR is van toepassing vanaf de datum van de SL Compensation-filosofie per 1 juni 2023. De verhoging van 3% is van toepassing vanaf 1 juli 2023.

HR zal rechtstreeks contact opnemen met de in aanmerking komende Home Country Resident, Home Country Commuter & Home Country Mobile G12+ werknemers onder SPSCV & SOSL. Zij moeten HR vóór 30 juni 2023 informeren welke optie ze voor 2023 willen selecteren en dit zal een eenmalige keuze zijn.



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

De 80-90-100 regeling (laatste 5-jaren regeling)

Gedurende 2 jaar is er een pilot om op vrijwillige basis deel te nemen aan de laatste 5-jaren regeling. In de 5 jaar voorafgaand aan jouw AOW-datum kun je:

- a 80% werken;
- b 90% salaris ontvangen;
- c en 100% pensioenkapitaal opbouwen.

Uitgangspunt is de overeengekomen arbeidsduur per week op het moment van jouw aanvraag om van deze regeling gebruik te maken. Als je parttime werkt, zal de toepassing van deze regeling ook naar rato plaatsvinden.

Alle medewerkers die 15 jaar of langer bij Schlumberger werken kunnen deelnemen en als je gebruik wilt maken van deze regeling moet je dat minstens 6 maanden vantevoren aangeven bij je leidinggevende en de HR-afdeling.

Werkkostenregeling

Aan het einde van het jaar keert Schlumberger het totale budget uit. Naar schatting krijgen alle medewerkers dan een voordeel van circa 300 euro bruto voor 2023.

Reiskosten

Over de reiskosten vergoeding woon-werk verkeer is afgesproken bij fiscale verhogingen hierin, op het moment dat de fiscale ruimte er is, hierin mee te gaan en de vergoeding te verhogen naar de maximale fiscale vergoeding, zonder voorwaarden. Voor de overige reiskosten, niet woon-werk geldt dat per 1 januari 2020 is afgesproken dat de travel allowance (voor medewerkers zonder auto-vergoeding) onderdeel zijn van de bonuslijst waarover de jaarlijkse verhogingen over gerekend.



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Bijlage XII Tekst onderhandelingsresultaat tussen Schlumberger en FNV 2024 2025

Looptijd

De looptijd van de arbeidsvoorwaardenregeling is van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025.

Salaris

Voor huidige werknemers die onder de AVR vallen (Home Country Resident, Home Country Commuter & Home Country Mobile, G11 & lager onder SPSCV & SOSL) zal het basisloon inclusief vakantietoeslag (alleen) met 2,5% stijgen vanaf 1 juni 2024 (met een minimum van 100 euro) en met nog eens 1,5% vanaf 1 januari 2025 (met een minimum van 60 euro).

Grade 12+

SLB zal de G12+-populatie onder de status “Home Country status in SOSL & SPSCV” beoordelen om te controleren of ze in 2024 een prestatiebeloning of iets dergelijks hebben ontvangen. Als ze geen verhoging hebben ontvangen en dit niet te wijten was aan minder goede beoordeling, zal SLB hun compensatieniveau beoordelen.

Duurzame inzetbaarheid/ gezond ouder worden en eerder stoppen met werken (de 80-90-100 regeling (laatste 5-jaren regeling)

Deze regeling wordt gedurende de looptijd voortgezet.

Sportvergoeding

Omdat Schlumberger positief staat tegenover het investeren in de gezondheid van de eigen medewerkers, zal Schlumberger aan het einde van het jaar het WKR-budget evalueren. Als er ruimte is binnen het WKR-budget, zullen we alle medewerkers in Nederland de kans geven om te bekijken of er budget is voor een sportvergoeding (op voorwaarde dat er dus nog budget is).

Prestatie-element

Voor einde van 2024 zal de FNV samen met de Ondernemingsraad NL de introductie van een “Performance Element”, vergelijkbaar met het PR-programma van de SLB, met haar leden bespreken in het kader van de AVR.

Regeling Vroegtijdig Uittreden (RVU)

De mogelijkheid om deel te nemen aan de regeling “bedrijfs-AOW”/RVU eindigt op 31 december 2025. FNV en Schlumberger hebben de intentie deze regeling te verlengen als de zogenaamde fiscale regeling voor boetevrije RVU-uitkering wordt verlengd, en verlenging passend is bij afspraken uit het Pensioenakkoord. Zodra daar duidelijkheid over is treden partijen in overleg.



Arbeidsvoorwaardenregeling Nederland

Bijlage XIII Tekst onderhandelingsresultaat tussen Schlumberger en FNV 2025 2026

Looptijd

Deze AVR heeft een looptijd van 1 april 2025 tot en met 30 juni 2026.

Loonontwikkeling

Werknemers vallend onder de AVR (Home Country Resident, Home Country Commuter en Home Country Mobile, functieschaal G11 en lager onder SPSCV en SOSL) ontvangen per 1 juli 2025 een structurele verhoging van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag (uitgaande van een voltijdsdienstverband) als volgt:

- Bij een jaarsalaris lager dan € 55.000: 3,2%.
- Bij een jaarsalaris gelijk aan of hoger dan € 55.000: 2,8%.

Salarisverhoging per 1 januari 2026

De salarisverhoging per 1 januari 2026 bedraagt 1,5% (alleen over het basissalaris) voor diegenen die onder SOSL & SPSCV incl. G12+ lager dan het maximum pensioengevende salaris vallen en voor degenen vallend onder SOGT G11 & lager.

We zullen individuele salarisherzieningen uitvoeren voor de SOGT G12+ (legacy MI) populatie en voor de SINL (legacy Cameron) populatie.

Werknemers in functieschaal G12 en hoger (Grade 12+)

Voor werknemers Home Country Resident, Home Country Commuter en Home Country Mobile in functieschaal G12 en hoger onder SPSCV en SOSL, wier jaarsalaris in 2025 lager ligt dan het maximum pensioengevend salaris, geldt dat zij voor het kalenderjaar 2025 een keuze hebben tussen voortzetting van de bestaande beloningssystematiek Performance Reward (PR) en Market Salary Adjustment (MSA); of

- een structurele salarisverhoging van 2,8% per 1 juli 2025.

HR zal de betreffende werknemers rechtstreeks benaderen. Deze werknemers dienen uiterlijk 31 oktober 2025 schriftelijk aan HR kenbaar te maken voor welke optie zij kiezen.

SOGT

Werknemers met een Home Country Resident, Home Country Commuter & Home Country Mobile contract in G11 & lager onder PSD Direct (inclusief Trainees), TLM, Planning & Supply Chain en General Support & Administration onder SOGT voor dit T&C jaar, hebben voor het kalenderjaar 2025 de keuze tussen voortzetting van de beloningssystematiek Performance Reward (PR) en Market Salary Adjustment (MSA), of het onderstaand voorstel:

- Werknemers met een jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag, op basis van een voltijdsdienstverband, van minder dan € 55.000 ontvangen per 1 juli 2025 een structurele salarisverhoging van 3,2%.
- Werknemers met een jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag, op basis van een voltijdsdienstverband, van € 55.000 of meer ontvangen per 1 juli 2025 een structurele salarisverhoging van 2,8%.

HR informeert de betrokken werknemers rechtstreeks. Werknemers dienen uiterlijk 31 oktober hun keuze schriftelijk kenbaar te maken.



Arbeidsvoorwaardenregeling

Nederland

Duurzame inzetbaarheid/gezond ouder worden en vervroegd pensioen (de 80-90-100-regeling (laatste 5-jaarsregeling))

Deze regeling wordt gedurende de looptijd voortgezet.

Vroegpensioenregeling (RVU)

De mogelijkheid tot deelname aan de RVU-regeling eindigt op 31 december 2025. FNV en SLB zijn voornemens deze regeling te verlengen indien de zogenaamde fiscale regeling voor boetevrije RVU-uitkeringen wordt verlengd en verlenging in overeenstemming is met de afspraken uit de Pensioenovereenkomst. Zodra hierover duidelijkheid is, zullen partijen in overleg treden.

Overwerk deeltijders

Wij erkennen de recente wettelijke verduidelijking en komen overeen de AVR dienovereenkomstig aan te passen. We zullen het onderscheid tussen overwerk en extra uren voor deeltijdwerkers schrappen en artikel 8, lid 7, aanpassen om naleving en een eerlijke behandeling van alle werknemers te waarborgen. Zodra we overeenstemming hebben bereikt over de AVR, zal deze regeling een maand na de overeenkomst in werking treden.

De vermindering van de zogenaamde "Hardship"-regeling Premie/Offshore Coëfficiënt"

De premie "Hardship Premie/Offshore Coëfficiënt" wordt verlaagd van 40% naar 20%. Zodra we overeenstemming hebben bereikt over de AVR, zal deze regeling een maand na de overeenkomst ingaan.

Protocolaire afspraken

Gedurende de looptijd van de AVR gelden de volgende protocolaire afspraken:

- Werknemers worden zo spoedig mogelijk geïnformeerd over de uitkomsten van de herstructurering van de Nederlandse entiteiten. De optimalisatie van de juridische entiteiten wordt besproken met de Ondernemingsraad.
- Werknemers schaal G11 en lager, Home Country, werkzaam bij S.I. Nederland B.V. (SINL, Legacy Cameron) en Schlumberger Oil & Gas Technologies B.V. (SOGT, Legacy M.I. Swaco), worden uiterlijk met ingang van de AVR 2026/2027 ondergebracht in de AVR. Indien harmonisatie eerder mogelijk is, geschiedt dit reeds tijdens de looptijd van deze AVR. Indien harmonisatie niet tijdig kan plaatsvinden, zullen deze werknemers minimaal onder de loonafpraak ("loonontwikkeling") vallen.
- Werknemers schaal G12+ onder SOSL, SPSCV, SOGT en SINL worden betrokken bij de loononderhandelingen, waarbij de keuze bestaat tussen de AVR-loonontwikkeling en de beloningssystematiek van SLB (PR/MSA).
- Partijen bespreken in Q4 2025 de toepassing van de Werkkostenregeling (WKR) met de Ondernemingsraad. Vervolgens worden medewerkers geïnformeerd over de mogelijkheden van aanvullende voordelen in 2026.
- De fiscaal vriendelijke uitbetaling van de vakbondsvergoeding wordt in 2025 tevens toegepast bij SINL en SOGT.