

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Blue Sky Group

Aangegaan voor de periode van 1 januari 2017 tot 1 januari 2018



DE ONDERGETEKENDEN:

De besloten vennootschap **Blue Sky Group Holding B.V.**, gevestigd te Amstelveen

als partij ter ene zijde

en

FNV, gevestigd te Utrecht;

als partij ter andere zijde

Preambule

Deze cao is afgesloten door de Directie van Blue Sky Group Holding B.V. en een onderhandelingsdelegatie bestaande uit een afvaardiging van FNV en een afvaardiging uit de Ondernemingsraad.

Met betrekking tot de looptijd van de cao is het volgende afgesproken:

1. De cao wordt afgesloten voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.

Met betrekking tot de salarisstijging is het volgende afgesproken:

2. De salarissen worden per 1 januari 2017 verhoogd met 1,05%.
3. Werknemers van BSG gaan de premie betalen voor de reparatie van het 'derde jaar' van de WW. De hoogte van deze premie wordt voor de eerste 2 jaar geschat op 0,2% van het bruto jaarsalaris. BSG zal in 2017 haar medewerkers voor deze premiebetaling compenseren met een salarisstijging van 0,2%. Het is op dit moment nog onduidelijk vanaf wanneer en hoe de uitvoering van het derde jaar WW wordt georganiseerd. Zodra hierover duidelijkheid is zal afgesproken worden vanaf wanneer de werknemers van BSG de premie hiervoor betalen en vanaf wanneer de compensatie door BSG zal plaatsvinden.

Een aantal tekstuele aanpassingen is geaccordeerd:

4. De tekst over de Regeling Vervoersvergoeding is aangepast.
5. Het maximaal aantal te kopen en te verkopen vakantie-uren is opgenomen in de cao.
6. De wettelijke verlofsoorten calamiteitenverlof en langdurig zorgverlof zijn toegevoegd, de tekst over het ouderschapsverlof is aangepast.
7. De tekst over het Anw-hiaat is aangepast.
8. Toegevoegd is dat bij indiensttreding het is toegestaan af te wijken van de gedefinieerde schaalstappen.

De volgende onderwerpen zijn door partijen gedelegeerd aan het overleg tussen Directie en Ondernemingsraad in 2017:

- Studieopdracht 'Budget voor duurzame inzetbaarheid'
- Studieopdracht 'Toekomst Pensioenfonds BSG'

Partijen verklaren voorts dat zij met ingang van 1 januari 2017 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

.....

Inhoud

Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 4	Indienstneming en ontslag	8
Artikel 5	Arbeidsduur en werktijden	9
Artikel 6	Deeltijdarbeid	10
Artikel 7	Salarissysteem en functiegroepen	11
Artikel 8	Pensioenen	15
Artikel 9	Overige financiële regelingen	16
Artikel 10	Feestdagen	17
Artikel 11	Bijzonder verlof	18
Artikel 12	Vakantie	20
Artikel 13	Vakantietoeslag	23
Artikel 14	Arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 15	Duur, wijziging en opzegging	26
Bijlage I	Disciplinaire maatregelen	27
Bijlage II	Vergoedingsregelingen	28
Bijlage III	Aanvullende bedrijfsregelingen	32

Artikel 1 Definities

De volgende definities gelden in deze cao:

- a. **Werkgever**
de besloten vennootschap Blue Sky Group Holding B.V. te Amstelveen;
- b. **Werknemer**
iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever; als werknemer wordt niet beschouwd de stagiair(e), de oproepkracht en de vakantiewerker;
- c. **Partner**
de wettige echtgeno(o)t(e) van de werknemer, de ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een door de werkgever erkend samenlevingsverband heeft, of de wettelijk geregistreerde partner;
- d. **OR**
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- e. **BW**
Burgerlijk Wetboek;
- f. **Maand**
een kalendermaand;
- g. **Maandsalaris**
het salaris zoals geregeld in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- h. **Maandinkomen**
het maandsalaris vermeerderd met een eventuele vaste toeslag;
- i. **Jaarsalaris**
12 keer het maandsalaris;
- j. **Jaarinkomen**
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de vaste eindejaarsuitkering;
- k. **Salaris uurloon**
conform het salaris uurloon zoals dit maandelijks op de salarisspecificatie wordt aangegeven.

Werkings sfeer

De cao geldt voor de werknemers als omschreven in artikel 1 onder b en heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2018.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Arbeidsovereenkomst

- a. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin de cao integraal van toepassing wordt verklaard.
- b. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te houden of te nemen op voorwaarden die in negatieve zin afwijken van het in deze regeling bepaalde.

2. Uitreiking regeling

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de cao, evenals van de wijzigingen daarop, uitreiken.

3. Geheimhouding

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Persoonsregistraties (Stb. 1988, 665) en zonder toestemming van de werknemer, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan de werkgever weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

4. Fusie en reorganisatie

Indien de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijfs onderdeel te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, zal de werkgever hierbij de sociale gevolgen voor het personeel betrekken en daarover met de meest gereede cao-partij(en) in overleg treden.

5. Andere functie wegens arbeidsongeschiktheid

De werkgever verbindt zich de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie naar verwachting niet meer kan uitoefenen, zo mogelijk een andere functie binnen of buiten de eigen organisatie aan te bieden, waarin hij passend werk kan verrichten.

6. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden in relatie tot de arbeidsomstandigheden de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding van de werknemer.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. Goed werknemerschap

De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever onder alle omstandigheden en te allen tijde als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

3. Nevenwerkzaamheden

- a. De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, dient hiervoor toestemming te vragen aan de werkgever. Indien de belangen van de onderneming door de nevenwerkzaamheden kunnen worden geschaad, zal geen toestemming worden verleend, of zal de toestemming worden ingetrokken. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer verboden deze nevenwerkzaamheden te verrichten.
- b. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, waarvoor de werkgever geen toestemming heeft gegeven, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke deel van de in artikel 14 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
- c. De werknemer is gehouden de bij de werkgever geldende gedragsregels na te leven.

4. Geheimhouding

Zowel tijdens als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens welke hem over de werkgever bekend zijn. Deze geheimhoudingsplicht omvat tevens alle gegevens van met de werkgever gelieerde ondernemingen, cliënten, of andere relaties van de werkgever.

5. Misbruik van positie

De werknemer zal zich ervan onthouden:

- a. middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
- b. zonder toestemming goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

6. Intellectuele eigendom

- a. De werkgever heeft het uitsluitende recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst al dan niet in samenwerking met anderen verkregen uitkomsten, uitgedachte werkwijzen, modellen, merken, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken.
- b. De werkgever is niet verplicht een andere bescherming aan te vragen voor de in het eerste lid bedoelde rechten.
- c. In beginsel vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van intellectuele eigendom.

7. Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan disciplinaire maatregelen nemen tegen de werknemers die nalatig zijn in de uitvoering van de hem opgedragen werkzaamheden dan wel gegeven instructies, geldende voorschriften en/of de op hem ingevolge deze cao rustende verplichtingen niet nakomen.

De te nemen maatregelen zijn vastgelegd in bijlage I.

8. Medewerking vordering tot schadevergoeding

Ingeval de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

9. Woonplaats

De werknemer is in beginsel verplicht binnen een straal van 40 km. van de standplaats te wonen. De werkgever kan ontheffing van deze verplichting verlenen.

Artikel 4 Indienstneming en ontslag

1. Proeftijd

Bij het aangaan van de dienstbetrekking wordt een wederzijdse proeftijd overeengekomen. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan voor 6 maanden of korter bestaat geen proeftijd.

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan voor korter dan twee jaar bedraagt de proeftijd één maand. Voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd aangegaan voor twee jaar of langer bedraagt de proeftijd twee maanden.

2. Indiensttreding uitzendkracht of gedetacheerde

Arbeid gedurende periodes waarin de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan zijn indiensttreding uitzendarbeid of arbeid op grond van een detacheringsovereenkomst heeft verricht, wordt -in afwijking van art. 7:668a lid 1 en 2 BW- geacht te zijn verricht onder één doorlopende arbeidsovereenkomst voor zover de arbeid is verricht met tussenpozen van minder dan zes maanden.

3. Beëindiging van het dienstverband

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan zes maanden eindigt van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen tijd zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer eindigt door schriftelijke opzegging uiterlijk één maand voor het einde van het contract. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden beëindigd door tussentijdse opzegging met inachtneming van één maand opzegtermijn.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn voor zowel de werknemer als de werkgever van twee volle kalendermaanden.

In alle gevallen eindigt het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de pensioenregeling heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 5 Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

De normale arbeidsduur op jaarbasis bedraagt voor werknemers met een voltijd dienstverband 40 uur per week.

2. Werktijden

In principe wordt per dag 8 uur gewerkt (tenzij er een arbeidsovereenkomst is overeengekomen met een werkweek van 4 x 9 uur). Per dag geldt een lunchpauze van 30 minuten. De werktijden worden in overleg met leiding en collega's ingevuld. Medebepalend hierbij is de aard van de werkzaamheden en de gewenste bezetting van een afdeling tijdens kantooruren (9.00 uur – 17.00 uur).

3. Afwijken reguliere werktijden

De werknemer is gehouden ook buiten de reguliere werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze regeling en de redelijkheid in acht neemt.

4. Incidentele overschrijdingen

Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in het eerste lid bedoelde werkweek.

Artikel 6 Deeltijdarbeid

1. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan 40 uur per week op jaarbasis, zijn de arbeidsvoorwaarden naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in een artikel anders is bepaald.

2. Verzoek om in deeltijd te werken

Een verzoek van een werknemer om zijn functie in deeltijd te mogen vervullen zal door de werkgever in beginsel worden gehonoreerd. Een deeltijddienstverband zal niet worden toegestaan, indien naar het oordeel van de werkgever zwaarwegende bedrijfsbelangen dit niet toelaten. De werkgever zal dit in voorkomend geval schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken. De werkgever zal de Ondernemingsraad periodiek informeren over de verzoeken betreffende deeltijdwerk en de reactie van de werkgever daarop. Deeltijdarbeid bedraagt in principe minimaal 20 uur per week.

Artikel 7 Salarissysteem en functiegroepen

Het salaris van de werknemer wordt bepaald aan de hand van het beschreven salarissysteem.

1. Begripsbepalingen

Salarisdag

De dag waarop het salaris van de werknemer volgens de van toepassing zijnde beoordelingssystematiek (inclusief de beoordeling van de vakvolwassenheid) wordt herzien.

Functiegroep

Het onderdeel van het functiegebouw waarin de functie is geplaatst op basis van de functiezwarte.

Promotie

De plaatsing van de werknemer in een hogere functiegroep in het salarissysteem.

Demotie

De plaatsing van de werknemer in een functie die is ingedeeld in een lagere functiegroep in het salarissysteem.

Schaalstap

Het salaris in de betreffende functiegroep behorend bij het niveau van vakvolwassenheid in betreffende functie.

Totaal Vast Inkomen

De in het jaar werkelijk verdiende maandsalarissen, het uitgekeerde vakantiegeld en de eindejaarsuitkering (exclusief de niet als zodanig benoemde toeslagen, waaronder de garantietoeslag).

Variabel Inkomen

Het inkomen dat naast het T.V.I. wordt uitgekeerd en waarvan de hoogte afhankelijk is van de realisatie van vooraf overeengekomen individuele targets.

Vakvolwassenheid

De mate waarin de werknemer volledig en zelfstandig in staat is de functie uit te voeren zoals deze, volgens de Hay methode, is beschreven.

Target

Een duidelijke, specifiek geformuleerde te behalen doelstelling die objectief meetbaar is.

2. Indeling in functiegroepen

De functie die de werknemer uitoefent wordt door de werkgever op basis van het door haar gehanteerde systeem van functie-indeling ingedeeld in een van de functiegroepen van het salarissysteem.

Voor de vaststelling van het niveau voor de functie-indeling wordt gebruik gemaakt van de systematiek van functiewaardering van Hay Management Consultants.
De indeling van de functies, het zgn. functiegebouw, wordt aan de werknemer meegedeeld.

De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de schaalstap waarin hij is ingedeeld, evenals zijn salaris.

De werknemer die bij indiensttreding nog niet over alle voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, zal afhankelijk van het niveau van deze vereisten worden ingedeeld op het minimum van de schaal, dan wel op een hogere schaalstap.

N.B. Bij indiensttreding is het toegestaan om bij het vaststellen van het aanvangssalaris af te wijken van de gedefinieerde schaalstappen en een salaris vast te stellen dat ligt tussen het minimum en het maximum van de schaal.

3. Salarisering

Het aanvangssalaris wordt bij indiensttreding door de werkgever vastgesteld.

Aanpassing van het salaris vindt plaats op de salarisdag, bij aanpassing van het niveau van vakvolwassenheid, bij algemene loonronde en bij promotie of demotie.

Aanpassing en salarisgroei van de werknemer binnen de salarisgrenzen van de functiegroep worden jaarlijks bepaald aan de hand van de uitkomst van het door de werkgever vastgestelde beoordelingssysteem.

Het eindejaarsgesprek met vakvolwassen werknemers vindt in principe plaats in de maand november; met nog niet geheel vakvolwassen werknemers vinden ook tussentijdse gesprekken plaats.

4. Salarisbedragen

Voor iedere salarisgroep geldt een minimum en een maximum bedrag.

Het maximum salaris is het salaris bij het zelfstandig en volledig uitoefenen van de functie volgens de geldende functie-eisen.

Salaristabel per 1 januari 2017

Vakvolwassenheid	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Functiegroep 1	€ 1.368	1.466	1.564	1.661	1.759	1.857	1.955
Functiegroep 2	€ 1.815	1.945	2.075	2.204	2.333	2.464	2.593
Functiegroep 3	€ 1.945	2.084	2.223	2.363	2.501	2.640	2.779
Functiegroep 4	€ 2.104	2.255	2.404	2.556	2.705	2.856	3.005
Functiegroep 5	€ 2.309	2.474	2.638	2.804	2.969	3.135	3.298
Functiegroep 6	€ 2.622	2.810	2.998	3.185	3.373	3.560	3.748
Functiegroep 7	€ 2.980	3.193	3.406	3.619	3.831	4.044	4.257
Functiegroep 8	€ 3.471	3.716	3.967	4.212	4.462	4.706	4.953
Functiegroep 9	€ 3.934	4.202	4.496	4.761	5.050	5.321	5.601

5. Loonrondes

De volgende structurele verhoging is van toepassing:

- per 1 januari 2017 1,05% (is in bovenstaand overzicht verwerkt).

6. Variabel Inkomen

De werknemer in actieve dienst heeft aanspraak op Variabel Inkomen.

Variabel Inkomen is het deel van het inkomen dat ieder jaar opnieuw kan worden verworven, door nader gedefinieerde te bereiken prestaties.

Het Variabel Inkomen wordt berekend op basis van het Totaal Vast Inkomen.

Met betrekking tot de uitkering van individuele targets: wanneer een medewerker uit dienst treedt voor het eind van het jaar zal worden vastgesteld of er individuele targets (volledig en tijdig) zijn gerealiseerd. Naar rato over het salaris (dertiende maand en vakantietoeslag) zal in geval er een of meerdere targets zijn gerealiseerd tot uitbetaling worden overgegaan.

Algemeen

De werknemer die gedurende het jaar arbeidsongeschikt wordt, heeft naar rato van de actieve periode in beginsel recht op Variabel Inkomen. Voor wat betreft de persoonlijke prestaties, zal de werknemer worden beoordeeld op aantoonbare resultaten die zijn behaald op de vooraf afgesproken targets.

Voor het Variabel Inkomen geldt dat het wordt berekend over het voorafgaande jaar geldende Totaal Vast Inkomen, waar nodig gecorrigeerd voor parttime werken en non-activiteit.

Ingeval van indiensttreding tijdens het lopende jaar vindt toekenning van het Variabel Inkomen proportioneel plaats op basis van het aantal maanden dat men gedurende die periode werkzaam is geweest. Het Variabel Inkomen is niet pensioengevend.

7. Promotie

De werknemer komt in aanmerking voor promotie indien de functie die hij uitoefent, of gaat uitoefenen, in een hogere functiegroep is ingedeeld.

Afhankelijk van de vaststelling van de vakvolwassenheid binnen de nieuwe functiegroep, wordt bepaald op welke schaalstap werknemer binnen deze schaal wordt ingedeeld.

8. Demotie

Ingeval een werknemer wordt overgeplaatst naar een functie, die in een lagere functiegroep is ingedeeld, wordt het salaris in de nieuwe functiegroep vastgesteld op het niveau van het oude salaris.

Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, vindt inschaling plaats op het maximum van de nieuwe schaal en wordt aan de werknemer een garantietoeslag toegekend ter grootte van het verschil.

De garantietoeslag telt mee voor de vaststelling van het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. De garantietoeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen waarvan niet is vastgesteld dat deze een algemeen karakter dragen.

In geval een individuele werknemer onvoldoende functioneert en om deze reden in een functie met een lagere functiegroep wordt geplaatst, wordt werknemer ingeschaald in de functiegroep die behoort bij de nieuwe functie. In dit geval wordt geen garantietoeslag uitgekeerd.

9. Salarisbetaling

Het maandsalaris wordt uiterlijk op of rond de 25ste dag van elke maand betaalbaar gesteld. Het variabel inkomen, verkregen door individuele prestaties en/of discretionaire beloning, wordt uitgekeerd in de maand februari van het jaar volgend op het jaar waarin deze van toepassing zijn.

10. Garantietoeslag

Voor werknemers die in een lagere functiegroep worden geplaatst na een demotie of een weging door Hay (nieuw of aangepast functieprofiel) wordt een garantietoeslag gehanteerd. Een garantietoeslag is het verschil tussen het huidige salaris en het salaris dat behoort bij het maximum van de schaal waarin de functie is ingedeeld.

De garantietoeslag is pensioengevend en er wordt vakantiegeld en een eindejaarsuitkering over berekend.

De algemene loonrondes worden berekend over het "basissalaris", niet over de garantietoeslag. De garantietoeslag blijft ongewijzigd tenzij de werknemer promotie maakt, waardoor een hoger schaalmaximum ontstaat. Hierdoor wordt de toeslag beperkter of overbodig.

Werknemers met garantietoeslag en het Variabel Inkomen.

Afhankelijk van de hoogte van de "overschrijding" van het schaalmaximum bestaat er al dan niet de mogelijkheid om een variabel inkomen te verdienen.

Als de garantietoeslag 10% of meer van het schaalmaximum bedraagt, bestaat er geen aanspraak op Variabel Inkomen.

Als de garantietoeslag minder dan 10% van het schaalmaximum bedraagt heeft de werknemer een gedeeltelijke aanspraak op Variabel Inkomen.

Voorbeeld: de werknemer die 6% boven het schaalmaximum is uitgegroeid, heeft nog kans op een variabel deel van maximaal 4%.

11. Bijzondere uitkering

In uitzonderingsgevallen kan 20% Variabel Inkomen worden verdiend. Eén en ander onder de voorwaarde dat door de populatie als geheel het maximum van 10% niet wordt overschreden. Dergelijke uitzonderingsposities zullen pas na de beoordeling van het resultaat van de behaalde targets bekend worden: het gaat hier dan om uitzonderlijke prestaties, wat ook van toepassing is voor werknemers met een garantietoeslag.

12. Bonus

Iedere manager heeft de mogelijkheid om een werknemer die een bijzondere prestatie heeft verricht voor te dragen voor de uitkering van een bonus.

13. Bijzondere omstandigheden

Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor dit artikel ten gunste van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 8 Pensioenen

1. Pensioenregeling

Op werknemer is de tussen werkgever en werknemers in cao-verband afgesproken pensioenregeling van toepassing.

Deze pensioenregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds Blue Sky Group.

2. Pensioenpremietoeslag

In 2015 zijn een aantal wettelijke aanpassingen gedaan in de pensioenregeling dit betekent dat een deel van de pensioenpremie beschikbaar is gekomen, de zogeheten premievrijval.

Voor het fulltime brutosalaris onder de € 103.317,- komt de premievrijval op de volgende manier aan de werknemer tegemoet:

- Voor zover maximaal fiscaal mogelijk wordt de helft gebruikt voor een deelnemersbijdragecompensatieregeling. Hiermee verbreden we de pensioengrondslag waardoor het mogelijk is om meer pensioen op te bouwen.
- De andere helft ontvangt de werknemer in de vorm van een bruto pensioenpremietoeslag bij het bruto salaris.

Voor het deel van het fulltime brutosalaris boven de € 103.317,- komt de premievrijval op de volgende manier aan de werknemer tegemoet:

- De werknemer ontvangt de premiebijdrage over het deel van het salaris boven de € 103.317,- van de werkgever bij het bruto salaris. Dit gebeurt in de vorm van een pensioenpremietoeslag.

Artikel 9 Overige financiële regelingen

1. Overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht, waardoor voor de werknemer de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
- b. Overwerk zal worden gecompenseerd - na overleg met de werknemer - in vrije tijd of uursalaris, vermeerderd met de onder c. genoemde toeslag in geld dan wel met het genoemde percentage toeslag in tijd.
Bij compensatie in vrije tijd, wordt deze tijd toegevoegd aan het officiële verlofsaldo en behandeld als bovenwettelijke vakantiedagen (dat wil zeggen met een geldigheidsduur van 5 jaar).
- c. Wanneer een werknemer op verzoek van de manager langer dan 9 uur werkt (in geval van een 4 x 9-uur contract langer dan 10 uur), of werkt op zijn parttime dag, in het weekend of op een feestdag, wordt een overwerktoeslag toegekend.
Voor overwerk op maandag tot en met vrijdag geldt een toeslag van 25% voor het tweede uur en de daarop volgende uren. Het eerste uur overwerk op maandag tot en met vrijdag wordt zonder toeslag uitbetaald. Voor overwerk op zaterdag geldt een toeslag van 50% overdag en 75% in de avonden (na 18:00 uur). Op zon- en feestdagen geldt een toeslag van 100%.

2. Eindejaarsuitkering

Aan de werknemer wordt jaarlijks bij de salarisbetaling van december een eindejaarsuitkering verstrekt van 8,33% van de som van de in dat jaar verdiende maandinkomens.
Indien de werknemer minder dan een jaar heeft gewerkt, wordt dit bedrag naar rato uitgekeerd.

3. Jubileumuitkering

Ter gelegenheid van zijn 25- respectievelijk 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een jubileumuitkering van 1 x respectievelijk 1,5 x het op zijn jubileumdatum geldende voltijds maandsalaris (excl. toeslagen) c.q. ziekengeld of uitkering voor arbeidsongeschiktheid. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, wordt de jubileumuitkering vastgesteld naar rato van het gemiddelde deeltijdpercentage over de duur van de dienstbetrekking.

4. Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer zal aan de rechthebbende(n) volgens BW7:674;3 een onbelaste uitkering worden verstrekt volgens de regels bij de wet gesteld, wat betekent dat de uitkering 3 x het volle maandsalaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, zal bedragen.

Artikel 10 Feestdagen

1. **Onder feestdagen worden in deze regeling verstaan:**

Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Bevrijdingsdag in lustrumjaren, de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd, Goede Vrijdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag.

2. **Overige feest- of gedenkdagen**

De werknemer die voor de viering van een feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, kan -als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten- hiervoor vakantiedagen opnemen.

Artikel 11 Bijzonder verlof

In afwijking en met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het bepaalde in artikel 7:629 BW, geldt het volgende.

1. Doorbetaald bijzonder verlof

In de onderstaande gevallen zal bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegekend, mits het verzuim noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan.

- | | |
|---|--|
| a. bij huwelijk van de werknemer, dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap | 2 dagen |
| b. bij huwelijk of aangaan geregistreerd partnerschap van: <ul style="list-style-type: none">• een kind, stief- of pleegkind, kleinkind• broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster)• een der ouders of schoonouders | 1 dag |
| c. bij bevalling van de partner | 4 werkdagen |
| d. bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none">• de partner• inwonend kind | van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie |
| e. bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none">• een der ouders (daaronder begrepen schoon-,stief, en pleegouders)• één der grootouders van de werknemer of van zijn/haar partner• een niet inwonend kind of aangehuwd kind• een broer of zuster, zwager of schoonzuster | 1 dag en bovendien voor het bijwonen van de crematie of de begrafenis een 2e dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid d |
| f. bij 25-jarig dienstverband of huwelijk | 1 dag |
| bij 40-jarig dienstverband of huwelijk | 2 dagen |
| bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van (groot-)ouders, of schoonouders | 1 dag |
| g. bij verhuizing | 1 dag |

2. **Andere verlofvormen**

Zwangerschapsverlof voor de vrouwelijke werknemer:

Vanaf 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot en met de dag van de bevalling.

Bevallingsverlof voor de vrouwelijke werknemer:

10 weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft bedragen, vanaf de dag na de bevalling.

Adoptieverlof voor beide adoptie-ouders:

Maximaal 4 weken, op te nemen vanaf 4 weken voor de eerste dag van de adoptie tot uiterlijk 22 weken na de eerste dag van de adoptie.

Verlof bij duurzame opname van een pleegkind in het gezin voor beide pleegouders:

Maximaal 4 weken, op te nemen voor de eerste dag van opname van het pleegkind tot uiterlijk 16 weken na opname van het pleegkind.

Calamiteitenverlof:

Een paar uur tot een paar dagen, afhankelijk van de situatie, bedoeld voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden. De werkgever betaalt het salaris door tijdens het calamiteitenverlof.

Kortdurend zorgverlof:

Per 12 maanden maximaal 2 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt. (Het gaat om de werkuren die in de arbeidsovereenkomst zijn afgesproken). De wettelijke loondoorbetaling van 70% zal worden aangevuld tot 100% van het gangbare inkomen.

Langdurig zorgverlof:

Per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt. (Het gaat om de werkuren die in de arbeidsovereenkomst zijn afgesproken). Langdurig zorgverlof is onbetaald verlof.

Ouderschapsverlof:

Per kind (tot de dag waarop het kind 13 jaar wordt), recht op verlof van 26 keer het aantal uren dat de werknemer, per week werkt.

3. **Overige gevallen**

Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek bijzonder verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

Artikel 12 Vakantie

1. Vakantiedagen

- a. Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 30 vakantiedagen met behoud van inkomen.
- b. De werknemer, die bij aanvang van het kalenderjaar ouder is dan 54 jaar, heeft in afwijking van het hiervoor onder a. genoemde recht op:
- | | |
|----------------|------------------|
| 55 jaar | 31 vakantiedagen |
| 56 t/m 60 jaar | 32 vakantiedagen |
| vanaf 61 jaar | 33 vakantiedagen |

2. Ouderendagen

De werknemer die bij aanvang van het kalenderjaar ouder is dan 55 jaar, heeft recht op extra vrije dagen volgens onderstaand overzicht:

56 jaar	1 dag
57 jaar	2 dagen
58 jaar	3 dagen
vanaf 59 jaar	4 dagen

3. Deeltijddienstverband

Bij een dienstverband met een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 40 uur per week worden de in lid 1. genoemde rechten naar rato verworven.

4. Berekening aantal dagen

De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen.

5. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende welk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
1. hij vakantie geniet, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantiedagen;
 2. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:635 lid 2 tot en met 4 BW tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 3. hij verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof) geniet.
- c. De vrouwelijke werknemer verwerft aanspraak op vakantie gedurende het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg in verband met haar zwangerschap of bevalling.

- d. De werknemer verwierft aanspraak op vakantie gedurende het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg in verband met adoptieverlof.
- e. De wegens ziekte arbeidsongeschikte werknemer verwierft aanspraak op vakantie over het tijdvak waarin de arbeid niet werd verricht.
- f. Indien een onderbreking van de werkzaamheden in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der 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 deze onderbreking is het in lid 4 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- g. De verwerving van vakantiedagen onder art. 12.5 sub b. tot en met e. is beperkt tot maximaal 20 dagen.
- h. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantie-rechten verworven als ware de werknemer niet ziek.

6. Opnemen van vakantiedagen

- a. De werkgever stelt de vakantiedagen vast na overleg met de werknemer.
- b. Wettelijke vakantiedagen vervallen na verloop van 1,5 jaar te rekenen vanaf 1 januari van het jaar waarin de dagen zijn verworven.
Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na verloop van 5 jaar, te rekenen vanaf 31 december vanaf het jaar waarin de dagen zijn opgebouwd.
- c. De werknemer dient minimaal 20 vakantiedagen per jaar op te nemen (bij fulltime).
- d. De werkgever zal de werknemer, met in acht name van sub. a. tot en met c. zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen om vakantiedagen op te nemen.

7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 11, eerste lid sub a. t/m g., en artikel 12, lid 5 sub b. en c. gelden niet als vakantiedagen.
- b. Van een verhindering als hiervoor onder a. bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld.

Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze dagen mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzegtermijn.

- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie worden uitbetaald.
Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.

- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen zijn uitbetaald.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

2. Vakantietoeslag

In de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag ter grootte van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar verdiende vaste maandinkomens.

In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen

Indien de werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling zijn/ haar arbeid niet kan verrichten, gelden voor hem/haar de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, voor zover hierna niet anders bepaald.

2. Uitkering tijdens ziekte

Eerste ziektejaar

Gedeeltelijk en volledig arbeidsongeschikte werknemers krijgen het eerste ziektejaar een aanvulling tot 100% van het salaris voorafgaand aan de 1e ziektedag.

Tweede ziektejaar

In het tweede ziektejaar ontvangen volledig arbeidsongeschikte werknemers 70% van het salaris voorafgaand aan de 1e ziektedag en een aanvulling van 10% van dit salaris wanneer de werknemer zichtbaar en aantoonbaar meewerkt aan de re-integratie.

In het tweede ziektejaar ontvangen gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers het salaris dat behoort bij de functie die werknemer vervult en het aantal gewerkte uren. Over het arbeidsongeschikte deel (zoals vastgesteld door het UWV of bedrijfsarts) ontvangt de werknemer 70% van het salaris voorafgaand aan de 1e ziektedag. Wanneer werknemer zichtbaar en aantoonbaar meewerkt aan de re-integratie ontvangt de werknemer een aanvulling van 10% van dat salaris. Het totaal dat wordt ontvangen aan salaris en aanvulling(en) mag tezamen niet meer bedragen dan het salaris voorafgaand aan de eerste ziektedag.

Derde ziektejaar

Volledig arbeidsongeschikte werknemers ontvangen een arbeidsongeschiktheidspensioen conform de bepalingen uit het pensioenreglement.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA).

Na het tweede ziektejaar zal BSG het salaris betalen dat behoort bij de functie die werknemer vervult en het aantal uren dat werknemer werkt.

Daarnaast ontvangt de werknemer een arbeidsongeschiktheidspensioen conform de bepalingen zoals deze in het pensioenreglement zijn vastgelegd.

Voor werknemers die tussen 15 en 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard, geldt dat er eens in de twee jaar een keuring plaatsvindt door de bedrijfsarts.

BSG heeft een inspanningsverplichting m.b.t. werkzekerheid en re-integratie.

BSG heeft een WIA-hiaatverzekering afgesloten waardoor werknemers vanaf het tweede ziektejaar een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende salaris ontvangen. Deze verzekering omvat ook de categorie 15-35% arbeidsongeschiktheid.

3. Weigering/intrekking aanvulling

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren (punten a t/m d) of op te schorten (punt e) en de aanvullingen te weigeren of in te trekken (alle punten) ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van de aanstelling onjuiste informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet conform functie-eisen kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften).

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien een werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

4. Vervoersvergoeding na 6 weken arbeidsongeschiktheid

Wanneer een medewerker 6 weken of langer volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dan wordt na 6 weken afwezigheid de kilometervergoeding (zie bijlage II Vergoedingsregelingen 1.a.i.) geheel of gedeeltelijk stop gezet. Als een medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid is of het arbeidsongeschiktheidspercentage wijzigt, dan wordt de vervoersvergoeding aangepast naar het aantal dagen dat hij op kantoor aanwezig is. Zodra de medewerker weer volledig hersteld is, dan zal de vervoersvergoeding weer volledig worden uitbetaald.

Wanneer een medewerker een OV-abonnement heeft afgesloten (zie bijlage II Vergoedingsregelingen 1.a.ii.), dan moet indien mogelijk dit abonnement worden opgezegd en wordt in ieder geval geen nieuw abonnement vergoed zolang de medewerker arbeidsongeschikt is.

Wanneer de medewerker tijdens arbeidsongeschiktheid wordt uitgenodigd op kantoor of bij de bedrijfsarts op een dag dat hij nog niet werkzaam is, dan kan de medewerker de gemaakte kosten declareren op basis van € 0,19 per kilometer met een maximum van 40 kilometer enkele reis. De afstand wordt bepaald met behulp van de ANWB routeplanner.

Artikel 15 Duur, wijziging en opzegging

1. De collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de periode van 1 januari 2017 tot 1 januari 2018.
2. Wijzigingen van de bepalingen van de cao, met inbegrip van de bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen Blue Sky Group en de werknemersorganisatie worden overeengekomen en ingevoerd.
3. Alle op het tijdstip van de inwerkingtreding van de cao bestaande regelingen verliezen hun geldigheid, voor zover hun onderwerp in de cao wordt geregeld en tussen Blue Sky Group en de werknemersorganisatie niet anders is overeengekomen.

Het is de intentie van de werkgever het toekomstig overleg inzake de cao te voeren met de Ondernemingsraad, dan wel met een door hen hiertoe aangewezen afvaardiging, in samenwerking met FNV.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Amstelveen op 13 juli 2017

FNV


**De besloten vennootschap
BLUE SKY GROUP HOLDING B.V.**



Bijlage I Disciplinaire maatregelen

1. Deze maatregelen zijn:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij de werkgever - met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn - gedurende een wel omschreven periode van ten hoogste 14 dagen, al dan niet onder inhouding van het maandinkomen over die periode; schorsing van een werknemer, hangende een onderzoek, zal niet worden beschouwd als de in dit punt genoemde disciplinaire maatregel.
 - c. de administratieve sancties opgenomen in de controlevoorschriften Ziekteverzuim.
2. Tot het nemen van een disciplinaire maatregel zijn uitsluitend het hoofd van de afdeling van betrokkene en de directeur bevoegd. De maatregel zal steeds door of namens de werkgever worden opgelegd.
3. Alvorens over te gaan tot het nemen van de in punt 1 genoemde maatregelen, zal het hoofd van de afdeling zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer gelegenheid geven het gebeurde te verklaren. De werknemer heeft het recht zich hierbij te doen bijstaan. De werknemer zal tevens in de gelegenheid worden gesteld om zich desgewenst binnen 48 uur schriftelijk te verantwoorden.
4. Uiterlijk 3 dagen nadat de werknemer de gelegenheid heeft gehad zich schriftelijk te verantwoorden, zal door of namens de werkgever de maatregel schriftelijk worden aangezegd.

1. Regeling Vervoersvergoeding

- a. BSG kent de mogelijkheid van een kilometervergoeding (Bijlage II 1.a.i) of de vergoeding van het OV (Bijlage II 1.a.ii) tot een maximum bedrag dat past bij een afstand van 40 kilometer enkele reis.
- i. Kilometervergoeding: de werknemer kiest voor een vervoersvergoeding van € 0,19 over de werkelijk gemaakte kilometers tussen het woonadres en de standplaats van de werkgever.
De woon-werkafstand wordt bepaald met behulp van de ANWB routeplanner.
De snelste route geldt als uitgangspunt met een maximum van 40 kilometer (enkele reis) en bij een fulltime dienstverband wordt gerekend met 214 werkdagen.

De maximum vergoeding bij een vijfdaagse werkweek bedraagt € 271,- per maand
De maximum vergoeding bij een vierdaagse werkweek bedraagt € 217,- per maand
De maximum vergoeding bij een driedaagse werkweek bedraagt € 163,- per maand.

Aan het eind van elk jaar zal de kilometervergoeding opnieuw berekend worden.
Eventuele wijzigingen worden doorgevoerd met de salarisbetaling van januari het jaar daarop.

- ii. Openbaar vervoer vergoeding: de werknemer kiest voor een vergoeding van een 2^e klas Openbaar Vervoer (OV)- maand- of jaarabonnement. De vergoeding wordt bepaald met behulp van de 9292.nl planner.

Voorwaarden:

- De medewerker krijgt alleen een openbaar vervoer vergoeding wanneer er een maand- of jaarabonnement overlegd wordt. Incidenteel gebruik van het openbaar vervoer of regelmatig gebruik van een OV-chipkaart voor woon-werk-verkeer valt onder de kilometervergoeding.
- Het voordeligste traject van deur tot deur wordt vergoed. Hier is wel een maximum aan verbonden. De maximum vergoeding wordt bepaald aan de hand van het NS 2^e klas OV-jaarabonnement (onbeperkt reizen in OV) en is 80% van de prijs van dit jaarabonnement. In 2017 kost deze € 4.654,80 wat een maximale vergoeding betekent van €3.723,84. Het maximum wordt gebaseerd op het voordeligste jaarabonnement en wordt elk jaar aangepast aan de dan geldende tarieven.
- De werknemer moet bewijsmateriaal aanleveren bij de afdeling P&O, zoals een kopie van het abonnement en een kopie van het betaalbewijs (de eerste afschrijving). Wanneer het abonnement verlopen is, dient de werknemer opnieuw bewijs aan te leveren van het nieuw afgesloten abonnement.
- De werknemer kan er bij een jaarabonnement ook voor kiezen om het bedrag maandelijks van zijn rekening te laten afschrijven door het vervoersbedrijf. Het bedrag zal bij voorkeur maandelijks door BSG bij de salarisbetaling worden uitbetaald aan de werknemer.
- Treedt de werknemer uit dienst en het OV-abonnement is al (deels) vooruit vergoed aan de werknemer, dan worden de niet-gebruikte maanden in rekening gebracht bij de werknemer.

Een werknemer kan per maand (of na een verhuizing) een keuze maken uit één van de bovenstaande twee mogelijkheden. De combinatie van beide is tijdens een kalendermaand niet mogelijk.

- b. BSG kent de mogelijkheid om gebruik te maken van de salderingsregeling. De inhoud van de regeling en de gevolgen ervan zijn te vinden op Skynet (P&O; Bedrijfsregelingen).
- c. De vervoersvergoeding vervalt bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid die langer duurt dan 6 weken. Bij herstel wordt de vergoeding hervat (zie Artikel 14.4 Vervoersvergoeding na 6 weken arbeidsongeschiktheid).
- d. De werknemer die op eigen initiatief verhuist naar een verder afgelegen woonadres binnen een straal van 40 km. van werkgever, komt in aanmerking voor een hogere vervoersvergoeding. E.e.a. echter met een maximum zoals omschreven in Bijlage II 1.a.

2. Studiefaciliteiten

Werkgever wil werknemers stimuleren om zich zoveel mogelijk te ontwikkelen, waar het gaat om kennis en competenties. Individuele werknemers, maar dus ook de hele organisatie komen hierdoor op een hoger kwaliteitsniveau.

Tijdens de functionerings- of eindejaarsgesprekken wordt tussen werknemer en de directe manager besproken of en zo ja welke cursus/training de komende periode zal worden gevolgd.

De studie dient direct of indirect in verband te staan met de huidige functie, of met een andere functie waarin de werknemer in de toekomst benoemd zou kunnen worden. Om in aanmerking te komen voor vergoeding moet de werknemer voor aanvang van de studie toestemming krijgen. Afhankelijk van het oordeel van de manager of een cursus past binnen de verdere ontwikkeling in de functie, respectievelijk carrière, kan een tegemoetkoming in de studiekosten worden verleend.

Eén en ander wordt naast de gegevens over de te volgen opleiding genoteerd op het formulier "Aanvraag studievergoeding".

Werknemer ontvangt na goedkeuring van alle betrokkenen een brief van P&O waarin de rechten en plichten van partijen worden beschreven en tekent de brief voor akkoord.

In principe gelden de volgende regels m.b.t. de vergoeding:

- de gemaakte studiekosten (t.w. inschrijfgeld, cursusgeld en examengeld, studiemateriaal en reiskosten) worden volledig door werkgever vergoed indien werkgever van oordeel is dat de cursus/studie noodzakelijk is voor de huidige, of voor de toekomstig te vervullen functie;
- de bijdrage bedraagt 80% van de gemaakte studiekosten indien werkgever van oordeel is dat de cursus een bijdrage levert aan de uitvoering van de functie of toekomstige functie, maar niet strikt noodzakelijk is;
- de bijdrage bedraagt 50% van de gemaakte studiekosten indien werkgever van oordeel is, dat de cursus een indirecte bijdrage levert aan de uitvoering van de (toekomstige) functie.

Opleiding wordt daar waar mogelijk in eigen tijd gevolgd. Per situatie stelt de werkgever vast of, en in welke mate, studieverlof wordt toegekend.

De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever inzage te verstrekken in de resultaten van de studie en tevens mededeling te doen bij het onderbreken van, of het uitstellen van de hele, of een gedeelte van de studie.

De bijdrage wordt gegeven voor de normale duur welke voor de betreffende studie wordt aangegeven door het opleidingsinstituut.

.....

Verleende faciliteiten kunnen geheel of gedeeltelijk door werkgever worden ingetrokken indien de werknemer onvoldoende studievorderingen maakt.

Betaling van de studiekosten geschiedt na indiening van een declaratie waarbij de betalingsbewijzen zijn toegevoegd. De declaratie dient zowel door de directe manager als door de P&O manager te worden gefiatteerd.

Werkgever kan de verleende bijdrage voor 100% terugvorderen bij:

- het voortijdig afbreken van de studie, tenzij dit gebeurt in het belang van de bedrijfsvoering of dit het gevolg is van bijzondere, buiten de schuld van de werknemer ontstane omstandigheden;
- het niet overleggen van een bewijs van voltooiing ofwel voortgang van de studie;
- het eindigen van het dienstverband op verzoek van de werkgever, of wegens een dringende reden, voordat de studie is voltooid;
- het beëindigen van het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden, binnen één jaar, nadat de studie is aangevangen.

Werkgever kan de verleende bijdrage voor 75% terugvorderen bij:

- het beëindigen van het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden, binnen het tweede jaar, nadat de studie is aangevangen.

Werkgever kan de verleende bijdrage voor 50% terugvorderen bij:

- het beëindigen van het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden, binnen het derde jaar, nadat de studie is aangevangen.

De terugbetalingsregeling is niet van toepassing op vaardigheidstrainingen, maatwerk (incompany) trainingen en individuele coaching.

3. **Terugbetaling overnamefee**

Conform bovengenoemde terugbetalingsregeling m.b.t. de studiekosten kan werkgever een medewerker die heeft aangegeven bij Blue Sky Group in dienst te willen treden na een periode van detachering, verzoeken een verklaring te tekenen waarin is opgenomen dat de kosten van de overname worden teruggevorderd. Bij het verbreken van het dienstverband door deze medewerker zullen dezelfde voorwaarden worden gehanteerd als hierboven onder de studiekosten regeling is beschreven.

Indien hiervoor redenen aanwezig zijn kan werkgever van deze regeling afwijken.

4. Verhuiskosten

Indien de werknemer op uitdrukkelijk verzoek van werkgever verhuist, worden de volgende vergoedingen voor verhuis- en noodzakelijke inrichtingskosten toegekend:

- a. Aan de werknemer die een woning bewoont die door hemzelf is gemeubileerd en gestoffeerd (met andere woorden die zelfstandig een huishouding voert):
 - een vergoeding voor het transport van de inboedel, tot een maximum van de werkelijke kosten;
 - een tegemoetkoming in de kosten van het inrichten van de woning tot max. 12% van 12 maal het maandsalaris met een minimum van € 2.540,- en een maximum van € 6.095,- e.e.a. conform de fiscale regels. (e.e.a. wordt jaarlijks geïndexeerd conform CPI van CBS).
- b. Aan de werknemer die bij zijn ouders woont, dan wel op kamers woont en om bovengenoemde redenen verhuist:
 - een vergoeding voor het transport van de inboedel, onder overlegging van de nota.
- c. Vergoeding voor de huur of hypotheekrente van de oude woning, indien deze gedurende een niet te vermijden periode samenvalt met de woonlasten van de nieuwe woning, met een maximum van 2 maanden.

De bovenstaande vergoeding is gebaseerd op een éénmalige toekenning van de vergoeding.

Bijlage III Aanvullende bedrijfsregelingen

1. Collectieve Zorgverzekering

Blue Sky Group faciliteert de mogelijkheid van deelname aan een collectieve zorgverzekering.

2. Levensloopregeling

De levensloopregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft voor nieuwe deelnemers. Er bestaat een overgangsregeling voor de levensloopregeling die loopt tot 1 januari 2022. Deelnemers die meer dan € 3.000,- hebben gespaard kunnen tijdens de looptijd het tegoed in delen opnemen. Er kan worden doorgespaard tot 31 december 2021, het einde van de looptijd. Daarna komt het spaartegoed in één keer vrij.

Voor deelnemers aan de levensloopregeling die tussentijds (niet voorafgaand aan hun pensioen) een sabbatical nemen tot 3 maanden geldt dat de periode van het sabbatical zal worden behandeld als een periode van onbetaald verlof/non-activiteit zoals opgenomen in de personeelsgids en het pensioenreglement.

3. Cafetariaregeling

a. Regeling Aan- en verkoop vakantie-uren

Werkgever kent een regeling waardoor vakantie-uren kunnen worden gekocht (maximaal 104 uren) en verkocht (maximaal 80 uren). Genoemde uren gelden bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband worden ze naar rato berekend.

b. Fietsregeling

Daarnaast kent werkgever ook een regeling om een fiets aan te schaffen voor zakelijk gebruik, waarvoor bijzondere fiscale regels gelden.

c. Salderingsregeling

Werkgever biedt de mogelijkheid om een deel van het inkomen in te ruilen voor een belastingvrije vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. Deze uitruil heeft betrekking op de kilometers woon-werk waarvoor werknemer minder dan € 0,19 per kilometer vergoeding heeft ontvangen. De kern van de salderingsregeling is, dat de werknemer kan profiteren van een onbelaste vergoeding van maximaal € 0,19 per km.

4. Anw-hiaat verzekering

Iedere werknemer die voldoet aan de partnerdefinitie (zie artikel 1) wordt verzekerd voor het Anw-hiaat vanaf het moment dat hij het aanvraagformulier ingevuld en ondertekend bij P&O heeft ingeleverd en P&O hem heeft aangemeld bij de verzekering. Uitkering vindt plaats direct na overlijden van de werknemer aan diens partner. Werkgever betaalt de premie. Werknemers die voldoen aan de partnerdefinitie, maar die het aanvraagformulier niet inleveren, worden niet door de werkgever verzekerd.

5. Risicodekking nabestaandenpensioen

Voor de risicodekking van het nabestaandenpensioen en de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid voor medewerkers met een fulltime salaris van € 103.317,- of meer wordt door de werkgever een verzekering aangeboden. De kosten van deze verzekering komen voor rekening van de deelnemers aan deze verzekering.

6. Overige verzekeringen

Werkgever biedt de mogelijkheid om tegen aantrekkelijke voorwaarden van een pakket verzekeringen gebruik te maken waaronder een autoverzekering.

.....

7. Vakbondsfaciliteiten

Vakbondsverlof. In principe bestaat in overleg de mogelijkheid om ten behoeve van vakbondsactiviteiten bijzonder verlof te krijgen.

Werknemer heeft de mogelijkheid om de vakbondsbijdrage fiscaal te laten verrekenen met het salaris.

Werkgeversbijdrage

FNV ontvangt een werkgeversbijdrage van € 2.700 per jaar als vergoeding voor de ondersteuning van de onderhandelingsdelegatie.

8. Onbetaald verlof

Na goedkeuring door de werkgever bestaat de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen voor maximaal drie maanden.

Gedurende de periode van maximaal 3 maanden heeft werknemer recht op een volledige voortzetting van de pensioenopbouw.

Werkgever betaalt werkgeversbijdrage door, terwijl de verschuldigde deelnemersbijdrage door werknemer in mindering zal worden gebracht op de eerste salarisbetaling na de periode van onbetaald verlof.

Voor meer informatie: zie het pensioenreglement onder non-activiteit.

