

## **PRINCIPE AKKOORD HARMONISATIE ARBEIDSVOORWAARDEN COFELY SERVICES BV 2010**

De directie van Cofely Services BV en de vertegenwoordigers van de vakverenigingen FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen hebben op 22 november 2010 overeenstemming bereikt over het arbeidsvoorwaardenpakket zoals dat per 1 januari 2011 zal gelden voor alle werknemers van Cofely Services BV in aanvulling op de CAO Technisch Installatiebedrijf en over de daarbij behorende overgangsregelingen.

### **1. ALGEMEEN**

- 1.1 Deze overeenkomst is conform art. 9 van de CAO Technisch Installatiebedrijf vastgesteld door partijen, genoemd bij de ondertekening van deze overeenkomst.
- 1.2 De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de afspraken, die in deze overeenkomst zijn opgenomen, berust bij de directie van Cofely Services BV en Cofely Nederland NV.

### **2. WERKINGSFEEER**

- 2.1 Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die op 31 december 2010 in dienst zijn van Cofely Services BV.
- 2.2 Deze overeenkomst treedt in werking op 31 december 2010. Indien de in het navolgende vastgelegde overgangsregelingen slechts voor een bepaalde periode gelding zullen hebben, zal dit nadrukkelijk in de betreffende onderstaande artikelen staan vermeld. Na verloop van een dergelijke expliciet benoemde periode, kan op voortzetting van de betreffende overgangsregeling geen aanspraak meer worden gemaakt.

### **3. UITGANGSPUNTEN**

- 3.1 Dit Principe Akkoord harmonisatie arbeidsvoorwaarden zal direct na de ondertekening daarvan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door partijen worden aangemeld als een collectieve arbeidsovereenkomst onder het aanvragen van een algemeen verbindendverklaring, zulks in aanvulling op de CAO Technisch Installatiebedrijf.
- 3.2 Alle tot 31 december 2010 geldende arbeidsvoorwaarden en overgangsregelingen komen per 31 december 2010 te vervallen.
- 3.3 Eventuele afspraken die worden gemaakt met de Ondernemingsraad betreffende (de harmonisatie van) bedrijfsregelingen, zullen onlosmakelijk deel uitmaken van deze collectieve overeenkomst onder dezelfde voorwaarden zoals vermeld in 3.4.
- 3.4 Voor zover betrokken werknemers zoals genoemd in 2.1 niet direct gebonden zijn aan deze collectieve overeenkomst zal de inhoud van deze overeenkomst uitsluitend als geheel door werknemers kunnen worden aanvaard.

### **4. AFSPRAKEN**

#### **4.1. CAO**

Op betrokken werknemers zal met ingang van 31 december 2010 de CAO Technisch Installatiebedrijf van toepassing zijn, met inachtneming van de in dit document gemaakte afspraken.

Paraaf:



#### 4.2. HANDBOEK ARBEIDSVORWAARDEN COFELY NEDERLAND NV

Op betrokken werknemers zal met ingang van 31 december 2010 het Handboek Arbeidsvoorwaarden Cofely Nederland NV van toepassing zijn.

#### 4.3. LOONSCHALEN

Met ingang van 31 december 2010 zijn de onderstaande loonschalen van toepassing. Na implementatie van de PFP systematiek – uitsluitend na instemming van de Ondernemingsraad van Cofely Services BV – zullen de salarisschalen van Cofely Nederland NV, inclusief 'blauwe' periodieken van toepassing zijn. Bij gebreke van instemming van de Ondernemingsraad van Cofely Services BV is het groene maximum per salarisschaal van toepassing.

De onderliggende functiewaarderingssystemen die in de toekomst gehanteerd worden zijn CATS (voor de CAO functies) en HAY (boven CAO functies).

| Cofely CAO loonschalen per 1 februari 2009 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |          |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
|  | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       | 7       | 8       | 9       | 10      | 11       |
| 0  | 1381,20 | 1695,38 | 1808,34 | 1830,85 | 1998,52 | 2117,79 | 2267,47 | 2542,05 | 2782,86 | 3.069,81 |
| 1  | 1646,00 | 1825,22 | 1958,01 | 1977,14 | 2021,03 | 2167,32 | 2342,86 | 2596,06 | 2844,76 | 3.135,07 |
| 2  | 1828,61 | 1937,75 | 1972,65 | 1998,52 | 2064,92 | 2214,58 | 2393,50 | 2648,95 | 2903,26 | 3.200,35 |
| 3  | 1838,73 | 1950,14 | 1987,27 | 2017,65 | 2103,18 | 2264,09 | 2444,14 | 2706,33 | 2964,03 | 3.267,86 |
| 4  | 1849,99 | 1967,01 | 2003,02 | 2039,03 | 2139,18 | 2312,48 | 2495,91 | 2760,35 | 3025,92 | 3.333,12 |
| 5  | 1858,98 | 1981,64 | 2016,52 | 2059,29 | 2177,45 | 2360,87 | 2547,67 | 2814,36 | 3085,55 | 3.397,26 |
| 6  | 1877,00 | 2000,78 | 2035,66 | 2078,41 | 2213,45 | 2408,13 | 2598,31 | 2867,26 | 3144,07 | 3.463,66 |
| 7  | 1893,88 | 2018,78 | 2055,90 | 2099,80 | 2250,59 | 2456,52 | 2648,95 | 2922,39 | 3204,85 | 3.527,80 |
| 8  | 1911,87 | 2036,78 | 2073,92 | 2117,79 | 2288,85 | 2480,15 | 2702,95 | 2978,64 | 3265,60 | 3.594,19 |
| 9  | 1928,77 | 2057,04 | 2091,92 | 2138,07 | 2310,23 | 2502,66 | 2726,59 | 3004,54 | 3324,12 | 3.658,34 |
| 10   | 1945,64 | 2075,05 | 2111,05 | 2157,18 | 2330,48 | 2527,41 | 2753,59 | 3032,66 | 3354,50 | 3.725,85 |
| 11   | 1964,76 | 2091,92 | 2129,05 | 2177,45 | 2352,99 | 2547,67 | 2777,22 | 3060,81 | 3384,89 | 3.760,73 |
| 12   |         |         |         | 2195,45 | 2370,99 | 2572,42 | 2803,11 | 3087,81 | 3416,39 | 3.793,37 |
| 13   |         |         |         | 2214,58 | 2394,63 | 2593,80 | 2826,74 | 3114,82 | 3447,90 | 3.828,25 |
| 14   |         |         |         |         | 2414,88 |         | 2852,62 | 3142,95 | 3478,28 | 3.862,01 |
| 15   |         |         |         |         |         |         |         |         | 3509,80 | 3.895,77 |
| 16   |         |         |         |         |         |         |         |         |         | 3932,91  |
| 17   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |          |
| 18   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |          |
| 19   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |          |
| 20   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |          |

#### 4.4. PERSPECTIEFGARANTIE

Werknemers die volgens de oude loonschalen van Cofely Services BV nog (schaal) ruimte hebben voor een verhoging maar na invoering van de nieuwe loonschalen op of boven het maximum van de nieuwe schaal komen, hebben aanspraak op de volgende garantieregeling:

Van alle werknemers wordt op 31 december 2010 het perspectief vastgesteld dat men nog heeft in de – op hem/haar van toepassing zijnde – salarisschaal. Indien er sprake is van een verlies aan perspectief wordt dit nominaal (zie voorbeeld) vastgesteld.

Het nominale perspectief wordt als garantie toegekend gedurende een periode van 5 jaar (tot en met 31 december 2015) of tot de nieuwe loonschalen het niveau van het oude perspectief hebben bereikt.

Paraaf:



De nominale perspectiefgarantie wordt niet geïndexeerd met CAO-verhogingen.

**Voorbeeld:**

Op 31 december 2010 kan de medewerker doorgroeien naar een eindsalaris van € 34.000. In de nieuwe loonschaal bedraagt zijn eindsalaris € 30.908. De werknemer krijgt een perspectiefgarantie van maximaal € 34.000 tot uiterlijk 31 december 2015.

4.5. BEOORDELINGSAFHANKELIJKE SALARISGROEI

De loonschalen bestaan uit 11 schalen met een aanvangssalaris en een eindsalaris. Afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling op basis van de PFP systematiek wordt de individuele loonsverhoging vastgesteld en doorgevoerd in de maand januari.

Jaarlijks wordt op 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2012, een periodieke verhoging toegekend aan de medewerker tot het maximum van de salarisschaal is bereikt (de groene lijn).

Als de PFP systematiek is ingevoerd, na instemming van de OR van Cofely Services, geldt het volgende:

- Indien de medewerker met een salaris op of boven de rode lijn een rode beoordeling heeft ontvangen, dan ontvangt deze medewerker in dat jaar geen periodieke verhoging. Het salaris van deze medewerker wordt wel verhoogd met CAO-verhogingen.
- Indien de medewerker twee keer een blauwe beoordeling heeft gekregen nadat hij het maximum van de schaal (de groene lijn) heeft bereikt, kan een extra blauwe periodiek worden toegekend. Voor toekenning van een extra blauwe periodiek bestaat ruimte wanneer na het bereiken van het maximum van de schaal (groene lijn), in 2 van de laatste 3 jaar (inclusief actuele jaar) sprake is van een blauwe beoordeling.
- Indien een medewerker die één of twee blauwe periodieken heeft ontvangen en twee keer in de laatste drie jaar een oranje of rode beoordeling krijgt, raakt maximaal één van deze extra blauwe periodieken kwijt. Hij wordt derhalve een periodiek teruggeplaatst.

4.6. VASTSTELLING BRUTO MAANDSALARIS

Het bruto maandsalaris per 1 januari 2011 wordt als volgt vastgesteld:

- Bruto maandsalaris 2010
- + periodiek (salarisverhoging) 2010 indien nog ruimte in de salarisschaal
- + *inpassingstoelage 2010*
- + *beoordelingstoelage 2010*
- + *persoonlijke toeslag 2010*
- + *individuele persoonlijke toeslag 2010*
- + *3.5% compensatietoelage of eindejaarsuitkering / 12 maanden (\*)*

Indien het totale bruto maandsalaris zich bevindt tussen twee bedragen van de voor de medewerker van toepassing zijnde schaal (zie art. 4.3) dan volgt een 'inschalingstoelage'.

Indien het totale bruto maandsalaris hoger is dan het (groen) maximum van de schaal dan wordt het meerdere omgezet in een **PT1** (persoonlijke toeslag 1). Deze toeslag telt mee voor de opbouw van vakantiegeld, pensioen en grondslag PFP-winstuitkering.

Paraaf:



(\*) Indien de medewerker recht heeft op 3,5% compensatietoeslag of een eindejaarsuitkering zal alvorens inbouw in het bruto maandsalaris plaatsvindt deze eindejaarsuitkering worden verminderd met 0,17% van het bruto jaarsalaris (exclusief vakantiegeld) per maand in verband met mogelijk uitzicht op een PFP-winstuitkering.

Indien de medewerker geen recht heeft op een PT3 (zie art. 4.9) of het bedrag van de PT3 is minder dan de PFP-winstuitkering dan zal op de eindejaarsuitkering tevens in mindering worden gebracht:

- De inschalingstoeslag \* 1.015 (in verband met CAO verhoging 1/2/2011)
- Delta vakantiegeld
- Delta arbeidstijd (vakantie/ADV)
- Delta mobiliteit (reiskostenvergoeding)

De compensatietoeslag of eindejaarsuitkering kan nooit minder dan € 0,00 bedragen.

#### **PT1.**

Deze persoonlijke toeslag is gelijk aan het bruto maandsalaris (zie boven) verminderd met het maximum van de groene salarisschaal. Bij algemene loonrondes van de bedrijfstak wordt het groene schaalmaximum geïndexeerd, tegelijkertijd wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met 50% van het indexatiebedrag van het groene schaalmaximum. Dit tot het moment dat deze geheel is afgebouwd.

Voorbeeld: Oorspronkelijk salaris = € 3000, Nieuw functiesalaris = € 2500, de persoonlijke toeslag is dan € 500. Stel nu een CAO verhoging van 2%, dan wordt het nieuwe functiesalaris gelijk aan  $1,02 \times € 2500 = € 2550$ . De nieuwe persoonlijke toeslag wordt dan verminderd met 50% van de verhoging = € 25. De nieuwe PT1 wordt vervolgens € 475.

Voor werknemers van 55 jaar of ouder is CAO artikel 36 lid 4 van toepassing; de persoonlijke toeslag wordt niet afgebouwd, maar blijft een nominaal (niet geïndexeerd) bedrag.

#### 4.7. PREMIEVRIJ PENSOEN

Medewerkers die een premievrij pensioen hebben, gaan met ingang van 1 januari 2011 de reguliere pensioenpremie betalen van de bedrijfstakpensioenregeling PMT. Zij ontvangen een compensatie voor deze premie die wordt omgezet in een **PT2** (persoonlijke toeslag 2).

De werknemerspremie wordt op 31 december 2010 berekend (bruto jaarsalaris – franchise van € 15.295 \* 14,3% / 12 maanden). Dit bedrag ontvangt de medewerker maandelijks vanaf 1 januari 2011 als PT2.

Deze toeslag wordt niet verhoogd met CAO verhogingen en telt niet mee voor vakantiegeld en pensioenopbouw maar wordt wel 1 x per 3 jaar geïndexeerd met de ACPI, voor het eerst na bekendmaking van de maandcijfers van januari 2014 en wel volgens de volgende formule:

$(ACPI \text{ januari } 2014 - ACPI \text{ januari } 2011) / ACPI \text{ januari } 2011$ .

#### 4.8. VERLOFSALDO

Wanneer een werknemer na 1 januari 2011 uit dienst treedt en een resterend verlofsaldo uit 2010 heeft, zal dit saldo op de volgende wijze worden vastgesteld en worden uitbetaald:

Het saldo vakantie-uren, ADV-uren, tijd voor tijd uren en seniorenuren wat nog resteert uit 2010 wordt vastgesteld tegen het op 31 december 2010 geldende maandsalaris x 0,607% x aantal uren.

Paraaf:





**Voorbeeld:**

Een werknemer heeft op 31 december 2010 een bruto maandsalaris van € 2.191. Zijn resterende saldo vakantie/ADV uren uit 2010 bedraagt op 1 juni 2011: **250 uur**. De waarde van dit saldo bedraagt op 31 december 2010: € 2.191 x 0,607% = 13,30 per uur x 250 uur = € 3.325.

**4.9. OVERIGE VERGOEDINGEN**

De werknemers van Cofely Services BV ontvangen vanaf 1 januari 2011 vergoedingen conform het Handboek Arbeidsvoorwaarden Cofely Nederland NV.

Het verschil tussen de vergoedingen die de medewerkers ontvingen in 2010 en gaan ontvangen in 2011 (delta) wordt omgezet in een **PT3** (persoonlijke toeslag 3).

Daarbij zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:

- De referteperiode van het aantal reisure bedraagt één jaar (feb 2009-feb 2010);
- De referteperiode van het aantal overuren bedraagt één jaar (feb 2009-feb 2010);
- De vergoedingen vóór de 0-meting worden gehanteerd (\*\*)

De PT3 wordt verminderd met de volgende componenten (zie ook art. 4.6):

- 0,17% van het jaarsalaris PFP-winstuitkering per maand
- De inschalingstoeslag \* 1.015 (in verband met CAO verhoging 1/2/2011)
- Delta vakantiegeld
- Delta arbeidstijd (vakantie/ADV)
- Delta mobiliteit (reiskostenvergoeding)

De PT3 uitkering kan nooit minder dan € 0,00 bedragen.

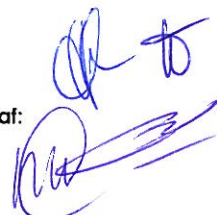
De PT3 wordt lineair afgebouwd:

| <b>Aantal dienstjaren op 1/1/2011:</b> | <b>Duur afbouw:</b> |
|--|---------------------|
| 0 tot 5 jaar                           | 5 jaar              |
| 5 tot 10 jaar                          | 6 jaar              |
| 10 tot 15 jaar                         | 7 jaar              |
| 15 jaar en langer                      | 8 jaar              |

Voor werknemers van 50 jaar of ouder en meer dan 20 dienstjaren op 1 januari 2011 wordt de PT3 conform bovenstaand overzicht afgebouwd tot maximaal de helft van de PT3. De overige 50% van de PT3 wordt niet afgebouwd, maar blijft een nominaal (niet geïndexeerd) bedrag.

(\*\*) In de 0-meting is vastgesteld op welke vergoedingen de medewerker conform de individuele arbeidsovereenkomst, de CAO Technisch Installatiebedrijf, de overgangsbepalingen KPN/Axima of de CAO KPN recht hadden. Er is vastgesteld dat in een aantal gevallen vergoedingen aan medewerkers zijn verstrekt waaraan geen rechten krachtens de individuele arbeidsovereenkomst, de CAO Technisch Installatiebedrijf, de overgangsbepalingen KPN/Axima of de CAO KPN konden worden ontleend. Per 1 maart 2010 zijn deze vergoedingen stopgezet gezien deze vergoedingen volgens Cofely ten onrechte betaald werden. Cofely zal echter in het kader van de harmonisatie een nabetaling doen over de periode maart 2010 t/m december 2010. Aan het feit dat Cofely deze onverschuldigde betalingen meetelt in de PT3 en een nabetaling doet over de periode t/m december 2010 kunnen geen rechten worden ontleend.

Paraaf:



## 5. **HARDHEIDSCLAUSULE**

- 5.1 Partijen zullen deze overeenkomst naar letter en geest uitvoeren. In de gevallen waarin deze overeenkomst niet voorziet danwel toepassing daarvan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kunnen partijen in gezamenlijk overleg in een voor de medewerker gunstige zin afwijken van de bepalingen. Een afwijzende beslissing van Cofely kan door de werknemer worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie. De procedure als bedoeld in Bijlage 1 bij dit Principe Akkoord is van toepassing.

## 6. **SLOTBEPALINGEN**

- 6.1 Alle betrokken werknemers ontvangen een exemplaar van deze overeenkomst.
- 6.2 Alle betrokken werknemers zullen tevens ontvangen:
- Een nieuwe arbeidsovereenkomst;
  - Een overzicht met de persoonlijke financiële gevolgen na harmonisatie van de Arbeidsvoorwaarden;
  - Het Handboek Arbeidsvoorwaarden Cofely Nederland NV

Aldus overeengekomen en ondertekend door de navolgende partijen op 13 december 2010 te Bunnik

### **Cofely Services BV**

Dhr. K. van Oostenrijk  
Algemeen Directeur

### **Cofely Nederland NV**

Mw. N. Maathuis  
Hoofd Arbeidszaken

### **FNV Bondgenoten**

Mw. H. Kijzers-Liebregts  
Bestuurder

### **Cofely Nederland NV**

Dhr. J. Blokland  
CEO

### **CNV Vakmensen**

Mw. K. Tulner  
Bestuurder

### **CNV Vakmensen**

Dhr. J. Jongejan  
Voorzitter CNV Vakmensen

Paraaf:

## **BIJLAGE 1 - DE BEGELEIDINGSCOMMISSIE**

De Begeleidingscommissie bestaat uit 6 leden, 3 van werkgeverszijde en 3 van werknemerszijde.

De leden wijzen uit hun midden een voorzitter aan.

De Begeleidingscommissie heeft tot taak toe te zien op en mee te werken aan een zodanige toepassing van dit Akkoord, dat de belangen van de betrokkenen zowel naar de letter als de geest zo goed mogelijk worden behartigd.

In de gevallen waarin dit Akkoord niet voorziet, of in de gevallen waarin de toepassing van dit Akkoord zou leiden tot individueel onbillijke gevolgen, kan de werkgever of de werknemer zich tot de Begeleidingscommissie wenden.

Voordat de werkgever of de werknemer zich tot de Begeleidingscommissie wendt, moet er sprake zijn van een (voorgenomen) besluit van of namens de werkgever, dat aan de betrokken werknemer kenbaar is gemaakt.

Verzoeken aan de Begeleidingscommissie dienen schriftelijk en met redenen omkleed binnen 10 werkdagen na ontvangst van de schriftelijke mededeling te worden ingediend bij de secretaris van de Begeleidingscommissie, Postbus 210, 3980 CE te Bunnik

De Begeleidingscommissie komt zo vaak bijeen als door haarzelf nodig wordt geacht voor een goede uitoefening van haar taken.

Bij het vormen van haar oordeel baseert de Begeleidingscommissie zich op informatie zoals die door de werkgever, de werknemer, en indien nodig door andere derden aan haar ter kennis wordt gesteld.

De werknemer heeft recht op inzage van de hiervoor bedoelde informatie. De werknemer wordt, indien hij dat wenst, door de Begeleidingscommissie in de gelegenheid gesteld daarop zijn zienswijze te geven.

De Begeleidingscommissie kan zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Extra kosten daarvan worden door Cofely Nederland vergoed.

De leden van de Begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen en waarvan zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kunnen vermoeden. Deze geheimhouding geldt niet in rechte.

De Begeleidingscommissie beslist met gewone meerderheid van stemmen.

Indien de Begeleidingscommissie tot een oordeel is gekomen, zal zij in de regel haar besluit binnen 10 werkdagen na ontvangst van het schriftelijk verzoek schriftelijk aan de betrokken werknemer en werkgever meedelen.

Het besluit van de Begeleidingscommissie is bindend.

Paraaf:

