



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

Pharmaceutical Research Associates Group B.V.

Early Clinical and Bioanalytical Solutions en gerelateerde afdelingen

1 januari 2025 tot en met 31 december 2026

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Pharmaceutical Research Associates Group B.V., Early Clinical and Bioanalytical Solutions
Netherlands

te Groningen (ook aangeduid met: ICON EDS NL)

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht en

CNV te Utrecht

als partijen ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2025. CAO-partijen en AWWN

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

INHOUDSOPGAVE

		pagina
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Verplichtingen van de vakverenigingen	7
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	8
	1. Algemeen	8
	2. Vakverenigingswerk in de onderneming	8
	3. Werkgelegenheid	8
	4. Regeling werkgeversbijdrage	9
	5. Arbeidsomstandigheden	9
	6. (Re)integratie arbeidsgehandicapten	9
	7. Ongewenst gedrag	9
	8. Loopbaanontwikkeling en employability	9
	9. Leeftijdsbewust personeelsbeleid	9
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemer	10
Artikel 5	Indienstneming en ontslag	11
	1. Proeftijd	11
	2. Aard van de overeenkomst	11
	3. Beëindiging	11
	4. Tussentijdse opzegging en voortzetting	11
	5. Einde van de arbeidsovereenkomst	12
Artikel 6	Arbeidsduur en dienstrooster	13
Artikel 7	Functiegroepen en salaris	16
	1. Algemeen	16
	2. Salaris bij indiensttreding	16
	3. Aanloopschaal	16
	4. Jaarlijkse salarisherziening	16
	5. Tijdelijke waarneming	17
	6. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)	17
	7. Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie (demotie)	17
	8. Arbeidsgehandicapte werknemer	18
	9. Uitbetaling salaris	18
	10. Salarisaanpassingen	18
	11. Eenmalige uitkering	18
Artikel 8	Bijzondere beloningen	19
	1. Algemeen	19
	2. Overwerk	19
	3. Onregelmatige dienst/ploegendienst	20
	4. Aanwezigheidsdienst	20
	5. Consignatie	20
	6. Rusttijd	20
	7. Afbouwregeling toeslag onregelmatige dienst/ploegendienst	20
Artikel 9	Zon- en feestdagen	21
Artikel 10	Geoorloofd verzuim	22

		pagina
Artikel 11	Vakantie	24
	1. Vakantiejaar	24
	2. Vakantieduur	24
	3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag	25
	4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie	24
	5. Vakantie bij onderbreking werkzaamheden	25
	6. Aaneengesloten vakantie	25
	7. Snipperdagen	26
	8. Samenvallen vakantie met dagen waarop geen arbeid wordt verricht	26
	9. Vakantie bij ontslag	26
	10. Vervangende schadevergoeding	26
	11. Niet opgenomen vakantie	27
	12. Verjaring	27
	13. Uitvoeringsbepaling	27
Artikel 12	Vakantietoeslag	28
Artikel 13	Arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 14	Uitkering bij overlijden	31
Artikel 15	Bijzondere uitkeringen	32
	1. Bonusregeling	32
	2. Uitkering bij jubileum	32
	3. Uitkering bij pensionering	32
Artikel 16	Verzekeringen	33
	1. Zorgverzekering	33
	2. Collectieve ongevallenverzekering	33
	3. WGA-hiaatverzekering	33
	4. ANW-hiaatverzekering	33
Artikel 17	Pensioenregeling	34
Artikel 18	Reiskosten woon-werkverkeer	35
Artikel 19	Keuzeregeling arbeidsvoorwaarden	36
Artikel 20	Tussentijdse wijzigingen	37
Artikel 21	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	38
Bijlage I	Salarisschalen	39
Bijlage II	Kwartaalurensysteem (KUS)	40
Bijlage III	Wet Verbetering Poortwachter	42
Bijlage IV	Bonusregeling	43
Bijlage V	Protocol afspraken	44

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging: CNV; FNV
- c. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in één van de functiegroepen A tot en met N. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker.
Voor de werknemer werkzaam in Business Development is het bepaalde in artikel 6 lid 8 (arbeidsduurverkortung) en artikel 15 lid 1 (bonusregeling) niet van toepassing;
- d. maand: een kalendermaand;
- e. week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste begint maandagochtend 00.00 uur;
- f. dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
- g. aanwezigheidsdienst: het in de kliniek aanwezig zijn tussen 00.00 uur en 06.00 uur. In die periode wordt werknemer geacht nachtrust te genieten, met dien verstande dat werknemer hulp biedt indien de situatie dit vereist. Als uit het protocol handelingen voortvloeien tussen 00.00 uur en 01.00 uur, dan is dit een werkuur en de periode 01.00 uur tot 06.00 uur een aanwezigheidsdienst;
- h. maandsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage I;
- i. maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met eventuele onregelmatigheidstoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag;
- j. uursalaris: 1/174 deel van het maandsalaris gebaseerd op een dienstverband van 40 uren per week (afgerond 2087 uren per jaar);
- k. weekend: vrijdagnacht 24.00 uur tot zondagnacht 24.00 uur;
- l. functievolverwassen leeftijd: de leeftijd waarop in de desbetreffende leeftijdsschaal de daar vermelde maximale leeftijd wordt overschreden;
- m. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- n. BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10);

- o. deeltijdwerknemer: als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst, of nadere afspraken, de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer (als bedoeld in artikel 6), zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld;
- p. echtgenoot: de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft op eenzelfde adres, dit blijktens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst.

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en geen enkele actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 20. Voorts verbinden zij zich hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf ook als een actie door derden is of wordt veroorzaakt. Deze bepaling zal onder alle, ook nu niet voorzienbare, omstandigheden blijven gelden.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. *Algemeen*

- a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever verplicht zich geen enkele actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in artikel 20 valt niet onder dit verbod.
- c. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met wat in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.
- d. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.

2. *Vakverenigingswerk in de onderneming*

Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels, zijn ten behoeve van het vakverenigingswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

- a. De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
- b. De werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
- c. De kaderleden van de vakvereniging, ontvangen - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk - vrijaf met behoud van maandinkomen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.
- d. In dringende gevallen zal werkgever een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen kaderleden van de vakvereniging en de bestuurder van de vakvereniging.
- e. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen gebruik maken van de telefoon.
- f. De vakvereniging zal aan de werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep.

3. *Werkgelegenheid*

- a. De werkgever zal de vakverenigingen, als zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar of zoveel vaker als nodig is, informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.
- b. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Als dit laatste het geval is, zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
- c. In geval partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van het bedrijf noodzakelijk acht.
- d. Als een vacature ontstaat, zal de vacature bij voorkeur en zo mogelijk worden vervuld door een reeds in dienst zijnde werknemer. Een vacature voor externe vervulling wordt aangemeld - en na vervulling afgemeld - bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).

- e. Uitzendkrachten worden vanaf de eerste dag van inlening beloond op basis van de cao voor ICON EDS NL.

4. *Regeling werkgeversbijdrage*

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

5. *Arbeidsomstandigheden*

De werkgever is verplicht zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, één en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever zal de nodige aanwijzingen en voorschriften geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en zorgdragen voor medische begeleiding. De werkgever biedt de mogelijkheid tot een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek van de werknemer.

6. *(Re-)integratie arbeidsgehandicapten*

De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

7. *Ongewenst gedrag*

De werkgever voert een beleid dat ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, racisme en pesten, in de onderneming bestrijdt. In dit verband zijn enkele vertrouwenspersonen benoemd.

8. *Loopbaanontwikkeling en employability*

De werkgever voert een beleid dat de loopbaanontwikkeling en de employability van de werknemers in de onderneming bevordert. Uitgangspunt hierbij is dat alle werknemers mogelijkheden krijgen aangeboden ter ondersteuning van hun loopbaanontwikkeling. Zo kunnen werknemers een EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties) doorlopen. In het kader van vergroting van de professionele inzetbaarheid voor zowel de huidige als voor een in de toekomst geambieerde functie, zal met de werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) worden gemaakt. De gesprekken met de werknemer over het POP vinden jaarlijks plaats.

9. *Leeftijdsbewust personeelsbeleid*

Leeftijdsbewust personeelsbeleid vergt individueel maatwerk. In het kader van het permanente streven van werkgever om medewerkers blijvend inzetbaar te houden, zal er bij voorkeur gezocht worden naar oplossingen die recht doen aan de individuele situatie van de betrokken werknemer.

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is verplicht ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. Als de werknemer voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk tenminste één week van tevoren aan de werkgever te melden. Als de werknemer bij het begin van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, moet hij dit direct aan de werkgever, schriftelijk meedelen. Een en ander geldt niet voor onbetaald vrijwilligerswerk.
6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding over alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en regelmatig deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
8. De werknemer die verbintenissen met de overheid is aangegaan of wenst aan te gaan, dient dit te melden en behoeft daartoe schriftelijke goedkeuring van de werkgever.
9. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
10. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Als de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 13 genoemde aanvullingen.

Artikel 5

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. *Proeftijd*

Bij het aangaan van iedere arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

2. *Aard van de overeenkomst*

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor een bepaalde tijd;

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

Een contract voor bepaalde tijd wordt bij goed functioneren van de werknemer en bij gelijkblijvende bedrijfsomstandigheden na 1 jaar omgezet in een contract voor onbepaalde tijd

3. *Beëindiging*

Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behalve tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:

- a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van 2 maanden of zoveel meer als op grond van het aantal dienstjaren van de werknemer in artikel 672 lid 2 BW is bepaald;
 2. door opzegging door de werknemer met een opzegtermijn van twee maanden. *Op verzoek van de werknemer kan de opzegtermijn met één maand verkort worden tot een maand. Indien dit operationeel tot de mogelijkheden behoort zal Werkgever aan dit verzoek gehoor gegeven worden*

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samen valt met het einde van de kalendermaand.

- b. voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is:

van rechtswege op de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen datum, zonder dat enige actie van de werkgever en/of de werknemer is vereist wanneer de arbeidsovereenkomst binnen een periode van 36 maanden niet vaker dan drie keer is aangegaan.

Cao-partijen zullen de afspraak onder lid a.2 met betrekking tot verkorting van de opzegtermijn tijdens het volgende cao-overleg evalueren.

4. *Tussentijdse opzegging en voortzetting*

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor de duur zoals in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Tenzij schriftelijk is overeengekomen, is tussentijdse opzegging door de werknemer en/of de werkgever niet mogelijk. De werkgever zal de werknemer tenminste twee maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst, schriftelijk dan wel mondeling, informeren over eventuele (niet) voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

5. *Einde van de arbeidsovereenkomst*

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 6

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

1. De werknemer werkt volgens een dienstrooster dat een tijdvak van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
2. Gewoonlijk wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur.
3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het geldende en vastgestelde dienstrooster.
4. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever tussentijds het vastgestelde individuele dienstrooster aanpassen.
5. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden, zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene wijzigingen in de dienstroosters.
6. In de verschillende afdelingen wordt onregelmatig gewerkt. De van toepassing zijnde dienstschemata zijn verkrijgbaar op de afdeling. Indien werkgever in verband met bedrijfsomstandigheden uitbereiding van de roosters noodzakelijk vindt, zal instemming worden gevraagd aan de ondernemingsraad.
7. *Min-max arbeidsovereenkomst*
 - a. Bij deze categorie arbeidsovereenkomsten kan de arbeidsduur per week worden aangepast aan het aanbod van werkzaamheden. De dagen waarop en de uren gedurende welke arbeid zal worden verricht, worden door de werkgever vastgesteld in het dienstrooster. De werknemer dient aan het maximum aantal uren per week gehoor te geven, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
 - b. In afwijking van het tweede en derde lid van artikel 7:628a BW kan een dienst tot 24 uur voor aanvang van die dienst door werkgever worden geannuleerd of gewijzigd. Als een dienst binnen 24 uur voor aanvang van die dienst door werkgever wordt geannuleerd of gewijzigd, dan ontvangt werknemer naast betaling voor de daadwerkelijk gewerkte uren ook betaling voor de uren die zijn ingetrokken.
 - c. De min-max arbeidsovereenkomsten onderscheiden zich in de volgende varianten.

<i>Contractvarianten (Minimum - Maximum)</i>	<i>Garantie-uren per kwartaal inclusief arbeidsduurverkortung</i>	<i>Waarvan per kwartaal op te bouwen uren arbeidsduurverkortung</i>
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>
A: 20 - 24 uren per week	260 (= 20 uren per week)	10
B: 24 - 32 uren per week	312 (= 24 uren per week)	12
C: 32 - 40 uren per week	416 (= 32 uren per week)	16

- d. Voor de werknemer met een min-max arbeidsovereenkomst geldt, afhankelijk van de voor hem geldende contractvariant, een aantal garantie-uren per kwartaal (kolom 2). Deze garantie-uren zijn inclusief de door de werknemer per kwartaal op te bouwen uren arbeidsduurverkortung als bedoeld in lid 8 van dit artikel (kolom 3). Betaling vindt plaats op basis van de in kolom 2 aangegeven garantie-uren.
- e. Omdat het recht op arbeidsduurverkortung alleen ontstaat als de werknemer de voor hem geldende garantie-uren (kolom 2) heeft gewerkt, wordt in het geval van minuren het saldo uren arbeidsduurverkortung van de werknemer verminderd met het aantal in dat kwartaal te weinig

gewerkte uren, tot maximaal het aantal voor hem geldende uren arbeidsduur-verkorting als aangegeven in kolom 3.

- f. Als de werknemer in een kwartaal minder uren heeft gewerkt dan de voor hem geldende garantie-uren als bedoeld in kolom 2, is sprake van minuren. Deze minuren worden de werknemer bij de eindafrekening aan het eind van het kwartaal kwijtgescholden.
- g. De werknemer met een A-, B- of C-contract heeft minimaal recht op een vol vrij weekend per maand respectievelijk 16 vrije weekenden op jaarbasis.
- h. De werknemer met een min-max arbeidsovereenkomst kan niet worden verplicht tot het werken van meer uren dan met hem als maximum aantal uren is overeengekomen.
- i. De dienst waarvoor de werknemer wordt opgeroepen, bestaat in ieder geval uit 4 uren.

8. *Kwartaalurensysteem*

- a. Werknemers die op 1 januari 2020 meer dan een jaar werkzaam zijn op basis van een mini-max contract, dienen (opnieuw) hun individuele contractsomvang (deeltijdpercentage) te kiezen op basis van het kwartaalurensysteem (KUS).
- b. In het KUS worden de arbeidsuren van de werknemer vergeleken met zijn contractuele uren in dat kwartaal. Indien de werknemer meer uren heeft gewerkt dan zijn contractuele uren, bouwt hij plusuren op. Indien het er minder zijn, ontstaan minuren. Deze plus- en minuren worden in een tijdbank met elkaar verrekend. De hoofdlijnen van het KUS zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
- c. In afwijking van het tweede en derde lid van artikel 7:628a BW kan een dienst tot 24 uur voor aanvang van die dienst door werkgever worden geannuleerd of gewijzigd. Als een dienst binnen 24 uur voor aanvang van die dienst door werkgever wordt geannuleerd of gewijzigd, dan ontvangt werknemer naast betaling voor de daadwerkelijk gewerkte uren ook betaling voor de uren die zijn ingetrokken.

9. *Contract met vast aantal uren per maand*

Met ingang van 1 juni 2023 kan de werknemer in plaats van een min/max arbeidsovereenkomst of deelname aan het kwartaalurensysteem (KUS) op grond van artikel 6 lid 7 en 8 cao ook kiezen voor een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren per week/maand. De werknemer wordt in dat geval uitsluitend voor dat vaste aantal uren ingeroosterd. De ingangsdatum van een contract met vaste uren per maand begint altijd per de eerste dag van het nieuwe kwartaal.

10. *Arbeitsduurverkorting*

- a. De werknemer ontvangt 80 uren arbeidsduurverkorting (adv) op jaarbasis, waarmee de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur geacht wordt te zijn verkort tot 38,47 uur.
- b. Deze arbeidsduurverkorting wordt geëffectueerd door middel van toekenning van 10 adv-dagen per jaar.
- c. Met ingang van 1 januari 2026 kan de werkgever per kalenderjaar en per afdeling maximaal 2 adv-dagen als collectieve adv-dagen aanwijzen. Het vastleggen van deze dagen zal in overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden uiterlijk 4 weken voor de beoogde collectieve adv-dag. De overige adv-dagen worden individueel na overleg met de werknemer vastgesteld en toegekend in de vorm van hele of halve adv-dagen.
- d. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 10 (geoorloofd verzuim) of artikel 13 (arbeidsongeschiktheid) van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een vastgestelde adv-dag of halve adv-dag bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.
- e. Als er sprake is van ziekte langer dan een maand aaneengesloten wordt het recht op arbeidsduurverkorting naar evenredigheid vastgesteld.
- f. Als in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde adv-dag of halve adv-dag moet worden gewerkt, geldt dit niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken werknemer vervangende arbeidsduurverkorting vastgesteld.

- g. De deeltijdwerknemer en de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangen de in lid 8 onder a van dit artikel genoemde arbeidsduurverkorting naar evenredigheid, afgerond naar boven op halve dagen.
- h. Voor de werknemer met een min-max arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 7 van dit artikel wordt de arbeidsduurverkorting per kwartaal opgebouwd, afhankelijk van de voor hem geldende contractvariant.
- i. Als een collectieve adv-dag samenvalt met een dag waarop de deeltijdwerknemer volledig of gedeeltelijk zou werken, wordt de arbeidsduurverkorting dienovereenkomstig afgeboekt. Als een collectieve adv-dag samenvalt met een dag waarop de deeltijdwerknemer niet zou werken, wordt geen arbeidsduurverkorting afgeboekt.
- j. Als adv-dagen niet zijn opgenomen aan het einde van het kalenderjaar, dan komen deze te vervallen.

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS

1. *Algemeen*

- a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De meest recente indeling (het functieraster) is vermeld op de site of opvraagbaar bij de afdeling Human Resources en maakt integraal onderdeel uit van deze CAO.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een aanloopschaal en een periodiekenschaal omvat. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximum maandsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en de leeftijd dan wel het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

2. *Salaris bij indiensttreding*

- a. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimum salaris van de schaal, tenzij voor hem een aanloopschaal van toepassing is.
- b. Als de werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum schaalalaris te belonen, kan aan hem - in overeenstemming met die ervaring - één of méér periodieken worden toegekend.
- c. Als indiensttreding na 30 juni van enig jaar plaatsvindt, kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

3. *Aanloopschaal*

- a. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal.
- b. Inschaling naar de volgende aanloopschaal of op het aanvangssalaris (periodiek 0) van de betreffende salarisschaal vindt plaats op 1 januari.
- c. Voor de werknemer die na 30 juni van enig jaar in dienst is getreden en is ingeschaald in een aanloopschaal, kan inschaling op 1 januari daaropvolgend naar de volgende aanloopschaal of op het aanvangssalaris achterwege blijven.

4. *Jaarlijkse salarisherziening*

- a. Herziening van het maandsalaris vindt in beginsel één maal per jaar op 1 januari plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van tenminste één periodiek, dit behalve in de gevallen zoals gesteld onder lid 2c, 3c en 4c, totdat het maximum van de schaal is bereikt.
- b. Het maximum van de schaal kan in uitzonderlijke gevallen overschreden worden met een periodiek indien daartoe naar oordeel van de werkgever op basis van het kwalitatief functioneren van de werknemer gegronde redenen aanwezig zijn.
- c. Als een werknemer op grond van zijn kwalitatief functioneren niet in aanmerking komt voor een periodiek ontvangt hij hiervan een schriftelijke motivatie van werkgever. In de hierna volgende drie maanden krijgt de werknemer de gelegenheid om zijn functioneren volgens de door werkgever aangegeven verbeterpunten te corrigeren.

Eén en ander zal aansluitend op deze periode geëvalueerd worden, op grond waarvan de werknemer alsnog een periodiek toegekend kan worden met terugwerkende kracht. Indien de corrigerende maatregelen niet leiden tot het gewenst functioneren zal nader beraad volgen over de te volgen stappen.

5. *Tijdelijke waarneming*

- a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Als de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende dagen of diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand. De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag van de minimum salarissen van de twee betrokken salarisschalen.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6. *Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)*

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris 105% van het maandsalaris voor de schaalwijziging, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.
- c. De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 3 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld.
- d. In geval van promotie na 30 september kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

7. *Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie (demotie)*

- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
 1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied. Een uitzondering op deze regeling geldt voor werknemers van 55 jaar of ouder; voor hen geldt bij overplaatsing op eigen verzoek dat de functie-indeling welke voor de functiewijziging van toepassing was, behouden blijft.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal. Als de werknemer een hoger maandsalaris heeft dan het maximumsalaris behorend bij die lagere salarisschaal, ondergaat zijn salaris als gevolg van de overgang geen wijziging, maar zal in de toekomst niet eerder worden verhoogd dan nadat het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal door de algemene CAO-verhogingen hoger is geworden dan het maandsalaris ten tijde van de overgang van de werknemer.

- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden of herclassificatie:
 1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of herclassificatie naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
Als het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Indien de werknemer een hoger maandsalaris heeft dan het maximumsalaris behorende bij die lagere salarisgroep, ondergaat zijn salaris als gevolg van de overgang geen wijziging en zal in de toekomst slechts worden verhoogd met de algemene CAO-verhogingen.
- c. Op grond van medische redenen:
Als de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 8 lid 8 op overeenkomstige wijze van toepassing.

8. *Arbeidsgehandicapte werknemer*

De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat die gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.

9. *Uitbetaling salaris*

Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

10. *Salarisaanpassingen*

De salarissen en de salarisschalen worden op als volgt verhoogd:

- met ingang van 1 september 2025 een verhoging van 3%.
- met ingang van 1 april 2026 een verhoging van 2,5%.

De salaristabellen zijn opgenomen in bijlage I bij deze CAO.

11. *Eenmalige uitkering*

Werknemers ontvangen naast de structurele loonsverhogingen een eenmalige uitkering. Bij de salarisbetaling van december 2025 ontvangen zij een eenmalige uitkering van € 400,-- bruto als zij voltijds in dienst zijn bij werkgever. En bij de salarisbetaling van december 2026 ontvangen zij een eenmalige uitkering van € 350,-- als zij voltijds in dienst zijn bij werkgever. Alle andere werknemers ontvangen de uitkering naar rato van hun dienstverband. Om in aanmerking te komen voor de eenmalige uitkering moet de werknemer op het moment van uitbetaling in dienst zijn van werkgever.

Artikel 8

BIJZONDERE BELONINGEN

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functie vervulling. Bijzondere beloningen worden alleen toegekend als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functie vervulling voortvloeit.

2. Overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, door werknemers in de groepen A t/m G, waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in artikel 6 lid 1, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
- b. Voor een deeltijdwerknemer is eveneens sprake van overwerk, als de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft.
- c. Als de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zal overwerk bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en moet in het lopende kwartaal worden opgenomen. Indien naar oordeel van de werkgever de bedrijfssituatie zich verzet tegen het opnemen van de overuren in vrije tijd, kunnen overuren tegen het voor de werknemer geldende uurloon aan het einde van het kwartaal worden uitbetaald.
- d. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uursalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor uren op:

- maandag tot en met vrijdag	van 00:00 tot 06:00 uur:	50% van het uursalaris
- maandag tot en met vrijdag	van 06:00 tot 08:00 uur:	25% van het uursalaris
- maandag tot en met vrijdag	van 18:00 tot 24:00 uur:	25% van het uursalaris
- zaterdag	van 00:00 tot 08:00 uur:	75% van het uursalaris
- zaterdag	van 08:00 tot 18:00 uur:	50% van het uursalaris
- zaterdag	van 18:00 tot 24:00 uur:	75% van het uursalaris
- zon- en feestdagen	van 00.00 tot 24.00 uur:	100% van het uursalaris

3. Onregelmatige dienst/ploegendienst

- a. Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden die vallen buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 2 - zonder dat normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster wordt overschreden ontvangt de werknemer voor deze uren een toeslag op het uursalaris. Deze toeslag bedraagt voor uren op:

- maandag tot en met vrijdag	van 00:00 tot 06:00 uur:	50% van het uursalaris
- maandag tot en met vrijdag	van 06:00 tot 08:00 uur:	25% van het uursalaris
- maandag tot en met vrijdag	van 18:00 tot 24:00 uur:	25% van het uursalaris
- zaterdag	van 00:00 tot 06:00 uur:	50% van het uursalaris
- zaterdag	van 06:00 tot 18:00 uur:	25% van het uursalaris
- zaterdag	van 18:00 tot 24:00 uur:	50% van het uursalaris
- zon- en feestdagen	van 00:00 tot 06:00 uur:	75% van het uursalaris
- zon- en feestdagen	van 06:00 tot 24:00 uur:	50% van het uursalaris
- b. De werknemer ontvangt onregelmatigheidstoeslag (ORT) over de toegekende wettelijke vakantiedagen. Elk jaar in de maand december zal per medewerker de gemiddelde ORT (van de afgelopen 12 maanden) worden uitbetaald over de toegekende wettelijke dagen van dat jaar.
- c. Met ingang van 1 januari 2025 wordt de onregelmatigheidstoeslag ook betaald over de bovenwettelijke vakantiedagen conform de werkwijz zoals beschreven in artikel 8 lid 3b.

4. *Aanwezigheidsdienst*

De vergoeding voor een aanwezigheidsdienst bedraagt voor aanwezigheidsuren op zon- en feestdagen 100% van het voor de werknemer geldende uurloon. De vergoeding voor aanwezigheidsuren op andere dagen bedraagt 75% van het uurloon.

5. *Consignatie*

- a. Een consignatiedienst is een dienst, waarin de betrokken werknemer verplicht is een semafoon en/of mobiele telefoon bij zich te dragen, om 24 uur per dag bereikbaar te zijn voor de organisatie, ten behoeve van situaties waarvoor de aanwezigheid van betrokken werknemer noodzakelijk is.
- b. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor een aangesloten tijdvak van 24 uur op:
 - maandag tot en met vrijdag: 0,75% van het maandsalaris;
 - zaterdagen en zondagen: 1,00% van het maandsalaris;
 - feestdagen: 2,00% van het maandsalaris.
 Bij bovenstaande wordt uitgegaan van een fulltime equivalent.
 De maximaal toe te kennen consignatietoeslag bedraagt met ingang van 1 oktober 2025 € 450,- per week.
- c. De werknemer die door de werkgever wordt opgeroepen, ontvangt hiervoor compensatie van gewerkte uren in tijd op basis van het tijd voor tijd systeem (artikel 8 lid 3 d) of compensatie op basis van uitbetaling van daadwerkelijk gewerkte uren op basis van onregelmatigheidstoeslag (zie artikel 8 lid 3).
- d. De werknemer die consignatiedienst is opgelegd, dient zodanige maatregelen te treffen dat hij in staat is bij een oproep per omgaande telefonisch contact op te nemen en in voorkomend geval in de gelegenheid is zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 30 minuten, ter plaatse aanwezig te zijn.

6. *Rusttijd*

Rusttijd in de onderneming bij overschrijding van de arbeidsduur aansluitend aan de normale arbeidsduur, zal tot een maximum van een half uur worden betaald.

7. *Afbouwregeling toeslag onregelmatige dienst/ploegendienst*

- a. De werknemer van wie anders dan op eigen verzoek de onregelmatige dienst wordt beëindigd dan wel structureel wordt verminderd, heeft aanspraak op de afbouwregeling vergoeding onregelmatige dienst, voor zover de werknemer op de datum van beëindiging dan wel vermindering tenminste drie jaren onafgebroken volgens dienstrooster onregelmatige diensten heeft verricht.
- b. De afbouwregeling bestaat uit een persoonlijke toeslag voor een bepaalde periode die gelijk is aan de helft van de periode gedurende welke onafgebroken in onregelmatige dienst is gewerkt tot een maximum van 36 maanden. De toeslag bedraagt:
 - gedurende de eerste 12 maanden van de afbouwperiode 75%;
 - in de volgende 12 maanden van de periode 50% en
 - de daaropvolgende 12 maanden 25% van de oorspronkelijke toeslag.
- c. Voor de gehele afbouwperiode wordt als berekeningsgrondslag de gemiddelde toeslag over het jaar voorafgaand aan de beëindiging of de vermindering gehanteerd.

Artikel 9

ZON- EN FEESTDAGEN

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Als op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag doorbetaald.

Artikel 10

GEOORLOOFD VERZUIM

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote. Na de bevalling van de echtgenote heeft de werknemer recht op wettelijk geboorteverlof van eenmaal het aantal contractuele werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling van de echtgenote;
Na opname van het wettelijk geboorteverlof, heeft de werknemer recht op maximaal 5 volle weken wettelijk aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Gedurende het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer van het UWV een uitkering ter hoogte van 70% van zijn (maximum) dagloon. ICON vult deze uitkering aan tot 100% van zijn actuele dagloon, tegen inlevering door de werknemer van 2 dagen (16 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorteverlof naar rato). Een werknemer die voor 1 januari 2024 geboorteverlof heeft aangevraagd ontvangt een aanvulling tot 100% van zijn actuele dagloon, tegen inlevering door de werknemer van 4 dagen (32 uur) verlof (deeltijdwerkers en korter aanvullend geboorteverlof naar rato).
 - b. gedurende één dag bij ondertrouw of partnerregistratie van de werknemer en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - c. gedurende één dag bij huwelijk van één van de ouders, (pleeg)kinderen, grootouders, broers, zussen en kleinkinderen van werknemer of zijn echtgenoot;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgenoot, kind of pleegkind en, voor zover de werknemer met de regeling van de begrafenis of crematie is belast, van de ouders van de werknemer of zijn echtgenoot;
 - e. gedurende twee dagen bij overlijden van één van de ouders, grootouders, broers, zussen en kleinkinderen van werknemer of zijn echtgenoot;
 - f. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Als de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - g. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - h. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onmiddellijk een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende twee dagen bij adoptie van een kind door de werknemer, als voor deze procedure de vervulling van wettelijke formaliteiten vereist is;
 - b. gedurende één dag bij het 25-, 40-, 50- en 60 jarig huwelijk van de werknemer, ouders of schoon-ouders van werknemer;
 - c. gedurende één dag bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - d. gedurende 2 dagen éénmaal per twee jaar bij verhuizing van de werknemer;

- e. gedurende maximaal vijf dagen per kalenderjaar bij studieverlof voorafgaand aan een examen betreffende een cursus of studie op verzoek van de werkgever;
 - f. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 1 dag voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma;
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote.
4. De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden verleend, dan wel in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.
5. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
- Het verzoek om vrijaf voor één van de hiervoor onder a. en b. bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal per vakvereniging ten hoogste 3 dagen bedragen.
6. *Kortdurend zorgverlof*
- Het kortdurend zorgverlof bij een ernstige ziekte van de echtgenoot, kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder van werknemer of zijn echtgenoot bedraagt met ingang van 1 oktober 2025 maximaal 4 dagen per jaar. De werkgever kan in individuele situaties meer dagen kortdurend zorgverlof toekennen, al dan niet met volledige doorbetaling.
7. *Ouderschapsverlof*
- Recht op ouderschapsverlof heeft iedere werknemer die ten minste één jaar bij de werkgever in dienst is. Ouderschapsverlof mag worden opgenomen voor kinderen tot 8 jaar. De omvang van het verlof is afhankelijk van de omvang van het dienstverband. Regels met betrekking tot ouderschapsverlof zijn opgenomen in het Bedrijfsreglement.
8. *Onbetaald verlof*
- Een verzoek tot het opnemen van onbetaald verlof kan slechts in uitzonderlijke gevallen worden gedaan als het vakantietegoed van de werknemer niet meer toereikend is. Het verzoek wordt gericht aan de werkgever.

Artikel 11

VAKANTIE

1. *Vakantiejaar*

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. *Vakantieduur*

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 wettelijke dagen;
- b. Daarboven heeft de werknemer recht op 3 bovenwettelijke dagen;
- c. In aanvulling op de hiervoor onder b. genoemde bovenwettelijke vakantie, heeft de werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de 35-, 40-, 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, recht op 1,2,3,4,5,6 extra bovenwettelijke dagen;
- d. De werknemer die bij aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, heeft in afwijking van de hiervoor onder b genoemde bovenwettelijke vakantie recht op 5 bovenwettelijke dagen;
- e. In aanvulling op de hiervoor onder b. genoemde bovenwettelijke vakantie, heeft de werknemer bij het bereiken van zijn 5-, 12½-, 25- respectievelijk 40-jarig_dienstjubileum recht op 1, 2, 3 respectievelijk 4 extra bovenwettelijke dagen. Indien het jubileum wordt bereikt voor 1 juli respectievelijk voor 1 januari wordt het vakantierecht per 1 juli respectievelijk per 1 januari aangepast.
- f. In aanvulling op de hiervoor onder b genoemde bovenwettelijke vakantie, heeft de werknemer met een functie, die is ingedeeld in functiegroep H of hoger, recht op 2 extra bovenwettelijke dagen;
- g. De hiervoor bedoelde wettelijke en bovenwettelijke vakantie bedraagt tezamen op basis van voltijdsarbeid nooit meer dan 33 dagen per jaar.

3. *Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag*

- a. De werknemer die een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie;
- b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten;
- c. Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten;
- d. Als de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

4. *Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie*

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

5. Vakantie bij onderbreking werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b.
 - 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het opnemen van adoptieverlof;
 - d. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - e. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven maar niet genoten vakantie;
 - f. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - g. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - h. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).
 - 2. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.
 - 3. Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats als de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer valse informatie heeft verstrekt. Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt ook niet plaats voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.
 - 4. Als een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 5 sub b1 onder a en b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderwijs, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

6. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zullen als regel 2 weken aaneengesloten worden verleend;
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode mei tot en met september worden genoten;
- c. Als de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf om bedrijfseconomische redenen stopzet en gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers, de aaneengesloten vakantie geeft, zal de betrokken werknemer de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak dienen op te nemen. De werkgever stelt het hiervoor bedoelde tijdvak vast in overleg met de ondernemingsraad.

- d. Als de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de hiervoor onder c genoemde aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel vakantie reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als hiervoor bedoeld onder c en/of
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantie reserveert en/of
 - 4. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk het einde van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

7. *Snipperdagen*

- a. De werknemer kan zijn vakantie opnemen in delen van minimaal een half uur.
- b. De werknemer kan de bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid 2 onder b, c, d, e en f van dit artikel en de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, verkopen aan de werkgever dan wel reserveren in het kader van de met de vakorganisaties overeengekomen CAO à la carte.

8. *Samenvallen vakantie met dagen waarop geen arbeid wordt verricht*

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen, genoemd in lid 5 onder b1 en lid 5 onder d van dit artikel, en in artikel 10 lid 1 onder a, d, e en f worden niet als vakantie aangemerkt;
- b. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld;
- c. Als één van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen;
- d. Als aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

9. *Vakantie bij ontslag*

- a. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vast gesteld;
- b. Als de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald;
- c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend;
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

10. *Vervangende schadevergoeding*

Behoudens in het geval als bedoeld in lid 7 onder b en lid 9 onder b kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

11. *Niet opgenomen vakantie*

Als de vakantie niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen. Uitgangspunt is dat de werkgever het equivalent van, in verband met bedrijfsomstandigheden, niet opgenomen vakantiedagen kan inruilen voor alternatieve emolumenten.

12. *Verjaring*

Vakantie die niet is opgenomen en waaraan geen andere bestemming is gegeven conform het bepaalde in lid 7 onder b vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

13. *Uitvoeringsbepaling*

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip moet indienen.

Artikel 12

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over het feitelijk genoten maandsalaris in het vakantietoeslagjaar.
3. De uitbetaling vindt plaats direct na afloop van het vakantietoeslagjaar.

Artikel 13

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Als een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - d. Bij werkhervatting op therapeutische basis in het tweede ziektejaar wordt bovenop de loondoorbetaling van 70% - naar rato van dit therapeutisch werken - een aanvulling gegeven van maximaal 30%. Concreet wordt:
 - bij 20% therapeutisch werken: 6% aangevuld (20% van 30%) tot in totaal 76%;
 - bij 40% therapeutisch werken: 12% aangevuld (40% van 30%) tot in totaal 82%;
 - bij 60% therapeutisch werken: 18% aangevuld (60% van 30%) tot in totaal 88%;
 - enz.
 - e. Voor de hiervoor onder a, b, c, en d genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Voor de werknemer die werkzaam is op basis van een min-max arbeidsovereenkomst, wordt als grondslag voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, het aantal uren genomen dat werknemer gemiddeld over 13 weken voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag heeft gewerkt. Het gemiddelde loon wordt vermeerderd met de over de genoemde periode gemiddeld ontvangen onregelmatigheidstoeslag.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd en ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

6. De werkgever heeft het recht loonbetaling en de aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).
7. De werkgever heeft het recht aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV of de Arbodienst;
 - b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - c. misbruik maakt van de voorziening.
8. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen als de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.
9. De tussen CAO-partijen gemaakte afspraken over de Wet Verbetering Poortwachter zijn opgenomen in bijlage III.

Artikel 14

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Als de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Toeslagenwet.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, als de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW, of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde.
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
5. Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 15

BIJZONDERE UITKERINGEN

1. *Bonusregeling*

Gedurende de looptijd van deze cao komt onderstaande bonusregeling te vervallen.

Bij de werkgever is een bonusregeling van kracht. De hoogte van de te realiseren bonus is met ingang van 1 januari 2011 5% van het (naar rato) jaarsalaris (12 x maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag) en kan groeien naar maximaal 10%. De bonus is afhankelijk van enerzijds de realisatie van de bedrijfsdoelstellingen van zowel ICON EDS NL totaal als de eigen Business Unit en anderzijds de persoonlijke prestatie. De bonus wordt uitbetaald met het salaris van april van het jaar, volgend op het jaar waarop de bonus betrekking heeft. De volledige bonusregeling is opgenomen in bijlage IV.

2. *Uitkering bij jubileum*

De werknemer ontvangt bij zijn dienstjubileum van de werkgever een jubileumuitkering, zijnde:

- bij het 12,5-jarig dienstjubileum : een half bruto maandsalaris;
- bij het 25-jarig dienstjubileum : een bruto maandsalaris.

Voor de berekening van de uitkering geldt het salaris op de dag van het dienstjubileum. De vergoedingen worden uitbetaald tegen de ter zake geldende fiscale bepalingen.

3. *Uitkering bij pensionering*

De werknemer die in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd het bedrijf verlaat, ontvangt, voor zover er sprake is van een aaneengesloten dienstverband van tenminste vijf jaar, een gratificatie ter hoogte van het bedrag van het eerstkomende CAO-dienstjubileum zoals vastgesteld in artikel 15 lid 2. Voor de berekening van de gratificatie geldt het salaris op de dag van het dienstjubileum. De gratificatie wordt uitgekeerd, rekening houdend met de ter zake geldende fiscale bepalingen.

Artikel 16

VERZEKERINGEN

1. *Zorgverzekering*

De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectief contract, individueel en op vrijwillige basis, verzekeren tegen de kosten van ziekte.

2. *Collectieve ongevallenverzekering*

De werkgever heeft voor zijn rekening voor alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering voorziet in een regeling die de financiële gevolgen van een ernstig ongeval ten dele opvangt, waardoor nabestaanden of werknemers niet uitsluitend zijn aangewezen op de bestaande regelingen in de sociale zekerheid. De verzekering is van kracht tijdens reizen en verblijf in de gehele wereld, mits de verzekerde (werknemer) in Nederland woonachtig is.

3. *WGA-hiaatverzekering*

De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectieve contract, individueel en op vrijwillige basis verzekeren tegen het zogenaamde WGA-hiaat.

4. *ANW-hiaatverzekering*

- a. De werknemer neemt deel aan de Anw-hiaatverzekering, ter compensatie van de financiële gevolgen van de invoering van de ANW per 1 juli 1996.
- b. De premie van de verzekering is gedeeltelijk voor rekening van alle werknemers en gedeeltelijk voor rekening van de werkgever.

Artikel 17

PENSIOENREGELING

1. In de onderneming van de werkgever geldt een pensioenregeling. De werknemer is, met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement, verplicht aan deze pensioenregeling deel te nemen. Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de pensioenpremie of de hoogte van de pensioenuitkeringen, zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden - pas door de werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakorganisaties.
2. De werknemersbijdrage voor de pensioenregeling bedraagt een derde van de collectieve pensioenkosten.

Artikel 18

REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER

Binnen EDS NL geldt een regeling reiskosten woon-werkverkeer. Deze regeling, die is gebaseerd op de fiscale formule, is opgenomen in het bedrijfsreglement en, met uitzondering van de hoogte van de tegemoetkoming, onderwerp van gesprek met de OR. De tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer bedraagt met ingang van 1 oktober 2025 € 0,22 per km. De maximum full-time tegemoetkoming bedraagt per dezelfde datum € 450,- per maand, parttimers naar rato.

Artikel 19

KEUZEREGELING ARBEIDSVOORWAARDEN

In de onderneming van de werkgever geldt een keuzeregeling arbeidsvoorwaarden (CAO à la Carte). De regeling is opgenomen in het bedrijfsreglement.

Artikel 20

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden. In het geval dat de Stichting van de Arbeid zich niet competent acht om een uitspraak te doen kunnen partijen overgaan tot instelling van een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit drie personen, waarvan één wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakverenigingen. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling zal de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uitbrengen over het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.
3. Als over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 21

DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Pharmaceutical Research Associates Group BV
Early Development Services Netherlands
te Groningen

Partij ter andere zijde

FNV
te Utrecht

CNV
te Utrecht

Bijlage I

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Pharmaceutical Research Associates Group B.V., Early Development Services Netherlands.

Salarisschalen		met ingang van 1 september 2025, inclusief een verhoging van 3%															
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N		
Aanloopschaal																	
A1		2378	2378	2397	2491	2615	2774	2966	3202	3496	3878	4380	5041	5845	6783		
A2		2378	2395	2468	2563	2692	2853	3052	3299	3595	3988	4510	5186	6015	6980		
Periodiekenschaal																	
0		2397	2469	2543	2641	2777	2944	3149	3399	3709	4115	4650	5347	6199	7194		
1		2446	2521	2602	2706	2847	3022	3238	3502	3824	4247	4805	5536	6429	7472		
2		2492	2571	2660	2770	2914	3099	3324	3601	3939	4380	4964	5728	6661	7750		
3		2543	2624	2715	2836	2987	3178	3415	3701	4054	4513	5121	5918	6891	8027		
4		2590	2679	2774	2899	3058	3258	3506	3804	4170	4646	5281	6110	7122	8305		
5		2640	2728	2831	2963	3130	3336	3593	3902	4286	4780	5439	6295	7353	8583		
6		2688	2782	2887	3027	3200	3415	3682	4006	4404	4911	5596	6485	7583	8859		
7		2737	2834	2945	3091	3272	3496	3770	4108	4519	5045	5753	6677	7814	9137		
8		2785	2887	3002	3155	3341	3574	3860	4208	4637	5176	5914	6866	8045	9415		
9		2836	2940	3056	3221	3413	3652	3952	4308	4751	5311	6073	7056	8275	9693		
10			2990	3116	3283	3482	3731	4038	4409	4867	5444	6228	7249	8508	9970		
11				3171	3348	3551	3810	4129	4511	4987	5578	6387	7437	8736	10247		
12					3410	3625	3889	4220	4613	5099	5709	6547	7629	8969	10528		
13						3695	3970	4308	4713	5216	5842	6704	7818	9199	10803		
14							4046	4397	4814	5334	5978	6862	8005	9428	11083		
15									4914	5447	6111	7018	8200	9661	11360		
16											6242	7177	8387	9891	11635		
17													8577	10119	11915		
Salarisschalen		met ingang van 1 april 2026, inclusief een salarisverhoging van 2,5%															
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N		
Aanloopschaal																	
A1		2438	2438	2457	2553	2681	2843	3041	3282	3583	3975	4489	5167	5991	6952		
A2		2438	2455	2530	2627	2760	2924	3128	3382	3685	4088	4623	5316	6166	7155		
Periodiekenschaal																	
0		2457	2531	2607	2707	2846	3018	3228	3484	3802	4218	4766	5481	6354	7374		
1		2507	2584	2667	2774	2918	3098	3319	3590	3920	4353	4925	5674	6590	7659		
2		2554	2635	2727	2839	2987	3176	3407	3691	4037	4490	5088	5871	6828	7944		
3		2607	2690	2783	2907	3062	3257	3500	3794	4155	4626	5249	6066	7063	8228		
4		2655	2746	2843	2971	3134	3339	3594	3899	4274	4762	5413	6263	7300	8513		
5		2706	2796	2902	3037	3208	3419	3683	4000	4393	4900	5575	6452	7537	8798		
6		2755	2852	2959	3103	3280	3500	3774	4106	4514	5034	5736	6647	7773	9080		
7		2805	2905	3019	3168	3354	3583	3864	4211	4632	5171	5897	6844	8009	9365		
8		2855	2959	3077	3234	3425	3663	3957	4313	4753	5305	6062	7038	8246	9650		
9		2907	3014	3132	3302	3498	3743	4051	4416	4870	5444	6225	7232	8482	9935		
10			3065	3194	3365	3569	3824	4139	4519	4989	5580	6384	7430	8721	10219		
11				3250	3432	3640	3905	4232	4624	5112	5717	6547	7623	8954	10503		
12					3495	3716	3986	4326	4728	5226	5852	6711	7820	9193	10791		
13						3787	4069	4416	4831	5346	5988	6872	8013	9429	11073		
14							4147	4507	4934	5467	6127	7034	8205	9664	11360		
15									5037	5583	6264	7193	8405	9903	11644		
16											6398	7356	8597	10138	11926		
17													8791	10372	12213		

Bijlage II

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Pharmaceutical Research Associates Group B.V., Early Development Services Netherlands.

Kwartaalurensysteem (KUS)

1. Kwartaaluren

- In het Kwartaalurensysteem (KUS) wordt voor de arbeidsovereenkomst voortaan uitgegaan van het aantal te werken uren op kwartaalbasis.
- Voor werknemers met een voltijd arbeidsovereenkomst is de arbeidsduur op jaarbasis 2087,143 uur (52,18 weken per jaar x 40 uur). Het aantal weken is gelijk aan 365,25 dagen (inclusief 1 keer per 4 jaar een schrikkeljaar) gedeeld door 7 dagen. Per kwartaal is dit (afgerond) 522 uur.
- Een kwartaal bestaat uit 13 weken.
- De arbeidsduur per week wordt per individuele werknemer in een overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
- Verder detaillering van KUS en gerelateerde roosterspelregels zijn terug te vinden in het bijhorende roosterreglement.

2. Uren

- De werknemer gaat met de werkgever een deeltijdcontract aan. Daarbij kan de werknemer kiezen uit de volgende arbeidsduurmogelijkheden per week (deeltijdpercentage):
 - 12 uur (= $12/40 = 30\%$) (voor pool geneeskunde studenten)
 - 20 uur (= $20/40 = 50\%$)
 - 24 uur (= $24/40 = 60\%$)
 - 28 uur (= $28/40 = 70\%$)
 - 32 uur (= $32/40 = 80\%$)
 - 36 uur (= $36/40 = 90\%$)
- Hoewel het feitelijk aantal gewerkte uren per maand kan verschillen, wordt er een vast maansalaris gehanteerd. Het maansalaris is daardoor losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren in die maand. Afhankelijk van de gekozen arbeidsduur kunnen de feitelijk gewerkte uren binnen een bandbreedte verschillen:
 - 12 uur + en - 4 uur (voor pool geneeskunde studenten)
 - 20 uur + en - 2 uur
 - 24 uur + en - 4 uur
 - 28 uur + en - 4 uur
 - 32 uur + en - 4 uur
 - 36 uur + en - 4 uur

3. Verrekening

- Na afloop van ieder kwartaal worden de arbeidsuren van de werknemer vergeleken met zijn contractuele uren in dat kwartaal. Indien de werknemer meer uren heeft gewerkt dan zijn contractuele uren, bouwt hij plusuren op. Indien het er minder zijn, ontstaan minuren. Deze plus- en minuren worden in een tijdbank met elkaar verrekenend.
- De plusuren worden in de eerst volgende maand van het volgende kwartaal uitbetaald conform het voor de werknemer geldende uurloon, verhoogd met 25%.
- Wanneer er aan het einde van het kwartaal nog minuren bestaan, komen die voor rekening van de werkgever. Hierdoor begint het volgende kwartaal 'neutraal'. Minuren die werknemer 'zelf'

veroorzaakt, of door eigen toedoen (bijvoorbeeld bij ongeoorloofd ruilen of als werknemer niet op komt dagen) komen voor rekening van de werknemer.

- De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen het aantal in het kader van het kwartaalurensysteem vastgestelde uren te werken. Indien de werknemer niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld het aantal vastgestelde uren te werken, zal dit tekort niet als vakantie of adv worden aangemerkt.
- De omvang van het dienstverband (deeltijdpercentage) kan op initiatief van werknemer in de loop van het jaar wijzigen. De wijziging gaat niet eerder in dan bij aanvang van het nieuwe kwartaal, zodat over het vorige kwartaal reguliere verrekening van plus- en minuren kan plaatsvinden.

4. *Overige arbeidsvoorwaarden*

- Omdat het salaris iedere maand gelijk blijft, treden er ook geen wijzigingen op ten aanzien van het pensioen en de vakantietoelage. Alle overige arbeidsvoorwaarden worden naar rato van het deeltijdpercentage toegekend.
- De reiskostenvergoeding wordt, voor zover fiscaal toegestaan, bepaald op het maximum aantal uren van de bandbreedte. Indien nodig plegen cao-partijen hierover nader overleg.

5. *Einde dienstverband*

- Als de werknemer bij beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst minuren heeft staan, heeft de werkgever de mogelijkheid de werknemer gedurende de opzegtermijn maximaal 25% extra in te zetten om te proberen deze uren zoveel mogelijk te compenseren. Staan er daarna nog minuren dan zijn deze voor rekening van de werkgever. De werkgever zal deze minuren niet verrekenen met het salaris.
- Heeft de werknemer bij het einde van zijn dienstverband nog plus-uren staan, dan kan de werkgever gedurende de opzegtermijn de werknemer 25% minder inzetten om deze uren zoveel mogelijk te compenseren. Heeft de werknemer daarna nog plusuren staan dan zal werkgever deze plusuren uitbetalen tegen het voor de werknemer geldende uurloon, verhoogd met 25%.

Bijlage III

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Pharmaceutical Research Associates Group B.V.,
Early Development Services Netherlands

Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-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 tot 100% van het maandinkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
2. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een door de werknemer gekozen belangenbehartiger.
3. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen over die periode tot 100% aanvullen.
4. De werkgever heeft zorggedragen voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de OR een of meer re-integratiebedrijven selecteren waarmee wordt samengewerkt in het kader van het externe re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zullen criteria worden vastgesteld met betrekking tot onder meer klachtenregeling, privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Bijlage IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Pharmaceutical Research Associates Group B.V., Early Development Services Netherlands.

Gedurende de looptijd van deze cao komt onderstaande bonusregeling te vervallen.

Bonusregeling

Bij de werkgever is een bonusregeling van kracht. De hoogte van de te realiseren bonus is 5% van het (naar rato) jaarsalaris (12 x maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag) en kan groeien naar maximaal 10%. De bonus is afhankelijk van enerzijds de realisatie van de bedrijfsdoelstellingen en anderzijds de persoonlijke prestatie. De bonus wordt uitbetaald met het salaris van april van het jaar, volgend op het jaar waarop de bonus betrekking heeft.

1. Bedrijfsdoelstellingen

50% van de bonus wordt bepaald op basis van het behalen van de ICON Global doelstellingen op het gebied van Omzet (Revenue) en Bedrijfsresultaat (EBITDA). De andere 50% van de bonus wordt bepaald op basis van het behalen van de Business Unit doelstellingen op het gebied van Omzet (Revenue) en Bedrijfsresultaat (EBITDA). Er vallen drie Business Units te onderscheiden:

- Clinical Research*
- Bio-Analytical Research*
- Staff Afdelingen* (voor de staff afdelingen worden de doelstellingen van EDS totaal gehanteerd aangezien zij geen eigen Omzet en Winst target hebben).

Beide onderdelen worden separaat bepaald en staan voor wat betreft uitbetaling los van elkaar.

De organisatie en de ondernemingsraad zullen regelmatig op de hoogte worden gehouden van de stand van zaken gedurende het jaar. De ondernemingsraad heeft de bevoegdheid de onderliggende (financiële) documenten voor de berekening van de bonus in te zien.

2. Persoonlijke prestatie

De persoonlijke prestatie bepaalt de uiteindelijk hoogte van de bonus nadat het basisbedrag onder 1 bepaald is. De persoonlijke prestatie wordt bepaald op basis van de beoordeling. Onderstaande tabel geeft een overzicht per beoordelingsscore.

Beoordelingsscore	Uitbetaling
E	200% van bonus
D	150% van bonus
C	100% van bonus
B voldoet nog niet als gevolg van inwerken	25 % van bonus
B slecht functioneren	Geen Bonus
A	Geen Bonus

3. Randvoorwaarden

Om in aanmerking te komen voor deze bonus moet de werknemer:

- in dienst zijn voor 1 oktober van het desbetreffende jaar;
- in dienst zijn op 1 april van het jaar, volgend op het jaar waarop de bonus betrekking heeft (dit in verband met de uitbetaling);
- een beoordeling hebben van minimaal B (als gevolg van inwerken).

* Het overzicht van de hieraan gerelateerde afdelingen is te vinden in het bedrijfsreglement.

Bijlage V

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Pharmaceutical Research Associates Group B.V., Early Development Services Netherlands

Protocol afspraken

1. Communicatie interne regelingen en procedures

Werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao extra aandacht besteden aan de communicatie rondom interne regelingen en procedures. Daarbij gaat het onder andere om:

- de regeling met betrekking tot fiscaal verlofsparen en
- de regelingen omtrent ongewenste omgangsvormen.

Werkgever zal de communicatie zodanig vormgeven dat de interne regelingen en procedures voor werknemers beter vindbaar zullen zijn.

2. Fietsenplan

Voor werknemers die op maximaal 10 km reisafstand enkele reis van hun werkplek wonen wordt het maximale bedrag dat zij binnen het fietsenplan kunnen inzetten verhoogd van € 1000,- naar € 1500,-.

Medewerkers die op maximaal 10 km reisafstand enkele reis van hun werkplek wonen krijgen binnen de beschikbare fiscale ruimte voorrang op werknemers die op meer dan 10 km reisafstand enkele reis van hun werkplek wonen.

Deze regeling geldt voor zover het fiscaal is toegestaan en er ruimte is binnen de werkkostenregeling.

3. Vergoeding OV voor werknemers met een lichamelijke beperking

Werknemers met een lichamelijke beperking die op maximaal 10 km reisafstand enkele reis van hun werkplek wonen en volledig afhankelijk zijn van het openbaar vervoer om hun werkplek te bereiken ontvangen, in overleg met de afdeling HR, een passende vergoeding voor de kosten van het openbaar vervoer.

4. RVU (Regeling Vervroegde Uittreding)

In Nederland is een fiscale Regeling Vervroegde Uitkering (vanaf nu RVU) beschikbaar. De genoemde tijdelijke RVU-regeling eindigt op 31 januari 2025. In het najaar van 2024 zijn de sociale partners op landelijk niveau overeengekomen om een vorm van een RVU ook met ingang van 1 januari 2026 voort te zetten. De kaders waarbinnen deze regeling vorm kan worden gegeven zijn echter nog niet volledig uitgekristalliseerd. Een belangrijk onderwerp daarbij is de definitie van “zwaar werk”.

De nieuwe regeling met ingang van 1 januari 2026 is nog niet uitgekristalliseerd. De verwachting is dat rondom 1 januari 2026 daarover meer duidelijkheid is. ICON is bereid om het volgende af te spreken.

Er wordt een werkgroep ingericht met een werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging.

- Gedurende het eerste kwartaal van 2026 zal deze werkgroep zich oriënteren op de functies bij werkgever en de voorwaarden op basis waarvan deze functies al dan niet als “zwaar beroep” kunnen worden aangemerkt. Aan het einde van het eerste kwartaal is de verwachting dat partijen de functies overeenkomstig hebben ingedeeld. Partijen kunnen afspreken

hiervoor een derde partij in te schakelen. Gedurende het tweede kwartaal van 2026 zal de werkgroep, rekening houdend met verdeling die is gemaakt in het eerste kwartaal, vast gaan stellen welke parameters gelden voor een beroep op de RVU-regeling. De verwachting is dat partijen in deze periode een (concept) regeling hebben opgesteld. ICON wil in de uitwerking van een mogelijke regeling ook de financiële- en capaciteitsgevolgen betrekken. Dit aspect kan voor Icon een onderdeel zijn van de onderhandeling over de inhoud van de regeling.

- De uitkomsten van bovenstaand proces worden ingebracht in het cao-overleg voor de nieuwe cao met ingang van 1 januari 2027.

5. Fiscale verrekening vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de cao wordt de mogelijkheid tot de fiscale verrekening van de vakbondscontributie geboden.

6. Overuren voor medewerkers met een functiecontract boven schaal H

Deze medewerkers komen niet in aanmerking voor overuren. Mocht het zo zijn dat een medewerker specifiek op verzoek van de ICON gevraagd wordt toch significant dan wel buitenproportioneel over te werken dan gaat ICON daar als volgt mee om: -

- Betreffende medewerker kan zich melden bij de leidinggevende met het verzoek een deel van deze uren uit te laten betalen.
- De leidinggevende zal op basis van dit verzoek samen met HR kijken naar de redelijkheid van dit verzoek. Daarbij worden de volgende aspecten meegewogen:
 - o De gemiddelde uren per week die gewerkt zijn
 - o De reeds in tijd gecompenseerde uren
 - o Hierbij wordt gekeken naar de totale balans over een periode van 3 maanden
 - o Op basis daarvan neemt ICON een realistische beslissing over het aantal uit te betalen uren