

Collectieve arbeidsovereenkomst

voor SNT Nederland

1 juli 2008 tot 1 mei 2010

Koninklijke KPN N.V.  
Human Resources  
Januari 2009

## Inleiding en uitgangspunt

### DEEL A

#### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

- 1.1 Begrippenlijst
- 1.2 Werkingsfeer
- 1.3 Looptijd
- 1.4 Tussentijdse wijzigingen
- 1.5 Geschillenregeling
- 1.6 Informeren van de vakorganisaties
- 1.7 Algemene verplichtingen van SNT
- 1.8 Privacy
- 1.9 Informatie over instructies en voorschriften
- 1.10 Vakbondsbijdrage
- 1.11 Vakbondsfaciliteiten
- 1.12 Algemene verplichtingen van jou
- 1.13 Geheimhouding
- 1.14 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn
- 1.15 Bezwarencommissie
- 1.16 Intellectueel eigendom
- 1.17 Disciplinaire maatregelen

#### **Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst**

- 2.1 Einde arbeidsovereenkomst

#### **Hoofdstuk 3 Arbeidstijd en werktijden**

- 3.1 Arbeidstijd
- 3.2 Werktijden algemeen
- 3.3 Roosters
- 3.4 Pauze

#### **Hoofdstuk 4 Vakantie en verlof**

- 4.1 Vakantie
- 4.2 Ouderschapsverlof

#### **Hoofdstuk 5 Beoordelen en belonen**

- 5.1 Functiewaardering
- 5.2 Salaris (salarisbanden G t/m M)
- 5.3 Promotie
- 5.4 Beoordelingsstelsel
- 5.5 Beoordelen en belonen salarisbanden A t/m F
- 5.6 Jaarlijkse salaris aanpassing voor medewerkers ingedeeld in de salarisbanden A t/m F
- 5.7 Beoordelen en belonen salarisbanden G t/m M
- 5.8 Jaarlijkse salaris aanpassing voor medewerkers ingedeeld in de salarisbanden G t/m M
- 5.9 Uitbetaling maandinkomen
- 5.10 Vakantietoelage

#### **Hoofdstuk 6 Bijzondere beloning**

- 6.1 Stand-by dienst
- 6.2 Waarnemingsvergoeding
- 6.3 Eenmalige uitkering (salarisbanden G t/m M)

#### **Hoofdstuk 7 Sociale voorzieningen**

- 7.1 Zorgverzekering

- 7.2 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid
- 7.3 Arbeid en gezondheid
- 7.4 Pensioen niet-agents
- 7.5 Vrijwillige pensioenregeling agents
- 7.6 Overlijdensuitkering
- 7.7 Beleidskader en uitgangspunten inzetbaarheid
- 7.8 Employabilityscan

**Hoofdstuk 8 Overige vergoedingen en voorzieningen**

- 8.1 Zakelijke ritten
- 8.2 Privé-fietsenplan
- 8.3 Functiegerelateerde voorzieningen
- 8.4 Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden
- 8.5 Spaarloonregeling
- 8.6 Kortingsregeling particuliere verzekeringen

**Hoofdstuk 9 Geldende bijlagen deel A**

- 9.1 Welke bijlagen gelden voor jou?

## **DEEL B**

### **Hoofdstuk 10 Arbeidstijd en werktijden**

10.1 Zon- en feestdagen

### **Hoofdstuk 11 Vakantie en verlof**

11.1 Opbouw vakantie bij arbeidsongeschiktheid

11.2 Bijzonder verlof

### **Hoofdstuk 12 Beoordelen en belonen**

12.1 Salaris (salarisbanden B t/m F)

### **Hoofdstuk 13 Bijzondere beloning**

13.1 Overwerk

13.2 Deeltijd en meerwerk

13.3 Autorisatie

13.4 Werkijdentoeslag

13.5 Jubileumgratificatie

13.6 Eenmalige uitkering (salarisbanden B t/m F)

### **Hoofdstuk 14 Sociale voorzieningen**

14.1 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

14.2 Pensioen

14.3 Overgangsbepalingen pensioen, VUT en prepensioen

### **Hoofdstuk 15 Overige vergoedingen en voorzieningen**

15.1 Woon-werkverkeer

### **Hoofdstuk 16 Geldende bijlagen deel B**

16.1 Welke bijlagen gelden voor jou?

## **Bijlagen**

Bijlage 1	Reglement levensloopverlof
Bijlage 2	Arbeid en gezondheid
Bijlage 3	Overgangsrecht
Bijlage 4	Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950
Bijlage 5	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
Bijlage 6	Regeling Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
Bijlage 7	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

## Inleiding en uitgangspunt

De volgende partijen hebben deze CAO gesloten:

1 SNT Nederland BV te Zoetermeer (hierna: SNT)

en

2 de volgende vakorganisaties:

- ABVAKABO FNV te Zoetermeer
- Bond van Telecompersoneel te Leidschendam
- CNV Publieke Zaak te Den Haag
- SNTV te Zoetermeer

Deze CAO geldt voor jou als je in dienst bent bij SNT. Je functie moet dan wel zijn ingeschaald in één van de salarisschalen die staan in de CAO Callcentermedewerkers Facilitaire Callcenters (looptijd van 1 mei 2008 tot en met 30 april 2010, hierna te noemen: CAO Facilitaire Callcenters) of in één van de salarisschalen die in deze CAO voor SNT Nederland staan.

SNT en de vakorganisaties hebben in deze CAO aanvullende afspraken gemaakt op de CAO Facilitaire Callcenters. Deze aanvullende afspraken zijn vermeld in deel A en deel B van deze CAO. Was je op 1 oktober 2008 bij SNT in dienst en ben je dat sindsdien onafgebroken gebleven? Dan gelden deel A en deel B voor je. Ben je na 1 oktober 2008 bij SNT in dienst getreden, dan geldt voor jou alleen deel A als aanvulling op de CAO Facilitaire Callcenters.

Als een bepaling in de CAO Facilitaire Callcenters qua inhoud afwijkt van een soortgelijke bepaling in de CAO voor SNT Nederland, dan geldt de bepaling in de CAO voor SNT Nederland, behalve als dat anders is vermeld.

Uitgangspunt bij deze CAO is het belang van SNT en van jou als werknemer te waarborgen. SNT en de vakorganisaties hebben in deze CAO het volgende met elkaar afgesproken.

## **DEEL A**

Dit deel bevat bepalingen die gelden voor jou als je op 1 oktober 2008 bij SNT in dienst was of na deze datum bij SNT in dienst bent getreden.

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### 1.1 Begrippenlijst

In deze CAO worden bepaalde begrippen gebruikt. Hierna lees je wat daarmee wordt bedoeld.

- a Werkgever:  
SNT Nederland BV.
- b Vakorganisaties:  
ABVAKABO FNV te Zoetermeer, Bond van Telecompersoneel te Leidschendam, CNV Publieke Zaak te Den Haag, SNTV te Zoetermeer.
- c Werknemer:  
Je bent werknemer in de zin van deze CAO als je
- in dienst bent bij SNT, en
  - in Nederland werkt, en
  - bent opgenomen in één van de salarisschalen in de CAO Facilitaire Callcenters of in één van de salarisschalen in deze CAO voor SNT Nederland.
- Je bent geen werknemer in de zin van deze CAO als je
- een beroepsbegeleidende of beroepsopleidende leerplaats hebt, of
  - een duale leerroute volgt, of
  - stagiair bent, of
  - als uitzendkracht werk verricht bij SNT.
- d Directe werknemer:  
je vervult de functie van agent of teammanager van agents.
- e Partner:
- de persoon met wie je gehuwd bent, of
  - de persoon waarmee je niet gehuwd bent, maar met wie je duurzaam samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding hebt. Duurzaam samenleven moet dan blijken uit een notariële akte of uit een uittreksel uit de registratie van de burgerlijke stand.
- Een persoon is niet je partner, als sprake is van bloedverwantschap in de 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> graad. Dit zijn je ouders, je kinderen, je kleinkinderen, je broer of zuster, of je grootouders.
- f Standaard arbeidsduur:  
veertig uur per week.
- g Arbeidsduur:  
het aantal uren dat je per week werkt volgens je arbeidsovereenkomst.
- h Voltijdwerknemer:  
de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met de standaard arbeidsduur.
- i Deeltijdwerknemer:  
de medewerker die conform zijn arbeidsovereenkomst gemiddeld minder dan 40 uren per week werkt verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond. De hierop van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden worden naar rato toegepast, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
- j Jaar:  
een kalenderjaar.
- k Kwartaal:  
een kalenderkwartaal.



- l Maand:  
een kalendermaand.
- m Maandsalaris:  
het salarisbedrag dat voor je geldt, binnen de salarisschaal, rekening houdend met je deeltijdfactor.
- n Maandinkomen:  
je maandsalaris vermeerderd met een eventuele toelage OVR1 en/of eventuele toelage OVR2 salaris, rekening houdend met je deeltijdfactor.
- o Vakantietoeslag:  
de reservering van 8% over je maandinkomen.
- p Pensioengevend salaris:  
je maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag.
- q Uurloon:  
het 1/173,33<sup>e</sup> deel van het maandinkomen van een voltijdwerknemer.
- r Voltijd-kwartaalurennorm:  
het aantal contracturen per kwartaal voor een voltijdwerknemer.
- s Deeltijd-kwartaalurennorm:  
de voltijd-kwartaalurennorm vermenigvuldigd met de voor een deeltijdwerknemer geldende deeltijdfactor.
- t Overwerk:  
de tijd waarin je op verzoek van je manager incidenteel werk voor SNT verricht boven de voltijd-kwartaalurennorm.
- u Meerwerk:  
de tijd waarin je op verzoek van je manager incidenteel werk voor SNT verricht boven de deeltijd-kwartaalurennorm, maar waarbij de voltijd-kwartaalurennorm niet wordt overschreden.
- v Arbeidstijd:  
het aantal uren dat je per dag of per week werkt.
- w Werktijdenregeling:  
de kaders voor werktijden die SNT met instemming van de OR vaststelt voor groepen werknemers. Binnen deze kaders bepaalt SNT de werktijden.
- x Beschikbaarheidsregeling:  
het reglement dat SNT met instemming van de OR vaststelt en op basis waarvan SNT voor bepaalde categorieën medewerkers het rooster vaststelt.
- y Uitzendkracht:  
de persoon die bij SNT tewerkgesteld wordt door of via bemiddeling van derden.
- z Functie:  
de aan je door je manager opgedragen werkzaamheden waarbij je een duidelijk resultaat moet bereiken.
- aa Standplaats:  
de plaats waar je gewoonlijk je werk voor SNT verricht.

ab SNT CAO 2003:  
de SNT CAO met een looptijd van 1 januari 2003 tot en met 31 maart 2004.

ac Ondernemingsraad (OR):  
het bevoegde overlegorgaan dat is ingesteld volgens de Wet op de ondernemingsraden.

## **1.2 Werkingsfeer**

Deze CAO is van toepassing op iedere persoon die volgens deze CAO werknemer is.

## **1.3 Looptijd**

- 1 Deze CAO loopt van 1 juli 2008 tot 1 mei 2010.
- 2 Als deze CAO niet wordt opgezegd, wordt deze CAO telkens met één jaar verlengd.
- 3 Opzegging vindt plaats als een van de partijen aan de andere partij(en) dit met een aangetekende brief laat weten. Dit moet ten minste drie maanden voorafgaand aan de afloopdatum van de CAO.

## **1.4 Tussentijdse wijzigingen**

Bij ingrijpende veranderingen binnen of buiten SNT kunnen SNT en de vakorganisaties wijzigingen in deze CAO afspreken.

## **1.5 Geschillenregeling**

Het kan gebeuren dat SNT en de vakorganisaties het niet eens zijn over de toepassing van een artikel uit deze CAO. Dan proberen zij die onenigheid in overleg met elkaar op te lossen. De partij die het meeste belang heeft bij de oplossing zet zijn mening op papier en verstrekt dit aan de andere partijen. Daarna overleggen de partijen met elkaar. Als zij binnen twee maanden hun meningsverschil niet kunnen oplossen, leggen zij dit voor aan een commissie. Deze commissie bestaat uit drie leden. SNT benoemt één lid, de vakorganisaties benoemen één lid en er is een onafhankelijke voorzitter. De commissie adviseert de partijen.

## **1.6 Informeren van de vakorganisaties**

SNT verstrekt tenminste twee maal per jaar aan de vakorganisaties informatie over de algemene gang van zaken bij SNT Nederland. SNT zal hierbij vooral aandacht schenken aan ontwikkelingen met betrekking tot het personele, organisatorische, commerciële en financieel-economische beleid.

## **1.7 Algemene verplichtingen van SNT**

- 1 SNT plaatst de tekst van deze CAO op zijn intranet "Intrasant". Daarnaast is de CAO verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources van SNT.
- 2 SNT wijkt niet in jouw nadeel af van de bepalingen in deze CAO. SNT kan voor jou wel in gunstige zin afwijken van deze bepalingen.

## 1.8 Privacy

SNT maakt zonder jouw toestemming geen zaken openbaar maken die liggen in je persoonlijke levenssfeer en waarvan SNT redelijkerwijs kan weten dat geheimhouding vereist is. SNT stelt in overleg met de OR een privacyregeling vast. Deze regeling is gebaseerd op de Wet bescherming persoonsgegevens. Een medewerker krijgt bij indiensttreding bij SNT een exemplaar van deze privacyregeling.

## 1.9 Informatie over instructies en voorschriften

SNT informeert je over de instructies en voorschriften die je bij je werk in acht neemt. SNT plaatst deze instructies en voorschriften ook op zijn intranet "Intrasant". Deze instructies en voorschriften kan je ook op een voor jou toegankelijke plaats inzien. Je wordt hiermee geacht de inhoud van deze zaken te kennen.

## 1.10 Vakbondsbijdrage

SNT geeft ieder jaar aan de vakorganisaties een bijdrage voor scholing en vorming van medewerkers die bij het vakbondswerk zijn betrokken. Deze bijdrage is EUR 13,00 maal het in dat jaar gemiddeld aantal medewerkers van SNT. De vakorganisaties bepalen zelf de verdeelsleutel voor dit bedrag.

## 1.11 Vakbondsfaciliteiten

- 1 SNT stelt voor het vakbondswerk in zijn onderneming faciliteiten beschikbaar. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
  - het vakbondswerk mag de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruisen of belemmeren;
  - de voortgang van de het werk bij SNT mag niet worden geschaad;
  - de vakbonden delen jaarlijks aan het begin van het jaar schriftelijk aan de directie van SNT mee welke vakbondsleden van deze faciliteiten gebruik zullen maken.
- 2 De faciliteiten die SNT beschikbaar stelt zijn:
  - vrije tijd met doorbetaling van het maandinkomen voor vakbondskaderleden. Tijdens de looptijd van deze CAO geldt een maximum faciliteit van 10 dagen per jaar. De directie van SNT kan met vakbondskaderleden met extra taken aparte individuele afspraken maken. Een uitwerking van deze bepaling staat op het intranet "Intrasant" van SNT;
  - publicatiemogelijkheden. De vakorganisaties kunnen voor zakelijke en huishoudelijke mededelingen gebruik maken van publicatieborden die de directie van SNT aanwijst. Voorwaarde hierbij is, dat SNT een afschrift ontvangt van alle hier bedoelde publicaties;
  - vergaderruimte in SNT-gebouwen voor vergaderingen van bedrijfsledengroepen. Het geven van deze ruimte moet passen binnen de huishoudelijke mogelijkheden bij SNT. Bovendien mag deze beschikbaarstelling geen afbreuk doen aan de eigen behoefte van SNT;
  - het gebruik van telefoon- en reproductieapparatuur aan de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen).
- 3 SNT stelt deze faciliteiten niet beschikbaar als er geen sprake is van normaal overleg. Dit kan zo zijn bij werkstakingen waartoe door of namens de vakorganisaties is opgeroepen.
- 4 Kaderleden van de vakorganisaties hebben dezelfde rechtsbescherming als leden van ondernemingsraden.

## 1.12 Algemene verplichtingen van jou

Als SNT dit nodig vindt en dit redelijkerwijze van je kan worden verwacht, zal je ander werk moeten doen dan je normale werk, of zal je je eigen of ander werk in een andere standplaats moeten verrichten. Meestal zijn deze opdrachten tijdelijk. Je manager zal altijd eerst daarover met je overleggen, voordat hij of zij je deze opdracht geeft.

### **1.13 Geheimhouding**

In je werk kom je veel over SNT en over zijn klanten te weten. Als je weet dat deze informatie vertrouwelijk is, mag je daarvan niets aan anderen meedelen. Dit geldt ook voor informatie waarvan je kunt vermoeden dat deze vertrouwelijk is. Deze geheimhoudingsverplichting geldt ook als je niet meer in dienst bent van SNT.

### **1.14 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn**

Je neemt de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid bij je werk in acht. Dit, met het oog op de veiligheid, gezondheid en het welzijn bij je werk. Hiermee vermijd je ook gevaren voor jezelf of voor anderen.

Je leeft de voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen van SNT na die verband houden met de veiligheid, de gezondheid en het welzijn bij je werk. Je gebruikt de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen.

SNT kan je niet verplichten om werk te doen, waarbij niet is voldaan aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften over veiligheid.

### **1.15 Bezwarencommissie**

Je kunt een klacht indienen of bezwaar maken tegen een door SNT genomen beslissing, verrichte of nagelaten handeling of een uitgesproken beslissing die op jou of op je arbeidsvoorwaarden betrekking heeft. De beslissing, handeling of weigering moet je belangen onevenredig treffen. SNT heeft een bezwarencommissie die over je klacht of bezwaar zal adviseren. Je klacht of bezwaar wordt behandeld volgens de regels die staan in de Algemene bezwaar- en beroepsprocedure. SNT stelt deze regels vast in overleg met de OR. Deze procedure staat op Intrasant.

Je kunt van deze bezwarenprocedure geen gebruik maken als het gaat om klachten over functiewaardering. Voor die klachten bestaat een aparte Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.

### **1.16 Intellectueel eigendom**

- 1 SNT is de enige eigenaar van de resultaten in je werk en de intellectuele eigendomsrechten daarin. Het maakt daarbij niet uit of je alleen werkt of met anderen. Dit geldt altijd, of dit nu betrekking heeft op activiteiten uitgevoerd in je werk of met gebruikmaking van aan SNT ontleende kennis of vaardigheden of om resultaten en intellectuele eigendomsrechten die betrekking hebben op SNT's bedrijfsactiviteiten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken en dergelijke meer.
- 2 Je stelt SNT zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte van deze resultaten. SNT kan op deze resultaten binnen en buiten Nederland industriële eigendomsrechten vestigen, zoals merken en domeinnamen, octrooien en modelrechten. Je draagt hierbij steeds deze rechten aan SNT over. Je verleent aan SNT alle medewerking bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en handhaven en uitoefenen van deze rechten. De kosten daarvan komen voor rekening van SNT.
- 3 Vergoeding voor het gemis van aan je toevallende intellectuele eigendomsrechten is al onderdeel van je salaris. Je ontvangt dus geen aparte "uitvindervergoeding".

## 1.17 Disciplinaire maatregelen

- 1 Je houdt je aan de regels van je arbeidsovereenkomst. Je manager kan een disciplinaire maatregel tegen je nemen als je deze regels niet nakomt of als je je ongewenst gedraagt. Wat ongewenst gedrag is, staat in de huis- en vestigingsregels en in procedures of instructies die voor jou gelden. Bovendien kom je de verplichtingen na die zijn vermeld in artikel 5.2 van de CAO Facilitaire Callcenters.
- 2 Disciplinaire maatregelen zijn:
  - een waarschuwing of berisping;
  - een schorsing. Dit kan met inhouding van maximaal 50% van je salaris over de geschorste dagen. Je kunt maximaal 3 dagen worden geschorst;
  - ontheffing uit je functie, tijdelijk of blijvend en/of een indeling in een lagere functie. In dat laatste geval kan je manager besluiten om je in een lagere salarisschaal in te delen;
  - ontslag.Je manager kan een maatregel apart of in combinatie met een andere maatregel nemen. De maatregelen die hiervoor zijn vermeld, staan niet in de volgorde waarin zij kunnen worden toegepast.
- 3 SNT zal je mondeling en schriftelijk volledig rehabiliteren als uit een onderzoek blijkt dat de disciplinaire maatregel tegen je onjuist is. Bij schorsing kent SNT dan je eventueel niet genoten salaris over deze dagen alsnog toe.

## **Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst**

### **2.1 Einde arbeidsovereenkomst**

- 1 Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Deze eindigt automatisch na afloop van de afgesproken periode. SNT en jij kunnen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen. Dit moet met een brief. Het einde van je arbeidsovereenkomst valt altijd samen met het einde van een kalendermaand.
- 2 Hoe vindt beëindiging plaats als je met pensioen gaat? Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op het eind van de maand voorafgaand aan de maand waarin je 65 jaar wordt.

## **Hoofdstuk 3 Arbeidstijd en werktijden**

### **3.1 Arbeidstijd**

Je normale arbeidstijd per dag bedraagt maximaal acht uur.

### **3.2 Werktijden algemeen**

Voor zover niet anders in deze CAO is geregeld, geldt de Arbeidstijdenwet. De werktijdenregeling gaat uit van optimale flexibiliteit. Zowel jouw belangen als het belang van SNT spelen een rol. Je maakt samen met je manager afspraken over eventuele afwijkingen van de werktijdenregeling.

### **3.3 Roosters**

- 1 Je manager stelt de arbeidstijd en jouw werktijden vast. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je privéomstandigheden. Uiteraard voor zover dit redelijkerwijze kan. Je manager kan de arbeidstijd opnieuw vaststellen als de omstandigheden wijzigen.
- 2 SNT heeft voor directe werknemers een beschikbaarheidsregeling. Roosters worden minimaal 4 dagen van tevoren bekend gemaakt. Voor bepaalde diensten en locaties geldt een ander publicatiemoment. SNT vraagt instemming aan de Ondernemingsraad als SNT van plan is om het publicatiemoment van roosters te veranderen. De beschikbaarheidsregeling kent een puntentelling. Als die puntentelling verandert, vraagt SNT ook instemming aan de Ondernemingsraad. Jouw manager stelt jou op de hoogte van die wijziging op het moment waarop SNT het instemmingverzoek indient.

### **3.4 Pauze**

Een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uur wordt onderbroken door een onbetaalde pauze. Deze pauze bedraagt 30 minuten. Onderbrekingen in de werktijd van minder dan 15 minuten worden aangemerkt als werktijd.

Bij een dienst van 4 uur heb je recht op 15 minuten betaalde pauze. Hiervan zijn minimaal 10 minuten aaneengesloten ingeroosterd.

Bij een dienst van 5 uur heb je recht op 20 minuten betaalde pauze.

Het management zorgt ervoor dat je niet teveel belast wordt doordat je langdurig achter een beeldscherm werkt. Je krijgt voldoende gelegenheid voor persoonlijke verzorging.

## Hoofdstuk 4 Vakantie

### 4.1 Vakantie

- 1 Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Ben je voltijdwerker? Dan bouw je in een kalenderjaar 200 uur vakantie op. Ben je deeltijdwerker? In dat geval bouw je vakantie op naar rato.
- 2 SNT kan in overleg met de Ondernemingsraad een aantal collectieve vrije dagen aanwijzen. Dit zijn er per kalenderjaar maximaal 8. Collectieve vrije dagen kunnen zijn: nieuwjaarsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, Hemelvaartsdag, 24 december (vanaf 18.00 uur), oudejaarsavond (vanaf 18.00 uur), de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd, en de viering van Bevrijdingsdag op 5 mei in lustrumjaren. Voorwaarde is dat zo'n dag op een doordeweekse dag valt. SNT verhoogt dan voor deze feestdag je opgebouwde vakantie met 8 uur als je voltijds werk. Je werkt in beginsel niet op een collectieve vrije dag. Maar als SNT je voor een bepaalde dienst of project toch voor werk nodig heeft, dan stel je je voor dit werk beschikbaar.
- 3 Treed je in de loop van het kalenderjaar in dienst? SNT stelt dan je opbouw van vakantie vast naar evenredigheid van het aantal uren dat je opbouwt over een volledig kalenderjaar.
- 4 Je neemt je vakantie op in hetzelfde kalenderjaar als dat waarin de vakantie is opgebouwd. Kan dit niet als gevolg van situaties bij SNT, dan zoekt je manager samen met jou naar een oplossing.
- 5 Je manager keurt je vakantieaanvraag goed aan de hand van een reglement dat SNT met de OR heeft afgesproken. Kan dit niet als gevolg van situaties bij SNT, dan zoekt je manager samen met jou naar een oplossing.
- 6 Je bouwt geen vakantie op als je niet werkt en daarbij geen recht hebt op maandinkomen. Hier geldt echter het volgende:
  - Bij volledige arbeidsongeschiktheid heb je over die periode aanspraak op een voltijd vakantierecht. Aanspraak op vakantie op grond van je leeftijd blijft bestaan. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan zes maanden, bouw je alleen vakantie op over de laatste zes maanden. Periodes van arbeidsongeschiktheid worden bij elkaar opgeteld als je tussen die periodes minder dan een maand bent hersteld.
  - Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt en werk je voor het andere deel? Dan bouw je vakantie op en neem je vakantie op alsof je volledig bent hersteld.
  - Als je tijdens je vakantie arbeidsongeschikt raakt, maar wel recht hebt op doorbetaling van je maandinkomen, worden de dagen dat je ziek bent niet in mindering gebracht van je vakantietegoed.
- 7 Treed je in de loop van het kalenderjaar uit dienst? Je manager stelt dan je tegoed of je tekort aan vakantie vast. Heb je een tekort dan wordt dit verrekend bij de eindafrekening. Heb je een tegoed, dan overleg je manager met je of dit tegoed bij de eindafrekening wordt verrekend, of dat je de resterende vakantie nog vóór het ontslag opneemt.
- 8 Je kunt een vakantiedag opnemen voor de viering van een niet-christelijke feestdag. In dat geval geldt wat er hiervoor in punt 5 staat.

### 4.2 Ouderschapsverlof

Je hebt recht op ouderschapsverlof als je voldoet aan de voorwaarden die staan in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg.

Tijdens je ouderschapsverlof bouw je evenveel pensioen op als wanneer je niet met ouderschapsverlof zou zijn gegaan. Dit geldt zowel voor de hoogte van de werkgevers- als de hoogte van de werknemersbijdrage.



## Hoofdstuk 5 Beoordelen en belonen

### 5.1 Functiewaardering

- 1 SNT gebruikt de ORBA-methodiek als functiewaarderingssysteem. Zogeheten referentiefuncties zijn gewaardeerd in overleg met de vakorganisaties. SNT deelt aan de hand van de referentiefuncties de overige voorkomende functies in binnen zijn organisatie.
- 2 SNT informeert je over de functieomschrijving, de functietypering en de functiegroepindeling.
- 3 Je kunt je manager vragen een nadere toelichting te geven als je bedenkingen hebt tegen de functieomschrijving, de functietypering of de indeling van de functie. Je kunt bij bezwaar tegen de functiewaardering gebruik maken van de "Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering" die bij SNT geldt. Bij bezwaren die betrekking hebben op de functiebeschrijving of de functietypering kan je gebruik maken van de "Algemene bezwaar- en beroepsprocedure". Je vindt beide regelingen op het intranet "Intrasant".

### 5.2 Salaris

- 1 SNT deelt je in in een van de salarisbanden volgens het niveau van je functie.
- 2 Ben je in dienst getreden op of na 1 oktober 2008 en ben je ingedeeld in een van de salarisbanden B t/m F, dan gelden de minimum en maximum salarisbedragen die zijn vastgesteld op basis van artikel 14 lid 2 van de CAO Facilitaire Callcenters. Er is hierbij gekozen voor model B. Deze salarisbedragen vind je in bijlage 2 van de CAO Facilitaire Callcenters. Hierbij geldt dat
  - bij salarisband B bij SNT niveau 1 in de betreffende tabel hoort;
  - bij salarisband C bij SNT niveau 2 in de betreffende tabel hoort;
  - bij salarisband D bij SNT niveau 3 in de betreffende tabel hoort;
  - bij salarisband E bij SNT niveau 4 in de betreffende tabel hoort;
  - bij salarisband F bij SNT niveau 5 in de betreffende tabel hoort.Ben je jonger dan 21 jaar? In dat geval ontvang je een leeftijdsalaris. Je leeftijdsalaris bedraagt dan
  - bij een leeftijd van 18 jaar 80% van het minimumbedrag van het betreffende niveau;
  - bij (het bereiken van) een leeftijd van 19 jaar 85% van het minimumbedrag van het betreffende niveau;
  - bij (het bereiken van) een leeftijd van 20 jaar 90% van het minimumbedrag van het betreffende niveau;
  - bij (het bereiken van) een leeftijd van van 21 jaar 100% van het minimumbedrag van het betreffende niveau.Je geboortjaar is bepalend voor het leeftijdsalaris dat je ontvangt.
- 3 Ben je in dienst op of na 1 oktober 2008 en ben je ingedeeld in een van de salarisbanden G t/m M, dan geldt, afhankelijk van het niveau van je functie, voor jou een van de volgende tabellen:

Salaris-banden	Beginsalaris	Eindsalaris				
		RSP 80%	RSP 90%	RSP 100%	Eindsalaris Zeer Goed RSP 105%	Eindsalaris Uitstekend RSP 110%
G	2.040	-	2.273	2.525	2.652	2.778
H	2.209	2254	2.536	2.817	2.958	3.099
I	2.414	2563	2.884	3.204	3.365	3.525
J	2.760	2904	3.267	3.630	3.811	3.993
K	3.094	3346	3.764	4.183	4.392	4.601
L	3.507	3894	4.381	4.868	5.111	5.355
M	3.987	4.557	5.126	5.696	5.981	6.266

Tabel per 1 oktober 2008 (bedragen in €)						
Salaris-banden	Beginsalaris	Eindsalaris			Eindsalaris	Eindsalaris
		RSP 80%	RSP 90%	RSP 100%	Zeer Goed	Uitstekend
		RSP 80%	RSP 90%	RSP 100%	RSP 105%	RSP 110%
G	2.063	-	2.298	2.554	2.681	2.809
H	2.234	2.279	2.564	2.849	2.991	3.134
I	2.441	2.592	2.916	3.240	3.402	3.564
J	2.791	2.937	3.304	3.671	3.854	4.038
K	3.129	3.384	3.807	4.230	4.441	4.653
L	3.546	3.938	4.431	4.923	5.169	5.415
M	4.032	4.608	5.184	5.760	6.048	6.336

Tabel per 1 oktober 2009 (bedragen in €)						
Salaris-banden	Beginsalaris	Eindsalaris			Eindsalaris	Eindsalaris
		RSP 80%	RSP 90%	RSP 100%	Zeer Goed	Uitstekend
		RSP 80%	RSP 90%	RSP 100%	RSP 105%	RSP 110%
G	2.086	-	2.324	2.582	2.712	2.841
H	2.259	2.305	2.593	2.881	3.025	3.169
I	2.468	2.621	2.949	3.277	3.441	3.605
J	2.822	2.970	3.341	3.712	3.898	4.083
K	3.164	3.422	3.850	4.277	4.491	4.705
L	3.586	3.983	4.480	4.978	5.227	5.476
M	4.077	4.660	5.242	5.825	6.116	6.407

- Ben je jonger dan 21 jaar? In dat geval ontvang je een leeftijdsalaris. Je leeftijdsalaris bedraagt dan
- bij een leeftijd van 18 jaar of jonger 80% van het beginsalaris in de betreffende salarisband;
  - bij (het bereiken van) een leeftijd van 19 jaar 85% van het beginsalaris in de betreffende salarisband;
  - bij (het bereiken van) een leeftijd van 20 jaar 90% van het beginsalaris in de betreffende salarisband;
  - bij (het bereiken van) een leeftijd van van 21 jaar 100% van het beginsalaris in de betreffende salarisband.
- 4 Bij indiensttreding geldt het minimumsalaris van het niveau in de tabel van de CAO Facilitaire Callcenters of het beginsalaris van de salarisband G t/m M. Je manager kan rekening houden met je ervaring in soortgelijke functies als hij je feitelijke indeelt binnen het niveau of binnen de salarisband.
- 5 Het kan zijn dat je nog niet over voldoende ervaring beschikt om je functie volledig uit te oefenen. Je manager kan je in dat geval voor een periode van maximaal 12 maanden indelen in een lagere salarisband dan de salarisband die hoort bij het niveau van je functie.
- 6 De bedragen in tabellen in de CAO Facilitaire Callcenters en in de tabellen voor de salarisbanden G t/m M gelden voor een voltijd medewerker. De bedragen gelden naar evenredigheid van je contractomvang als je in deeltijd werkt.
- 7 SNT past het leeftijdsalaris aan op 1 januari van het jaar waarin je de betreffende leeftijd bereikt.

### 5.3 Promotie

Vanaf de datum waarop je in een hoger ingedeelde functie bent benoemd, deelt SNT je in in de daarbij behorende hogere salarisband. Het salaris dat je had in de lagere functie wordt met 2,25% verhoogd.

### 5.4 Beoordelingsysteem

- 1 SNT heeft in overleg met de OR een beoordelingsysteem vastgesteld. SNT gebruikt dit systeem voor het beoordelen van medewerkers.
- 2 Het beoordelingsysteem is de basis voor beslissingen die betrekking hebben op je beloning.
- 3 De periode van beoordelen beslaat een kalenderjaar.

## 5.5 Beoordelen en belonen salarisbanden B t/m F

Ben je ingedeeld in een van de salarisbanden B t/m F, dan stelt SNT je functioneren vast volgens een van de volgende kwalificaties:

- boven norm: je levert prestaties die de voor jou geldende normen voortdurend te boven gaan;
- normaal/goed: je voldoet op alle onderdelen of aspecten van je werk en/of je persoonlijke ontwikkeling volledig aan de voor jou geldende normen;
- verbetering vereist: je levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen van het werk (nog) niet voldoen aan de normen die gelden voor een normaal of goed functionerende medewerker.

## 5.6 Jaarlijkse salarisaanpassing voor medewerkers ingedeeld in de salarisbanden B t/m F

1 Ben je ingedeeld in een van de salarisbanden B t/m F, dan past SNT, afhankelijk van de beoordeling van je functioneren, je salaris aan:

- bij een kwalificatie "boven norm" verhoogt SNT je salaris met 3,25%;
- bij een kwalificatie "normaal/goed" verhoogt SNT je salaris met 2,25%.

Dit geldt tot het maximumsalaris van je salarisband of je salarisniveau. De aanpassing gaat in op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarover je manager je functioneren heeft beoordeeld.

Is vastgesteld dat je functioneren verbetering vereist, dan verhoogt SNT je salaris niet.

2 Ben je in dienst getreden in het jaar waarop de beoordeling van je functioneren betrekking heeft? De hiervoor bedoelde verhoging vindt dan plaats in het geval je vóór 1 oktober van dat jaar bij SNT in dienst bent getreden.

Dit geldt echter niet, als je

- op basis van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of minder vóór 1 oktober van dat jaar bij SNT in dienst bent getreden, en
- je zonder tussentijdse onderbreking op 1 januari van het daarop volgende jaar nog bij SNT in dienst bent.

In dat geval ontvang je de verhoging pas op het moment dat deze arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Deze voortzetting moet dan plaatsvinden binnen 3 maanden na afloop van die vorige arbeidsovereenkomst.

## 5.7 Beoordelen en belonen salarisbanden G t/m M

Ben je ingedeeld in een van de salarisbanden G t/m M, dan stelt SNT je functioneren vast volgens een van de volgende kwalificaties:

- uitstekend: je levert op alle onderdelen of aspecten prestaties die ver uitgaan boven de voor jou geldende normen. Je doet in kwalitatief en kwantitatief veel meer dan je manager van je mag verwachten;
- boven norm: je levert prestaties die de voor jou geldende normen voortdurend te boven gaan;
- normaal/goed: je voldoet op alle onderdelen of aspecten van je werk, dan wel van je persoonlijke ontwikkeling volledig aan de voor jou geldende normen;
- verbetering vereist: je levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen van het werk (nog) niet voldoen aan de normen die gelden voor een normaal of goed functionerende medewerker;
- onvoldoende: je levert prestaties die op vrijwel alle onderdelen of aspecten niet voldoen aan de normen die gelden voor een normaal of goed functionerende medewerker. De manier waarop je je functie vervult, is in het algemeen onaanvaardbaar.

## 5.8 Jaarlijkse salarisaanpassing voor medewerkers ingedeeld in de salarisbanden G t/m M

- 1 Ben je ingedeeld in een van de salarisbanden G t/m M, dan past SNT je salaris aan afhankelijk van de beoordeling van je functioneren en je relatieve positie (RSP) in de salarisband. Dit gebeurt volgens de volgende tabel:

	onvoldoende	verbetering vereist	normaal/goed	boven norm	uitstekend
RSP tot 80	0,0%	0,0%	3,0%	5,0%	7,0%
van 80 tot 90	0,0%	0,0%	2,5%	4,0%	6,0%
van 90 tot 100	0,0%	0,0%	2,0%	3,5%	5,0%
gelijk aan 100.00	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	2,5%
van 100 tot 105	-3,0%	-2,0%	0,0%	1,5%	2,5%
van 105 t/m 110	-3,0%	-2,0%	0,0%	1,0%	1,5%

- De positie in de band is het feitelijk salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de betreffende salarisband. De aanpassing gaat in op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarover je manager je functioneren heeft beoordeeld.
- 2 Ben je in dienst getreden in het jaar waarop de beoordeling van je functioneren betrekking heeft? De hiervoor bedoelde verhoging vindt dan plaats in het geval je vóór 1 oktober van dat jaar bij SNT in dienst bent getreden.
- 3 Je kunt maximaal de volgende positie ten opzichte van het eindsalaris bereiken:
- 100,00% bij een beoordeling "onvoldoende", "verbetering vereist" of "normaal/goed";
  - 105,00% bij een beoordeling "boven norm";
  - 110,00% bij een beoordeling "uitstekend".
- 4 Als de oorspronkelijke reden voor toekenning van het salarisbedrag boven het eindsalaris in de salarisband (RSP groter dan 100,00%) niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig is, dan bouwt SNT het percentage boven 100,00% af in overeenstemming met de aanpassingstabel in deze bepaling.

## 5.9 Uitbetaling maandinkomen

SNT betaalt je maandinkomen uiterlijk op de 23<sup>e</sup> dag van de maand.

## 5.10 Vakantietoeslag

SNT betaalt je vakantietoeslag eenmaal per jaar in de maand mei uit.

## **Hoofdstuk 6 Bijzondere beloning**

### **6.1 Stand-by dienst**

- 1 Er is sprake van een stand-by dienst, als je op verzoek van SNT voor een aaneengesloten tijdvak van maximaal 7 x 24 uur voor werk beschikbaar bent.
- 2 Voor het vervullen van een stand-by dienst (7 x 24 uur) ontvang je een toeslag van EUR 158,82 bruto per week.
- 3 De tijd die je tijdens een stand-by dienst werkt, compenseer je in tijd gedurende hetzelfde kalenderjaar. Mocht het bedrijfsbelang van SNT compensatie in tijd niet toelaten, dan vindt betaling van deze gewerkte tijd plaats volgens de regels van meerwerk en/of overwerk die voor jou gelden.
- 4 In de regeling "vergoeding stand-by dienst" lees je aanvullende bepalingen voor de vergoeding van stand-by dienst. SNT stemt deze regeling af met de Ondernemingsraad.

### **6.2 Waarnemingsvergoeding**

Je komt in aanmerking voor een waarnemingsvergoeding, als SNT je vraagt om tijdelijk een functie te vervullen uit een hogere functiegroep. Hiervoor geldt het volgende:

- je neemt de hogere functie waar voor minimaal de helft van de taken en verantwoordelijkheden;
- degene die je in deze functie waarneemt is structureel en voor langere tijd afwezig;
- je ontvangt van SNT voor een waarnemingsperiode langer dan een maand een vergoeding. SNT betaalt deze vergoeding vanaf de eerste dag van de waarneming. De vergoeding per maand is gelijk aan 5% van je bruto salaris. Het gaat hier om een bruto vergoeding die geen onderdeel is van je maandinkomen. SNT betaalt de vergoeding tegelijk met je salaris;
- SNT stelt de functie die je waarneemt vacant als blijkt dat de medewerker die deze functie uitoefende niet meer terugkeert.

### **6.3 Eenmalige uitkering (salarisbanden G t/m M)**

- 1 Ben je ingedeeld in een van de salarisbanden G t/m M, dan geeft SNT je bij de salarisbetaling van april 2009 een eenmalige uitkering. Voorwaarde is, dat je in de maand april 2009 bij SNT in dienst bent. Deze eenmalige uitkering bedraagt 1,125% van 12 maal je maandsalaris in de maand april 2009.
- 2 Je ontvangt bij de salarisbetaling van april 2010 eveneens een eenmalige uitkering als je in de maand april 2010 bij SNT in dienst bent. Deze eenmalige uitkering bedraagt 1,125% van 12 maal je maandsalaris in de maand april 2010.

## Hoofdstuk 7 Sociale voorzieningen

### 7.1 Zorgverzekering

SNT heeft collectieve afspraken gemaakt met de zorgverzekeraars Zilveren Kruis Achmea, Ohra en Agis. De kosten van de basisverzekering en aanvullende verzekeringen zijn voor jezelf. Je ontvangt bij deelname korting op de basisverzekering en aanvullende verzekeringen.

### 7.2 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid

- 1 WIA bodemverzekering  
Je kunt deelnemen aan een WIA bodemverzekering. Deze verzekering komt tot uitkering als je:
  - bij de WIA beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt bent,
  - medische beperkingen hebt, en
  - sprake is van loonverlies.De uitkering bedraagt 70% van het dagloon SV naar rato van je mate van arbeidsongeschiktheid.
- 2 WGA Vervoluitkering  
Je kunt ook deelnemen aan een verzekering in verband met een WGA vervoluitkering. Deze verzekering komt tot uitkering, als je
  - bij de WIA beoordeling in aanmerking komt voor een WGA-uitkering, en
  - in de vervolgfase van de WGA minder werkt dan je zou kunnen.De uitkering bestaat uit een aanvulling tot het maximum dagloon SV naar rato van je mate van arbeidsongeschiktheid.
- 3 SNT houdt de premie voor beide verzekeringen in op je inkomen en betaalt deze aan de verzekeraar.
- 4 Je kunt zelf beslissen of je aan deze gecombineerde verzekeringen wilt deelnemen.

### 7.3 Arbeid en gezondheid

SNT en de vakorganisaties hebben met de OR afspraken gemaakt over arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Doel van de afspraken zijn om jou een prettige werkomgeving te bieden en het ziekteverzuim te beperken. Je kunt de afspraken in bijlage 2 van deze CAO lezen.

### 7.4 Pensioen niet-agents

- 1 SNT meldt je aan bij de Stichting SNT Pensioenfonds als je bij SNT een functie vervult die anders is dan de functie van een agent. Voor de pensioenregeling van SNT geldt het volgende:
  - ouderdomspensioen begint op 65 jaar;
  - als je dit wilt, kun je voor eigen rekening al vanaf 62 jaar met pensioen;
  - je bouwt in 2008 geen pensioen op over € 12.909,00 en in 2009 geen pensioen op over € 13.185,16 (de franchise ). Dit laatste bedrag geldt als je voltijd werkt en wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met het percentage van de structurele salarisverhoging in het tijdvak 1 oktober tot 1 oktober van het voorgaande jaar..
  - als je overlijdt, krijgen je nabestaanden een nabestaandenpensioen op basis van risicoverzekering;
  - je betaalt 15% van de premie en SNT betaalt 85%;
  - je kunt voor eigen rekening deelnemen aan een verzekering voor het ANW-hiaat en voor het WAO/WIA-excedent.Overige bepalingen van je pensioenregeling kun je vinden in het pensioenreglement.

- 2 SNT stelt maximaal 7,3% van de loonsom (het totaal van alle pensioengevende salarissen) beschikbaar voor de werkgeversbijdrage, inclusief uitvoeringskosten.

### **7.5 Vrijwillige pensioenregeling agents**

Vervul je bij SNT een functie van agent? SNT biedt agents die in dienst zijn gekomen na 1 oktober 2008 de mogelijkheid om vrijwillig pensioen te sparen. De regeling staat vermeld op het intranet "Intrasant". De regeling kan je ook krijgen bij je HR consultant.

### **7.6 Overlijdensuitkering**

- 1 Als je overlijdt, keert SNT het tot en met de dag van overlijden nog niet uitbetaalde maandinkomen en de nog niet uitbetaalde vakantie-uitkering en het verlofsaldo uit. Daarnaast keert SNT uit:
  - een bruto uitkering ter hoogte van eenmaal het bruto maandinkomen;
  - een netto uitkering ter hoogte van tweemaal het bruto maandsalaris.
- 2 Deze extra uitkering wordt toegekend aan:
  - de langstlevende echtgenoot/partner, of als die er niet is
  - de minderjarige kinderen, of als deze er ook niet zijn
  - degene voor wie je in de kosten van het bestaan voorzorg en die kosten heeft gemaakt.Deze extra uitkering wordt verminderd met de eventuele overlijdensuitkering van het UWV.

### **7.7 Beleidskader en uitgangspunten inzetbaarheid**

- 1 SNT hecht eraan dat je breed inzetbaar bent voor de in- en externe arbeidsmarkt. Je bent zelf verantwoordelijk voor het vergroten van je kennis en ervaring en werkt actief mee aan je eigen ontwikkeling.
- 2 SNT bevordert je inzetbaarheid en mobiliteit door opleidingsfaciliteiten beschikbaar te stellen.

### **7.8 Employabilityscan**

Heb je 5 of meer dienstjaren, dan kun je eenmaal per 5 jaar een employabilityscan doen. Je onderzoekt je loopbaan en brengt je kwaliteiten in kaart en krijgt daarmee inzicht in je inzetbaarheid. SNT betaalt tot € 1.150,00 van de scan. De uren of dagen die ermee gemoeid zijn voor je eigen rekening. Je mag het bedrag van € 1.150,00 per 5 jaar ook besteden aan een opleiding die bijdraagt aan de ontwikkeling van je kennis en vaardigheden en die je kansen op de interne of externe arbeidsmarkt kan vergroten. Op jouw verzoek kan het ook worden besteed aan een EVC-traject. EVC staat voor Elders Verworven Competenties.

### **7.9 Levensloopregeling**

SNT heeft met Aegon een collectief contract afgesloten waardoor je kunt sparen voor levensloopverlof. Het reglement waarin de voorwaarden voor levensloopverlof staan tref je als bijlage 1 van deze CAO aan.

## **Hoofdstuk 8 Overige vergoedingen en voorzieningen**

### **8.1 Zakelijke ritten**

- 1 De kosten van zakelijke ritten met de auto of het openbaar vervoer kun je declareren.
- 2 SNT stelt de reisafstand vast op basis van een door SNT aangewezen routeplanner. SNT vergoedt de kortste weg.
- 3 Je krijgt €0,19 per zakelijke kilometer.
- 4 De manier waarop je reist is niet van invloed op de tegemoetkoming.
- 5 SNT betaalt de over je tegemoetkoming verschuldigde premies loonbelasting en SV- premies.
- 6 Heb je een lease-auto van SNT, dan kom je niet voor een tegemoetkoming voor zakelijke ritten in aanmerking.

### **8.2 Privé-fietsenplan**

SNT heeft een privé-fietsenplan dat is gepubliceerd op Intrasant.

### **8.3 Functiegerelateerde voorzieningen**

SNT kent een aantal functiegerelateerde voorzieningen, zoals lease-auto en mobiele telefoon. SNT heeft in overleg met de OR een matrix gemaakt waarin per functiegroep de bijbehorende voorzieningen zijn vermeld. Je kunt ze vinden op Intrasant en opvragen bij je HR consultant.

### **8.4 Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

- 1 Je kunt deelnemen aan het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- 2 De voorwaarden voor deelname en de uitvoeringsregels staan in het Reglement keuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Je kunt dit reglement vinden op Intrasant en verkrijgen bij je HR consultant.

### **8.5 Spaarloonregeling**

SNT biedt een spaarloonregeling aan. De regeling is te vinden op Intrasant.

### **8.6 Kortingsregeling particuliere verzekeringen**

SNT heeft een collectieve regeling waar mee je kortingen kunt krijgen op particuliere verzekeringen bij Centraal Beheer Achmea. De kortingen gelden niet voor de zorgverzekeringen. Informatie over de regeling kun je bij je HR consultant krijgen.



## **Hoofdstuk 9 Bijlagen bij deel A.**

### **9.1 Welke bijlagen gelden voor jou?**

Voor jou gelden de bijlagen 1 en 2.

## **DEEL B**

Dit deel bevat bepalingen die gelden voor jou als je op 1 oktober 2008 SNT in dienst was en daarna ononderbroken bij SNT in dienst bent gebleven.

## Hoofdstuk 10 Arbeidstijd en werktijden

### 10.1 Zon- en feestdagen

- 1 Bij SNT komt het voor dat je voor bepaalde diensten of projecten op zon- of feestdagen moet werken.
- 2 Als je op zondag werkt gelden de regels van de Arbeidstijdenwet.
- 3 Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag, beide Paasdagen, beide Pinksterdagen, Hemelvaartsdag, 24 december vanaf 18.00 uur, oudejaarsavond vanaf 18.00 uur, de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd en de viering van bevrijdingsdag op 5 mei in lustrumjaren.

## Hoofdstuk 11 Vakantie en verlof

### 11.1 Opbouw vakantie bij arbeidsongeschiktheid

- 1 Ben je volledig arbeidsongeschikt? Dan heb je over de periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak op een voltijd vakantierecht van 200 uren per jaar. Heb je nog aanspraak op vakantie-uren op grond van je leeftijd? Deze aanspraak blijft ook tijdens volledige arbeidsongeschiktheid bestaan.
- 2 Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan zes maanden, bouw je alleen vakantie op over de laatste zes maanden van je arbeidsongeschiktheidsperiode. Periodes van arbeidsongeschiktheid worden bij elkaar opgeteld als je tussen die periodes minder dan een maand bent hersteld.
- 3 Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt en werk je voor het andere deel? Dan bouw je vakantie op alsof je volledig bent hersteld. Dit geldt ook voor het opnemen van vakantie. Wil je bijvoorbeeld vakantie op een dag waarop je bent ingeroosterd voor 8 uur werk, maar werk je vanwege arbeidsongeschiktheid maar 4 uur, dan schrijft je manager toch 8 uur van je vakantietegoed af.
- 4 Het kan gebeuren dat je tijdens je vakantie arbeidsongeschikt raakt, maar wel recht hebt op doorbetaling van je maandinkomen. In dat geval worden de dagen dat je ziek bent niet in mindering gebracht op je vakantietegoed.

### 11.2 Bijzonder verlof

- 1 Je kunt verlof krijgen voor de volgende gebeurtenissen:
  - a als je in ondertrouw gaat: de benodigde tijd tot maximaal 1 dag;
  - b als je trouwt of je partnerschap registreert: 2 dagen;
  - c als je het huwelijk bijwoont van je kind, een van je ouders, je broer of zus, de broer of zus van je echtgeno(o)t(e), je eigen grootouder of die van je echtgeno(o)t(e): 1 dag;
  - d als je partner, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen overlijden: het aantal dagen dat nodig is om gedurende 4 aaneengesloten werkdagen afwezig te zijn
  - e als je oom, tante, neef of nicht, je overgrootouders of betovergrootouders je oudoom of je oudtante overlijden: 1 dag. Dit geldt ook als deze personen dezelfde relatie tot je echtgeno(o)t(e) hebben: 1 dagMoet je in de gevallen onder d of 3 de begrafenis of crematie regelen, dan krijg je bijzonder verlof van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- 2 Je kunt ook verlof krijgen bij een van de volgende aangelegenheden:
  - a als je gaat verhuizen: eenmaal in een kalenderjaar 1 dag;
  - b als je examen moet doen en je manager keurt dit goed: de benodigde tijd met een maximum van 1 dag;
  - c voor het geven van bloed als je bloeddonor bent: 2 uur.
- 3 Bij overige bijzondere gebeurtenissen ben je in de gelegenheid om hiervoor vakantie op te nemen.
- 4 Bij het toekennen van verlof geldt de Wet arbeid en zorg.
- 5 Het kan zijn dat er sprake is van persoonlijke omstandigheden van dringende aard. Je kunt je manager in dat geval om verlof vragen. Je manager beoordeelt je verzoek en kan je betaald of onbetaald verlof toekennen.
- 6 Op Intrasant vind je nog een aanvullende regeling die met de OR is afgesproken.

## Hoofdstuk 12 Beoordelen en belonen

### 12.1 Salaris (salarisbanden B t/m F)

- 1 SNT deelt je in in een van de salarisbanden volgens het niveau van je functie.
- 2 Was je in dienst op 1 september 2008 en was je op dat moment ingedeeld in een van de salarisbanden B t/m F, dan stelt SNT afhankelijk van het niveau van je functie je salaris vast volgens de volgende tabel:

Salarisband	Per 1 juli 2008		Per 1 oktober 2008		Per 1 oktober 2009	
	Beginsalaris	Eindsalaris	Beginsalaris	Eindsalaris	Beginsalaris	Eindsalaris
B	1.402	1.531	1.418	1.548	1.434	1.566
C	1.451	1.608	1.467	1.627	1.484	1.645
D	1.496	1.786	1.513	1.806	1.530	1.826
E	1.633	2.041	1.652	2.064	1.670	2.087
F	1.831	2.347	1.851	2.373	1.872	2.400

- 3 Ben je jonger dan 21 jaar? In dat geval ontvang je een leeftijdsalaris. Je leeftijdsalaris bedraagt dan
  - bij een leeftijd van 18 jaar of jonger 80% van het beginsalaris in de betreffende salarisband;
  - bij een leeftijd van 19 jaar 85% van het beginsalaris in de betreffende salarisband;
  - bij een leeftijd van 20 jaar 90% van het beginsalaris in de betreffende salarisband;
  - bij een leeftijd van 21 jaar 100% van het beginsalaris in de betreffende salarisband.
- 4 De bedragen in de tabel hierboven gelden voor een voltijd medewerker. De bedragen gelden naar evenredigheid van je contractomvang als je in deeltijd werkt.
- 5 SNT past het leeftijdsalaris aan op 1 januari van het jaar waarin je de betreffende leeftijd bereikt.

## **Hoofdstuk 13 Bijzondere beloning**

### **13.1 Overwerk**

- 1 Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan de voltijd-kwartaalurennorm dan is elk uur boven deze norm een overuur. Ben je ingeschaald in functiegroep B tot en met H, dan krijg je hiervoor van SNT een vergoeding. Voor de berekening van deze vergoeding telt pauzetijd die niet wordt betaald, niet mee.
- 2 De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd. Deze is gelijk aan het aantal overuren dat je hebt gewerkt.
- 3 Je compenseert je overuren in het kalenderjaar waarin deze zijn ontstaan.
- 4 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van SNT is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk overwerk uur.
- 5 Behalve de vergoeding in tijd (volgens lid 2) of in geld (volgens lid 4) betaalt SNT voor elk overuur een overwerktoeslag aan je. Deze toeslag bedraagt 20% van je bruto uurloon. SNT betaalt deze toeslag na het einde van elk kwartaal.
- 6 De voltijd-kwartaalurennorm bedraagt voor het kwartaal dat loopt van:  
1 juli 2008 t/m 30 september 2008: 528 uur;  
1 oktober 2008 t/m 31 december 2008: 528 uur;  
1 januari 2009 t/m 31 maart 2009: 512 uur;  
1 april 2009 t/m 30 juni 2009: 520 uur;  
1 juli 2009 t/m 30 september 2009: 528 uur;  
1 oktober 2009 t/m 31 december 2009: 528 uur;  
1 januari 2010 t/m 31 maart 2010: 512 uur.

### **13.2 Deeltijd en meerwerk**

- 1 Ben je deeltijdwerker en werk je op verzoek van je manager meer dan je contracturen? In dat geval kan er sprake zijn van meerwerk. Hiervoor wordt voor jou een deeltijd-kwartaalurennorm vastgesteld. SNT leidt deze naar rato van je arbeidsduur af van de voltijd-kwartaalurennorm in het betreffende kwartaal. De uren meerwerk zijn dan de extra uren die je op verzoek van je manager werkt boven je deeltijd-kwartaalurennorm tot aan de in dat kwartaal geldende voltijd-kwartaalurennorm. Voor het werken van deze extra uren krijg je van SNT een vergoeding. Voor de berekening van deze vergoeding telt pauzetijd die niet wordt betaald, niet mee.
- 2 De vergoeding voor meerwerk bestaat uit een compensatie in tijd. Deze is gelijk aan het aantal uren waarmee je in een kwartaal de deeltijd-kwartaalurennorm overschrijdt.
- 3 Je compenseert uren meerwerk in het kalenderjaar waarin deze zijn ontstaan.
- 4 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van SNT is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk uur meerwerk.
- 5 Er geldt voor elk uitbetaald meeruur een meerwerktoeslag. Deze toeslag bedraagt 33% van je bruto uurloon. In deze toeslag zijn de opbouw van vakantiegeld, van vakantie-uren en de eventuele werkgeversbijdrage pensioen over deze betaalde uren inbegrepen.

### **13.3 Autorisatie**

Je krijgt de vergoeding voor overwerk en/of meerwerk alleen als dit werk is ontstaan door overschrijding van de contracturen. Dit moet gebeuren met toestemming of in opdracht van je manager. Als je manager niet bereikbaar is, kan hij of zij achteraf de noodzaak van deze overschrijding vaststellen.

### 13.4 Werktijdentoeslag

- 1 Je kunt in aanmerking komen voor een werktijdentoeslag als:
  - a je bent ingedeeld in één van de functiegroepen A t/m H en
  - b je op verzoek van je manager werkt op tijden die in onderdeel 3 van deze bepaling staan.
- 2 SNT betaalt deze toeslag maandelijks achteraf aan je.
- 3 Deze toeslag bedraagt:

	<b>00.00-06.00 uur</b>	<b>00.00-07.00 uur (*)</b>	<b>06.00-14.00 uur</b>	<b>14.00-22.00 uur</b>	<b>22.00-00.00 uur</b>
Ma-vrij	50%	50%	0%	0%	50%
Zaterdag	50%	50%	0%	30%	50%
Zondag	100%	100%	100%	100%	100%
Feestdag (**)	100%	100%	100%	100%	100%

(\*) Geldt alleen voor werknemers werkzaam in de nachtdienst.

(\*\*) Feestdagtoeslag en andere vormen van werktijdentoeslag cumuleren niet. In voorkomende situaties geldt alleen de feestdagtoeslag.

### 13.5 Jubileumgratificatie

- 1 Ben je 25 of 40 jaar bij SNT in dienst? Dan krijg je een jubileumgratificatie. Deze gratificatie bedraagt
  - 1 x het bruto maandsalaris bij 25 jaar, en
  - 1,5 x het bruto maandsalaris bij 40 jaar.SNT rekent met je bruto maandsalaris op de jubileumdatum.
- 2 SNT betaalt de inhoudingen voor loonheffing en sociale premies. Je ontvangt het bedrag van de gratificatie netto.
- 3 Ben je in de loop van je dienstverband bij SNT van voltijdwerknemer deeltijdwerknemer geworden of andersom? In dat geval stelt SNT het bedrag van de jubileumgratificatie naar evenredigheid vast. Dit gebeurt op basis van de tijd die je tijdens het dienstverband in deeltijd en/of voltijds bij SNT hebt gewerkt.

### 13.6 Eenmalige uitkering (salarisbanden B t/m F)

- 1 SNT betaalt bij de salarisbetaling van april 2009 een eenmalige uitkering aan je, als je
  - op 1 oktober 2008 bij SNT in dienst was en
  - sindsdien ononderbroken tot en met april 2009 bij SNT in dienst bent.Deze eenmalige uitkering bedraagt 1,125% van 12 maal je maandsalaris in de maand april 2009.
- 2 SNT betaalt bij de salarisbetaling van april 2010 eveneens een eenmalige uitkering aan je, als je
  - op 1 oktober 2008 bij SNT in dienst was en
  - sindsdien ononderbroken tot en met april 2010 bij SNT in dienst bent.Deze eenmalige uitkering bedraagt 1,125% van 12 maal je maandsalaris in de maand april 2010.

## Hoofdstuk 14 Sociale voorzieningen

### 14.1 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

- 1 Kun je wegens ziekte niet werken, dan ben je arbeidsongeschikt. SNT betaalt tijdens je arbeidsongeschiktheid maximaal 104 weken 70% van je maandinkomen door. Of korter als je arbeidsovereenkomst eerder eindigt. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. De betaling is gebaseerd op het maandinkomen dat je verdiende in de functie die je vervulde op het moment dat je arbeidsongeschikt werd. De eerste 52 weken van je arbeidsongeschiktheid vult SNT je maandinkomen aan tot 100%.
- 2 Als je arbeidsongeschikt bent, gelden de ziektevoorschriften van SNT. Je kunt deze vinden in de publicatie "Ziek, wat te doen" en op Intrasant. Je kunt ze ook opvragen bij je HR-consultant.
- 3 Als je deze ziektevoorschriften overtreedt, kan SNT de loondoorbetaling beperken tot de wettelijke minimum verplichtingen.
- 4 SNT is niet tot betaling verplicht als je arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een ander en je om die reden de schade kunt vorderen. SNT zal je de betaling als voorschot doen in afwachting van de schadevergoeding van die ander. Voorwaarde is dat je de vordering op schadevergoeding aan SNT overdraagt.

### 14.2 Pensioen

- 1 De pensioenregeling van SNT zit als volgt in elkaar:
  - ouderdomspensioen begint op 65 jaar;
  - als je dit wilt, kun je voor eigen rekening al vanaf 62 jaar met pensioen;
  - je bouwt in 2009 geen pensioen op over €12.909,00 en in 2008 geen pensioen op over € 13.185,16 (de franchise). Dit bedrag geldt als je voltijd werkt en wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met het percentage van structurele salarisverhoging in het tijdvak 1 oktober tot 1 oktober van het voorgaande jaar.
  - als je overlijdt, krijgen je nabestaanden een nabestaandenpensioen op basis van risicoverzekering;
  - je betaalt 15% van de premie en SNT betaalt 85%;
  - je kunt voor eigen rekening deelnemen aan een verzekering voor het ANW-hiaat en voor het WAO/WIA-excedent.
- 2 Overige bepalingen van je pensioenregeling kun je vinden in het pensioenreglement.
- 2 SNT stelt maximaal 7,3% van de loonsom (het totaal van alle pensioengevende salarissen) beschikbaar voor de werkgeversbijdrage inclusief uitvoeringskosten.



### 14.3 Overgangsbepalingen pensioen, VUT en prepensioen

Had je op 30 september 2005 op basis van overgangsafspraken uitzicht op:

- VUT, FLO of prepensioen, of
- aanspraak op een andere pensioenverdeling en/of premieverdeling dan de geldende CAO 2004-2005 (looptijd 1 april 2004 t/m 30 september 2005) aangaf,

dan gelden voor jou vanaf 1 oktober 2005 de volgende bepalingen:

- ben je geboren vóór 1 januari 1950 dan blijft de pensioenregeling van 30 september 2005 gelden;
- ben je geboren op of na 1 januari 1950 dan is je pensioenleeftijd 65 jaar en betaal je 15% werknemersbijdrage en SNT 85% werkgeversbijdrage;
- ben je vóór 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op VUT dan geldt de regeling in bijlage 6;
- ben je op of na 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op VUT dan geldt de regeling in bijlage 7;
- heb je uitzicht op FLO, dan blijft dit uitzicht in stand;
- ben je vóór 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op prepensioen dan geldt de regeling in bijlage 4;
- Ben je op of na 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op prepensioen dan geldt de regeling in bijlage 5.

## Hoofdstuk 15 Overige vergoedingen en voorzieningen

### 15.1 Woon-werkverkeer

- 1 Woon je meer dan 10 kilometer enkele reisafstand van je werk, dan kom je in aanmerking voor een tegemoetkoming in reiskosten.  
De tegemoetkoming wordt gemaximeerd tot 30 kilometer enkele reisafstand.  
SNT bepaalt met de routeplanner de afstand.  
SNT vergoedt per kilometer onbelast €0,18.  
Je moet daadwerkelijk hebben gereisd voor je werk.  
SNT verstrekt de tegemoetkoming maandelijks achteraf.
- 2 Is de enkele reisafstand tussen je woning en je werk meer dan 30 kilometer reis je:
  - a in de regel elke week 4 dagen of meer met het openbaar vervoer, dan kun je SNT verzoeken om een vervoersbewijs 2<sup>e</sup> klas;
  - b in de regel elke week 1, 2 of 3 dagen, dan kun je de OV kosten maandelijks declareren met bijvoeging van de vervoerbewijzen.
- 3 Vanaf 1 januari 2008 geldt een aanvullende tegemoetkoming voor het reizen tussen je woning en je werk. De voorwaarde is dat je meer dan 30 kilometer van je werk woont. Je ontvangt deze aanvullende tegemoetkoming in dat geval als SNT vindt dat je meer dan af en toe voor het reizen tussen je woning en je werk de eigen auto moet gebruiken. Dit kan zijn, omdat
  - je op tijdstippen werkt waardoor je geen gebruik kunt maken van het openbaar vervoer, of
  - het gebruik van openbaar vervoer om een andere reden niet wenselijk is. SNT stelt dit dan vast.Je krijgt dan een aanvullende vergoeding van €0,18 per kilometer die je rijdt boven de afstand van 30 kilometer.
- 4 SNT stelt je vergoeding vast op basis van de meest efficiënte en goedkope manier van vervoer. Hierbij houdt SNT rekening met het aantal werkdagen.
- 5 Als je de afstand van de heenreis niet gelijk is aan die van de terugreis, dan geldt de langste afstand als basis voor je vergoeding.
- 6 Als je enkele reisafstand woning-werk wijzigt, dan past SNT je tegemoetkoming hierop aan.
- 7 SNT betaalt de over je tegemoetkoming verschuldigde premies loonbelasting en SV-premies.

## **Hoofdstuk 16 Bijlagen bij deel B**

### **16.1 Welke bijlagen gelden voor jou?**

Voor jou gelden de bijlagen 3 t/m 7. Uiteraard zal je in dat geval aan de voorwaarden moeten voldoen die in de betreffende bijlage zijn vermeld.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen op 27 januari 2009 in Den Haag, en is door de volgende personen ondertekend:

**Namens SNT Nederland B.V.**

Hein J.M. Knaapen,  
directeur Human Resources Koninklijke KPN N.V. te Den Haag

**Namens de vakorganisaties**

ABVAKABO FNV te Zoetermeer

Susan Eijgermans

Bond van Telecompersoneel te Leidschendam

Caspar Vlaar

CNV Publieke Zaak te Den Haag

Anselma Zwaagstra

SNTV te Zoetermeer

Max Patijn

## Bijlagen

## **Bijlage 1      Reglement levensloopverlof**

### **1      Opname levensloopverlof tijdens het dienstverband, niet direct voorafgaande aan je pensioendatum**

- 1      Je kunt een aaneengesloten periode levensloopverlof opnemen voor de volledig voor jou geldende arbeidsduur. Deze verlofperiode is minimaal 1 maand en maximaal 6 maanden. Wil je het levensloopverlof gebruiken voor zorgverlof of voor ouderschapsverlof, dan kan je in deze periode er voor kiezen om het levensloopverlof voor een gedeelte van je arbeidsduur op te nemen.
- 2      Je kunt eenmaal per drie jaar een periode levensloopverlof opnemen.
- 3      Je kunt voor de financiering van je levensloopverlofperiode elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen. Je maandinkomen tijdens je levensloopverlof mag echter niet hoger zijn dan je maandinkomen direct voorafgaande aan je verlofperiode.
- 4      Tijdens het volledige levensloopverlof heb je geen enkele aanspraak op arbeidsvoorwaarden uit deze CAO of op andere (individuele) afspraken. Dit geldt niet voor partnerpensioen op risicobasis. Heb je levensloopverlof voor een gedeelte van je arbeidsduur, dan gelden deze aanspraken op arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid.
- 5      Je dient een verzoek tot opname van levensloopverlof uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in bij je manager.
- 6      Je manager kan je aanvraag afwijzen als sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Je manager zal dit dan gemotiveerd en schriftelijk aan je meedelen.

### **2      Levenslooptegoed voor ouderschapsverlof**

Je kunt je levenslooptegoed gebruiken voor de financiering van onbetaald ouderschapsverlof. Je maandinkomen tijdens je levensloopverlof mag echter niet hoger zijn dan je maandinkomen direct voorafgaand aan je verlofperiode.

### **3      Opname levensloopverlof direct voorafgaand aan je pensioendatum**

- 1      Levensloopverlof in deze bepaling heeft betrekking op verlof direct voordat je met pensioen gaat. Dit verlof kan betrekking hebben op de volledige of op een gedeelte van je arbeidsduur.
- 2      Levensloop voor een gedeelte van je arbeidsduur moet minimaal 1 maand aaneengesloten duren.
- 3      Je kunt voor de financiering van je levensloopverlofperiode elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen. Je maandinkomen tijdens je levensloopverlof mag echter niet hoger zijn dan je maandinkomen direct voorafgaande aan je verlofperiode.
- 4      Tijdens het volledige levensloopverlof heb je geen enkele aanspraak op arbeidsvoorwaarden uit deze CAO, of andere (individuele) afspraken. Dit geldt niet voor partnerpensioen op risicobasis. Heb je levensloopverlof voor een gedeelte van je arbeidsduur, dan gelden deze aanspraken op arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid.
- 5      Je dient een verzoek tot opname van levensloopverlof uiterlijk 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in bij je manager.

### **4      Levenslooptegoed omzetten in pensioen**

Je kunt levenslooptegoed dat je niet voor levensloopverlof gebruikt, gebruiken voor een extra storting voor je pensioen. Dit kan alleen direct voorafgaand aan je pensioendatum. Bovendien mag dit alleen als die extra storting niet leidt tot een bovenmatige aanspraak zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964. Een extra storting is niet mogelijk als je niet onder de pensioenregeling van SNT valt.

## **Bijlage 2      Arbeid en gezondheid**

### **Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)**

SNT inventariseert conform de Arbowet gemiddeld eenmaal per vijf jaar de risico's verbonden aan gebouwen en functies. SNT zal de aangetroffen risico's binnen twee maanden na de uitkomst van de RI&E met een plan van aanpak wegnemen of tot een acceptabel niveau terugbrengen. Dit plan van aanpak komt in overleg met de OR tot stand. Als SNT verhuist naar een nieuw gebouw of een verbouwing pleegt, dan zal SNT direct na de verhuizing of verbouwing de risico's in kaart brengen. De preventiemedewerker van SNT begeleidt de uitvoering van de RI&E door een externe partij (de Arbo-dienst) en ondersteunt het management bij het maken van het plan van aanpak.

### **Bedrijfshulpverlening**

SNT zorgt voor een goed georganiseerde bedrijfshulpverlening. Dit onderwerp wordt in de RI&E getoetst.

### **Ongevallenprocedure**

SNT heeft een ongevallenprocedure. Dit onderwerp wordt in de RI&E getoetst.

### **Vertrouwenscommissie**

Je kunt een vertrouwenspersoon binnen SNT raadplegen als je een klacht hebt over ongewenste omgangsvormen.

### **Preventie algemeen**

Je kunt klachten die met je werkplek of arbeidssituatie samenhangen in een vroegtijdig stadium met een bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker bespreken.

Je kunt naar het preventief spreekuur van de Arbo-dienst als je stress hebt of klachten aan nek, schouder of arm (KANS).

Dit bezoek kan leiden tot een werkplekonderzoek, aanpassingen aan je werkplek of interventies.

Je kunt een gesprek aanvragen met de bedrijfsmaatschappelijk werker als je uit balans raakt door werk- en/of privé-omstandigheden.

SNT biedt facultatief stoelmassage aan voor ontspanning van de nek, schouders of armen.

SNT ontvangt van de Arbo-dienst en de bedrijfsmaatschappelijk werker per kwartaal informatie over structurele klachten binnen SNT met bijbehorend advies over de wijze waarop de structurele klachten weggenomen kunnen worden. De Arbodienst rapporteert ook de mate waarin jij en je collega's gebruik maken van het preventief spreekuur en of het stressklachten of KANS betreft.

### **Preventie stress**

SNT zet zich in om stressklachten binnen het bedrijf te voorkomen. SNT heeft de signalen beschreven en ervoor gezorgd dat bij dreigende stressklachten toegang wordt geboden tot het preventief spreekuur van de Arbo-dienst (zie ook preventie algemeen).

### **Preventie KANS**

SNT zet zich in om KANS te voorkomen. SNT heeft de signalen beschreven en geeft aan op welke wijze je kunt ontspannen, welke houding je moet aannemen op je werkplek en hoe je werkplek ingericht moet zijn.

### **Verzuimbegeleiding, re-integratie bij arbeidsongeschiktheid**

Mocht je arbeidsongeschikt worden, dan wordt je begeleid door je manager. Na een bepaalde periode van arbeidsongeschiktheid wordt je manager daarbij geadviseerd door de Arbo-dienst. De Arbo-dienst roept je op en stelt een probleemanalyse op. De Arbo-dienst werkt volgens de richtlijnen voor psychische klachten, klachten aan het bewegingsapparaat en arbeidsconflicten. De Arbo-dienst stelt je manager zo nodig interventies voor en adviseert over het tempo van werkhervatting. Je manager en jij maken bij 8 weken ziekte een plan van aanpak, waarin wordt aangegeven hoe je re-integratie eruit ziet. Dit plan wordt zo nodig steeds bijgesteld. Je bespreekt je re-integratie elke zes tot acht weken met je manager. Voorafgaande aan de WIA-aanvraag wordt het plan door jou en je manager geëvalueerd en in een evaluatierapport vastgelegd.

Als blijkt dat je medisch ongeschikt bent geworden voor je eigen (aangepaste) functie, dan schakelt SNT een re-integratiedeskundige in, die je naar ander passend werk binnen of buiten SNT begeleidt. De Arbo-dienst maakt samen met SNT per kwartaal een analyse van de verzuimcijfers en verzuimfrequentie. De Arbo-dienst geeft waar nodig adviezen over specifiek beleid gericht op het terugdringen van het verzuim en/of de verzuimfrequentie.

#### **WIA-aanvraag**

SNT levert aan het UWV een reïntegratieverslag, en de loongegevens ten behoeve van de WIA-aanvraag.

#### **Communicatie medewerkers**

SNT zorgt dat op een voor jou toegankelijke plaats informatie – in de vorm van kaarten, brochures of Intrasant – beschikbaar is over:

- het Arbo-beleid;
- de preventiemedewerker;
- de ondersteuning door deskundige diensten;
- procedures en begeleiding bij ziekte, zoals: ziekmelden; ziekte en vakantie; zwangerschaps- en verlofuitkering; arbeidsconflict; wet Verbetering Poortwachter;
- preventieve faciliteiten voor werknemers, zoals stresspreventie, RSI, en wat te doen bij een dreigend arbeidsconflict;
- bedrijfshulpverlening;
- procedure bij ongevallen;
- omgaan met ongewenste omgangsvormen;
- rookbeleid;
- bezwaren en klachten.



## **Bijlage 3      Overgangsrecht**

(De tekst van deze bijlage is, voor zover thans nog geldend, overgenomen uit de tekst van de vorige collectieve arbeidsovereenkomst voor SNT Nederland (looptijd 1 januari 2007 t/m 30 juni 2008. Deze tekst is niet herschreven in eenvoudig Nederlands.)

### **A. Afspraken met betrekking tot OVR1 en OVR2 (Overgangsrecht SNT CAO 2003)**

#### **Artikel 1 Oorsprong en elementen OVR1 en OVR2**

OVR1 regelt de "Overgangsafspraken in het kader van de start KPN Callcenterbedrijf, voor KPN werknemers op wie de KPN CAO van toepassing is en die zijn overgegaan naar het KPN Callcenterbedrijf d.d. 7 april 1999" en "Overgangsmaatregelen werknemers Bedrijfstelefoonpost (hierna te noemen BTP) d.d. 1-10-2001". Aan deze afspraken en maatregelen is bij de totstandkoming van de SNT CAO 2003 onder de noemer OVR1 invulling gegeven middels een persoonlijke bruto toelage en regelingen die tijdelijk in stand worden gehouden.

OVR2 regelt de overgang tussen de arbeidsvoorwaarden op 31 december 2002 (SNT indirect, SNT CAO direct, KPN CAO, KCC CAO) en de SNT CAO 2003. OVR2 bestaat uit een tweetal persoonlijke bruto toelagen, regelingen die inmiddels zijn afgekocht en regelingen die tijdelijk in stand worden gehouden.

#### **Artikel 2 Persoonlijke bruto toelage OVR1**

1. De persoonlijke toelage OVR1 maakt deel uit van het maandinkomen zoals gedefinieerd in deze CAO en is als zodanig grondslag voor pensioen, vakantiegeld en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.
2. De OVR1-toelage is afhankelijk van de door de werknemer gemaakte keuze, ofwel een op 31 december 2004 vastgesteld en onveranderlijk bedrag dat vervalt op 31 december 2006 (voor medewerker BTP op 30 september 2008), ofwel een in de tijd af te bouwen bedrag, waarbij vanaf 1 januari 2005 tot 1 januari 2009 (voor medewerker BTP vanaf 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2010) elk half kalenderjaar 11,11% van de op 31 december 2004 vastgestelde waarde wordt afgebouwd (de "zachte landing").
3. Indien de medewerker een functie op een hoger niveau gaat vervullen, wordt de tijdelijke toelage zoveel als mogelijk vervangen door salaris.

#### **Artikel 3 Persoonlijke bruto toelage OVR2**

De persoonlijke bruto toelage OVR2 kent twee verschijningsvormen:

1. OVR2 salaris; OVR2 salaris maakt deel uit van het maandinkomen zoals gedefinieerd in deze CAO en is als zodanig grondslag voor pensioen, vakantiegeld en uitkering bij arbeidsongeschiktheid.
2. OVR2 pensioen; OVR2 pensioen maakt géén deel uit van het maandinkomen, zoals gedefinieerd in deze CAO.
3. Indien de werknemer het maximum van zijn salarisband nog niet heeft bereikt, kan een individuele salarisaanpassing worden toegekend overeenkomstig de beoordelingssystematiek en aanpassingstabel van deze CAO. In dit geval zal de persoonlijke bruto toelage OVR2 zoveel als mogelijk worden vervangen door salaris.
4. Indien de werknemer een functie op een hoger niveau gaat vervullen, wordt de toelage zoveel als mogelijk vervangen door salaris.
5. Voor medewerkers die als gevolg van de inpassing in de salaristabel van de SNT CAO 2003 een relatieve salarispositie (RSP) hebben boven 100%, geldt bij een beoordeling "normaal / goed", in afwijking van het in artikel 39 gestelde, een salarisaanpassing van 0%.

#### **Artikel 4 Toepassing algemene salarisverhoging voor werknemers met een toelage OVR1 en/of een toelage OVR2**

1. Voor werknemers met een persoonlijke bruto toelage OVR2 geldt een gedeeltelijke toepassing van een algemene salarisverhoging via de navolgende methodiek: Per de datum van de algemene salarisverhoging zal 50% van deze verhoging over het totaalbedrag aan maandsalaris plus persoonlijke bruto toelage OVR2 aan de werknemer worden toegekend.

2. Voor werknemers met een persoonlijke bruto toelage OVR1 gecombineerd met een persoonlijke bruto toelage OVR2, geldt een gedeeltelijke toepassing van een algemene salarisverhoging via de navolgende methodiek: Tot 1 januari 2007 zal, per de datum van de algemene salarisverhoging, 80% van deze verhoging over het totaalbedrag aan maandsalaris plus persoonlijke bruto toelage OVR2 aan de werknemer worden toegekend. Na 1 januari 2007 zal voor de werknemers met een persoonlijke bruto toelage OVR1 gecombineerd met een persoonlijke bruto toelage OVR2, de methodiek gelden als beschreven in lid 1.

#### **Artikel 5 Niveau van de werkzaamheden**

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen nadere afspraken maken teneinde te realiseren dat het niveau van de uitgeoefende werkzaamheden in overeenstemming komt met het individueel geldende maandsalaris plus de persoonlijke bruto toelage OVR1 en/of de persoonlijke bruto toelage OVR2.

#### **Artikel 6 Garantierегeling uurloon**

Voor iedere werknemer die in dienst was op 31 december 2002 is een zgn. "garantie-uurloon 2002" bepaald, gebaseerd op het bruto salaris en de bruto uurloondefinities binnen het op 31 december 2002 voor hem geldende arbeidsvoorwaardenregime. Indien het "bruto uurloon", gebaseerd op de salaristabel en uurloondefinities van de CAO, negatief afwijkt van het bruto garantie-uurloon 2002, geldt het "bruto garantie-uurloon 2002" voor de volgende op uurloon gebaseerde beloningselementen: meerwerktoeslag, overwerktoeslag, werktijdtoeslag en uurwaarde vakantie-uren. Zodra het nieuwe bruto uurloon uitkomt boven het garantie-uurloon 2002, geldt het hogere nieuwe bruto uurloon.

#### **Artikel 7 Regelingen die tijdelijk in stand worden gehouden**

Voor werknemers van BTP die op 31 december 2002 recht hadden op de navolgende regelingen, zullen deze in stand worden gehouden t/m 30 september 2008.

#### **Voor OVR1:**

- Regeling "Perceptief Mentale Belasting"  
Voor werknemers voor wie nog afspraken gelden met betrekking tot werktijdreductie in dit kader zullen deze afspraken worden gecontinueerd tot einde looptijd OVR1. Hierna zijn deze afspraken vervallen.
- Vergoedingsregeling Eigen Product  
De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten verbonden aan het gebruik van eigen producten van de werkgever tegen consumententarieven van €4,50 netto voor elke maand waarin de werknemer in het kalenderjaar in dienst is geweest. Voor OVR1 geldt, dat de tegemoetkoming eenmaal per jaar wordt uitbetaald in de maand november.
- Buitengewoon Verlof
  1. Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof met doorbetaling van maandinkomen toegekend:
    - a) Bij huwelijk van de werknemer: 4 dagen;
    - b) - Bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: 4 dagen;  
- Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen;  
  
- Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad kan ten hoogste één dag verlof worden verleend;  
  
- In geval de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap of met beide wordt verlof verleend voor ten hoogste 4 dagen;
    - c) Bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijks jubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen en bij het 25-, 40 en 50-jarig bedrijfsjubileum van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote, ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen: één dag;
    - d) Voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: ten hoogste 2 dagen;

- Bij verhuizing in geval van overplaatsing: 2 dagen;
  - Bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: eenmaal in een kalenderjaar en ten hoogste 2 dagen;
- e) Voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is, een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de arbeidstijd niet mogelijk is. Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen.
2. De werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, de werknemer buitengewoon verlof toekennen met doorbetaling van het maandinkomen indien en voor zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, partner of ouders kan worden voorzien. De werkgever maakt in overleg met de werknemer afspraken over de duur en omvang van het verlof, waarbij van de werknemer de bereidheid verwacht wordt vakantie en eventuele restitutie in tijd aan te wenden.
  3. De werkgever kan voorts op verzoek van de werknemer, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.
  4. Voor de toepassing van dit artikel wordt met de echtgenoot of echtgenote van de werknemer gelijkgesteld de persoon met wie de niet-gehuwde werknemer als levenspartner samenwoont. Deze gelijkstelling vindt slechts plaats indien de werknemer de werkgever van deze samenwoning schriftelijk mededeling heeft gedaan.
  5. Onder ondertrouw in dit artikel wordt mede verstaan het aangifte doen van een geregistreerd partnerschap zoals bedoeld in artikel 1:80a lid 6 van het Burgerlijk Wetboek. Onder huwelijk in dit artikel wordt mede verstaan de registratie van een partnerschap zoals bedoeld in artikel 1:80a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.

**Voor OVR1 en OVR2:**

- Leeftijdsuren
  1. De basisvakantie (zie artikel 29) wordt voor de voltijd werknemer, die in het desbetreffende kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verhoogd met 16 uur.
  2. De basisvakantie (zie artikel 29) wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, voor de voltijd werknemer verhoogd overeenkomstig de navolgende tabel:

Leeftijd	Verhoging
35 t/m 44 jaar	8 uur
45 t/m 49 jaar	16 uur
50 t/m 54 jaar	24 uur
55 t/m 59 jaar	39 uur
60 jaar of ouder	47 uur

3. In afwijking van het in lid 1 en 2 vermelde, geldt voor de voltijd werknemer op wie op 31 december 2002 de KCC CAO van toepassing was, de navolgende tabel:

Leeftijd	Verhoging
45 t/m 49 jaar	8 uur
50 t/m 54 jaar	16 uur
55 jaar of ouder	24 uur

Het recht dat een werknemer op 31 december 2006 heeft en dat voortvloeit uit de regeling leeftijdsuren in deze bijlage, wordt per 1 januari 2007 bevroren. Voor werknemers van BTP geldt dat het recht dat een werknemer op 30 september 2008 heeft, per 1 oktober 2008 wordt bevroren.

- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
  1. De werknemer van 60 jaar of ouder, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een half uur verkorting van de arbeidstijd per dag met behoud van maandsalaris. Voor de werknemer van 63 jaar of ouder bedraagt deze verkorting één uur. Is verkorting van de arbeidstijd per dag om organisatorische redenen niet mogelijk, dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend.
  2. De in lid 1 genoemde verkorting geldt zowel voor de werknemer met een standaard arbeidsovereenkomst als voor de deeltijd werknemer die een arbeidstijd per dag heeft, gelijk aan die van de werknemer met een standaard arbeidsovereenkomst.
- Verkorting arbeidsduur oudere werknemers
  1. De werknemer van:
    - a) 55 jaar of ouder met een standaard arbeidsovereenkomst, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een verkorting van de arbeidsduur per week van één dag naar gemiddeld 32 uur, waardoor hij deeltijd werknemer wordt.
    - b) 58 jaar of ouder met een standaard arbeidsovereenkomst, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een verkorting van de arbeidsduur per week van twee dagen naar gemiddeld 24 uur, waardoor hij deeltijd werknemer wordt.
  2. Indien en voor zover de werknemer gebruik maakt van de verkorting van de arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt de opbouw van pensioen en vut-aanspraken voortgezet alsof hij nog voltijd werknemer was. De bijdrage van de werknemer voor de deelname aan de pensioenregeling en de vut-premie worden in dat geval eveneens berekend alsof de werknemer nog voltijd werknemer was.

#### **B. Artikel 8 Overgangsbepalingen pensioen (Overgangsrecht SNT CAO 2003)**

1. Op werknemers die tot 1 juli 2004 op grond van de KPN Pensioenregeling in het KPN Pensioenfonds vielen, is vanaf 1 juli 2004 de SNT pensioenregeling van toepassing, waarbij de volgende overgangsmaatregelen van toepassing zijn:
  - Ouderdomspensioen vanaf 62 jaar.
  - Een franchise van €12.500 voor een voltijd werknemer.
  - Een nabestaandenpensioen op basis van een risicoverzekering.
  - Een premieverdeling van 67% werkgeversbijdrage en 33% werknemersbijdrage.
  - Een verzekering van ANW-hiaat, WAO-hiaat, WAO-excedent, eveneens voor rekening van de werknemer. De werknemer kan van betreffende verzekeringen afzien.
2. De overgangsregelingen prepensioen, VUT en FLO zijn aangegaan voor de looptijd van deze CAO. Ingrijpende wijzigingen in wet- en regelgeving in brede zin daargelaten, zullen partijen bij ommekomst van de looptijd van de CAO overleg plegen teneinde inhoud te geven aan de intentie de overgangsregelingen pré-pensioen, VUT en FLO te verlengen.

#### **C. Artikel 9 Overgangsbepaling afbouwregeling Tot.**

Voor werknemers die op of na 31 december 2002 recht hadden op een afbouwregeling Tot. en deze afbouwregeling nog ontvangen, blijft deze regeling conform artikel 93 van de CAO 2003-2004 in stand tot 31 december 2006.

#### **D. Nieuw overgangsrecht (Overgangsrecht SNT CAO)**

##### **Artikel 10 Afkoopregeling werktijdtoeslag / Tot.**

1. Deze afkoopregeling is van kracht voor de periode tussen de implementatiedatum (verwacht 1 januari 2005) van de kwartaalurennorm en de daarmee samenhangende bijzondere beloning (meerwerk-, overwerkvergoeding en de nieuwe werktijdtoeslagtabel) en 1 januari 2007.

2. Deze afkoopregeling heeft uitsluitend betrekking op een eventuele achteruitgang voor wat betreft werktijdtoeslag / Tot.. De overige vormen van bijzondere beloning worden niet in de afkoopregeling betrokken.
3. In aanmerking komen werknemers die
  - onder de SNT CAO vallen;
  - zijn ingeschaald in functiegroep A tot en met H;
  - bij invoering van de nieuwe werktijdtoeslagtabel achteruitgang ondervinden ten opzichte van de tabellen werktijdtoeslag en Tot van de SNT CAO 2003.
4. De referteperiode waarover een eventuele achteruitgang wordt bepaald is het jaar 2004. De gemiddelde werktijdtoeslag per maand over 2004 op basis van de SNT CAO 2003 (tabellen en systematiek) en de gemiddelde werktijdtoeslag op basis van de SNT CAO 2004/2005 (tabel en systematiek) is vergeleken. Het negatieve verschil tussen de SNT CAO 2003 en de SNT CAO 2004/2005 geldt als grondslag voor de afkoopregeling.
5. Het veronderstelde aantal maanden in dienst in 2005 en het veronderstelde aantal maanden in dienst in 2006 wordt gesteld op 12, met inachtneming van het in lid 8 van dit artikel gestelde.
6. In het voorjaar van 2005 zal aan de werknemers die op dat moment in dienst zijn een uitkering ineens worden verstrekt ter grootte van 12 maal de grondslag.
7. In het voorjaar van 2006 zal aan de werknemers die op dat moment in dienst zijn een uitkering ineens worden verstrekt ter grootte van 12 maal de grondslag.
8. Voor werknemers die eerder dan 1 januari 2007 uit dienst gaan vanwege VUT, FLO of (pre)-pensioenrechten zal de afkoopregeling over de periode van 1 januari 2005 tot de uit dienst datum worden berekend en volgens bovenstaande tranches worden uitgevoerd.
9. De huidige garantietoelagen op grond van art. 102 SNT CAO 2003 en de individuele regeling 24-uurs diensten Eindhoven blijven van kracht voor die werknemers die hier op 1 januari 2005 nog recht op hadden. Gedurende de resterende looptijd van de garantieregelingen zal aan de werknemer alleen over een eventuele extra achteruitgang een uitkering ineens in het kader van onderhavige afkoopregeling worden toegekend.
10. Voor werknemers BTP is de afkoopregeling van kracht voor de periode tussen de implementatiedatum (verwacht 1 januari 2005) van de kwartaalurennorm en de daarmee samenhangende bijzondere beloning op het gebied van meerwerk-, overwerkvergoeding en de nieuwe werktijdtoeslagtabel en 1 oktober 2008. Aan deze werknemers wordt in het voorjaar van 2007 en in het voorjaar van 2008 een extra uitkering ineens verstrekt ter grootte van respectievelijk 12 en 9 maal de grondslag. Voor VUT, FLO en (pre)-pensioen zie sub 8.

## **Artikel 11 Aanvullingsregeling reiskostenvergoeding**

### **Afspraken Sociaal Plan en individuele afspraken**

1. Uit Sociaal Plannen en individuele afspraken voortvloeiende aanspraken op aanvullende reiskostenvergoeding zijn vanaf 1 januari 2005 vervallen.
2. De aanvullingsregeling is van kracht vanaf 1 januari en de einddatum van de aanvullende afspraken uit het betreffende Sociaal Plan. Indien geen Sociaal Plan aan de aanvulling ten grondslag lag, wordt de einddatum van de aanvullingsregeling gesteld op 31 december 2006.
3. In aanmerking komen werknemers die:
  - a. op basis van een Sociaal Plan of individuele afspraken tot 31 december 2004 in aanmerking kwamen voor een aanvulling op de standaard reiskostenvergoeding.
  - b. op grond van de nieuwe reiskostenvergoedingsregeling een lagere vergoeding zouden ontvangen, uitgaande van een verondersteld optimaal aantal reisdagen (261 werkbare dagen per jaar, verminderd met het maximaal aantal op te nemen verlofdagen).
4. Voor de in aanmerking komende werknemers zal het verschil worden bepaald tussen de nieuwe en de oude vergoeding vanaf de implementatiedatum van de nieuwe reiskostenvergoedingsregeling gedurende de looptijd van de oorspronkelijke afspraken uit het Sociaal Plan of uiterlijk tot 1 januari 2007 indien geen Sociaal Plan aan deze afspraken ten grondslag lag. (De nieuwe reiskostenvergoeding wordt ingeschat op grond van het optimaal aantal reisdagen van de werknemer.).
5. Het eventueel geconstateerde verschil zal worden overbrugd door het betalen van een voorschot ineens.

6. Werknemers met uitzicht op VUT/FLO of (pre)pensioen ontvangen een aanvulling over de periode tot maximaal de ingangsdatum van voornoemde regelingen. Indien de werknemer geen gebruik maakt van dit recht, herleeft de aanspraak op de aanvullingsregeling reiskostenvergoeding.
7. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd ontvangen een aanvulling over de periode tot maximaal de einddatum van voornoemd contract. Indien het contract van de werknemer wordt verlengd, herleeft de aanspraak op de aanvullingsregeling reiskostenvergoeding.
8. Voor werknemers aan wie in het kader van een Sociaal Plan een OV/NS-jaar(traject)kaart is verstrekt, komen de eventueel over de aanvulling verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving voor rekening van de werkgever.
9. Voor werknemers die tot en met 31 december 2004 een aanvulling ontvingen op de reiskosten eigen vervoer, komen de eventueel over de aanvulling verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving voor rekening van de werknemer.
10. Indien de werknemer uit dienst treedt gedurende de periode waarover de aanvulling is berekend, komen de eventueel over de aanvulling verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving voor rekening van de werknemer.

## **Bijlage 4      Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950**

(De tekst van deze bijlage is, voor zover thans nog geldend, overgenomen uit de tekst van de vorige collectieve arbeidsovereenkomst voor SNT Nederland (looptijd 1 januari 2007 t/m 30 juni 2008. Deze tekst is niet herschreven in eenvoudig Nederlands.)

Op de uitkeringen uit hoofde van de overgangsbepalingen prepensioen is de Pensioen- en spaarfondsenwet niet van toepassing en rechten kunnen uitsluitend worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

De werknemer die sinds 31 maart 2000 ononderbroken tot 1 juli 2001 bij Koninklijke KPN N.V. en aansluitend ononderbroken bij SNT of diens rechtsopvolger(s) in dienst is geweest, kan op de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT in aanmerking komen voor de in deze bijlage beschreven overgangsmaatregelen prepensioen.

### **Artikel 1      Extra pensioenopbouw**

De werknemer die

- geboren is vóór 1 januari 1950, en
- in dienst was op 31 maart 2000, en
- vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum zoals bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend vanaf 1 juli 2001 ononderbroken in dienst is van SNT of diens rechtsopvolger(s), en
- op 30 september 2005 op basis van de op dat moment voor hem geldende arbeidsvoorwaarden uitzicht had op prepensioen,

wordt op de ingangsdatum van het pensioen een halve pensioenopbouw over 3 deelnemingsjaren toegekend, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaar niet wordt overschreden. Bij de maximale deelnemingstijd wordt rekening gehouden met de deelnemingstijden in de pensioenregelingen van KPN en van SNT of diens rechtsopvolger(s).

### **Artikel 2      Pensioenaanvulling**

- 1 De in artikel 1 bedoelde werknemer komt vanaf de ingangsdatum van het pensioen in aanmerking voor een tijdelijke aanvulling op het pensioen.
- 2 De hoogte van de tijdelijke aanvulling is bepaald op 30 juni 2004 op basis van de op dat moment geldende overgangsbepalingen prepensioen van KPN. Dit bedrag wordt jaarlijks, te beginnen in 2005, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salarisaanpassing van SNT of diens rechtsopvolger(s). De tijdelijke aanvulling wordt gecorrigeerd wanneer de gemiddelde deeltijdfactor tussen 30 juni 2004 en de ingangsdatum van pensioen afwijkt van de deeltijdfactor per 30 juni 2004. De deeltijdfactor prima het jaar is geldig voor het gehele jaar.
- 3 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde percentage verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 4 Bij vervroeging van de ingang van het pensioen wordt de tijdelijke aanvulling gekort met gebruikmaking van de tarieven en percentages zoals opgenomen in bijlage 3 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT.
- 5 De tijdelijke aanvulling op de pensioenuitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.

### **Artikel 3      Aanvullende prepensioenuitkering**

- 1 De in artikel 1 bedoelde werknemer die in dienst was op 31 maart 1996 en vanaf die datum tot de pensioeningangsdatum zoals bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend ononderbroken van SNT, en die vóór 1 februari 1997 deelnemer was aan de regeling Prepensioensparen (PPS-regeling), komt bij ingang van het pensioen vóór de 62-jarige leeftijd in aanmerking voor een eenmalig vastgestelde aanvullende prepensioenuitkering.

- 2 De hoogte van deze aanvullende prepensioenuitkering is bepaald op 30 juni 2004 op basis van de op dat moment geldende overgangsbepalingen prepensioen van KPN. Dit bedrag wordt jaarlijks, te beginnen in 2005, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salaris aanpassing bij SNT of diens rechtsopvolger(s). De aanvullende prepensioenuitkering wordt gecorrigeerd wanneer de gemiddelde deeltijdfactor tussen 30 juni 2004 en de ingangsdatum van pensioen afwijkt van de deeltijdfactor per 30 juni 2004. De deeltijdfactor prima het jaar is geldig voor het gehele jaar.
- 3 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde percentage verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 4 De aanvullende prepensioenuitkering zoals vastgesteld volgens lid 2 en lid 3, wordt herleid tot en uitgekeerd in een maandelijks uitkering. De eerste maandelijks uitkering vindt plaats in de maand waarin de werknemer een pensioenuitkering op grond van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT ontvangt.  
De hoogte van de maandelijks uitkering wordt berekend door het vastgestelde bedrag van de aanvullende prepensioenuitkering evenredig te verdelen over het aantal maanden vanaf de pensioeningangsdatum tot en met de maand voorafgaand aan de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.  
De uitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.
- 5 De aanvullende prepensioenuitkering kan uitsluitend worden aangewend voor de periode die is gelegen tussen een pensioeningangsdatum vóór de leeftijd van 62 jaar en de eerste van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.



## **Bijlage 5      Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950**

(De tekst van deze bijlage is, voor zover thans nog geldend, overgenomen uit de tekst van de vorige collectieve arbeidsovereenkomst voor SNT Nederland (looptijd 1 januari 2007 t/m 30 juni 2008. Deze tekst is niet herschreven in eenvoudig Nederlands.)

### **Artikel 1      Toepasselijkheid**

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen prepensioen dat gold op 30 september 2005, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 aangegeven wijze gecompenseerd.

### **Artikel 2      Compensatie**

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op prepensioen gecompenseerd via een voorwaardelijk toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De daadwerkelijke toekenning en financiering vinden plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak. De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005 en gebaseerd op een vertrekleeftijd en uitkeringspercentage volgens onderstaande tabel.

<b>Geboortejaar</b>	<b>Vertrekleeftijd</b>	<b>Uitkering tot 65 jaar als percentage van de aanvullingsgrondslag per 31 december 2005 (schaalsalaris, vakantieuitkering, OVR 1, OVR 2 salaris)</b>
1950	62 jaar	75%
1951	62 jaar en 2 maanden	75%
1952	62 jaar en 4 maanden	75%
1953	62 jaar en 6 maanden	75%
1954	62 jaar en 8 maanden	75%
1955	62 jaar en 10 maanden	74%
1956	63 jaar	73%
1957	63 jaar en 2 maanden	72%
1958	63 jaar en 4 maanden	71%
1959	63 jaar en 6 maanden	70%

### **Artikel 3      Financiering**

Bij de berekening van de voorwaardelijke pensioenaanspraak wordt rekening gehouden met:

- de pensioenaanspraken van de medewerker vóór 65 jaar die zijn opgebouwd tussen 1 april 2000 en 1 januari 2006. Deze aanspraken worden actuariael verhoogd en uitgekeerd vanaf de verwachte vertrekleeftijd tot 65 jaar;
- een over de periode van 1 januari 2006 tot de vertrekleeftijd, met 2% opgerente dotatie door de werknemer op de levenslooprekening ter grootte van de verlaging van de pensioenpremie van 33% van de BPR-staffel (62 jaar) naar 15% van de BPR-staffel (65 jaar) per 1 januari 2006;
- een halve pensioenopbouw over de periode vanaf de vertrekleeftijd tot 65 jaar (tot max. 40 deelnemingsjaren).

Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak onvoldoende is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 7 van het Sociaal Plan dat op de werknemer van toepassing is, heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levenslooprekening van deze werknemer ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van

deze bijlage, in mindering worden gebracht op de eenmalige uitkeringen waarop de werknemer aanspraak kan maken krachtens hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

**Artikel 4           Aanvullende prepensioenuitkering**

Indien medewerker uitzicht had op een aanvullende prepensioenuitkering zoals bedoeld in artikel 3 bijlage 4 van deze CAO, dan wordt de in bovenstaande tabel opgenomen uitkering hiermee verhoogd.

**Artikel 5           Feitelijke vertrekdatum en feitelijke hoogte van de uitkering**

De werknemer kan zelf zijn vertrekdatum voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen. Als hij kiest voor de vertrekleeftijd als aangegeven in artikel 2, dan heeft hij vanaf die leeftijd tot 65 jaar op basis van de gehanteerde uitgangspunten een uitkeringsniveau zoals genoemd in artikel 2. De feitelijke uitkering zal echter worden vastgesteld op basis van het feitelijke rendement op de levenslooprekening en de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd.

**Artikel 6           Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak**

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT.

**Artikel 7           Overige bepalingen**

Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in artikel 7 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT en/of artikel 18 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

**Artikel 8           Collectieve zorgverzekering**

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

## **Bijlage 6      Regeling Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)**

(De tekst van deze bijlage is, voor zover thans nog geldend, overgenomen uit de tekst van de vorige collectieve arbeidsovereenkomst voor SNT Nederland (looptijd 1 januari 2007 t/m 30 juni 2008. Deze tekst is niet herschreven in eenvoudig Nederlands.)

Aan deze regeling kunnen uitsluitend rechten worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

### **a Voorwaarden voor deelneming**

#### **Artikel 1**

De VUT regeling is van toepassing op de werknemer die in dienst was van KPN op 31 maart 1996 en die

- geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft bij KPN van 25 of meer jaren, en
- vanaf 31 maart 1996 tot de VUT datum ononderbroken in dienst is geweest bij KPN en uitsluitend vanaf 1 juli 2001 ononderbroken van SNT of diens rechtsopvolger(s).

#### **Artikel 2**

- 1 De in artikel 1 bedoelde werknemer van 61 jaar of ouder, dan wel de in artikel 1 bedoelde werknemer die een diensttijd heeft van ten minste 40 jaren, heeft bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever aanspraak op een VUT uitkering, indien hij onmiddellijk aan deze beëindiging voorafgaand een ononderbroken diensttijd bij KPN en daarna aansluitend bij SNT of diens rechtsopvolger(s) heeft gehad van ten minste 10 jaren.
- 2 De werknemer die van de VUT regeling gebruik kan maken, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik te maken. Voor het deel dat de werknemer blijft werken wordt hij beschouwd als deeltijd werknemer.

#### **Artikel 3**

De werknemer, die van de VUT regeling gebruik wil maken, moet hiertoe ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de VUT regeling geschiedt op vrijwillige basis.

#### **Artikel 4**

- 1 De werknemer die wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid volledig te verrichten, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeidsgeschikt is. De mate van arbeidsgeschiktheid wordt beoordeeld op het moment van ingang van de VUT uitkering. Bij een latere wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid vindt herziening van de VUT uitkering plaats.
- 2 De werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WW, IOAW, TW, dan wel een afvloeiingsregeling of non activiteitsregeling, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeid verricht. Bepalend is de mate waarin arbeid wordt verricht op het moment van ingang van de VUT uitkering.

#### **Artikel 5**

Deelneme aan de VUT regeling is pas mogelijk indien alle vakantie uren zijn opgenomen.

### **b Diensttijd**

#### **Artikel 6**

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de arbeidsovereenkomst bij KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2001 bij SNT of diens rechtsopvolger(s). Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangdatum van 1 januari 1989 in dienst was bij het Staatsbedrijf der PTT, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij dit Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT uitkering mede betrokken.

## **c VUT uitkering**

### **Artikel 7**

De VUT uitkering gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

### **Artikel 8**

- 1 Als uitkeringsgrondslag wordt het schaalsalaris (inclusief vakantie uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever. De maandelijkse uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsgrondslag. De uitkeringsgrondslag bedraagt maximaal het eindsalaris bij een normale/goede beoordeling, vermeerderd met OVR 1 en OVR 2 salaris.
- 2 Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin de uitkering ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering).
- 3 Aan de maandelijkse uitkering zoals bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd een bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het ouderdomspensioen dat op de VUT datum als emolumentpensioen tot 1 juli 2004 voor de deelnemer is berekend.
- 4 Voor de deelnemer die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, wordt een bedrag aan emolumentpensioen aan de maandelijkse uitkering toegevoegd naar rato van de mate van vermindering van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 9**

- 1 De uitkering als bedoeld in artikel 8 zal worden aangepast overeenkomstig de algemene verhogingen van de salarissen, zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de VUT uitkering worden getroffen.

### **Artikel 10**

De deelnemer die, gedurende de VUT uitkering, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO/WIA, is verplicht dit aan de werkgever te melden. In dat geval zal de ZW of WAO/WIA uitkering, het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en de extra aanvulling bij herplaatsing door de werkgever in mindering worden gebracht op de VUT uitkering. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW of WAO/WIA uitkering aan de werkgever te melden.

### **Artikel 11**

De deelnemer is verplicht eventueel nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan de werkgever te melden. Deze inkomsten zullen door de werkgever in mindering gebracht worden op de VUT uitkering.

### **Artikel 12**

De VUT uitkering wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
- waarin de deelnemer komt te overlijden.

## **d VUT premie**

### **Artikel 13**

- 1 De werknemer geboren op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en die op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren, is aan de werkgever een VUT premie van 1,64% verschuldigd. De VUT premie wordt berekend over het salaris tot maximaal het eindsalaris, de vakantie uitkering, en over eventuele uitbetaalde meeruren. De premie wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

- 2 De VUT premie is verschuldigd tot het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst met de werkgever. Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd op grond van de VUT regeling, dan is de VUT premie verschuldigd tot de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de werknemer de 61 jarige leeftijd bereikt. De VUT premie wordt in dat geval berekend over de VUT uitkering als bedoeld in artikel 8.

## **e Inhoudingen**

### **Artikel 14**

Door de werkgever zullen op de VUT uitkering de nodige inhoudingen worden verricht, met dien verstande dat de werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling, zoals vermeld in de van toepassing zijnde CAO, gehalveerd zal worden. De bijdrage wordt afgeleid van het laatstgenoten maandsalaris inclusief de vakantie uitkering en van het gemiddeld aantal betaalde uren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de VUT uitkering ingaat.

## **f Deelneming Pensioenfonds**

### **Artikel 15**

- 1 Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn VUT deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT zal de deelneming krachtens de pensioenregeling van deze stichting worden gehandhaafd. De periode waarin de VUT uitkeringen worden betaald, telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.
- 2 De deelnemer die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, bouwt over het VUT gedeelte volledig pensioen op, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

## **g Overige bepalingen**

### **Artikel 16 Collectieve zorgverzekering**

De deelnemer aan de VUT regeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

### **Artikel 17 Overlijdensuitkering**

Indien de deelnemer overlijdt voor hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt de VUT uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand van overlijden. Aan de nagelaten betrekkingen zal een uitkering ineens worden toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijkse VUT uitkering.

### **Artikel 18 Controle**

De werkgever kan controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

### **Artikel 19 Uitvoering**

TKP Pensioen B.V. draagt zorg voor de toepassing en de uitvoering van deze regeling. Ten aanzien van alle zaken waarin de wet of deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

### **Artikel 20 Klachtprocedure**

Indien de deelnemer een klacht heeft over de behandeling namens de werkgever door TKP Pensioen B.V. kan de deelnemer hiertegen bezwaar maken bij de werkgever. De Algemene Bewaar- en Beroepsprocedure is van toepassing.

## **Bijlage 7      Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950**

(De tekst van deze bijlage is, voor zover thans nog geldend, overgenomen uit de tekst van de vorige collectieve arbeidsovereenkomst voor SNT Nederland (looptijd 1 januari 2007 t/m 30 juni 2008. Deze tekst is niet herschreven in eenvoudig Nederlands.)

### **Artikel 1      Toepasselijkheid**

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen VUT dat gold op 30 september 2005, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 aangegeven wijze gecompenseerd.

### **Artikel 2      Compensatie**

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op VUT gecompenseerd. De compensatie gaat uit van een uitkering van 75% van zijn schaaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentpensioen vanaf de datum waarop de werknemer op grond van de op 30 september 2005 voor hem geldende CAO uitzicht op VUT had (de 'vertrekdatum').

De compensatie wordt gerealiseerd door:

- voorwaardelijke toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005. De daadwerkelijke toekenning en financiering vindt plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak;
- indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak niet toereikend is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. De extra werkgeversbijdrage wordt toegekend over de periode van 1 januari 2006 tot aan de 'vertrekleeftijd'. Voor de vaststelling van de hoogte hiervan wordt uitgegaan van een rendement op de levenslooptoerekening van 2%. De hoogte van de bijdrage wordt eenmalig vastgesteld per 31 december 2005;
- indien met de toekenning van de voorwaardelijke pensioenaanspraak tezamen met de extra werkgeversbijdrage voor levensloop niet toereikend is voor vertrek op de 'vertrekdatum', wordt de werknemer de mogelijkheid geboden de ontbrekende periode met betaald verlof te gaan tegen 75% van zijn laatstgenoten schaaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentpensioen. Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin dit betaald verlof ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkering in de periode van betaald verlof verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met 75% van het voor de deelnemer geldende salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering). De vakantieaanspraken die deze werknemer opbouwt tijdens de periode van betaald verlof, worden geacht te zijn opgenomen tijdens deze periode. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden deze opgebouwde aanspraken niet uitbetaald.

Onder schaaalsalaris wordt in dit artikel mede begrepen de vakantie uitkering over het schaaalsalaris. Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 7 van het Sociaal Plan dat op de werknemer van toepassing is, heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levenslooptoerekening van deze werknemer ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering worden gebracht op de eenmalige uitkeringen waarop de werknemer aanspraak kan maken krachtens hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

### **Artikel 3      Feitelijke hoogte van de uitkering**

Bij de vaststelling van de compensatie op grond van artikel 2 is uitgegaan van een uitkeringsniveau van 75%. De feitelijke uitkering zal echter afhankelijk zijn van de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd en het feitelijke rendement op de levenslooptoerekening. Voor de werknemer die voor vertrek op de 'vertrekleeftijd' gebruik maakt van betaald verlof, zal de uitkering

gedurende het betaalde verlof in ieder geval 75% bedragen van zijn schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentpensioen.

**Artikel 4      Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak**

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds SNT.

**Artikel 5      Overige bepalingen**

Een verhoging van het ouderdompensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in het betreffende artikel 7 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT en/of artikel 18 van de pensioenregeling van toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

**Artikel 6      Premiebijdrage**

De werknemer is gehouden tot het betalen van een premie van 1,64% van zijn maandsalaris tot aan de vertrekdatum. De premiebijdrage wordt berekend over het salaris tot maximaal het eindsalaris en de vakantie-uitkering. De premiebijdrage wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

**Artikel 7      Deelneming pensioenfonds**

Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn vertrek deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT zal de deelneming krachtens de pensioenregeling van deze stichting worden gehandhaafd. De periode van betaald verlof en levensloop telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

**Artikel 8      Collectieve zorgverzekering**

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.