



## **Voorlichtingsbrochure**

**CAO 1 FEBRUARI 2016  
TOT EN MET 31 MAART 2017**

**SECURCASH NEDERLAND B.V.  
EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.**

## **CAO SECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.**

Tussen

1. **SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v.** , hierna te noemen de werkgever en/of SecurCash

en

2. **CNV Vakmensen en FNV**, hierna te noemen de vakvereniging en/of de vakbonden

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) gesloten voor de periode van 1 februari 2016 tot en met 31 maart 2017

# VOORLICHTINGSBROCHURE CAO SECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.

## Inhoud

<b>HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>5</b>
Artikel 1 - Algemeen	5
Artikel 2 - Definities	5
Artikel 3 - Gelijke kansen	6
Artikel 4 - Karakter van de CAO	6
Artikel 5 - Werkingssfeer	6
<b>HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>7</b>
Artikel 6 - In dienst treden	7
Artikel 7 - Proeftijd	7
Artikel 8 - Bepaalde en onbepaalde tijd	7
Artikel 9 - Arbeidsovereenkomst	7
Artikel 10 - Standplaats	8
<b>HOOFDSTUK 3 ENKELE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER EN DE WERKGEVER</b>	<b>9</b>
Artikel 11 - Algemeen	9
Artikel 12 - Nevenfuncties	10
Artikel 13 - Medische keuring	10
Artikel 14 - Voorschriften veiligheid en gezondheid	10
Artikel 15 - Deeltijd	10
Artikel 16 - CAO à la Carte	11
Artikel 17 - Studiefaciliteiten	11
<b>HOOFDSTUK 4 WERKTIJDEN, ARBEIDSDUUR, DIENSTROOSTER, OVERUREN</b>	<b>12</b>
Artikel 18 - Arbeidsduur	12
Artikel 19 - Dienstrooster en diensttijdregeling	12
Artikel 20 - Overuren	12
Artikel 21 - Werk op zon- en feestdagen	13
<b>HOOFDSTUK 5 FUNCTIEVASTSTELLING EN SALARISSCHAALINDELING</b>	<b>14</b>
Artikel 22 - Functievaststelling	14
Artikel 23 - Salarisschaalindeling	14
<b>HOOFDSTUK 6 SALARIS, TOESLAGEN, VERGOEDINGEN EN UITKERINGEN</b>	<b>15</b>
Artikel 24 - Salaris	15
Artikel 25 - Vakantietoelage	15
Artikel 26 - Eindejaarsuitkering	16
Artikel 27 - Winstdelingsregeling	16
Artikel 28 - Salarisverhoging	17
Artikel 29 - Afbouwregeling	17
Artikel 30 - Toeslag overuren	19
Artikel 31 - Toeslag op zon- en feestdagen	21
Artikel 32 - Onregelmatigheidstoelage	21
Artikel 33 - Vervangingstoelage	22
Artikel 34 - “Stand-by” en “uitrukdienst”	22
Artikel 35 - Maaltijden	23
Artikel 36 - Reiniging uniform en toeslag vuil werk	23
Artikel 37 - Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer	23
Artikel 38 - Fietsregeling	24
Artikel 39 - Regeling verkeersboetes	24
Artikel 40 - Vergoeding verblijfs- en reiskosten bij detachering of overplaatsing en bij werkzaamheden in het buitenland	24
Artikel 41 - Vergoeding verhuiskosten	26
Artikel 42 - Vergoeding Bedrijfshulpverlening	27

Artikel 43 - Uitkering bij jubileum	27
Artikel 44 - Uitkering bij pensionering	28
Artikel 45 - Uitkering bij overlijden	28
Artikel 46 - Bonus om ziekteverzuim terug te dringen	29
<b>HOOFDSTUK 7 SOCIALE ZEKERHEID</b>	<b>30</b>
Artikel 47 - Ongevallenverzekering	30
Artikel 48 - Salarisdoorbetaling bij ziekte	30
Artikel 49 - WIA	31
Artikel 50 - Geen recht op uitkering	32
Artikel 51 - Pensioen	32
<b>HOOFDSTUK 8 VAKANTIE, BUITENGEWOON VERLOF</b>	<b>33</b>
Artikel 52 - Aantal vakantie-uren	33
Artikel 53 - Verhoging aantal vakantie-uren	33
Artikel 54 - Opname vakantie-uren	34
Artikel 55 - Toewijzing verlof	36
Artikel 56 - Overig verlof met behoud van salaris	36
Artikel 57 - Verlof zonder behoud van salaris	38
<b>HOOFDSTUK 9 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>39</b>
Artikel 58 - Opzegging algemeen	39
Artikel 59 - Opzegtermijn	39
Artikel 60 - Beëindiging met onmiddellijke ingang	39
Artikel 61 - Retourneren eigendom van de werkgever	39
Artikel 62 - Bevestiging einde arbeidsovereenkomst	39
Artikel 63 - Getuigschrift	40
Artikel 64 - Werknemers in tijdelijke dienst	41
Artikel 65 - Werknemers met een lichamelijke of geestelijke beperking	41
Artikel 66 - Oudere werknemers	41
Artikel 67 - (Kader)leden vakvereniging	41
Artikel 68 - Organisatieverlof	41
Artikel 69 - Vakverenigingsbijdragen	42
Artikel 70 - Werkgelegenheid	43
Artikel 71 - Sociaal plan	43
Artikel 72 - Rapportage algemeen	43
Artikel 73 - Inhuur	43
<b>BIJLAGE 1: LONEN, TOESLAGEN EN PREMIËSSSECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.</b>	<b>48</b>
<b>BIJLAGE 2: OVERZICHT VAKANTIETOESLAG, EINDEJAARSUITKERING, WINSTUITKERING EN PENSIOEN</b>	<b>54</b>
<b>BIJLAGE 3: REGELING CAO A LA CARTE</b>	<b>55</b>
<b>BIJLAGE 4: REGELING STUDIEFACILITEITEN</b>	<b>58</b>
<b>BIJLAGE 5: ROOSTERMATIG WERKEN SECURCASH NEDERLAND BV</b>	<b>62</b>
<b>BIJLAGE 5: ROOSTERMATIG WERKEN SECURCASH GELDVERWERKING BV</b>	<b>66</b>
<b>BIJLAGE 6: OVERZICHT TEGEMOETKOMING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER</b>	<b>70</b>
<b>BIJLAGE 7: FIETSREGELING</b>	<b>72</b>
<b>BIJLAGE 8: BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING SECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.</b>	<b>76</b>
<b>BIJLAGE 9: OUDE AFBOUWREGELING (BRINK'S NEDERLAND B.V.)</b>	<b>79</b>
<b>BIJLAGE 10: PREVENTIEVE BEDRIJFSZORG</b>	<b>80</b>
<b>BIJLAGE 11: ARBEIDSONGESCHIKTEN MET EEN WIA OF WAJONG UITKERING</b>	<b>86</b>
<b>BIJLAGE 12: ONDERHANDELINGSRESULTAAT 21 SEPTEMBER 2011</b>	<b>89</b>
<b>BIJLAGE 13: PENSIOENREGLEMENT</b>	<b>91</b>
<b>BIJLAGE 14: SOCIAAL PLAN BRINK'S NEDERLAND B.V 2005</b>	<b>126</b>

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR SECURCASH NEDERLAND B.V. EN SECURCASH GELDVERWERKING B.V.

## DEEL I – DE INDIVUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

#### **Artikel 1 - Algemeen**

Overal waar in deze CAO wordt gesproken over hij, de werknemer of de mannelijke vorm wordt gebruikt, wordt ook de werkneemster of de vrouwelijke vorm bedoeld.

#### **Artikel 2 - Definities**

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. werkgever: SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v. tenzij uitdrukkelijk is vermeld dat een bepaling voor een van de rechtspersonen (niet) van toepassing is. Regelingen en artikelen die alleen van toepassing zijn op de werknemers van SecurCash Geldverwerking zijn *cursief* gedrukt;
- b. werknemer: hij die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever;
- c. Wekelijkse arbeidsduur: 36 uur per week of 72 uur per 2 weken en 8 uur per dag.
- d. contractuele arbeidsduur: het tussen de werknemer en de werkgever overeengekomen aantal te werken uren per week.
- e. deeltijdwerknemer: de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en die op basis van de arbeidsovereenkomst minder uur per week werkt dan de gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur.
- f. echtgenoot/partner: degene met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan dan wel met wie hij blijkens een bij de werkgever gedeponeerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt;
- g. standplaats: de vestiging of het kantoor waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht;
- h. detachering: het tijdelijk in een andere standplaats of bedrijfsonderdeel te werk stellen van de werknemer;
- i. rijdend personeel: de werknemer belast met het besturen van of ter assistentie meerijden op voertuigen;
- j. dienst: een dienst omvat de voor een werknemer voor een dag geplande werkzaamheden.

- k. dienstrooster: het schema waarop wordt aangegeven, in welke diensten en op welke data en uren er wordt gewerkt, dan wel roostervrije tijd wordt genoten;
- l. dag-/uurloon: voor de berekening van het dagloon respectievelijk het uurloon van een werknemer met een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week, wordt zijn maandsalaris gedeeld door het gemiddelde aantal dagen per maand respectievelijk door 156 uur. Het maandsalaris wordt uitsluitend vermeerderd met eventuele functiewaarderingstoelagen en persoonlijke toeslagen uitgezonderd de persoonlijke toeslag Brink's Gerlach, zie bijlage 1, en een zeer beperkt aantal individuele persoonlijke toeslagen die niet meetellen voor de pensioengrondslag). Voor deeltijdwerknemers geschiedt de dag- en uurloonberekening in evenredigheid met de contractuele arbeidsduur;
- m. maandsalaris: het maandsalaris is het kale salaris zoals vermeld in de desbetreffende schaal in de salaristabel in bijlage 1;
- n. jaarsalaris: voor de berekening van het jaarsalaris wordt het op 1 januari van het kalenderjaar voor de werknemer vastgestelde maandsalaris vermenigvuldigd met 12;
- o. vakvereniging: "FNV Bondgenoten" en/of "CNV Vakmensen".

### **Artikel 3 - Gelijke kansen**

De werkgever biedt aan alle werknemers gelijke kansen ongeacht afkomst, religie, geslacht, seksuele voorkeur, lichamelijke gesteldheid, leeftijd etc.

### **Artikel 4 - Karakter van de CAO**

1. De bepalingen van de CAO hebben een standaard karakter, tenzij uit de tekst van een bepaling blijkt dat er sprake is van een minimum bepaling.
2. De CAO is van toepassing op alle werknemers van SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v. voor zover uit de tekst niet anders blijkt. Met degenen die een functie hebben die valt in salarisschaal X en hoger kunnen individueel van de CAO afwijkende afspraken worden gemaakt.

### **Artikel 5 - Werkingsfeer**

1. Alle bepalingen uit deze CAO die betrekking hebben op arbeidsduur, salaris, toeslagen, uitkeringen en andere rechten en plichten die daaruit voortvloeien worden voor de deeltijdwerknemer naar rato berekend en toegepast.
2. De CAO-artikelen die handelen over loon, toeslagen en onkostenvergoedingen zijn van toepassing op uitzendkrachten. Uitzendkrachten en inhuurkrachten die vallen onder de CAO Particuliere Beveiliging zijn daarvan uitgezonderd.

## **Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 6 - In dienst treden**

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst waarin wordt verwezen naar deze CAO en een exemplaar van deze CAO. De CAO en de individuele arbeidsovereenkomst regelen de rechten en plichten van de werknemer en de werkgever.

### **Artikel 7 - Proeftijd**

Bij het begin van de arbeidsovereenkomst kan, zowel bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als onbepaalde tijd, een proeftijd van 2 maanden worden overeengekomen. Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zowel door de werkgever als door de werknemer zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen worden beëindigd.

### **Artikel 8 - Bepaalde en onbepaalde tijd**

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts eenmaal met maximaal dezelfde periode worden verlengd. De verlenging mag maximaal 1 jaar bedragen. Na afloop van de verlenging eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.
3. In afwijking van het in lid 2 gestelde kan in geval van functiewijziging of niet afgeronde opleiding na een eerste verlenging conform lid 2 nogmaals een verlenging van maximaal een jaar worden overeengekomen, indien de wet daartoe mogelijkheid biedt.
4. Uiterlijk 2 maanden voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, voeren de werknemer en de werkgever een gesprek over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst en ontvangt de werknemer hierover vervolgens schriftelijk bericht.

### **Artikel 9 - Arbeidsovereenkomst**

1. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval vermeld:
  - de datum van in dienst treden;
  - de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
  - het salaris;
  - de functie;

- de salarisschaal met trede waarin werknemer op grond van zijn functie is ingedeeld;
  - de standplaats.
2. De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentie- en/of relatiebeding met boetebeding opnemen.

### **Artikel 10 - Standplaats**

1. De werknemer verricht zijn werkzaamheden in of vanuit de door de werkgever aangewezen standplaats.
2. Een nieuwe standplaats kan door de werkgever alleen met instemming van de werknemer worden vastgesteld.
3. In uitzondering op lid 2 van dit artikel kan een nieuwe standplaats door de werkgever na overleg met de werknemer worden vastgesteld indien de standplaatswijziging een gevolg is van een aanpassing van de organisatie waarvoor advies van de Ondernemingsraad benodigd is.



## **Hoofdstuk 3 Enkele rechten en verplichtingen van de werknemer en de werkgever**

### **Artikel 11 - Algemeen**

1. De werknemer is verplicht:
  - a. de door de werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten. De werknemer dient daarbij de aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen, die hem door of namens de werkgever zijn verstrekt;
  - b. de door de werkgever vastgestelde voorschriften met betrekking tot de veiligheid en gezondheid na te leven;
  - c. op verzoek van de werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten, voor zover deze in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd;
  - d. tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever en haar klanten en relaties bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsplicht geldt niet ten aanzien van het afleggen van verklaringen als getuige of deskundige voor een rechter en de beroepscommissie (zie bijlage 8 bij deze CAO);
  - e. de aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zorgvuldig te gebruiken en te bewaren. In geval van verlies of beschadiging van deze zaken ten gevolge van onzorgvuldig handelen is de werknemer schadeloos. De te betalen schadevergoeding bedraagt niet meer dan de kosten van (tijdelijke) vervanging of herstel van de verloren of beschadigde zaak;
  - f. de aan hem verstrekte dienstkleding tijdens de uitoefening van zijn functie te dragen;
  - g. wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk schriftelijk te melden aan de werkgever (bijvoorbeeld burgerlijke staat of verhuizing).
2. De werknemer is niet verplicht werkzaamheden van stakende werknemers over te nemen indien de staking waaraan de stakende werknemers deelnemen wordt gesteund door een vakvereniging die partij is bij deze CAO.
3. Voorafgaand aan en gedurende het dienstverband vindt door de politie een antecedentenonderzoek (screening) plaats. De werknemer verbindt zich onvoorwaardelijk medewerking te verlenen aan het antecedentenonderzoek. De werkgever is, in verband met de aan haar verleende vergunning op grond van de Wet Particuliere Beveiligingsorganisatie en Recherchebureaus, verplicht om de Minister van Justitie toestemming te vragen om een werknemer te werk te mogen stellen en daartoe is genoemd

antecedentenonderzoek vereist. Zonder de van overheidswege verleende toestemming mag de werknemer door de werkgever niet te werk worden gesteld.

### **Artikel 12 - Nevenfuncties**

1. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan betaalde nevenwerkzaamheden voor derden of voor eigen rekening te verrichten. Voor onbetaalde nevenwerkzaamheden heeft de werknemer vooraf schriftelijke toestemming nodig voor zover de nevenwerkzaamheden strijdig met de belangen van de werkgever zouden kunnen zijn.
2. De werkgever verleent zijn toestemming indien de nevenwerkzaamheden de werknemer niet belemmeren in een goede uitoefening van zijn functie en het belang van de onderneming niet schaden.

### **Artikel 13 - Medische keuring**

De werkgever kan van de werknemer verlangen, dat deze zich aan medische keuringen onderwerpt indien speciale vereisten worden gesteld aan de functie van werknemer. Deze keuringen zijn voor rekening van de werkgever.

### **Artikel 14 - Voorschriften veiligheid en gezondheid**

De werkgever verstrekt steeds tijdig een door de werknemer voor ontvangst te tekenen exemplaar van de ten behoeve van de veiligheid en gezondheid van de werknemer vastgestelde voorschriften.

### **Artikel 15 - Deeltijd**

1. In principe staan alle functies open voor invulling door deeltijdwerknemers.
2. Als de deeltijdwerknemer drie maanden aaneengesloten structureel meer werkt dan is vastgelegd in zijn arbeidsovereenkomst, heeft hij aansluitend recht op een aanpassing van zijn arbeidsovereenkomst naar het gemiddeld aantal gewerkte uren in de drie maanden daarvoor. De werknemer kan een verzoek daartoe indienen. Het voorgaande geldt niet als de werkgever kan aantonen dat dit structurele meerwerk van tijdelijke aard is geweest.
3. Bij vacatures heeft de deeltijdwerknemer voorrang om door middel van interne sollicitaties de deeltijdarbeidsovereenkomst uit te breiden, mits hij voldoet aan de gestelde functie-eisen en geschikt wordt geacht voor de vacante functie.

**Artikel 16 - CAO à la Carte**

De werknemer kan deelnemen aan de regeling “CAO à la Carte” zoals omschreven in bijlage 3.

**Artikel 17 - Studiefaciliteiten**

De werknemer heeft recht op studiefaciliteiten zoals vastgelegd in bijlage 4.

## **Hoofdstuk 4 Werktijden, arbeidsduur, dienstrooster, overuren**

### **Artikel 18 - Arbeidsduur**

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur per week of 72 uur per 2 weken en 8 uur per dag.

### **Artikel 19 - Dienstrooster en diensttijdregeling**

De werktijd wordt vastgelegd in dienstroosters conform het Reglement Roostermatig Werken (bijlage 5).

### **Artikel 20 - Overuren**

1. Voor de werknemer wordt als overuren de werktijd aangemerkt waarmee de voltijd van 2 werkweken van 72 uur wordt overschreden.
2. Voor de deeltijdwerknemer geldt dat de overurenregeling pas van kracht is vanaf het moment dat hij de voltijdwerkweek van 72 uur heeft overschreden.

3. Indien een werknemer in het kader van de Cao a la Carte regeling (bijlage 3) dagen verkoopt en de voltijdwerkweek daarmee verlengt, zullen pas overuren ontstaan nadat de duur van twee verlengde voltijdwerkweken zijn overschreden.
4. Ten behoeve van de bepaling van het aantal overuren wordt de feitelijk gewerkte tijd per dag door werkgever vastgesteld en genoteerd.
5. Rust- en pauze worden voor de vaststelling van overuren niet meegeteld.
6. De overuren worden per 2 weken vastgesteld.
7. De werknemer met een loonschaal I en hoger heeft uitsluitend recht op betaling van overuren voor de overeengekomen periode na schriftelijke goedkeuring door de werkgever.

#### **Artikel 21 - Werk op zon- en feestdagen**

1. Op zon- en feestdagen wordt geen werk verricht, tenzij de aard van de te verrichten werkzaamheden of het belang van de werkgever dat vereist.
2. Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en nationale feestdagen zoals Koninginnedag en andere van overheidswege tot nationale feestdag aangewezen dagen. Bevrijdingsdag (5 mei) is een keer per 5 jaar een nationale feestdag.
3. Als door de werknemer op een feestdag wordt gewerkt, wordt in gezamenlijk overleg een andere dag als vrije dag vastgesteld.
4. Als voor de tweede maal in een jaar een roostervrije dag van een werknemer op een feestdag valt, dan wordt de dag geruild met een werknemer waarvoor nog geen roostervrije dag met een feestdag samenviel. Pas als bij iedere werknemer een roostervrije dag met een feestdag is samengevallen, kan een tweede roostervrije dag worden aangesproken.

## **Hoofdstuk 5 Functievaststelling en salarisschaalindeling**

### **Artikel 22 - Functievaststelling**

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt voor de werknemer de functie vastgesteld aan de hand van de met hem overeengekomen werkzaamheden.

Als tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst een structurele wijziging optreedt in de aard van deze werkzaamheden, wordt de functie door de werkgever opnieuw vastgesteld.

De werknemer die bezwaar heeft tegen zijn functievaststelling, kan gebruik maken van de Beroepsprocedure. Zie bijlage 8.

### **Artikel 23 - Salarisschaalindeling**

1. De werkgever deelt de werknemer, op basis van zijn functie, in een salarisschaal in. De werkgever houdt zich daarbij aan het systeem van functieclassificatie, dat tussen de werkgever en de vakvereniging is overeengekomen.
2. De werkgever licht de werknemer schriftelijk in over elke wijziging van zijn salarisschaalindeling.
3. Indien een werknemer vrijwillig solliciteert op een functie met een andere salarisschaal wordt de werknemer direct bij aanstelling in desbetreffende salarisschaal geplaatst.

## **Hoofdstuk 6 Salaris, toeslagen, vergoedingen en uitkeringen**

### **Artikel 24 - Salaris**

1. De werknemer heeft recht op het salaris dat, gelet op zijn functie, is vastgesteld overeenkomstig de salaristabel (zie bijlage 1).
2. Als de werknemer werkt op uren die als roostervrije tijd worden aangemerkt, wordt aan de werknemer het voor hem geldende uurloon vergoed.
3. De werknemer van 22 jaar ontvangt een salaris (inclusief toeslagen) dat ten minste gelijk is aan het bij de wet vastgestelde minimumloon voor een werknemer van 23 jaar.
4. De salarisuitbetaling geschiedt per maand. De betaling van toeslagen en de neveninkomsten (overuren, onregelmatigheidstoeslag e.d.) wordt per periode van vier weken, en tweemaal per jaar van zes weken, toegerekend aan de daaropvolgende maand.

### **Artikel 25 - Vakantietoeslag**

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarsalaris zoals gedefinieerd in artikel 2. Dit jaarsalaris wordt uitsluitend vermeerderd met de toeslagen zoals opgenomen in het overzicht in bijlage 2.
2. Als de werknemer in een jaar verandert van deeltijdpercentage, wordt het jaarsalaris waarover de vakantietoeslag wordt berekend naar rato herberekend ten tijde van de uitbetaling in mei, dan wel vindt een correctie plaats in december.
3. Indien een werknemer gebruik maakt van CAO á la Carte, wordt de vakantietoeslag over de gekochte of verkochte dagen verrekend in de maandelijkse correctie van het salaris.
4. Voor de werknemer die na 1 januari in dienst is getreden, geldt voor de berekening van de vakantietoeslag als jaarsalaris het voor hem bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgestelde maandsalaris (eventueel vermeerderd met toeslagen zoals genoemd in lid 1), vermenigvuldigd met het aantal in het kalenderjaar gewerkte en te werken maanden.
5. De uitkering van de vakantietoeslag over het lopend kalenderjaar geschiedt in de maand mei van het betreffende jaar.

6. Indien in het kalenderjaar de datum van in dienst treden na 1 mei valt, of op 1 mei de proeftijd nog niet is afgesloten, zal de vakantietoeslag voor dat jaar in de maand december worden uitgekeerd.
7. Alle werknemers hebben recht op minimaal een vakantietoeslag van 8% op basis van salarisschaal A trede 01.

### **Artikel 26 - Eindejaarsuitkering**

1. Alle werknemers ontvangen in november van ieder kalenderjaar een eindejaarsuitkering.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt 2%. In bijlage 2 staat welke toeslagen en salariscomponenten meetellen voor de berekening van de eindejaarsuitkering.
3. De eindejaarsuitkering is gemaximeerd op € 791,85 bruto onafhankelijk van het aantal uren per week, maar evenredig aan de gewerkte periode in de lopende referentieperiode.
4. De referentieperiode loopt van 1 december van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 november van het betreffende kalenderjaar. De werknemer die tussentijds uit dienst gaat, heeft recht op de eindejaarsuitkering over de periode die hij in dienst is geweest in de lopende referentieperiode. Deze evenredigheid geldt ook voor werknemer die nog niet de gehele referentieperiode in dienst is. Hij heeft recht op de eindejaarsuitkering berekend over het deel van referentieperiode waarin hij in dienst was.

### **Artikel 27 - Winstdelingsregeling**

1. De winstdelingsregeling is voor 50% afhankelijk van de resultaten van SecurCash Nederland b.v. als totaal, dus inclusief het bedrijfsonderdeel Geldverwerking b.v. De overige 50% van de winstdelingsregeling is voor de werknemers van Geldverwerking b.v. afhankelijk van het resultaat van Geldverwerking b.v. De overige 50% voor de werknemers die niet in dienst zijn bij Geldverwerking b.v. is afhankelijk van het resultaat van SecurCash Nederland b.v. exclusief het resultaat van SecurCash Geldverwerking b.v.
2. De winstdeling wordt berekend op basis van de formule: (salariskosten + bedrijfsresultaten)/salariskosten. Op basis van de uit deze formule berekende index wordt een staffel gehanteerd, die het winstdelingspercentage bepaalt.



<u>Index:</u>	<u>Winstdelingspercentage</u>
< 1.05	0.00 %
< 1.07	0.25 %
< 1.09	0.50 %
< 1.11	0.75 %
< 1.13	1.00 %
< 1.15	1.25 %

3. Onder salariskosten wordt verstaan alle aan het salaris en de salaris gerelateerde kosten.
4. Onder bedrijfsresultaat wordt verstaan de operationele marge, dat wil zeggen het bedrijfsresultaat exclusief bijzondere baten, royalty's en interest.
5. Het winstdelingspercentage wordt berekend per kalenderjaar en vastgesteld na de jaarafsluiting. De winstdeling wordt uitgekeerd aan alle werknemers die op 31 december van het betreffende kalenderjaar in dienst waren, over het bruto salaris verdiend in dat jaar.
6. De winstdelingsuitkering over een kalenderjaar wordt uitgekeerd in het daaropvolgende jaar, bij voorkeur in maart en uiterlijk in mei.
7. In bijlage 2 is opgenomen welke salariscomponenten meetellen voor de winstdelingsuitkering.

### **Artikel 28 - Salarisverhoging**

1. Er is geen automatische tredenverhoging van toepassing.
2. Het salaris van de werknemer wordt (indien mogelijk) jaarlijks met een trede verhoogd tenzij een daarvoor gehouden functioneringsgesprek anders aangeeft.
3. De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, kan bij uitstekend presteren in aanmerking komen voor een tijdelijke toeslag ter hoogte van maximaal één tredeverhoging gedurende één jaar; zijnde het verschil tussen de voor laatste en de laatste trede van het salaris.

### **Artikel 29 - Afbouwregeling**

1. Als wordt vastgesteld dat de werknemer in een te hoge loonschaal is ingedeeld, wordt het loon van de werknemer opnieuw vastgesteld.

2. De werknemer blijft het recht behouden op het loon, dat hij genoot op basis van de hogere loonschaal, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuw vastgestelde loon en het feitelijke loon wordt afgebouwd overeenkomstig de regeling genoemd in de navolgende leden van dit artikel.
3. Als artikel 23 lid 3 van toepassing is, is het bepaalde in lid 2 van dit artikel niet van toepassing.
4. Systematiek afbouwregeling in geval er sprake is van achteruitgang van één salarisschaal.

< 5 functie jaren		5 of meer functie jaren	
1 <sup>e</sup> jaar - 75%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris	- 80%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris
2 <sup>e</sup> jaar - 50%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris	- 60%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris
3 <sup>e</sup> jaar - 25%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris	- 40%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris
4 <sup>e</sup> jaar - 0%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris	- 20%	Van het verschil tussen het oude en nieuwe salaris

5. Als er sprake is van meer dan één salarisschaal achteruitgang wordt de eerste schaal afgebouwd in 6 jaar en geldt voor de tweede salarisschaal achteruitgang een salarisbevriezing bij 5 of meer functie jaren. Bij minder dan 5 functie jaren wordt na de afbouw van de eerste salarisschaal ook de tweede salarisschaal in 6 jaar afgebouwd. Een afbouw in 6 jaar verloopt als volgt:

1 <sup>e</sup> jaar	83%
2 <sup>e</sup> jaar	66%
3 <sup>e</sup> jaar	49%
4 <sup>e</sup> jaar	32%
5 <sup>e</sup> jaar	15%
6 <sup>e</sup> jaar	0%

6. De werknemer heeft de (eenmalige) keuze tussen de afbouw in 4 of 3 jaar tijd of een uitkering ter hoogte van 50% van het totaalbedrag ineens. Onder "totaalbedrag" wordt begrepen de optelsom van de bedragen die resulteren uit de onder lid 2 genoemde percentages. Indien voor het laatste wordt gekozen en de werknemer treedt binnen 1 jaar uit dienst, vindt verrekening naar rato plaats.
7. Voor werknemers van 50 jaar en ouder geldt geen afbouw.
8. Een salarisverhoging wordt berekend op basis van het nieuwe vastgestelde salaris. Als daartoe gewichtige redenen bestaan, kan de werkgever van het bepaalde in dit lid ten gunste van de werknemer afwijken.

9. SecurCash Nederland b.v.: De in dit artikel opgenomen afbouwregeling vervangt alle eerdere regelingen, met dien verstande dat degenen die vóór 1 april 2000 rechten konden ontlenen aan één van de vorige afbouwregelingen, die rechten behouden. De relevante oude regeling is voor alle duidelijkheid opgenomen als bijlage 9 bij deze CAO.

### **Artikel 30 - Toeslag overuren**

SecurCash Nederland:

1. De werkgever betaalt aan de werknemer voor ieder overuur dat hij volgens artikel 20 maakt een overwerkvergoeding.
2. De overwerkvergoeding is gelijk aan het uurloon vermeerderd met een overwerkpercentage van:
  - 30% van het uurloon als: het overuur tussen 06.00 en 24.00 uur valt;
  - 50% van het uurloon als: het overuur tussen 24.00 en 06.00 uur valt;
  - 200% van het uurloon als: op zaterdag vanaf 18.00 uur en/of op zondagen wordt gewerkt;bij de berekening van de overwerkvergoeding blijft artikel 31 buiten toepassing.
3. Het overwerkpercentage voor werknemers die in een dienstrooster zijn ingedeeld, wordt als volgt bepaald:
  - het totaal aantal gewerkte uren wordt verminderd met het aantal ingeroosterde uren;
  - vervolgens wordt vastgesteld op welk tijdstip en op welke dag het dienstrooster werd overschreden, zodat blijkt welk overwerkpercentage van toepassing is;
  - wanneer er in een week minder uren zijn gewerkt dan ingeroosterd, worden deze uren in eerste instantie afgeschreven tegen overuren à 130% en eerst daarna of indien er uitsluitend overuren à 150% zijn gemaakt, tegen 150%.
4. Naast uitbetaling in geld kan overwerk worden vergoed in vrije tijd.
5. De vergoeding in vrije tijd vindt uitsluitend plaats op verzoek van en na overleg met de werknemer. De werknemer maakt de keuze voor vergoeding in vrije tijd voor minimaal drie maanden.
6. Het aantal toe te kennen vrije uren wordt bepaald op basis van het aantal overuren vermeerderd met het in tijd omgerekende toeslagpercentage zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

7. Op het moment dat het saldo tijd voor tijd uren van een werknemer de 99 uur overschrijdt, heeft de werknemer niet langer het recht om voor tijd voor tijd te kiezen. Pas als het saldo minder dan 50 uur bedraagt, kan opnieuw voor tijd voor tijd gekozen worden.
8. De keuze voor tijd voor tijd heeft altijd gevolgen voor de (pre) pensioenopbouw van de werknemer, aangezien in de huidige regeling de overwerktoeslag pensioengevend is en tijd voor tijd uren niet. (Zie de pensioen-CAO).

#### *SecurCash Geldverwerking b.v.*

1. *De werkgever betaalt aan de werknemer voor ieder overuur dat hij volgens artikel 20 maakt een overwerkvergoeding.*
2. *De overwerkvergoeding is gelijk aan het uurloon, vermeerderd met een overwerkpercentage van 30% van het uurloon. Bij de berekening van het overuurloon blijft artikel 31 buiten toepassing.*
3. *Naast uitbetaling kan overwerk worden vergoed in vrije tijd.*
4. *De vergoeding in vrije tijd vindt uitsluitend plaats op verzoek van en na overleg met de werknemer. De werknemer maakt de keuze voor vergoeding in vrije tijd voor minimaal drie maanden.*
5. *Het aantal toe te kennen vrije uren wordt bepaald op basis van het aantal overuren vermeerderd met het in tijd omgerekende toeslagpercentage zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.*
6. *Op het moment dat het saldo aan tijd voor tijd uren van een werknemer de 99 uur overschrijdt, heeft werknemer niet langer het recht om voor tijd voor tijd te kiezen. Pas als het saldo onder de 50 uren zakt, kan opnieuw voor tijd voor tijd gekozen worden.*
7. *De keuze voor tijd voor tijd heeft altijd gevolgen voor de (pre) pensioenopbouw van de werknemer, aangezien in de huidige regeling overwerktoeslag pensioengevend is en tijd voor tijd uren niet. (Zie de pensioen-CAO).*

## Artikel 31 - Toeslag op zon- en feestdagen

Indien de werknemer volgens het dienstrooster op een zon- of een feestdag werkt, heeft hij voor die uren recht op vermeerdering van zijn basis uurloon met 100%.

## Artikel 32 - Onregelmatigheidstoeslag

### SecurCash Nederland b.v.

1. Aan werknemer in schaal C tot en met J wordt een toeslag toegekend voor het werken op onregelmatige uren:
  - a. in de periode van maandag 00.00 uur tot en met zaterdag 06.00 uur geldt een toeslag van 30% voor de uren die vallen tussen 19.00 en 06.00 uur;
  - b. er geldt geen onregelmatigheidstoeslag op zaterdag na 06.00 uur en tot 18.00 uur, uitgezonderd de situatie zoals beschreven in lid 2.
  - c. 50% van het basis uurloon voor alle uren op zon- en feestdagen en op zaterdagen na 18.00 uur.

	<u>00.00-06.00</u>	<u>06.00-18.00</u>	<u>18.00-19.00</u>	<u>19.00-24.00</u>
ma	30			30
di	30			30
wo	30			30
do	30			30
vr	30			30
za	30		50	50
zo	50	50	50	50

2. Een individuele werknemer zal in principe niet meer dan 4 keer per kwartaal op zaterdag worden ingepland. Indien de werkgever de werknemer toch vaker op zaterdag in wil zetten, kan dit alleen op vrijwillige basis, waarbij voor deze extra zaterdagen een onregelmatigheidstoeslag geldt van 50% tot 18.00 uur.
3. Indien de werknemer schriftelijk – of in incidentele gevallen mondeling – het verzoek doet om meer dan 4 zaterdagen per kwartaal te werken hoeft de werkgever geen extra toeslag te betalen en geldt de basisregel zoals beschreven in lid 1b.
4. De werkgever heeft de mogelijkheid om voor de groep werknemers van de CMK op zaterdag tot 18.00 uur een onregelmatigheidstoeslag van 15% toe te kennen, waarbij het maximum van 4 zaterdagen per kwartaal (en de boetetoeslag van 50%) niet van toepassing is.

5. De werkgever maakt per week een staat op van het feitelijke aantal per dag gewerkte onregelmatige uren.
6. Voor de bepaling van de onregelmatigheidstoeslag worden rust- en pauzetijden als diensttijd gerekend.
7. Uitbetaling van de onregelmatigheidstoeslag vindt eenmaal per maand plaats op basis van het door de werkgever geregistreeerde aantal onregelmatige uren per salarisperiode.

### **SecurCash Geldverwerking b.v.**

1. *Indien een werknemer in de functieklasse A t/m J werkzaamheden uitvoert zoals verwoord onder de definitie ploegen, zal deze een toeslag van 9% boven het geldende uurloon ontvangen.*
2. *Er geldt een toeslag van 25% van het basisuurloon voor de uren tussen 23.00 en 06.00 uur.*

### **Artikel 33 - Vervangingstoeslag**

Indien de werknemer, die in één van de salarisschalen A tot en met H is ingedeeld, in opdracht van de werkgever de hoger ingeschaalde functie van een andere werknemer waarneemt, wordt aan de werknemer een toeslag van € 4,54 bruto per dag toegekend. Als de periode van vervanging langer duurt dan zes maanden, dan krijgt de vervanger als toeslag de geldende functieklasse van de te vervangen werknemer. Dit geldt alleen als de te vervangen functie twee schalen hoger is. De toeslag geldt tot op het moment dat de vervangen werknemer terugkeert. Er is geen afbouwregeling van toepassing.

### **Artikel 34 - “Stand-by” en “uitrukdienst”**

1. De werknemer van schaal A tot en met H die al dan niet krachtens een rouleersysteem verplicht is zich buiten de normale arbeidstijden beschikbaar te houden (“stand-by”) voor werkzaamheden komt in aanmerking voor een bruto vergoeding van € 5,45 per stand-by dienst. De stand-by dienst beslaat een dag van 24 uur in het weekend, of doordeweeks de tijd tussen de laatste dienst en de eerste dienst de volgende dag.
2. Als de stand-by werknemer tijdens de stand-by dienst wordt opgeroepen werkzaamheden te verrichten, is de overwerkregeling van toepassing (zie artikel 30).
3. De technisch werknemer die op verzoek van de werkgever op tijden buiten het vastgestelde dienstrooster een uitrukdienst heeft verricht, heeft recht op

een bruto uitruktoeslag. Deze toeslag is geïndexeerd en wordt vermeld in bijlage 1.

### **Artikel 35 - Maaltijden**

1. Als de dienst van werknemer aanvangt vóór of om 13.30 uur en eindigt na of om 20.00 uur wordt aan werknemer een maaltijd verstrekt. Als geen maaltijd kan worden verstrekt, wordt een vergoeding toegekend van € 7,26 netto per dag.
2. SecurCash Nederland b.v: Administratieve verlenging van de diensttijd (pauzebijtelling) conform artikel 1 lid 2 van bijlage 5 wegens niet gebruikte lunchtijd kan niet leiden tot het uitbetalen van de maaltijdvergoeding als hierdoor het einde van de diensttijd op of ná 20.00 uur zou vallen.

### **Artikel 36 - Reiniging uniform en toeslag vuil werk**

1. De werknemer aan wie een uniform is verstrekt, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten voor de reiniging van het uniform. Deze tegemoetkoming bedraagt € 27,23 bruto en wordt 3 keer per jaar uitgekeerd, te weten in de maanden maart, juli en november.
2. SecurCash Nederland b.v.: De technisch werknemer ontvangt een bruto toeslag per maand voor vuil werk. Deze toeslag is geïndexeerd en wordt vermeld in bijlage 1.

### **Artikel 37 - Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer**

1. Werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer.
2. De tegemoetkoming wordt vastgesteld ongeacht welke dienst werknemer heeft en van welk vervoermiddel hij daadwerkelijk gebruik maakt.
3. De tegemoetkoming woon-werkverkeer wordt niet toegekend aan werknemer die gebruik maakt van de fietsregeling (artikel 38).
4. De tegemoetkoming wordt verstrekt bij een woon-werkafstand (enkele reis) van 1 kilometer tot en met maximaal 30 kilometer.
5. De geldende bedragen zijn vermeld in een overzicht, dat als bijlage 6 aan de CAO is toegevoegd.
6. Bij de tegemoetkoming wordt er van uitgegaan, dat in de regel op 9 dagen per twee weken wordt gereisd. Als op minder dagen wordt gereisd om welke

reden dan ook, wordt de tegemoetkoming naar rato van het gewerkte aantal dagen bepaald.

7. Als extra dagen worden gewerkt zal hiervoor een extra reiskostenvergoeding gelden conform bijlage 6.
8. De tegemoetkoming wordt per maand tegelijk met de salarisbetaling betaald.
9. Als de werknemer ziek wordt, zullen eventuele kosten van nog niet verlopen trajectkaarten of abonnementen openbaar vervoer worden vergoed na overlegging van het desbetreffende betalingsbewijs. Voor het overige wordt geen reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer betaald over de dagen dat de werknemer ziek is.
10. Werknemer voor wie op andere wijze door de werkgever in woon-werkverkeer wordt voorzien, ontvangt geen vergoeding van de reiskosten voor woon-werkverkeer.

### **Artikel 38 - Fietsregeling**

De werknemer met een woon-werkafstand van maximaal 15 km (enkele reis en op basis van het programma "ANWB Routeplanner", waarbij de snelste route wordt berekend aan de hand van cijfers en letters van de postcodes), die in aanmerking komt voor een tegemoetkoming in kosten woon-werkverkeer, kan gebruik maken van de fietsregeling. Voor de fietsregeling, inclusief de overige voorwaarden voor deelname, wordt verwezen naar bijlage 7.

### **Artikel 39 - Regeling verkeersboetes**

Indien een werknemer een verkeersboete heeft veroorzaakt, wordt het bedrag van de boete ingehouden van het salaris van de werknemer. Als de werknemer aangeeft beroep bij het Openbaar Ministerie tegen de boete aan te tekenen, wordt de boete niet ingehouden tot het moment waarop een beslissing op het beroep is genomen. Als de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, wordt de boete alsnog van het salaris ingehouden.

Als de werkgever de werknemer korter dan 10 dagen voor het verstrijken van de beroepstermijn informeert over de boete, wordt de boete niet ingehouden van het salaris.

### **Artikel 40 - Vergoeding verblijfs- en reiskosten bij detachering of overplaatsing en bij werkzaamheden in het buitenland**

1. Een vergoeding voor verblijfs- en/of reiskosten wordt verstrekt als de werknemer:



- a. voor een periode van maximaal 6 maanden wordt gedetacheerd op een andere standplaats tenzij door de aard van de werkzaamheden anders wordt afgesproken voor zover dat leidt tot meerdere reistijd en meerdere reiskosten;
  - b. SecurCash Nederland b.v.: een andere standplaats krijgt toegewezen anders dan ten gevolge van een verplaatsing van de vestiging en werknemer naar het oordeel van werkgever dient te verhuizen;  
*SecurCash Geldverwerking b.v.: Een andere standplaats krijgt toegewezen anders dan ten gevolge van een verplaatsing van de vestiging en werknemer naar het oordeel van werkgever dient te verhuizen;*
2. In geval als bedoeld in het vorige lid onder b, geldt de vergoeding tot aan de datum van verhuizing met een maximum van 1 jaar.
  3. De vaststelling van de meerdere reistijd vindt plaats op basis van de benodigde reistijd minus de oorspronkelijke reistijd, waarbij deze op weekbasis op halve uren naar boven wordt afgerond.
  4. De meerdere reistijd wordt aangemerkt als werktijd, indien en voor zover de vastgestelde diensttijd door de werkelijke werktijd plus reistijd wordt overschreden tot een maximum van twee uur per werkdag en in het geval van het reizen in het weekend tot maximaal twee uur per reis.
  5. Voor de meerdere reistijd die overeenkomstig het bepaalde in lid 3 wordt aangemerkt als werktijd ontvangt de werknemer een vergoeding op basis van het voor hem geldende uurloon.
  6. Over de onder lid a genoemde vergoeding wordt geen overwerk- noch onregelmatigheidstoeslag betaald.
  7. De werknemer zoals bedoeld in lid 1 heeft aanspraak op:
    - een bruto vergoeding van 50 euro per volledige kalendermaand. Dit is ongeacht het geldende deeltijdpercentage;
    - volledige vergoeding van de eventuele noodzakelijke verblijfkosten;
    - volledige vergoeding van de reiskosten om in het weekend naar de woonplaats te reizen. Dit op basis van volledige kosten openbaar vervoer 2e klas of declaratie van kilometers (conform het fiscale maximum per kilometer woon-werk) waarbij het aantal kilometers wordt vastgesteld door de routeplanner "ANWB Routeplanner";
    - volledige vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer op basis van kosten openbaar vervoer 2e klasse of declaratie van kilometers (conform

het fiscale maximum per kilometer woon-werk) waarbij het aantal kilometers wordt vastgesteld door de routeplanner “ANWB Routeplanner”.

8. Als de werkzaamheden op of vanuit een andere dan de eigen standplaats worden verricht, anders dan wegens detachering of overplaatsing worden de door de werknemer in redelijkheid gemaakte kosten vergoed.
9. SecurCash Nederland b.v.
  - a. Bij meerdaagse internationale transporten wordt een vergoeding van € 50,00 netto per (gehele of gedeeltelijke) kalenderdag uitgekeerd. Deze vergoeding wordt niet betaald voor de kalenderdag waarop terugkeer naar de standplaats plaatsvindt
  - b. Tijdens meerdaagse internationale transporten geldt alle rijtijd als betaalde werktijd, waarop alle reguliere vergoedingen (overwerk, overuren e.d.) van toepassing zijn.
  - c. In geval van booturen dienen deze zoveel mogelijk samen te vallen met wettelijke pauzes en/of aaneengesloten rust.
  - d. Reis- en verblijfkosten binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid worden volledig vergoed door de werkgever na overlegging van een declaratie met betalingsbewijzen (factuur of bon).

#### **Artikel 41 - Vergoeding verhuiskosten**

1. Indien de werknemer als gevolg van verandering van zijn standplaats op verzoek van de werkgever gaat verhuizen, betaalt de werkgever een verhuiskostenvergoeding aan de werknemer.
2. De netto verhuiskostenvergoeding bedraagt voor een gehuwde werknemer en voor een ongehuwde werknemer die een eigen huishouding voert, 12% van het jaarinkomen vermeerderd met het bedrag van de transportkosten. Hierbij geldt een minimum van € 2042,01 en een maximum van € 4537,80. Indien de minimale vergoeding wordt uitgekeerd en dit bedraagt meer dan 12% van het jaarinkomen, dan wordt het meerdere niet netto maar bruto vergoed.
3. De vergoeding wordt betaald na overlegging van deugdelijke betalingsbewijzen waaruit de gemaakte kosten blijken.
4. De werknemer heeft geen recht op een verhuiskostenvergoeding, indien hij zelf om een verandering van standplaats heeft gevraagd. Indien de

werkgever de verandering in het belang acht van de onderneming of andere bijzondere redenen aanwezig acht, zal hij een naar billijkheid vast te stellen vergoeding toekennen.

5. Indien de werknemer binnen 2 jaar na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding het dienstverband met de werkgever beëindigt, of de werkgever het dienstverband met de betrokken werknemer om dringende redenen wenst te beëindigen, kan de werknemer verplicht worden 50% van de ontvangen vergoeding terug te betalen.

### **Artikel 42 - Vergoeding Bedrijfshulpverlening**

1. De arbeidsomstandighedenwetgeving vereist van de werkgever zich te laten bijstaan door één of meer bedrijfshulpverleners.
2. Als de werknemer de opleiding met toestemming van de werkgever volgt, vergoedt de werkgever alle kosten die door de werknemer gemaakt moeten worden om het vereiste diploma bedrijfshulpverlening te behalen en bij te houden.
3. Bij het behalen van het vereiste diploma wordt éénmalig een vergoeding van bruto € 226,89 betaald.
4. Reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer tweede klas.
5. Als de werknemer voor het behalen van het vereiste diploma een meerdaagse cursus moet volgen en een reisafstand enkele reis van meer dan 75 kilometer moet afleggen, gemeten vanaf de woning tot het opleidingsinstituut, kan hij gebruik maken van een nabij het opleidingsinstituut aanwezige overnachtingsmogelijkheid. De kosten daarvan worden naar redelijkheid en billijkheid door de werkgever vergoed.

### **Artikel 43 - Uitkering bij jubileum**

Aan de werknemer wordt een uitkering toegekend, indien en zodra de arbeidsovereenkomst onafgebroken 12½, 25 of 40 jaar heeft geduurd.

De uitkering bedraagt:

bij een arbeidsovereenkomst van 12,5 jaar : 0,25 x het basis bruto maandsalaris;

- bij een arbeidsovereenkomst van 25 jaar : 1 x het basis maandsalaris;  
bij een arbeidsovereenkomst van 40 jaar : 1 x het basis maandsalaris.

#### **Artikel 44 - Uitkering bij pensionering**

1. De werkgever betaalt aan werknemer, zodra de arbeidsovereenkomst eindigt wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd een éénmalige uitkering van één bruto maandsalaris.
2. In afwijking van lid 1 wordt deze uitkering niet betaald, als de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid in het gehele jaar voorafgaande aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd geen werkzaamheden voor de werkgever heeft verricht.

#### **Artikel 45 - Uitkering bij overlijden**

1. Als de werknemer overlijdt, betaalt de werkgever de nagelaten betrekkingen van de werknemer een overlijdensuitkering.  
Onder nagelaten betrekkingen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de langstlevende echtgeno(o)te, dan wel geregistreerde partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde. Bij ontstentenis van deze: de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.  
Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
2. De overlijdensuitkering wordt betaald vanaf de eerste dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.
3. De overlijdensuitkering is gelijk aan het salaris, vermeerderd met de vaste toeslagen, die de werknemer zou hebben verdiend bij in leven zijn.
4. Op de uitkering wordt in mindering gebracht het bedrag dat de nabestaanden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt op grond van een uitkering krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.

5. De werkgever zal aan de nabestaanden van de werknemer die ten tijde van het overlijden een bedrijfsinvaliditeitsuitkering genoot, een overlijdensuitkering verlenen op de wijze als in de voorgaande leden van dit artikel is omschreven.

#### **Artikel 46 - Bonus om ziekteverzuim terug te dringen**

Om het terugdringen van het ziekteverzuim te bevorderen geldt in 2012 de volgende regeling:

- Bij 1% daling van het ziekteverzuim in 2012 ten opzichte van 2011 ontvangt iedere werknemer een eenmalige bonus van € 75 bruto die wordt uitbetaald met het salaris van februari 2013.
- Bij 2% daling van het ziekteverzuim in 2012 ten opzichte van 2011 ontvangt iedere werknemer een eenmalige bonus van € 200 bruto die wordt uitbetaald met het salaris van februari 2013.
- Het ziekteverzuimpercentage over 2011 bedroeg 6%.

## **Hoofdstuk 7 Sociale zekerheid**

### **Artikel 47 - Ongevallenverzekering**

1. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemer een ongevallenverzekering afgesloten. Deze verzekering geldt zowel binnen als buiten werktijd. Daarbij gelden volgende uitkeringen:
  - bij overlijden: 1 keer het jaarsalaris van werknemer;
  - bij blijvende invaliditeit: ten hoogste 2 keer het jaarsalaris van werknemer.
2. Onder jaarsalaris wordt in dit artikel, in afwijking van de definitie, verstaan het fiscale salaris dat gedurende het jaar voorafgaand aan de dag van het ongeval, aan de werknemer is uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer nog geen jaar heeft geduurd, wordt dit salaris tot een jaarsalaris herleid.
3. De volledige tekst van de verzekeringsvoorwaarden ligt ter inzage, en is opvraagbaar, bij werkgever.

### **Artikel 48 - Salarisdoorbetaling bij ziekte**

1. Als de werknemer ziek wordt, betaalt de werkgever:

1 <sup>e</sup> t/m 26 week	100% van het nettosalaris*
27 <sup>e</sup> t/m 52 <sup>e</sup> week	70% van het nettosalaris* plus, als aan de eisen die in de Wet Poortwachter aan de werknemer zijn gesteld is voldaan, een aanvulling van 30% van het nettosalaris* zoals omschreven in lid 2 maar dan exclusief het gemiddelde aan overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoelagen en ploegentoeslagen. Dit element wordt tijdens deze ziekteweken dus niet in de berekening van de 30% aanvulling meegenomen.
53 <sup>e</sup> t/m 104 <sup>e</sup> week en eventueel daarna als verlenging van de salarisdoorbetalingsplicht van toepassing is.	70% van het nettosalaris* plus, als aan de eisen die in de Wet Poortwachter aan werknemer zijn gesteld is voldaan, een aanvulling van 30% van het nettosalaris*

- Nettosalaris is conform definitie artikel 48 lid 2
2. In de berekening van het nettosalaris worden uitsluitend de volgende elementen meegenomen:
    - salaris
    - alle toeslagen op grond van functiewaardering
    - alle persoonlijke toeslagen
    - tijdelijke toeslagen
    - vuilwerktoeslag
    - mentortoeslag
    - bonustrede
    - het bedrag dat de werknemer gemiddeld aan overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoeslag heeft genoten in de onmiddellijk aan de ziekte voorafgaande betalingsperiode van twaalf maanden.
  3. Indien de werknemer bij de aanvang van zijn ziekte nog geen twaalf maanden in dienst is, wordt als gemiddeld bedrag aan overwerkvergoeding, onregelmatigheids- en ploegentoeslagen het gemiddelde over de periode vanaf zijn in dienst treden genomen.
  4. In de proeftijd heeft de werknemer tijdens ziekte slechts recht op 70% van het brutosalaris. Indien na afloop van de proeftijd de arbeidsovereenkomst voortduurt, ontvangt hij met terugwerkende kracht een aanvulling tot 100% van het nettosalaris voor de dagen waarop hij gedurende de proeftijd arbeidsongeschikt is geweest.
  5. De werknemer ontvangt ten minste het voor hem geldende minimumsalaris.
  6. De salarisdoorbetaling bij ziekte, zoals bedoeld in dit artikel, eindigt 104 weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, tenzij verlenging van de salarisdoorbetalingsplicht van toepassing is.

### **Artikel 49 - WAO**

1. In het kader van de WAO hebben partijen aanvullende afspraken gemaakt. Deze zijn opgenomen als bijlage 11.
2. Voor de werknemer die nog een WAO of Wajong uitkering ontvangt, gelden er voor wat betreft aanvullingen en uitkeringen andere afspraken dan genoemd in lid 1 van dit artikel. De afspraken zijn opgenomen in bijlage 11.

## **Artikel 50 - Geen recht op uitkering**

1. Ieder recht op een uitkering als bedoeld in artikel 48 eindigt indien en zodra de arbeidsovereenkomst eindigt.
2. Indien voor de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een of meer derden wettelijk aansprakelijk zijn, heeft de werknemer geen recht op de in artikel 48 genoemde aanvullingen of uitkeringen.
3. De werkgever zal echter in het geval als genoemd onder sub a aan werknemer de aanvulling en - eventueel - de uitkering bij wijze van voorschot betalen. Door het voorschot in ontvangst te nemen verklaart werknemer zich bereid de rechten die hij op de onder sub a bedoelde derden geldend kan maken aan de werkgever over te dragen.

## **Artikel 51 - Pensioen**

De werkgever heeft een eigen pensioenfonds: "Pensioen Stichting Security" (PSS). Meer informatie over de pensioenregeling is opgenomen in de Pensioen-CAO (zie bijlage 13). Partijen treden met elkaar in overleg als dat noodzakelijk of wenselijk is als gevolg van het zogenaamde pensioenakkoord en/of overheidsmaatregelen ten aanzien van pensioen en/of AOW. Partijen hebben per 1 januari 2017 de uitvoeringsovereenkomst met het eigen pensioenfonds (Pensioen Stichting Security) opgezegd. Dat betekent dat de werknemers van SecurCash Nederland B.V. blijven vallen onder de verplichtstelling van het pensioenfonds BPF Vervoer. SecurCash zal de werknemers van SecurCash Geldverwerking B.V. vrijwillig aansluiten bij voorgenoemd pensioenfonds.



## **Hoofdstuk 8 Vakantie, buitengewoon verlof**

### **Artikel 52 - Aantal vakantie-uren**

1. De werkgever zal aan de werknemer over elk jaar of gedeelte van een jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, recht op vakantie toekennen. Het recht op vakantie wordt in uren uitgedrukt.
2. Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer een heel kalenderjaar heeft geduurd, geldt voor dat jaar een basisrecht van 183 vakantie-uren op basis van 36 uur.
3. De werknemer mag de jaarlijks opgebouwde vakantierechten over het jaar verspreid opnemen. De werknemer heeft het recht eenmaal per jaar drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen.
4. Vóór 1 maart in elk kalenderjaar zal de werkgever met de werknemer overleg plegen, wanneer de aaneengesloten vakantieperiode zal worden opgenomen.
5. Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer (nog) geen volledig kalenderjaar heeft geduurd, wordt het recht op vakantie-uren toegekend per maand.
6. Het recht op vakantie-uren per maand is gelijk aan 1/12 keer het aantal vakantie-uren, waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken, indien de arbeidsovereenkomst een geheel kalenderjaar zou hebben voortgeduurd.
7. Bij de berekening van het totaal aantal vakantie-uren volgens dit artikel lid 5 en 6 wordt naar boven afgerond op hele uren.

### **Artikel 53 - Verhoging aantal vakantie-uren**

#### **SecurCash Nederland b.v.**

1. De werknemer heeft recht op verhoging van het aantal vakantie-uren, dat hem op grond van artikel 51 toekomt, in de navolgende gevallen:
  - a. Op basis van leeftijd
    - indien hij nog geen 17 jaar is : 24 uren
    - indien hij 17 jaar is : 16 uren
    - indien hij 50 jaar of ouder is : 24 uren
    - indien hij 55 jaar of ouder is : 48 uren

b. Op basis van dienstjaren, met peildatum 1 januari 2005 (m.i.v. die datum zijn de rechten blijvend bevroren):

- bij 10 tot 15 dienstjaren : 16 uren
- bij 15 tot 20 dienstjaren : 24 uren
- bij 20 tot 25 dienstjaren : 32 uren
- bij 25 tot 30 dienstjaren : 40 uren
- bij 30 en meer dienstjaren : 48 uren

2. Ter bepaling van het recht op verhoging op basis van leeftijd, wordt als peildatum genomen het begin van het kalenderjaar. De rechten op verhoging wegens het bereiken van de leeftijd van 55 jaar beginnen in afwijking daarvan in het kalenderjaar, waarin de werknemer deze leeftijd bereikt.
3. De rechten op verhoging op basis van dienstjaren vangen aan in het jaar waarin het aantal dienstjaren, dat recht geeft op verhoging, wordt bereikt.

### **SecurCash Geldverwerking b.v**

1. *De werknemer heeft recht op verhoging van het aantal vakantie-uren, dat hem op grond van artikel 51 toekomt op basis van leeftijd:*

- *indien hij 50 jaar of ouder is: 24 uren*
- *indien hij 55 jaar of ouder is: 48 uren.*

2. *Ter bepaling van het recht op verhoging op basis van leeftijd, wordt als peildatum genomen het begin van het kalenderjaar. De rechten op verhoging wegens het bereiken van de leeftijd van 55 jaar beginnen in afwijking daarvan in het kalenderjaar, waarin de werknemer deze leeftijd bereikt.*

### **Artikel 54 - Opname vakantie-uren**

1. De werknemer zal, wanneer hij vakantie-uren wenst op te nemen, tijdig (bij voorkeur uiterlijk 14 dagen voor opname) bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, tenzij het belang van de onderneming zich daartegen verzet.
2. Een door de werkgever ingewilligd verzoek kan, na overleg met de werknemer, op grond van gewichtige redenen geheel of gedeeltelijk worden herzien. De herziening dient uiterlijk 7 dagen vóór de aangevraagde vakantie-uren aan de werknemer te worden medegedeeld. De werkgever vergoedt de financiële schade die voor de werknemer rechtstreeks uit de herziening ontstaat.

3. De werkgever kan per kalenderjaar maximaal drie dagen aanwijzen waarop de werknemer verplicht is vakantie op te nemen. Bij het aanwijzen is de instemming nodig van de ondernemingsraad. De bekendmaking van een verplichte vakantie geschiedt vóór 1 maart van dat kalenderjaar, doch minimaal 4 weken van tevoren.
4. De werknemer dient in principe de vakantie-uren voor het einde van het kalenderjaar op te nemen.
5. De werknemer kan vakantie-uren reserveren voor (het) volgende kalenderja(a)r(en), als dit schriftelijk met de werkgever wordt overeengekomen.
6. Indien de werknemer aan het einde van het kalenderjaar geen volledig gebruik heeft gemaakt van zijn recht op vakantie, dient de werknemer vóór 1 februari van het daaropvolgende jaar aan de werkgever kenbaar te maken wanneer de resterende vakantie-uren zullen worden opgenomen. Als dit niet is gebeurd, kan de werkgever in overleg met de werknemer bepalen wanneer de resterende vakantie-uren worden opgenomen.
7. Als een werknemer door ziekte geen gebruik heeft kunnen maken van zijn recht op vakantie, gaan de vakantie-uren eenmalig over naar het daaropvolgende jaar.
8. Mocht de werknemer resterende vakantie-uren uit enig kalenderjaar niet in de periode van 1 januari tot 1 april van het daaropvolgende vakantiejaar kunnen opnemen door toedoen van de werkgever, dan gelden deze uren als toegevoegde vakantie-uren in het dan lopende kalenderjaar. Bovendien is werkgever verplicht in dit geval 35% van het basisuurloon over deze toegevoegde vakantie-uren als toeslag te betalen.
9. Als de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog recht heeft op vakantie, zal de werkgever hem voor de niet opgenomen vakantie-uren het basis uurloon betalen. De werkgever zal een specificatie van de aldus betaalde vakantie-uren verstrekken.
10. Als bij het einde van de arbeidsovereenkomst blijkt, dat de werknemer meer vakantie-uren heeft opgenomen dan waarop hij recht had, is hij voor elk uur aan de werkgever een bedrag verschuldigd gelijk aan zijn basis uurloon.

## Artikel 55 - Toewijzing verlof

1. De werkgever zal binnen 5 werkdagen nadat een aanvraag tot toewijzing van vakantie-uren is gedaan aan de werknemer mededelen of de aanvraag wel of niet wordt toegewezen. Als binnen vorengenoemde termijn geen reactie is gegeven op de verlofaanvraag, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.
2. Voor toekenning van het verlof in de zomer en decemberperiode kan de werkgever in overleg met de OC/personeelsvertegenwoordiging een afwijkende procedure van indiening van verzoeken en antwoordtermijnen hanteren, die tijdig bekend wordt gemaakt aan de werknemers in desbetreffende vestiging c.q. afdeling

## Artikel 56 - Overig verlof met behoud van salaris

1. De werkgever verleent aan de werknemer verlof met behoud van salaris in de volgende situaties:

Omstandigheid	Duur
Ondertrouw van de werknemer	1 dag
Huwelijk van de medewerker	2 dagen
Huwelijk van een (pleeg-/stief-) kind, (pleeg-/stief-) broer of zuster, zwager of schoonzuster, (schoon) vader of moeder van de werknemer	1 dag
Verhuizing van de werknemer als gevolg van een verandering van standplaats	2 dagen
Verhuizing van de werknemer op eigen initiatief	1 dag per 2 jaar
Bevallingsverlof	1 dag
Kraamverlof	2 dagen op te nemen binnen 4 weken na de geboorte van het kind
Overlijden van de partner, (pleeg-/stief-) kind	4 dagen
Voor het bijwonen van de begrafenis van (pleeg-/stief-) ouder of schoonouder	2 dagen
Bijwoning van de begrafenis van een grootouder van de medewerker of diens partner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, (pleeg-/stief-)broer of zuster, zwager of schoonzuster	1 dag

Indien de werknemer executeur testamentair is en daarvan notarieel bewijs kan overleggen	2 dagen extra
25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer	1 dag
25-, 40, 50 of 60-jarig huwelijksfeest van de (pleeg-/stief-) ouder, schoonouders of grootouders van de werknemer	1 dag
12,5, 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer bij de werkgever	1 dag
Voor het zoeken van een nieuwe werkgever wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd en de werknemer gedurende 6 weken onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest	de daarvoor benodigde tijd en max 5 uur
Voor het raadplegen van huisarts, specialist of andere geneeskundige en het laten verrichten van medische controle of onderzoek	De daarvoor benodigde tijd waarbij de werknemer zich inspant het uitoefenen van zijn functie zo weinig mogelijk te belemmeren
Voor het vervullen van een van overheidswege zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting	de daarvoor benodigde tijd en max 12 uur
Voor het volgen van de cursus "Pensioen in zicht"	de daarvoor benodigde tijd
voor kortdurend zorgverlof waarbij aan de wettelijke voorwaarden is voldaan (Wet Arbeid en Zorg). Inzake deze wet moet het gaan om de noodzakelijke zorg aan een thuiswonend ziek kind, zieke partner of zieke ouders. De werknemer is de enige die de zieke op dat moment kan verzorgen.	per jaar maximaal 2 maal de arbeidsduur per week

2. Verlof als bedoeld in lid 1 wordt uitsluitend toegekend indien de werknemer dienst heeft op de dag of dagen dat een gebeurtenis als bedoeld in lid 1 zich voordoet. Dit betekent, dat het verlof als bedoeld in lid 1 niet kan worden opgespaard als de werknemer op de dag van de gebeurtenis reeds vrij is.

3. De werkgever zal op verzoek van een vakvereniging organisatieverlof verlenen ten behoeve van een door de vakvereniging daartoe aangewezen werknemer, die lid is van die vakvereniging.
4. Het organisatieverlof zal voor een daartoe aangewezen werknemer maximaal 20 dagen per jaar bedragen. Het organisatieverlof zal alleen worden verleend op zodanige tijdstippen, dat het belang van de onderneming zich daartegen niet verzet. In overleg met de betreffende vakvereniging kan in uitzonderingsgevallen van het hiervoor genoemde maximum worden afgeweken. Zie ook artikel 68.

### **Artikel 57 - Verlof zonder behoud van salaris**

1. De werkgever zal aan de werknemer verlof zonder behoud van salaris toekennen voor:
  - a. het deelnemen aan militaire herhalingsoefeningen op grond van een wettelijke verplichting; zulks met dien verstande dat de voor het verrichten van de herhalingsoefeningen door de werknemer te ontvangen vergoeding door de werkgever zal worden aangevuld tot een bedrag gelijk aan het netto loon zonder toeslagen dat de werknemer toekomt volgens zijn loonschaal;
  - b. de dagen waarvoor de werknemer van zijn vorige werkgever in plaats van vakantie een uitkering ten bedrage van zijn salaris heeft gekregen; de werknemer dient schriftelijk bewijs te leveren dat hij van zijn vorige werkgever vakantiedagen uitgekeerd heeft gekregen;
  - c. het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam indien en voor zover het belang van de onderneming zich daartegen niet verzet;
  - d. het optreden als woordvoerder bij een scheidsgerecht met dien verstande, dat het gederfde salaris ten hoogste het maximumbedrag van salarisschaal J bedraagt.
2. De werkgever verleent op verzoek van de werknemer maximaal 10 dagen verlof zonder behoud van salaris per jaar. Artikel 54 lid 1 is van overeenkomstige toepassing.

## **Hoofdstuk 9 Einde van de arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 58 - Opzegging algemeen**

Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst te allen tijde door opzegging beëindigen. Opzegging vindt schriftelijk plaats.

### **Artikel 59 - Opzegtermijn**

1. De opzegtermijn bedraagt zowel voor de werkgever als voor de werknemer ten minste twee volle kalendermaanden. Voor het overige geldt artikel 7:672 BW. Dit betekent, dat de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden bedraagt;
  - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden bedraagt.
2. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en sindsdien bij de werkgever in dienst was, bedraagt de opzegtermijn ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer in jaren heeft geduurd met een minimum van een maand en een maximum van dertien weken. De opzegtermijn, bedoeld in de vorige zin, wordt verlengd met een week voor elk jaar dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij de werkgever in dienst is geweest. Deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.

### **Artikel 60 - Beëindiging met onmiddellijke ingang**

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging van rechtswege:

- a. nadat de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, is verstreken;
- b. per de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- c. door deelname aan (pre)pensioen.

### **Artikel 61 - Retourneren eigendom van de werkgever**

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst levert de werknemer direct alle van de werkgever ontvangen zaken in goede staat in, zoals werkkleding, uitrustingsstukken en gereedschappen. Alle bescheiden, papieren en informatiedragers (bv. laptop, PC, tablet, mobiele telefoon, portofoon) die de werkgever aan de werknemer heeft verstrekt, levert de werknemer direct op verzoek van de werkgever in.

### **Artikel 62 - Bevestiging einde arbeidsovereenkomst**

De werknemer ontvangt van de werkgever een bevestiging van het einde van de arbeidsovereenkomst waarin de duur van de arbeidsovereenkomst en de

functie die de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst vervulde is opgenomen.

### **Artikel 63 - Getuigschrift**

Op verzoek van werknemer ontvangt hij van de werkgever een getuigschrift waaruit blijkt op welke wijze de werknemer zijn functie(s) heeft vervuld en op welke wijze de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Het verzoek moet door de werknemer uiterlijk binnen drie maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst worden gedaan.



## **DEEL II – AFSPRAKEN BIJ DEEL I**

### **Artikel 64 - Werknemers in tijdelijke dienst**

De werkgever zal als regel alleen werknemers in tijdelijke dienst aannemen ter voorziening in een tijdelijke personeelsbehoefte, zoals wegens bijzondere drukte en ziekte van het personeel, onzekere economische omstandigheden en voor de werknemers in opleiding.

### **Artikel 65 - Werknemers met een lichamelijke of geestelijke beperking**

1. De werkgever scheidt, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers.
2. De werkgever bevordert de deelname van gehandicapte werknemers aan het arbeidsproces en treft de nodige voorzieningen voor het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
3. De wetgeving dient als uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstellingen. In overleg met de vakvereniging en de ondernemingsraad worden bovenstaande doelstellingen verder uitgewerkt.

### **Artikel 66 - Oudere werknemers**

Werknemers boven de 50 jaar hebben de voorkeur bij sollicitaties op interne vacatures, waarbij sprake is van functies met minder lichamelijke belasting, mits zij voldoen aan de gestelde functie-eisen.

### **Artikel 67 - (Kader)leden vakvereniging**

1. Kaderlid is de werknemer die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de vakvereniging en die als zodanig door de vakvereniging bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.  
De vakverenigingen zullen de werkgever jaarlijks per 1 februari, of zodra er wijzigingen optreden, opgave doen van de namen van de kaderleden.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat een kaderlid uit hoofde van zijn verenigingswerk niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. Een kaderlid geniet daarnaast eenzelfde rechtsbescherming zoals geldt voor ondernemingsraadsleden ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden.

### **Artikel 68 - Organisatieverlof**

1. De werkgever zal ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden voor de vakvereniging, organisatieverlof toekennen (zie artikel 56, lid 3 van Hoofdstuk I).

2. Het toe te kennen totale aantal verlofdagen per kalenderjaar is gelijk aan 30% van het totaal aantal werknemersleden van de desbetreffende vakvereniging.
3. De vaststelling van dit aantal verlofdagen geschiedt aan het begin van het kalenderjaar. Voor het aantal werknemersleden is de situatie beslissend op 31 december van het voorgaande jaar.
4. Het toekennen van een of meer organisatieverlofdag(en) zal alleen geschieden op tijdige aanvraag van de vakvereniging onder opgave van personalia, woonplaats en adres van de werknemer, dat voor het genieten van het verlof wordt aangewezen.
5. Het is voor het CNV mogelijk om voor haar leden extra organisatieverlofdagen te kopen tegen een tarief van € 226,89 per dag, met een maximum van 50 extra organisatieverlofdagen per jaar.

#### **Artikel 69 - Vakverenigingsbijdragen**

1. Vakverenigingsbijdragen worden verrekend via het werkgeversdeel in de SOOB-Premie.
2. Werknemers kunnen gebruik maken van de mogelijkheid de vakbondscontributie van het bruto salaris te laten betalen. De overeenkomst die daarvoor wordt gebruikt, is gepubliceerd op intranet en kan bij de HR afdeling worden opgevraagd.

## **DEEL III - COLLECTIEF GEDEELTE: VERHOUDING WERKGEVER, VAKVERENIGING, ONDERNEMINGSRAAD**

### **Artikel 70 - Werkgelegenheid**

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van integratie dan wel reorganisatie. Dit is slechts anders indien onvoorziene omstandigheden de werkgever dwingen via ontslag aanpassingen in het personeelsbestand door te voeren. Indien dit aan de orde is, dient vooraf overeenstemming met de vakvereniging bereikt te worden over aanleiding, oplossing(en) en een sociaal plan.

### **Artikel 71 - Sociaal plan**

#### **SecurCash Nederland**

##### **b.v.**

In alle gevallen waarin wijzigingen in de bestaande organisatie van de onderneming, belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid zullen partijen een raamwerk Sociaal Plan overeenkomen op basis van de "oude kantonrechttersformule", teneinde de sociale gevolgen voor de werknemers op te vangen, te regelen en te begeleiden.

#### ***SecurCash Geldverwerking b.v.***

*In alle gevallen waarin wijzigingen in de bestaande organisatie van de onderneming, belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid zullen partijen een raamregeling Sociaal Plan overeenkomen, teneinde sociale gevolgen voor werknemers op te vangen, te regelen en te begeleiden.*

### **Artikel 72 - Rapportage algemeen**

Elk kwartaal zal de vakvereniging informatie over personeelsaantallen, overuren, inhuur, ziekteverzuim, financiële situatie, en dergelijke ontvangen. De vakvereniging zal op de hoogte worden gehouden van de maatregelen in het kader van ziekteverzuimbestrijding. Hieronder is begrepen stresspreventie. Jaarlijks wordt de vakvereniging op de hoogte gesteld van de salarisstijging van de groep werknemers vanaf salarisgroep X, exclusief de statutair directeur.

### **Artikel 73 - Inhuur**

1. SecurCash zal er naar streven het inhuurpercentage per jaar een maximaal percentage van het vaste personeelsbestand te laten bedragen. Dit percentage komt jaarlijks tot stand en wordt voor 31 december van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarop het betrekking heeft, in detail afgesproken met de Ondernemingsraad.
2. De maximale percentages inhuur worden per functiegroep en totaal afgesproken en zijn mede afhankelijk van:

- het ziekteverzuim in het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben;
  - aanwijsbare fluctuaties van werkzaamheden;
  - beëindiging van bestaande contracten in het kalenderjaar waarop de afspraken betrekking hebben;
  - de hoogte van verlofsaldi binnen een functiegroep.
3. De inhuur zal maximaal 10% bedragen ten opzichte van het vaste personeelsbestand uitgaande van een ziektepercentage van 7,3% op jaarbasis.
  4. Naast het bepaalde door SecurCash Nederland b.v. in lid 3. van dit artikel, geldt dat de inhuur voor SecurCash Nederland b.v. maximaal 12% mag bedragen ten opzichte van het totale vaste personeelsbestand.
  5. Bij de in lid 3 en 4 van dit artikel genoemde percentages is uitgegaan van – op jaarbasis – een ziektepercentage van 7,3% voor SecurCash Nederland b.v. Indien het feitelijk verzuimpercentage hiervan afwijkt, kan tussentijds in overleg met de Ondernemingsraad tijdelijk een aanpassing plaatsvinden van het gestelde minimum en maximum in lid 3. en d. van dit artikel.
  6. *Voor SecurCash Geldverwerking b.v. gelden bovenstaande afspraken niet.*
  7. De werkgever huurt uitsluitend volledig gekwalificeerde uitzendkrachten in. De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendorganisaties die zijn aangesloten bij de ABU.
  8. De OC, de OR en de vakvereniging worden periodiek geïnformeerd over het voortschrijdend jaartotaal, alsmede over de oorzaken van eventuele overschrijdingen. Met betreffende inhuurbedrijven zullen afspraken worden gemaakt over de kwaliteit van het inhuurpersoneel.

#### **Artikel 74 - Duur, wijziging, verlenging en opzegging CAO**

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 april 2011 tot en met 31 maart 2013.
2. Partijen hebben het recht, ook tijdens de duur van deze overeenkomst, een wijziging in de bepalingen van paragraaf 1 t/m 3, hoofdstuk 6 (salaris, toeslagen, vergoedingen en uitkeringen) aan de orde te stellen, indien zich in Nederland ingrijpende veranderingen voordoen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er sprake is van ingrijpende veranderingen

in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, kan de meest gereede partij omtrent die vraag binnen 4 weken het oordeel van de bevoegde rechter inwinnen. Indien het bepaalde in de eerste zin van dit lid van toepassing is en over een voorgestelde wijziging tussen partijen geen overeenstemming is bereikt, geldt het navolgende. Na verloop van twee maanden nadat de wijziging aan de orde is gesteld, zal de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd zijn deze overeenkomst met een termijn van een maand bij aangetekend schrijven aan de overige partijen op te zeggen.

### 3. Stilzwijgende verlenging

Indien geen van de partijen uiterlijk drie maanden voor afloop van deze CAO bij aangetekend schrijven aan de overige partijen te kennen heeft gegeven deze CAO te willen beëindigen, wordt deze CAO geacht telkens stilzwijgend te zijn verlengd voor de tijd van een jaar.

### 4. Indien de CAO door één der partijen is opgezegd, uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst, gaan partijen in overleg over een nieuwe CAO. Tijdens dit overleg blijft de overeenkomst volledig van kracht, doch maximaal voor een periode van 3 maanden aansluitend aan de datum waarop de oorspronkelijke overeenkomst zou zijn beëindigd.

Aldus overeengekomen te Houten

**De werkgever:**

**SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v.**

de heer A.M. Willmes mevrouw E.C. van der Wiel  
Algemeen directeur HR directeur

**De Vakvereniging:**

FNV

de heer M. Gorter  
bestuurder

CNV Vakmensen:

de heer P. de Ridder  
bestuurder

# Bijlagen

**BIJLAGE 1: Lonen, toeslagen en premies  
SecurCash Nederland B.V. en SecurCash  
Geldverwerking B.V.**

**Per 1 april 2014 gelden de volgende  
salaristabellen:**

<b>Salarisgebouw per 01-04-2014, inclusief 2%</b>										
Trede	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.458,77
9	-	-	-	-	-	-	2.629,39	2.859,35	3.142,40	3.393,71
8	-	-	-	-	-	2.406,59	2.580,17	2.805,84	3.083,44	3.263,62
7	-	-	2.077,40	2.116,60	2.192,00	2.361,61	2.481,68	2.698,89	2.965,51	3.133,55
6	1.794,17	1.908,05	2.039,10	2.077,09	2.151,25	2.271,63	2.383,21	2.591,88	2.847,56	3.003,45
5	1.769,99	1.874,06	1.962,52	1.998,06	2.069,79	2.181,68	2.284,73	2.484,91	2.729,64	2.873,37
4	1.720,42	1.807,23	1.885,92	1.919,05	1.988,33	2.091,70	2.186,27	2.377,91	2.611,73	2.743,29
3	1.672,01	1.739,79	1.809,31	1.840,01	1.906,88	2.001,75	2.087,77	2.270,91	2.493,80	2.613,23
2	1.622,47	1.671,78	1.732,74	1.760,98	1.825,41	1.911,77	1.989,30	2.163,91	2.375,85	2.483,11
1	1.545,58	1.591,85	1.648,54	1.674,50	1.735,74	1.817,76	1.891,41	2.056,94	2.257,93	2.353,00
0	-	-	1.564,39	1.588,07	1.646,07	1.723,77	1.793,54	1.955,68	2.139,98	2.222,94

<b>Salarisgebouw per 01-04-2014, inclusief 2%</b>						
Trede	U	V	W	X	Y	Z
21	4.260,13	4.975,51	5.832,56	7.099,90	8.381,36	9.846,55
20	4.081,07	4.782,94	5.596,89	6.838,79	8.124,36	9.553,36
19	3.902,11	4.610,28	5.382,66	6.582,16	7.866,77	9.260,50
15	-	-	-	-	-	8.967,47
14	-	-	-	-	7.610,33	8.674,41
13	-	-	-	6.325,06	7.353,32	8.381,36
12	-	-	5.168,53	6.068,08	7.099,90	8.124,36
11	-	4.435,50	4.975,51	5.832,56	6.838,79	7.866,77
10	3.744,27	4.260,13	4.782,94	5.596,89	6.582,16	7.610,33
9	3.561,12	4.081,07	4.610,28	5.382,66	6.325,06	7.353,32
8	3.393,71	3.902,11	4.435,50	5.168,53	6.068,08	7.099,90
7	3.263,62	3.744,27	4.260,13	4.975,51	5.832,56	6.838,79
6	3.133,55	3.561,12	4.081,07	4.782,94	5.596,89	6.582,16
5	3.003,45	3.393,70	3.902,11	4.610,28	5.382,66	6.325,06
4	2.873,37	3.263,62	3.744,27	4.435,50	5.168,53	6.068,08
3	2.743,29	3.133,55	3.561,12	4.260,13	4.975,51	5.832,56
2	2.613,23	3.003,45	3.393,70	4.081,07	4.782,94	5.596,89
1	2.483,11	2.873,37	3.263,62	3.902,11	4.610,29	5.382,66
0	2.353,00	2.743,29	3.133,55	3.744,27	4.435,50	5.168,53

**Geïndexeerde toeslagen met ingang van 1 april 2010**



<u>Uitrukpremie Technisch werknemer, per maand</u>		
Per 1 april 2010	(+0,5%)	:
€ 15,69		
Per 1 januari 2011	(+0,5%)	: € 15,68
Per 1 januari 2012	(+1,3%)	: € 15,88
Per 1 april 2012	(+1,3%)	: € 16,09
Per 1 januari 2013	(+1,4%)	: € 16,32
Per 1 april 2013	(+1,0%)	: € 16,48
Per 1 april 2014	(+2,0%)	: € 16,81

<u>Toeslag vuilwerk per maand</u>		
Per 1 april 2010	(+0,5%)	: € 42,55
Per 1 januari 2011	(+0,5%)	: € 42,76
Per 1 januari 2012	(+1,3%)	: € 43,32
Per 1 april 2012	(+1,3%)	: € 43,88
Per 1 januari 2013	(+1,4%)	: € 44,49
Per 1 april 2013	(+1,0%)	: € 44,93
Per 1 april 2014	(+2,0%)	: € 45,83

<u>Toeslag vuilwerk per dag</u>		
Per 1 april 2010	(+ 0,5%)	: € 1,95
Per 1 januari 2011	(+ 0,5%)	: € 1,96
Per 1 januari 2012	(+1,3%)	: € 1,99
Per 1 april 2012	(+1,3%)	: € 2,02
Per 1 januari 2013	(+1,4%)	: € 2,05
Per 1 april 2013	(+1,0%)	: € 2,07
Per 1 april 2014	(+2,0%)	: € 2,11

#### Chauffeurstoeslag per maand

Deze toeslag is afgesproken ten tijde van een reorganisatie en wordt uitgekeerd aan de werknemer die voor 1 januari 1990 chauffeur/bijrijder was en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, tot het moment van uit dienst treden. Deze toeslag is pensioengevend.

Per 1 april 2010	(+ 0,5%)	: € 52,68
Per 1 januari 2011	(+ 0,5%)	: € 53,12
Per 1 januari 2012	(+1,3%)	: € 53,81
Per 1 april 2012	(+1,3%)	: € 54,51
Per 1 januari 2013	(+1,4%)	: € 55,27
Per 1 april 2013	(+1,0%)	: € 55,82
Per 1 april 2014	(+2,0%)	: € 56,94

#### Toeslag Brink's Gerlach (persoonlijke toeslag BG)

Deze toeslag is van toepassing op oud-werknemers van Brink's Gerlach, en geldt tot het moment van uit dienst treden. Deze toeslag is geïndexeerd. Er is geen uniforme hoogte van de toeslag, deze is per persoon bepaald.

#### Persoonlijke toeslag (SecurCash Nederland B.V.)

Deze toeslag geldt voor een beperkte groep chauffeurs met een lang dienstverband, en is het gevolg van een reorganisatie. Deze toeslag bedraagt € 47,90 bruto per maand. Deze toeslag is pensioengevend.

#### Toeslag sociaal plan Brink's Nederland bv 2005 (persoonlijke toeslag)

Deze toeslag is van toepassing op de werknemer die ten tijde van de sluiting van een aantal vestigingen is herplaatst in een functie met een lagere salarisschaal. Het sociaal plan is opgenomen als bijlage 14 in het CAO-boekje 2005-2006. Deze toeslag is per persoon bepaald en is geïndexeerd. De toeslag kan tot het moment van uit dienst treden van toepassing zijn.

### **Premies**

#### Prepensioen

De werkgever is voor het prepensioen aangesloten bij het beroepsgoederenvervoer. Zie voor meer informatie; [www.devervoerssite.nl](http://www.devervoerssite.nl).

De premie voor het prepensioen moet nog tot 2009 worden betaald waarna de regeling wordt beëindigd. De premie wordt volledig door de werkgever betaald.

Meer informatie is opgenomen in de Pensioen-CAO.

#### Pensioen

De werkgever heeft een eigen pensioenfonds, Pensioenstichting Security (PSS). Meer informatie over de pensioenregeling is opgenomen in de Pensioen-CAO.

#### SOOB

De werkgever valt onder de SOOB-CAO, met afdracht van een premie voor Opleiding en Ontwikkeling. Voor meer informatie zie [www.soob-wegvervoer.nl](http://www.soob-wegvervoer.nl). Zowel de werkgever als de werknemer draagt premie af ten behoeve van de SOOB. De SOOB-premie bedraagt al enige tijd voor de werkgever 0,615 procent en voor de werknemer 0,245 procent.

## BIJLAGE 2: Overzicht vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, winstuitkering en pensioen

	Vakantietoeslag	Eindejaarsuitkering	Winstuitkering	Pensioen	Omschrijving op salarisstrook
Bruto maandsalaris	V	V	V	V	Salaris
Derving neveninkomsten bij ziekte	X	X	X	X	Derving neveninkomsten
Uitbetaald overwerk (130%, 150% of 300%)	X	V	X	V *	Overuren 130% ** Overuren 150% Overuren 300%
Meer-uren	V	V	X	X	Meer uren gewerkt
Onregelmatigheidstoeslag	X	V	X	V *	Onregelmatigheidstoeslag 15% Onregelmatigheidstoeslag 30% Onregelmatigheidstoeslag 50%
Vuilwerktoeslag (maand)	X	X	X	X	Vuilwerktoeslag
Vuilwerktoeslag (dag)	X	X	X	X	Vuilwerktoeslag
Uitrukpremie	X	X	X	X	Uitruktoeslag
Chauffeurstoeslag	V	X	V	V	Chauffeurstoeslag
Mentortoeslag	X	X	V	X	Mentortoeslag
Stand by vergoeding	X	X	X	X	Stand by vergoeding
Toeslag reiniging uniform/stomerijvergoeding	X	X	X	X	Stomerijkostenvergoeding
Persoonlijke toeslag SecurCash Gerlach	X	X	X	V	Pers. Toeslag BG
Persoonlijke toeslag Sociaal Plan 2005	V	V	V	V	Tslg soc. Plan 2005
Tijdelijke trede toeslag ivm bereiken einde schaal	V	X	V	V	Persoonlijke toeslag
Afbouwtoeslag bevroren	V	V	V	V	Afbouwtoeslag bevroren
Bijlage 9 (cao 1997)	V	X	X	V	Artikel 11.9 cao 1997
Afbouwtoeslag 5 jaar	V	V	X	V	Afbouwtoeslag 5 jr.
Vervangingstoeslag	X	X	X	X	Vervangingstoeslag
Maaltijdvergoeding	X	X	X	X	Maaltijdvergoeding
Reiskostenvergoeding woon-werk	X	X	X	X	Reiskosten woon/werk
Detacheringsvergoeding	X	X	X	X	Vervangingstoeslag
Vakantietoeslag	X	X	X	V	Vakantiegeld
Eindejaarsuitkering	X	X	X	V	Eindejaarsuitkering
Winstdelingsuitkering	X	X	X	X	Winstdeling
BHV vergoeding	X	X	X	X	BHV vergoeding
Jubileumuitkering	X	X	X	X	Jubileumuitkering
Ziekteverzuimbonus	X	X	X	X	
BIT uitkering	X	V	X	X	BIT vervolguikering

\* Maximaal 364 uur a 130%. Overuren en onregelmatigheidstoeslag worden voor maximaal 22,75% in aanmerking genomen (zie artikel 3 lid 2 van het pensioenreglement).

V = element telt mee voor betreffende arbeidsvoorwaarde

X = element telt niet mee voor betreffende arbeidsvoorwaarde

## **BIJLAGE 3: Regeling CAO à la carte**

### **Artikel 1**

1. De werknemer die deel wil nemen aan de regeling CAO à la Carte, moet vóór 1 november - of latere datum indien SecurCash daar expliciet gelegenheid toe heeft gegeven - zijn keuze voor het daaropvolgende jaar bekend maken door het indienen van een keuzeformulier bij de werkgever. Deze keuze geldt voor 1 kalenderjaar. Indien de werknemer geen formulier indient, wordt aangenomen dat er geen gebruik wordt gemaakt van de regeling CAO à la Carte en behoudt de werknemer 26 roostervrije dagen.
2. Iedere nieuwe werknemer dient voorafgaand aan het in dienst treden het keuzeformulier in en maakt de keuze voor wel of niet deelnemen aan de a la carte regeling voor het lopende kalenderjaar.
3. Als de keuze van de werknemer negatieve gevolgen heeft voor de organisatie van de werkgever, kan de werkgever de werknemer in zijn keuze bijsturen. Bijsturing vindt plaats in overleg met de werknemer en HR.
4. In het geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of afwezigheid (door wat voor reden dan ook met uitzondering van alle soorten van verlof) van 1 maand of meer op 1 november mag de werknemer geen keuze maken voor de verkoop van dagen. Uitzondering hierop is de werknemer die al 1 volledig jaar of langer een keuze heeft gemaakt voor verkoop van dagen. In dat geval mag de werknemer wel dagen verkopen, maar niet meer dagen dan in het direct voorafgaande jaar (wel minder). Andere uitzonderingen kunnen alleen worden gemaakt met toestemming van de werkgever.

### **Artikel 2**

1. De werknemer kan ervoor kiezen om - in blokjes van 6 of 7 dagen maximaal 26 roostervrije dagen niet op te nemen, maar te verkopen voor
  - sabbatical leave (langdurig verlof);
  - of
  - salaris;

2. De werknemer kan ervoor kiezen om 6, 13, 19 of 26 dagen te kopen (van het salaris).
3. Over het salaris dat wordt verkregen na inlevering van roostervrije dagen wordt vakantietoeslag uitgekeerd. Over het salaris dat wordt ingeleverd in ruil voor roostervrije dagen wordt geen vakantietoeslag uitgekeerd.

### **Artikel 3**

1. Het kopen of verkopen van dagen kan onder andere consequenties hebben voor de aanspraken op sociale zekerheid van de werknemer en voor arbeidsvoorwaardelijke regelingen.
2. Bij het kopen of verkopen van dagen wordt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer overeenkomstig aangepast.
3. Het aantal wettelijke vakantie-uren blijft maximaal 144 uur als de werknemer extra dagen koopt of roostervrije dagen verkoopt.

### **Artikel 4**

1. Voor de deeltijdwerknemer wordt de CAO à la Carte regeling naar rato toegepast. Daarbij wordt ernaar gestreefd dat de blokken genoemd in artikel 2 zoveel mogelijk worden aangehouden.
2. De werknemer die arbeidsongeschikt is en fulltime in een aangepaste functie werkzaam is, kan, voor zover mogelijk, aan de regeling CAO à la Carte deelnemen. Met de Arbo-dienst zal overleg worden gepleegd of deelname voor de werknemer verantwoord is.

### **Artikel 5**

1. De werknemer die de bestemming "sabbatical verlof" kiest, kan sparen voor een periode van verlof van 3 of 6 maanden. De periode die nodig is om te sparen mag niet worden onderbroken en mag maximaal 5 jaar bedragen.
2. De periode waarin het "sabbatical verlof" zal worden genoten dient zo vroeg mogelijk, echter ten minste 6 maanden vóór aanvang van de gewenste periode, te worden overeengekomen met de werkgever.

3. Het "sabbatical verlof" moet uiterlijk worden genoten in het jaar volgend op het jaar waarop de spaarperiode is geëindigd.
4. Ingeval van langdurige ziekte / arbeidsongeschiktheid wordt de CAO à la Carte regeling beëindigd. Onder langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt in dit verband verstaan ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid die 52 weken heeft geduurd, waarbij in navolging van artikel 7:629 lid 9 BW perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samen worden geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
5. De opbouw van "sabbatical verlof" eindigt ingeval van langdurige ziekte / arbeidsongeschiktheid na drie maanden en een dag na het begin van de ziekte / arbeidsongeschiktheid. De regeling wordt weer voortgezet op de 1e dag van de maand nadat de werknemer opnieuw arbeidsgeschikt is geworden.
6. Bij uit dienst treden worden de opgespaarde dagen aan de werknemer uitbetaald.

## **BIJLAGE 4: Regeling studiefaciliteiten**

### **Artikel 1 - Voorwaarden**

De werknemer heeft recht op studiefaciliteiten als:

- a. de opleiding noodzakelijk is voor het naar behoren uitoefenen van de huidige functie, of noodzakelijk is om omgeschoold te kunnen worden voor een andere functie in geval de werknemer blijvend arbeidsongeschikt wordt geacht voor de huidige functie;
- b. de opleiding gericht is op de mogelijkheid door te groeien naar een andere functie bij de werkgever;
- c. de opleiding gericht is op het vergroten van de arbeidsmobiliteit van de werknemer, maar de werkgever er geen direct belang bij heeft;
- d. het een algemeen vormende opleiding betreft, zoals een mavo-, havo- of vwo-opleiding;
- e. de opleiding uitsluitend gericht is op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer;
- f. de opleiding valt onder een combinatie (uitgezonderd artikel a) van bovenstaande categorieën, waarbij de opleiding in het belang is van zowel de werkgever als de werknemer.

### **Artikel 2 - Toekenning**

1. Het verzoek om toekenning van studiefaciliteiten moet tijdig vóór aanvang van de opleiding ingediend worden.
2. De werkgever bepaalt onder welke van de in artikel 1 genoemde categorieën de opleiding valt.
3. De werkgever is bevoegd de verleende toekenning in te trekken, als naar haar oordeel de voortgang en de resultaten van de opleiding blijvend onvoldoende zijn.
4. Aan alle operationele werknemers binnen het transport wordt 1 extra opleidingsdag per jaar toegekend voor het volgen van functie gerelateerde opleidingen (SecurCash Nederland b.v.).

### **Artikel 3 - Hoogte tegemoetkoming**

1. De tegemoetkoming bedraagt:
  - a. voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder a: 100% van de werkelijk gemaakte kosten;

- b. voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder b: 75% van de werkelijk gemaakte kosten (met uitzondering van de verblijfskosten);
  - c. voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder c en d: 50% van de werkelijk gemaakte kosten (met uitzondering van verblijfskosten) tot in beginsel een maximum van € 45,38 per maand;
  - d. voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 lid f: de werkgever en de werknemer bepalen in goed overleg welke kosten voor rekening van de werknemer respectievelijk de werkgever komen.
2. De kosten voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder lid e komen voor rekening van de werknemer.

#### **Artikel 4 - Studiekosten**

1. Onder werkelijk gemaakte kosten worden verstaan de kosten van inschrijfgelden, introductiekosten, kosten voor conferenties, lesgelden, examengelden, noodzakelijke leermiddelen en reiskosten. De laatstgenoemde kosten worden vergoed op basis van volledige kosten openbaar vervoer 2e klas of declaratie van kilometers (conform het fiscale maximum per kilometer woon-werk) waarbij het aantal kilometers wordt vastgesteld door de routeplanner "ANWB Routeplanner".
2. Onder werkelijk gemaakte kosten worden niet begrepen kosten voor woordenboeken, atlassen, standaardwerken, pocketcalculators, computers, e.d.

#### **Artikel 5 - Betaling**

1. De vergoeding voor de opleiding zoals bedoeld in artikel 1 onder lid a wordt zoveel mogelijk rechtstreeks door de werkgever voldaan.
2. De vergoeding voor de opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder leden b, c en d kan in gedeelten, of - na beëindiging van de opleiding - ineens worden uitbetaald.

#### **Artikel 6 - Terugbetaling**

1. De verstrekte vergoedingen dienen te worden terugbetaald als:
  - a. de werknemer het aan de opleiding verbonden examen niet aflegt;
  - b. de werknemer de opleiding voortijdig beëindigt;



- c. voor het beëindigen van de opleiding of binnen drie jaar na het met goed gevolg voltooien van de opleiding de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt opgezegd;
  - d. voor het beëindigen van de opleiding of binnen drie jaar na het met goed gevolg voltooien van de opleiding de werknemer ten gevolge van de aan hem te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen. Dit moet blijken uit een ontbindingsbeschikking van de Kantonrechter of de afgegeven ontslagvergunning door het UWV;
  - e. de terugbetalingsregeling, genoemd in artikel 6 lid 1 onder c en d geldt niet voor opleidingen zoals bedoeld in artikel 1 onder a. Alleen voor SecurCash Nederland: Met uitzondering van de opleiding voor het behalen van het rijbewijs C.
2. Het terug te betalen bedrag wordt met 1/36 deel verminderd voor elke volle kalendermaand die de werknemer na voltooiing van de opleiding in dienst is geweest.

#### **Artikel 7 - Studieverlof**

1. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder lid a slechts in werktijd gevolgd kan worden, wordt aan de werknemer verlof verleend met behoud van salaris.
2. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder lid b slechts in werktijd gevolgd kan worden, wordt aan de werknemer verlof verleend met behoud van salaris tot maximaal één dag per week.
3. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder leden c en d slechts in werktijd gevolgd kan worden, wordt aan de werknemer verlof verleend met behoud van salaris tot maximaal één halve dag per week.
4. Als naar het oordeel van de werkgever de zwaarte van de opleiding dat vereist, kan de werknemer van de opleidingen als genoemd in artikel 1 onder leden a, b, c en d, tevens aanspraak maken op verlof met behoud van salaris ten behoeve van de voorbereiding op de lessen tot maximaal één halve dag per week.
5. Als de opleiding genoemd in artikel 1 onder lid e in werktijd gevolgd wordt, kan aan de werknemer, voor zover het dienstbelang dat toelaat, aanspraak maken op verlof zonder behoud van salaris tot

maximaal een halve dag per week. Voor de duur van dit verlof komt de pensioenpremie voor rekening van de werkgever.

6. In het geval van een opleiding zoals bedoeld in artikel 1 lid f. maken de werkgever en de werknemer afspraken over wanneer de opleiding wordt gevolgd. Zij spreken ook af voor wiens rekening de opleidings- en examentijd komt waarbij er ook onderling een verdeling kan worden afgesproken.

### **Artikel 8 - Examenverlof**

1. De werknemer die de opleiding volgt genoemd in artikel 1 onder a, b, c en d, kan voor de voorbereiding van examens en tentamens aanspraak maken op verlof met behoud van salaris tot een maximum van vier halve dagen per volledig studiejaar, mits de werknemer voor dit doel een zelfde aantal halve vakantiedagen opneemt.
2. Het in artikel 7, lid 3 genoemde verlof kan eveneens aangewend worden voor de voorbereiding op examens of tentamens, met een maximum van vijf aaneengesloten werkdagen.
3. Voor het afleggen van examens of tentamens die in werktijd plaatsvinden, wordt aan de werknemer verlof met behoud van salaris toegekend. Dit is uitgezonderd afwijkende afspraken gemaakt conform artikel 7 lid 6 van deze bijlage.

## **BIJLAGE 5: Roostermatig werken SecurCash Nederland bv**

### **Artikel 1**

1. Een dienst omvat de voor werknemer voor een dag geplande werkzaamheden.

#### De volgende diensten worden onderscheiden:

- a. vroege dienst :een aaneengesloten dienst,  
gelegen tussen 05.00 uur en 15.00 uur.
- b. dagdienst :een aaneengesloten dienst,  
gelegen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
- c. late dienst :een aaneengesloten dienst,  
gelegen tussen 14.00 uur en 24.00 uur.
- d. nachtdienst :een aaneengesloten dienst,  
gelegen tussen 21.00 uur en 07.00 uur

In overleg met de ondernemingsraad kunnen varianten op bovengenoemde diensten worden vastgesteld. De vakvereniging zal over deze varianten worden geïnformeerd.

2. Onder diensttijd wordt verstaan:

Voor rijdend personeel (op alle vormen van waardetransport):  
arbeidstijd plus pauzebijtelling volgens de staffel gebaseerd op de duur van de rijdende dienst:

- 4,5 tot 9 uur : 45 minuten
- 9 uur of meer : 90 minuten

Voor al het overige personeel: arbeidstijd.

3. Onder rusttijden wordt verstaan:

Voor rijdend personeel :arbeidstijdenbesluit Vervoer.  
Voor niet-rijdend personeel :zoals per vestiging/afdeling is vastgesteld.

4. Onder reservedienst wordt verstaan:  
De dienst, die eventueel in het rooster wordt opgenomen in verband met afwezigheid door: ziekte, verlof, commissiewerk, maatregelen voor oudere werknemer.
5. Onder productiviteit wordt verstaan:  
De arbeidsuren die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden voor de klanten te kunnen verrichten werknemer.

## **Artikel 2**

1. Voordat het dienstrooster wordt opgesteld wordt de productiviteit vastgesteld.
2. De totale productiviteit vormt de basis voor:
  - het aantal formatieplaatsen;
  - het aantal routes;
  - het aantal werknemers;
  - de noodzakelijke reservediensten.
3. De productiviteit wordt bijgesteld, zodra het klantenbestand verandert. De Ondernemingsraad en de Onderdeelcommissies zullen hierover bij structurele wijzigingen worden ingelicht.

## **Artikel 3**

1. Het dienstrooster wordt door de werkgever opgesteld. Daarbij kan de werknemer worden verplicht tot het werken in ploegendiensten, het werken in avonduren en tot het werken in de nacht.
2. Het dienstrooster wordt op een voor de werknemer toegankelijke plaats ter inzage gelegd.
3. De werknemer stelt zich tijdig op de hoogte van het dienstrooster.

## **Artikel 4**

1. De diensten worden door de werkgever per periode ingedeeld na verkregen toestemming van de Ondernemingsraad.
2. De werkgever zal het roostervrije dagen patroon evenals de soort dienst ('s ochtends of 's avonds) uiterlijk drie maanden van tevoren bekend maken.

3. De aanvangstijden van de diensten worden uiterlijk een week van tevoren bekend gemaakt.
4. Aan de hand van de diensten worden in het dagschema de specifieke routes en de daarop in te zetten werknemers vermeld.

## **Artikel 5**

1. Inroosting vindt plaats op basis van 72 uur per 2 aaneengesloten weken, waarbij per week meer of minder uren dan 36 uur per week kunnen worden ingeroosterd. De ingeroosterde dienst bedraagt ten minste 7 en maximaal 10 uur per dag. Voor incidentele diensten, dat wil zeggen niet-structurele diensten (bijvoorbeeld in het weekeinde) is het toegestaan de minimale dienstlengte te verlagen naar 4 uur per dienst.
2. Bij het opstellen van de dienstroosters wordt het navolgende in acht genomen:
  - gestreefd wordt naar diensten van 8 uur per dag;
  - late diensten worden niet gevolgd door vroege diensten;
  - er wordt voorkomen dat dezelfde werknemer steeds op dezelfde routes/diensten wordt ingezet;
  - de toe te kennen vrije dagen worden zoveel mogelijk aaneengesloten gepland;
  - alle diensten worden gelijkmatig verdeeld;
  - in overleg kan rekening worden gehouden met de wensen van werknemer, mits dit niet ten koste gaat van de systematiek van het rouleren;
  - als een werknemer een dienst op zaterdag verricht, is de werknemer de daaropvolgende zondag vrij. De werkgever roostert ook een andere dag "vrij voor zaterdag" in, in de week voorafgaand aan de zaterdag. De werknemer kan zelf een verzoek indienen met een voorkeursdag, uiterlijk 28 kalenderdagen voor de te werken zaterdag of binnen 1 week nadat de inroosting op zaterdag bekend is. De werkgever komt aan dit verzoek tegemoet, tenzij hierdoor in de planning direct overuren, conform artikel 18, ontstaan;
  - de rusttijden en plaatsen waar deze kunnen worden genoten, worden zo mogelijk op het rooster aangegeven.
3. Werknemer van 50 jaar en ouder zal op zijn verzoek:

- niet meer ingedeeld worden in reservediensten;
  - niet meer ingedeeld worden in diensten die langer duren dan 9 uur;
  - zo mogelijk alleen nog in dagdiensten worden ingedeeld.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder wordt niet meer ingedeeld in reservediensten of in diensten die langer dan 9 uur duren en wordt vrijgesteld van de verplichting in nachtdiensten te werken. Indien werknemer daardoor in salaris achteruit gaat dan zal dit met een toeslag worden gecompenseerd.

## **Artikel 6**

1. Afwijkingen van het dienstrooster zijn mogelijk in overleg met de betrokken werknemer en tot uiterlijk de laatste dag voordat de dienst aanvangt. In dat overleg zal de mogelijkheid van een toeslag bij verschuiving van vrije dagen van de werknemer worden besproken.
2. De mededeling dat de eerste dienst na een vrije dag(en) of weekeinde, wordt veranderd, moet uiterlijk voor 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de vrije dag(en) of weekeinde, bekend worden gemaakt.
3. Als zich in het dienstrooster structurele/permanente wijzigingen voordoen, worden deze wijzigingen door de werkgever aan de Ondernemingsraad ter goedkeuring voorgelegd. De kennisgeving aan de werknemer moet ten minste een week voor de wijziging worden gedaan.

## **BIJLAGE 5: Roostermatig werken SecurCash Geldverwerking bv**

### **Artikel 1**

1. Een dienst omvat de voor de werknemer voor een dag geplande werkzaamheden.

#### De navolgende diensten worden onderscheiden:

- a. vroege dienst :een aaneengesloten dienst,  
gelegen tussen 05.00 uur en 15.00 uur.
- b. dagdienst :een aaneengesloten dienst,  
gelegen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
- c. late dienst :een aaneengesloten dienst,  
gelegen tussen 14.00 uur en 24.00 uur.

In overleg met de ondernemingsraad kunnen varianten op bovengenoemde diensten worden vastgesteld. De vakvereniging zal over deze varianten worden geïnformeerd.

2. Onder diensttijd wordt verstaan de arbeidstijd. De minimale arbeidstijd op een dag bedraagt 4 uur.
3. Onder rusttijden wordt verstaan die tijden zoals per vestiging/afdeling zijn vastgesteld.
4. Onder productiviteit wordt verstaan de arbeidsuren die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden voor de klanten te kunnen verrichten.

### **Artikel 2**

1. Voordat het dienstrooster wordt opgesteld moet de productiviteit worden vastgesteld.
2. De totale productiviteit vormt de basis voor:
  - het aantal formatieplaatsen;
  - het aantal werknemers;

3. *De productiviteit moet worden bijgesteld, zodra het klantenbestand verandert. De Ondernemingsraad en de Onderdeelcommissies zullen hierover bij structurele wijzigingen worden ingelicht.*

### **Artikel 3**

1. *Het dienstrooster wordt door de werkgever opgesteld. Daarbij kan de werknemer worden verplicht tot het werken in ploegendiensten, het werken in avonduren en tot het werken in de nacht.*
2. *Het dienstrooster wordt op een voor de werknemer toegankelijke plaats ter inzage gelegd.*
3. *De werknemer dient zich tijdig op de hoogte te stellen van het dienstrooster.*

### **Artikel 4**

1. *De diensten worden door de werkgever per periode ingedeeld na verkregen toestemming van de Ondernemingsraad.*
2. *De werkgever zal het roostervrije dagen patroon evenals de soort dienst ('s ochtends of 's avonds) uiterlijk drie maanden van tevoren bekend maken.*
3. *De aanvangstijden van de diensten worden uiterlijk een week van tevoren bekend gemaakt.*

### **Artikel 5**

1. *Inroostering vindt plaats op basis van 72 uur per 2 aaneengesloten weken, waarbij per week meer of minder uren dan 36 uur per week kunnen worden ingeroosterd. De ingeroosterde dienst bedraagt ten minste 7 en maximaal 10 uur per dag. Voor incidentele diensten, dat wil zeggen niet-structurele diensten (bijvoorbeeld in het weekeinde) is het toegestaan de minimale dienstlengte te verlagen naar 4 uur per dienst.*
2. *Bij het opstellen van de dienstroosters wordt het navolgende in acht genomen:*
  - *gestreefd wordt naar diensten van 8 uur per dag;*
  - *late diensten worden niet gevolgd door vroege diensten;*



- er wordt voorkomen dat dezelfde de werknemer steeds op dezelfde routes/diensten wordt ingezet;
  - de toe te kennen vrije dagen worden zoveel mogelijk aaneengesloten gepland;
  - alle diensten worden gelijkmatig verdeeld;
  - in overleg kan rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, mits dit niet ten koste gaat van de systematiek van het rouleren;
  - als een werknemer een dienst op zaterdag verricht, dient de werknemer de daaropvolgende zondag vrij te zijn. De werkgever roostert ook een andere dag "vrij voor zaterdag" in, in de week voorafgaand aan de zaterdag. De werknemer kan zelf een verzoek indienen met een voorkeursdag, uiterlijk 28 kalenderdagen voor de te werken zaterdag of binnen 1 week nadat de inroostering op zaterdag bekend is. De werkgever dient aan dit verzoek tegemoet te komen, tenzij hierdoor in de planning direct overuren, conform artikel 18, ontstaan;
  - de rusttijden en plaatsen waar deze kunnen worden genoten, worden zo mogelijk op het rooster aangegeven.
3. De werknemer van 50 jaar en ouder zal op zijn verzoek:
- niet meer ingedeeld worden in reservediensten;
  - niet meer ingedeeld worden in diensten die langer duren dan 9 uur;
  - zo mogelijk alleen nog in dagdiensten worden ingedeeld.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder wordt niet meer ingedeeld in reservediensten of in diensten die langer dan 9 uur duren en wordt vrijgesteld van de verplichting in nachtdiensten te werken. Indien de werknemer daardoor in loon achteruit gaat dan zal dit met een toeslag worden gecompenseerd.

## **Artikel 6**

1. Afwijkingen van het dienstrooster zijn mogelijk in overleg met de betrokken werknemer en tot uiterlijk de laatste dag voordat de dienst aanvangt. In dat overleg zal de mogelijkheid van een toeslag bij verschuiving van vrije dagen van de werknemer worden besproken.
2. De mededeling dat de eerste dienst na een vrije dag(en) of weekeinde, wordt veranderd, moet uiterlijk voor 18.00 uur op de dag

*voorafgaande aan de vrije dag(en) of weekeinde, bekend worden gemaakt.*

- 3. Als zich in het dienstrooster structurele/permanente wijzigingen voordoen, worden deze wijzigingen door de werkgever aan de Ondernemingsraad ter goedkeuring voorgelegd. De kennisgeving aan de werknemer moet ten minste een week voor de wijziging worden gedaan.*

## BIJLAGE 6: Overzicht tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer

De vergoeding per maand wordt berekend op basis van de snelste route van de heenreis waarbij gebruik gemaakt wordt van ANWB Routeplanner'. Bij een fulltime dienstverband van 36 uur zijn er normaliter 9 werkdagen per twee weken. In onderstaande tabel staan de maandbedragen vermeld ook bij andere aantallen dagen per twee weken. Deze bedragen zijn netto en per maand.

Per 1 juli van elk jaar wordt gecheckt of de afstand gewijzigd is. Tussentijds worden er geen herberekeningen gedaan omdat er wegen gesloten of aangelegd zijn.

### Bedragen per maand bij aantal dagen per 2 weken:

km	per dag	10 dagen	9 dagen	8 dagen	7 dagen	6 dagen	5 dagen	4 dagen	3 dagen	2 dagen	1 dagen
1	0,34	7,37	6,63	5,89	5,16	4,42	3,68	2,95	2,21	1,47	0,74
2	0,68	14,73	13,26	11,79	10,31	8,84	7,37	5,89	4,42	2,95	1,47
3	1,02	22,10	19,89	17,68	15,47	13,26	11,05	8,84	6,63	4,42	2,21
4	1,36	29,47	26,52	23,57	20,63	17,68	14,73	11,79	8,84	5,89	2,95
5	1,70	36,83	33,15	29,47	25,78	22,10	18,42	14,73	11,05	7,37	3,68
6	2,04	44,20	39,78	35,36	30,94	26,52	22,10	17,68	13,26	8,84	4,42
7	2,38	51,57	46,41	41,25	36,10	30,94	25,78	20,63	15,47	10,31	5,16
8	2,72	58,93	53,04	47,15	41,25	35,36	29,47	23,57	17,68	11,79	5,89
9	3,06	66,30	59,67	53,04	46,41	39,78	33,15	26,52	19,89	13,26	6,63
10	3,40	73,67	66,30	58,93	51,57	44,20	36,83	29,47	22,10	14,73	7,37
11	3,74	81,03	72,93	64,83	56,72	48,62	40,52	32,41	24,31	16,21	8,10
12	4,08	88,40	79,56	70,72	61,88	53,04	44,20	35,36	26,52	17,68	8,84
13	4,42	95,77	86,19	76,61	67,04	57,46	47,88	38,31	28,73	19,15	9,58
14	4,76	103,13	92,82	82,51	72,19	61,88	51,57	41,25	30,94	20,63	10,31
15	5,10	110,50	99,45	88,40	77,35	66,30	55,25	44,20	33,15	22,10	11,05
16	5,44	117,87	106,08	94,29	82,51	70,72	58,93	47,15	35,36	23,57	11,79
17	5,78	125,23	112,71	100,19	87,66	75,14	62,62	50,09	37,57	25,05	12,52
18	6,12	132,60	119,34	106,08	92,82	79,56	66,30	53,04	39,78	26,52	13,26
19	6,46	139,97	125,97	111,97	97,98	83,98	69,98	55,99	41,99	27,99	14,00
20	6,80	147,33	132,60	117,87	103,13	88,40	73,67	58,93	44,20	29,47	14,73
21	7,14	154,70	139,23	123,76	108,29	92,82	77,35	61,88	46,41	30,94	15,47
22	7,48	162,07	145,86	129,65	113,45	97,24	81,03	64,83	48,62	32,41	16,21
23	7,82	169,43	152,49	135,55	118,60	101,66	84,72	67,77	50,83	33,89	16,94
24	8,16	176,80	159,12	141,44	123,76	106,08	88,40	70,72	53,04	35,36	17,68
25	8,50	184,17	165,75	147,33	128,92	110,50	92,08	73,67	55,25	36,83	18,42
26	8,84	191,53	172,38	153,23	134,07	114,92	95,77	76,61	57,46	38,31	19,15
27	9,18	198,90	179,01	159,12	139,23	119,34	99,45	79,56	59,67	39,78	19,89
28	9,52	206,27	185,64	165,01	144,39	123,76	103,13	82,51	61,88	41,25	20,63
29	9,86	213,63	192,27	170,91	149,54	128,18	106,82	85,45	64,09	42,73	21,36

30	10,20	221,00	198,90	176,80	154,70	132,60	110,50	88,40	66,30	44,20	22,10
----	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	-------	-------	-------	-------

Bij meer dan 30 km enkele reisafstand geldt de vergoeding voor 30 km. Bij berekening van de tabel met maandbedragen is uitgegaan van 26 perioden van 2 weken van 9 werkdagen. Dat is 234 dagen per jaar. 234

dagen gedeeld door 12 = 19,5 dagen per maand. Het dagbedrag x 19,5 = maandbedrag bij 36 uur.

NB: Het bedrag 'per dag' is dus een onderliggende berekening voor een reisdag (ook wel genoemd "dagbedrag"), en het bedrag voor '1 dag' het bedrag per maand bij 1 dag werken per 2 weken.

## **BIJLAGE 7: Fietsregeling**

### **Artikel 1 Voorwaarden**

1. Een werknemer die maximaal 15 kilometer (enkele reis) van het werk woont, kan een aanvraag indienen bij de werkgever om deel te nemen aan de fietsregeling. Er geldt geen minimum aantal kilometers. Het aanvraagformulier kan worden opgevraagd bij de afdeling P&O.
2. De aanvraag wordt alleen in behandeling genomen als aan alle voorwaarden is voldaan, en het aanvraagformulier correct is ingevuld en voorzien van een correcte factuur.
3. De werknemer moet minimaal 1 jaar in dienst zijn om een aanvraag voor deelname aan de fietsregeling te kunnen indienen.
4. De werknemer is op het moment van aanvragen volledig arbeidsgeschikt.
5. Deelname kan op elk moment in het kalenderjaar.
6. De werknemer dient gemiddeld op meer dan de helft van het aantal dagen woon-werkverkeer van de fiets gebruik te maken.
7. Bij deelname aan de fietsregeling vervalt de tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer.

### **Artikel 2 - Duur**

1. Deelname aan de fietsregeling geldt voor een periode van 3 jaar.
2. Voor de deeltijdwerknemer wordt deze periode naar rato van het aantal werkdagen per 2 weken, in relatie tot de 9 dagen per 2 weken bij fulltimers, verlengd. Een verlenging van de duur kan ook tussentijds plaatsvinden als in de loop van de regeling dit aantal werkdagen per 2 weken verandert.
3. De koop of verkoop van dagen vanuit de regeling CAO à la Carte heeft geen invloed op de duur van de regeling. Dat geldt ook voor ouderschapsverlof.

4. Na het aflopen van de fietsregeling (na 3 jaar; en bij parttimers langer) kan de werknemer opnieuw een aanvraag voor deelname indienen.
5. Diefstal van de fiets is volledig voor rekening van de werknemer. Er kan niet opnieuw worden meegedaan aan de fietsregeling als de 36 maanden (of langer, bij parttimers) nog niet zijn verlopen.

### **Artikel 3 : Aanschaf en vergoeding**

1. De werknemer schaft zelf een fiets aan. De werkgever verstrekt géén voorschot.
2. De fiets is eigendom van de werknemer.
3. De werkgever vergoedt maximaal € 749 van de aanschafkosten van de fiets, waarvan € 68 belast. Het mag hier ook een eventuele verzekering van de fiets betreffen, maar losse accessoires kunnen niet worden vergoed. Bij wijziging van de fiscale voorwaarden wordt het aandeel netto versus bruto aangepast.
4. Bij indiening voor de 23e van een kalendermaand bij de afdeling P&O support, waarbij aan de voorwaarden is voldaan en alle papieren in orde zijn, wordt de vergoeding zoals gesteld in lid 3 met het salaris van de volgende kalendermaand vergoed.
5. De eerste van de kalendermaand waarin de vergoeding door de werkgever plaatsvindt, is de startdatum van deelname aan de regeling.
6. De werkgever kent gedurende 3 jaar een onbelaste vergoeding van € 82 toe. De eerste vergoeding van € 82 wordt in dezelfde maand uitgekeerd als waarin de vergoeding als genoemd in punt 5 wordt uitgekeerd. In de 2 daarop volgende jaren zal dit bedrag in dezelfde maand als waarin de eerste vergoeding is gegeven worden uitgekeerd.
7. Ook voor de deeltijdwerknemer waarbij de regeling langer loopt, geldt dat deze vergoeding volgens dit stramien en dus maximaal 3 keer, wordt uitgekeerd.

8. Indien de werknemer een fiets heeft aangeschaft maar niet voldoet aan de voorwaarden of indien de benodigde papieren niet in orde zijn, is dit volledig voor risico van de werknemer.

#### **Artikel 4 : Beëindiging en wijziging**

1. Bij beëindiging van het dienstverband binnen 36 maanden (of langer, bij parttimers) om welke reden dan ook, dient de werknemer voor elke maand korter in dienst  $1/36^e$  (of bij parttimers naar rato conform artikel 2.2. een kleiner) deel van het volledige uitgekeerde bedrag netto terug te betalen.
2. Daarnaast wordt de jaarlijkse betaling van de onbelaste vergoeding van € 82,00 stopgezet op moment van uit dienst treden.
3. Verhuist de werknemer binnen de periode van 36 maanden waarbij de afstand woon-werk 15 kilometer of minder is dan blijft de regeling ongewijzigd van kracht. Verhuist de werknemer waarbij de enkele reisafstand meer wordt dan 15 kilometer dan wordt er voor elke maand waarvoor deelname korter is geweest dan 36 maanden een  $1/36^e$  deel van het volledige uitgekeerde bedrag netto van de reiskostenvergoeding per maand afgetrokken gedurende het resterende aantal van de 36 maanden. Na die 36 maanden is de fietsregeling voor de werknemer afgelopen en wordt het volledige nieuwe bedrag aan reiskostenvergoeding (conform bijlage 6) uitbetaald. Bij parttimers geldt een en ander naar rato, conform het in artikel 2.2 gestelde.
4. Krijgt een werknemer die deelneemt aan de fietsregeling een leaseauto, dan geldt eenzelfde afhandeling als bij uitdiensttreding, waarbij een afbetalingsregeling wordt overeengekomen.
5. Indien de werknemer binnen de 36 maanden (of langer, bij parttimers) een WIA uitkering ontvangt, geldt eenzelfde regeling als in lid 3 van dit artikel.
6. In geval van overlijden van de werknemer zal er geen terugbetaling plaatsvinden.

**Artikel 5 : Slotbepalingen**

De werknemer vrijwaart de werkgever voor alle schade en/of lichamelijk letsel van de werknemer, dan wel schade en/of lichamelijk letsel toegebracht aan derden.



## **BIJLAGE 8: Beroepsprocedure functiewaardering SecurCash Nederland b.v. en SecurCash Geldverwerking b.v.**

### **Artikel 1 - Beroepsprocedure**

De werknemer die bezwaar heeft tegen zijn functievaststelling, kan gebruik maken van deze Beroepsprocedure. De procedure verloopt als volgt.

### **Artikel 2 - Bezwaar**

1. De werknemer dient zijn bezwaar, met redenen omkleed, schriftelijk in bij zijn direct leidinggevende.
2. Deze leidinggevende bespreekt het bezwaar binnen een termijn van 1 week met de werknemer.
3. Vervolgens pleegt de leidinggevende binnen 1 maand na indiening van het bezwaar overleg met de director HR (of diens vertegenwoordiger).
4. Als het bezwaar betrekking heeft op de vaststelling van de functie-inhoud, wordt deze vaststelling opnieuw beoordeeld. Zo nodig betreft de werkgever een externe functiewaarderingsdeskundige bekend met de ORBA-methode bij het overleg.
5. Het resultaat van het overleg wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. De werkgever bericht binnen 6 weken na indiening schriftelijk of hij het bezwaar gegrond acht.

### **Artikel 3 - Beroep bij interne Beroepscommissie**

1. Als de werknemer het niet eens is met het resultaat van het overleg kan hij schriftelijk met redenen omkleed beroep aantekenen bij een interne beroepscommissie (hierna te noemen "de commissie").
2. De commissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van de werknemerszijde en twee vertegenwoordigers van werkgeverszijde. De werknemersvertegenwoordigers van de commissie worden benoemd door de Ondernemingsraad. De werkgeversvertegenwoordiger wordt benoemd door de werkgever.

De andere werkgeversvertegenwoordiger is de director HR of diens vertegenwoordiger, die tevens de commissie voorziet.

3. De commissie behandelt het beroep als volgt:  
Partijen dan wel vertegenwoordigers van partijen worden tegelijkertijd gehoord en in de gelegenheid gesteld hun argumentatie toe te lichten:
  - a. de commissie toetst de argumentatie van partijen; zo nodig kan de commissie de externe functiewaarderingsdeskundige, bekend met de ORBA-methode, oproepen voor eventuele toelichting of advies;
  - b. de commissie verstrekt binnen 2 maanden haar advies aan de director HR. De werknemer krijgt een kennisgeving, dat het advies is verstrekt;
4. De director HR deelt de werknemer de vaststelling van zijn functie mee, alsook of het advies van de commissie is gevolgd. Als het advies van de commissie unaniem is, kan de director HR daarvan slechts onder bijzondere omstandigheden gemotiveerd afwijken.
5. Als de vaststelling van de functie bedoeld onder lid 4 voor de werknemer positieve financiële consequenties heeft, zal deze verbetering gelden met ingang van de datum waarop het bezwaar (zoals bedoeld in artikel 2) is ingediend.

#### **Artikel 4 - Beroep bij externe Beroepscommissie**

1. Als de behandeling van het beroep niet heeft geleid tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, kan hij beroep bij een externe beroepscommissie aantekenen.
2. De werknemer dient zijn beroep, met redenen omkleed, in bij de director HR (of diens vertegenwoordiger). Deze schakelt een externe functiewaarderingsdeskundige bekend met de ORBA-methode in. (In verband met de onafhankelijkheid zal ervoor gezorgd worden dat in dit geval een deskundige wordt ingeschakeld die normaliter niet als contactpersoon van de werkgever optreedt).
3. De werknemer die lid is van een vakvereniging maakt zijn beroep tevens kenbaar bij de bestuurder van de vakvereniging; deze zorgt voor inschakeling van de eigen functiewaarderingsdeskundige die

met de door de werkgever ingeschakelde functiewaarderingsdeskundige advies zal uitbrengen.

4. De behandeling van het beroep vindt plaats door de in lid 2 genoemde externe functiewaarderingsdeskundige bekend met de ORBA-methode en - voor leden van de vakvereniging - door een door de vakvereniging ingeschakelde functiewaarderingsdeskundige.
5. Het beroep wordt als volgt behandeld:
  - a. De deskundigen horen gelijktijdig de partijen.
  - b. Deze worden in de gelegenheid gesteld, de argumentatie met betrekking tot de functievaststelling toe te lichten.
  - c. De deskundigen vormen hun mening op basis van de betreffende functieomschrijving, de door partijen verstrekte informatie, de mondelinge behandeling en het aan de ORBA-methode verbonden normmateriaal.
  - d. De deskundigen doen vervolgens binnen 30 dagen na de mondelinge behandeling een voor partijen bindende uitspraak in de vorm van een rapportage aan de werkgever. De directeur HR (en eventueel de vakvereniging) informeert vervolgens de werknemer over de uitslag van dit beroep.

## **BIJLAGE 9: Oude afbouwregeling (SecurCash Nederland b.v.)**

Indien te eniger tijd wordt vastgesteld (al dan niet na bezwaar en beroep), dat de werknemer in een te hoge salarisschaal is ingedeeld, zal het salaris van de werknemer opnieuw worden vastgesteld.

De werknemer blijft het recht behouden op het salaris, dat hij genoot op basis van de hogere salarisschaal, met dien verstande dat het verschil tussen het nieuw vastgestelde salaris en het feitelijk salaris wordt afgebouwd. De afbouw geschiedt door bij elke salarisverhoging, hoe ook genaamd, het bedrag van de toegekende verhoging in mindering te brengen op het salarisverschil, zulks telkens met een maximum van 1% van zijn nieuwe salaris. Een toe te kennen salarisverhoging wordt berekend op basis van het nieuw vastgestelde salaris. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen bestaan, van het bepaalde in deze regeling ten gunste van de werknemer afwijken.

## **BIJLAGE 10: Preventieve Bedrijfszorg**

### **1. Integraal gezondheidsmanagement**

Brinks is momenteel actief bezig met een voor Brinks toegesneden aanpak van bedrijfszorg. De stappen die hierin genomen worden, zullen met zorg worden besproken met de OR, waar nodig zal instemming of advies worden gevraagd. Het streven is te komen tot integraal gezondheidsmanagement.

Ten behoeve van verdere invulling van dit gezondheidsmanagement zal om de juiste diensten te leveren, toegesneden op Brinks verzuimproblematiek, naar partners worden gezocht.

Brinks zoekt samen met de werknemer en eventueel bedrijfsarts naar mogelijkheden van snelle interventie waardoor verzuim wordt geminimaliseerd. Dit heeft zowel voor werknemer als voor de werkgever voordelen. De werknemer is sneller weer in staat om zonder klachten te werken en de werkgever heeft minder kosten aan verzuim.

Ook is het nodig aandacht te schenken aan actieve preventie. Hierbij kan gedacht worden aan meer aandacht voor een meer bewust gezond leven een rol kunnen spelen. Bijvoorbeeld door met cijfers aan te tonen welke gezondheidsrisico's de werknemers lopen, gedacht kan daarbij worden aan overgewicht en diabetes hetgeen tot functiebeperking kan leiden. Daarmee kan door individuele gesprekken bewustzijnsvergroting bereikt worden.

Brinks wil dit in goede harmonie met de OR laten plaatsvinden. Concrete plannen zullen daarom besproken worden.

Brinks heeft twee preventiewerknemer in dienst. Een van hen is opgeleid als arbocoördinator, de ander is beleidsadviseur reïntegratie en gezondheid en opgeleid als gezondheidsmanager. Sinds de actieve rol van de arbocoördinator binnen Brinks een plaats heeft gekregen is er meer aandacht voor risico-inventarisatie en preventie. Brinks wil deze aandacht voor risico-inventarisatie en preventie combineren met bedrijfszorg en gezondheidsmanagement waardoor een nog meer adequate aanpak in het voorkomen van arbeidsverzuim mogelijk is.

Om een goede duurzame reïntegratie (intern en extern) te stimuleren zal Brinks hierbij gebruik maken van een geselecteerd reïntegratiebedrijf.

Brinks zal hiertoe met OR afspraken maken inzake het contract met één of meer reïntegratiebedrijven.

Wanneer terugkeer naar eigen werk het uitgangspunt is van het plan van aanpak, kan in de verzuimperiode tijdelijk passend werk (detachering) bij een andere werkgever worden aangeboden. Om dit te kunnen faciliteren zal Brinks een plan voorleggen aan de OR. Dit plan kan bijvoorbeeld deelname aan lokale arbeidspools inhouden.

Brinks stelt het volgende “**Protocol arbeidsongeschiktheid**” voor. Voor wat betreft de uitwerking van een aantal zaken zal met de OR zorgvuldig worden overlegd, conform de intentie in de eerste alinea van deze bijlage.

#### 1.1. Duidelijkheid inzake reïntegratie

Om zo snel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen over de situatie waarin de werknemer komt na een beoordeling van UWV is het van belang dat snel advies komt van deskundigen zoals bedrijfsarts of arbeidsdeskundigen. Hiermee kan sneller duidelijkheid geschapen worden in de mogelijkheid terug te keren naar eigen werk, de mogelijkheden voor ander werk binnen Brinks of eventueel de noodzakelijkheid voor een tweede spoor reïntegratie.

Hiervoor kan het nodig zijn om al vroeg in de verzuimperiode (bijvoorbeeld na 13 weken) een vervroegde IVA keuring te laten plaatsvinden. Dit schept duidelijkheid voor de werknemer en de werkgever en voorkomt onnodige pogingen tot re-integratie en onnodige verzuimkosten voor de werkgever. Tijdens de voortzetting van de wachttijd betaalt de werkgever de salarisdoorbetaling volgens afspraak door. De uitkering wordt daarop in mindering gebracht.

Indien een vervroegde IVA keuring niet aan de orde is, omdat verwacht wordt dat er voldoende restverdiencapaciteit is, kan het van belang zijn om na 1 jaar een deskundigenoordeel aan te vragen. Dit om voor de werknemer en de werkgever duidelijkheid te verkrijgen of de goede weg naar re-integratie is ingeslagen. De kosten worden betaald door Brinks en er vindt salarisdoorbetaling plaats.

#### 1.2. Scholing

Wanneer plaatsing in een passende functie (intern of in tweede spoor) her-, om- of bijscholing vereist, zal Brinks in overleg met de werknemer

en een reïntegratiebedrijf een scholingsplan maken. Brinks zal onderzoeken of gebruik gemaakt kan worden van SOOB subsidies voor deze scholingsactiviteiten.

### 1.3. Verzekering inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid

Per 1 januari 2014 is er een WGA-hiaat verzekering afgesloten bij Nationale Nederlanden. De nieuwe verzekering keert uit als de werknemer een WGA-vervolguitkering of een WGA-loonaanvullingsuitkering krijgt. Het inkomen wordt aangevuld tot 70% van het oude jaarloon tot maximaal het maximum premieloon. Daarbij wordt rekening gehouden met de restverdien capaciteit. De verzekering is van toepassing op medewerkers die na 1 januari 2014 ziek zijn geworden. De premie van deze WGA-hiaat verzekering is een werknemers verzekering, waarbij de premie volledig wordt betaald door de werknemers. Medewerkers die voor 1 januari 2014 langdurig ziek zijn geworden, blijven rechten ontleen aan de verzekering van Centraal Beheer. Voor medewerkers die recht hebben op een WAO uitkering geldt de oude BIT-regeling (zie Bijlage 11: Arbeidsongeschikten met een WAO of Wajong uitkering).

## **2. De verplichtingen van de werkgever**

### 2.1. Beschrijven belasting functies

Brinks zal op zo kort mogelijke termijn de meest voorkomende functies door een arbeidsdeskundige laten beschrijven op de belasting die de functie heeft. Hierdoor zal sneller een duidelijk beeld gegeven kunnen worden ten aanzien van de passendheid van functies bij re-integratie.

### 2.2. Loskoppelen gecombineerde functies

Om herplaatsing in eigen of andere functie binnen Brinks te bevorderen zal het beleid ten aanzien van mogelijke aanpassing van taken en gedeeltelijke loskoppeling van gecombineerde functies aan de OR voorgelegd worden.

### 2.3. Re-integratie in eigen functie

Wanneer duidelijk is dat duurzame re-integratie in de eigen functie mogelijk is, maar mogelijk aanpassingen behoeft zal Brinks alle wettelijke mogelijkheden (subsidies e.d.) benutten om noodzakelijke technische aanpassingen te doen aan de werkplek. Brinks zal onderbouwen waarom haar inspanningen om herplaatsing in de eigen functie te bevorderen niet tot een gewenst resultaat leidt.

#### 2.4. Herplaatsing binnen Brinks

Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal Brinks zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

Brinks zal daartoe haar werving en selectiebeleid aanpassen om een maximale benutting van beschikbare vacatures voor re-integrerende werknemers te waarborgen. Bij gelijke geschiktheid zal in de interne



selectieprocedure de voorkeur worden gegeven aan gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

Er is sprake van een geslaagde interne re-integratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de eigen werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie, hetzij in een nieuwe functie.

#### 2.5. Herplaatsing buiten Brinks

Brinks zal aannemelijk maken waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking (kunnen) komen of er een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen. In een voorkomende situatie zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten Brinks.

Er is sprake van een geslaagde externe re-integratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces (bij de externe werkgever) en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd.

#### 2.6. Aanbod passende arbeid

- a. Indien in het kader van de re-integratie van de zieke (arbeidsongeschikte) werknemer een aanbod tot (tijdelijk) passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer
- b. Brinks zal een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen en indien de werknemer dat verlangt, het oordeel van een reïntegratiebedrijf of een gecertificeerde deskundige bijvoegen.
- c. Het aanbod zal vermelden dat de werknemer wettelijk het recht heeft om een second opinion bij het UWV aan te vragen. De werknemer dient een second opinion binnen 10 dagen aan te vragen, tenzij de werknemer kan aantonen dat hij meer tijd nodig heeft.
- d. Wanneer een second opinion wordt aangevraagd door de werknemer op de passendheid van werk zoals hierboven beschreven, zal het salaris gedurende de periode waarin wordt gewacht op de beslissing van het UWV, volgens afspraak worden doorbetaald met een

maximum van twee weken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt gedurende de gehele periode het salaris doorbetaald. De kosten van de aanvraag van een second opinion komen voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij.

- e. De werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
- f. De medewerker kan zich ter zake van een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

### **3. De verplichtingen van de werknemer**

#### Re-integratie inspanningen

De werknemer is in geval van arbeidsverzuim verplicht om actief zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

### **4. De rechtspositie van de werknemer**

#### 4.1. De gevolgen bij interne herplaatsing

Vanaf het moment van interne herplaatsing zal de salarisschaal gelden van de nieuwe functie waarin de werknemer geplaatst wordt. Wanneer sprake is van een geslaagde herplaatsing (zie onder 2.4) zal de herplaatsing worden vastgelegd als aanpassing op de arbeidsovereenkomst.

#### 4.2. De gevolgen bij externe plaatsing

Op het moment van externe herplaatsing zal SecurCash de arbeidsovereenkomst beëindigen. Wanneer ondanks aantoonbare inspanningen van de werknemer een externe plaatsing niet lukt (zie onder 2.5), zal Brinks zich inspannen voor een tweede externe plaatsing.

#### 4.3 Tijdelijke plaatsing of detachering

Als de plaatsing een tijdelijk karakter heeft of als detachering is ingezet omdat terugkeer bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, wordt in

het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.

#### 4.4. Tijdige WIA-aanvraag

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de aanvraag van de WIA, maar heeft de mogelijkheid om daarbij ondersteund te worden door de casemanager.

Indien de werknemer niet aan de wettelijke voorwaarden en procedurele voorschriften voldoet en dit heeft gevolgen voor de WIA-uitkering kan niet verwacht worden dat de werkgever blijft doorbetalen. Ook in deze situatie stopt de salarisdoorbetaling van de werkgever na 104 weken. De werkgever dient vanwege dit belang de werknemer goed voor te lichten.

#### 4.5 Verlenging salarisdoorbetaling bij sanctie

Het gestelde onder 4.4 over doorbetaling door de werkgever is behoudens een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever waarbij het salaris gedurende maximaal 12 maanden extra doorbetaald dient te worden.

## **BIJLAGE 11: Arbeidsongeschikten met een WAO of Wajong uitkering**

### **1. (Aanvullende) Vervolguitkering**

- a. Voor de werknemer geldt een verplichte collectieve verzekering welke bij volledige arbeidsongeschiktheid voorziet in een aanvulling op de uitkering op basis van de “Wet op de Arbeidsongeschiktheidsvoorziening” (WAO) en/of de “Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten” (Wajong). Deze collectieve verzekering vult de uitkering aan tot 70% van het laatstverdiende salaris zoals dat wordt vastgesteld door het Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen (UWV). Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt aanvulling plaats tot het door de UWV vastgestelde WAO-percentages.
- b. Iedere werknemer wordt in het bezit gesteld van een afschrift van de verzekeringspolis. De door de werknemer verschuldigde premie voor deze verzekering zal door de werkgever op het salaris worden ingehouden.
- c. Als de werknemer wegens volledige arbeidsongeschiktheid recht verkrijgt op een uitkering krachtens de “Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WAO) en/of de “Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening gehandicapten Wajong) eventueel aangevuld met een uitkering krachtens de collectieve verzekering zoals vermeld in lid a, zal de werkgever hem ter aanvulling daarop een bedrijfsinvaliditeitsuitkering (B.I.T.) toekennen.
- d. De bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt door de werkgever aan de werknemer toegekend zolang de volledige arbeidsongeschiktheid voortduurt met een maximum van 1 jaar, indien hij bij het begin van de arbeidsongeschiktheid minder dan 7 jaar bij de werkgever in dienst was en met een maximum van 2 jaar indien de arbeidsovereenkomst 7 jaar of meer bedroeg.
- e. De netto bedrijfsinvaliditeitsuitkering per maand is het verschil tussen de netto WAO/Wajong-uitkering (eventueel verhoogd met de netto invaliditeitsuitkering van de Pensioenstichting “Security” en/of de netto uitkering krachtens de collectieve verzekering) en het netto

inkomen (zoals bedoeld in artikel 48) per maand exclusief de vakantietoeslag.

- f. Het voorgaande geldt met dien verstande dat de WAO/Wajong-uitkering vermeerderd met de bedrijfsinvaliditeitsuitkering tezamen nooit meer zal bedragen dan 100% van het netto inkomen per maand, dat de werknemer zou hebben ontvangen in actieve dienst. Over de bruto omgerekende netto bedrijfsinvaliditeitsuitkering zal eenmaal per jaar vakantietoeslag worden betaald op overeenkomstige wijze als bepaald in artikel 25.

## **2. Aanvulling in geval van aangepaste functie (Voormalig artikel 47)**

- a. Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WAO/Wajong, door de werkgever in een nieuwe (aangepaste) functie wordt aangesteld, geldt het navolgende. Indien het voor die functie vastgestelde salaris lager is dan het salaris (zoals bedoeld in artikel 48) behorend bij de oorspronkelijk door de werknemer uitgeoefende functie, verminderd met het percentage waarnaar de uitkering krachtens de WAO/Wajong is berekend, wordt door de werkgever aan de werknemer een bedrijfsinvaliditeitsuitkering (B.I.T.) betaald ter grootte van dit verschil.
- b. De in lid a bedoelde bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt eveneens toegekend aan de werknemer, die vanwege arbeidsongeschiktheid voor zijn "oude" functie is herplaatst in een aangepaste functie, maar minder dan 15% arbeidsongeschikt wordt beoordeeld door de Uitvoeringsinstelling en derhalve geen aanspraak kan maken op een WAO/Wajong-uitkering.
- c. Deze bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt door de werkgever aan de werknemer betaald zolang sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de aangepaste functie ten opzichte van de "oude" functie. Hiervoor geldt een maximum van 1 jaar, indien de werknemer bij begin van zijn arbeidsongeschiktheid minder dan 7 jaar bij de werkgever in dienst was en een maximum van 2 jaar indien de arbeidsovereenkomst 7 jaar of meer bedroeg.
- d. Na afloop van de onder sub c genoemde termijnen, wordt door de werkgever voor elk vol jaar, dat de werknemer bij het begin van zijn arbeidsongeschiktheid bij de werkgever in dienst was met een

maximum van 25 dienstjaren, 4% per jaar van de onder sub a bedoelde bedrijfsinvaliditeitsuitkering gecompenseerd.

- e. Voor de werknemer van 60 jaar of ouder geldt, dat tot de pensioendatum 100% van de onder sub c bedoelde bedrijfsinvaliditeitsuitkering wordt gecompenseerd.
- f. De bedrijfsinvaliditeitsuitkering eindigt zodra de werknemer zijn recht op een uitkering krachtens de WAO/Wajong verliest of niet meer arbeidsongeschikt wordt geacht voor zijn "oude" functie.

### **3. Geen recht op uitkering**

- a. Ieder recht op een uitkering als bedoeld in de artikelen 48 en 49 eindigt indien en zodra de arbeidsovereenkomst eindigt.
- b. Indien voor de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een of meer derden wettelijk aansprakelijk zijn, heeft de werknemer geen recht op de in de artikelen 48 en 49 genoemde aanvullingen of uitkeringen.
- c. De werkgever zal echter in het geval als genoemd onder sub b aan de werknemer de aanvulling en - eventueel - de uitkering bij wijze van voorschot betalen. Door het voorschot in ontvangst te nemen verklaart de werknemer zich bereid de rechten die hij op de onder sub a bedoelde derden geldend kan maken aan de werkgever over te dragen.

## **Bijlage 12: Onderhandelingsresultaat 21 september 2011**

### **PRINCIPE AKKOORD CAO-ONDERHANDELINGEN BRINK'S**

Onderstaand treft u het principe akkoord voor Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v. aan.

#### **LOOPTIJD**

Tweejarig CAO met een looptijd van 1 april 2011 tot en met 31 maart 2013.

#### **WERKGELEGENHEIDSGARANTIE**

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden als gevolg van integratie dan wel reorganisatie. Dit is slechts anders indien onvoorziene omstandigheden werkgever dwingen via ontslag aanpassingen in het personeelsbestand door te voeren. Indien dit aan de orde is, dient vooraf overeenstemming met de vakbonden bereikt te worden over oplossing(en) en sociaal plan.

#### **SOCIAAL PLAN**

In alle gevallen waarin wijzigingen in de bestaande organisatie van de onderneming belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, zullen partijen een raamwerk sociaal plan overeenkomen op basis van de "Oude Kantonrechterformule", ten einde sociale gevolgen voor werknemer op te vangen, te regelen en te begeleiden.

#### **LONEN (BEIDE CAO'S)**

Eénmalige uitkering van € 270,00 uitbetaald in drietermijnen van € 90,00 in de maanden februari, maart en april 2012.

Structurele verhogingen:

01-01-2012 € 30,00 in alle loonschalen;  
01-04-2012 1,3%;  
01-01-2013 1,4%.

#### **INDEXATIE TOESLAGEN**

De geïndexeerde toeslagen worden verhoogd per:

01-01-2012 met 1,3%;  
01-04-2012 met 1,3%;  
01-01-2013 met 1,4%.

#### **VERZUIMBONUS**

Om het terugdringen van het verzuim te bevorderen geldt de volgende bonusregeling:

- 1% daling ziekteverzuim: € 75,- bruto éénmalige bonus voor alle medewerkers;
- 2% daling ziekteverzuim: € 200,- bruto éénmalige bonus voor alle medewerkers.

Als uitgangspunt geldt een ziekteverzuimpercentage van 6% over 2011.

Voor 2012 geldt als uitgangspunt een ziekteverzuimpercentage van 1% minder dan het ziekteverzuim over 2011.

#### **WINSTDELINGSREGELING**

Het onderzoek afronden naar de uitkomsten van de CAO-inzet van bonden betreffende de winstdelingsregeling conform artikel 42 vóór 1 januari 2012.

## **STUDIEFACILITEITEN**

Aan artikel 6 lid e. wordt toegevoegd “Met uitzondering van de opleiding in het kader van het behalen van het rijbewijs C”.

## **OPLEIDINGEN**

Alle operationele medewerkers binnen het transport krijgen één extra opleidingsdag per jaar. Het betreft hier functiegerelateerde opleidingen.

## **ARBEIDSGEHANDICAPTEN/WAJONG**

Brink's zal het aannemen van één arbeidsgehandicapte (o.a. Wajong) medewerker per vestiging stimuleren. Desbetreffende medewerker moet wel aan de functie-eisen voldoen.

## **PAUZEREGELING GELDVERWERKING**

Invulling van een pauzeregeling wordt met de Onderdeel Commissie en de medewerkers afgesproken.

## **AANVANGSALARISSEN**

Omdat Brink's geen jeugdlonen hanteert, komen treden A-0 en B-0 onder het minimumloon voor 23-jarigen uit. Deze twee loontreden zullen vervallen.

## **PENSIOENAKKOORD/CAO**

Partijen treden met elkaar in overleg indien dit noodzakelijk is als gevolg van het pensioenakkoord en/of overheidsmaatregelen ten aanzien van AOW en/of pensioen.

## **TERUGDRINGEN OVERWERK**

Wij realiseren ons dat er soms door omstandigheden lange werkdagen ontstaan. Wij streven er naar om dit terug te dringen en zullen met de Ondernemingraad de lengte van de uitgevoerde diensten monitoren en evalueren. Het doel is deze lange diensten zoveel mogelijk te voorkomen.

Aldus overeengekomen, Houten, 26 september 2011

Brink's Nederland/Geldverwerking b.v., L. van Duijvenbode

CNV Vakmensen, H. Pasman

FNV Bondgenoten, H. van den Dungen



## **BIJLAGE 13: Pensioenreglement**

### **PENSIOENREGLEMENT A VOOR DEELNEMERS GEBOREN OP OF NA 1 JANUARI 1950**

**PENSIOENSTICHTING SECURITY**

**GELDEND VANAF 1 JANUARI 2006**

## PENSIOENREGLEMENT A

voor de deelnemers van de Pensioenstichting Security

### Begripsbepalingen

#### Artikel 1

In dit pensioenreglement wordt verstaan onder:

1.	fonds	de Pensioenstichting Security, gevestigd te Houten
2.	werkgever	Brink's Nederland b.v. en Brink's Geldverwerking b.v., gevestigd te Houten
3.	werknemer	degene die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht voor bepaalde of onbepaalde tijd arbeid verricht voor de werkgever
4.	pensioenovereenkomst	hetgeen tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen betreffende pensioen
5.	deelnemer	<p>de (gewezen) werknemer die de 21-jarige leeftijd heeft bereikt en die op grond van een pensioenovereenkomst pensioenaanspraken verwerft jegens het fonds met uitzondering van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de deelnemer die vóór 1 januari 1950 is geboren;</li> <li>- de deelnemer die op 31 december 2005 volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de verzekeringsvoorwaarden;</li> <li>- de werknemer waarvoor middels een C-polis elders een pensioenverzekering is ondergebracht, echter op deze werknemer is artikel 8 'Arbeidsongeschiktheidspensioen' wel onverkort van toepassing.</li> </ul> <p>Ten aanzien van de deelnemer die op 31 december 2005 gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de verzekeringsvoorwaarden, en er overeenkomstig die voorwaarden premievrijstelling is verleend door het fonds, geldt dit pensioenreglement uitsluitend ten aanzien van het gedeelte van de verzekering waarvoor geen premievrijstelling is verleend.</p> <p>Voorts blijft voor de toepassing van dit reglement een werknemer, van wie de dienstbetrekking na 31 december 2005 met de werkgever is beëindigd op grond van zijn/haar arbeidsongeschiktheid die ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering 25% of meer bedraagt, aangemerkt als deelnemer. Indien een dergelijke beëindiging heeft plaatsgevonden voor de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, vangt het deelnemerschap aan op die dag;</p>
6.	gewezen deelnemer	de gewezen werknemer door wie op grond van een pensioenovereenkomst geen pensioen meer wordt verworven en die bij beëindiging van de deelneming een pensioenaanspraak heeft behouden jegens het fonds
7.	beëindiging van de deelneming	het beëindigen van de pensioenverwerving op basis van de pensioenovereenkomst anders dan door het overlijden van de deelnemer of het ingaan van het levenslang ouderdomspensioen
8.	pensioengerechtigde	de persoon voor wie op grond van de pensioenovereenkomst

		het pensioen is ingegaan
9.	gepensioneerde	de pensioengerechtigde voor wie het levenslang ouderdomspensioen is ingegaan
10.	deeltijder	de deelnemer die korter werkt dan de bij de werkgever als normaal aan te merken arbeidsduur, met dien verstande dat de werknemer die zich beroept op de Wet op het Ouderschapsverlof niet aangemerkt zal worden als deeltijder
11.	het bestuur	het bestuur van het fonds
12.	partner	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de man of vrouw met wie de (gewezen)deelnemer of de gepensioneerde is gehuwd;</li> <li>- de man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde een geregistreerd partnerschap voert als bedoeld in de Wet op het geregistreerd partnerschap;</li> <li>- de man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voert en die voldoet aan de voorwaarden partnerpensioen, zoals deze aan dit pensioenreglement zijn toegevoegd</li> </ul>
13.	gewezen partner	de persoon die vóór de scheiding als partner wordt aangemerkt
14.	partnerrelatie	de relatie van de (gewezen) deelnemer met zijn of haar partner
15.	scheiding	de beëindiging van de partnerrelatie door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- echtscheiding</li> <li>- ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed</li> <li>- rechtsgeldige beëindiging van het geregistreerd partnerschap</li> <li>- beëindiging van de duurzaam gemeenschappelijke huishouding anders dan door overlijden</li> </ul>
16.	kind(eren)	onder kinderen van de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde wordt in dit reglement verstaan: het kind geboren uit huwelijk, het natuurlijke kind, het gewettigd of wettig erkend kind, het adoptie- en pleegkind, mits het adoptie- of pleegkind ten tijde van het overlijden van de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde door deze werd onderhouden en opgevoed
17.	pensioenrichtdatum	de eerste dag van de maand, waarin de (gewezen) deelnemer 65 jaar wordt
18.	pensioendatum	de pensioenrichtdatum dan wel de aangegeven eerdere datum van pensionering zoals bedoeld in artikel 6 "Vervroegen van de pensioenrichtdatum"
19.	jaarsalaris	het jaarsalaris als bedoeld in artikel 3
20.	loonindexcijfer	<p>het eerstgepubliceerde indexcijfer van de CAO-lonen per maand van alle werknemerscategoriën in het particulier bedrijf, inclusief bijzondere beloningen, berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (C.B.S.) op de meest recente tijdsbasis. Voor de toepassing van dit pensioenreglement wordt jaarlijks per 1 januari voor het betreffende kalenderjaar uitgegaan van het indexcijfer zoals dit door het C.B.S. voor de maand oktober daaraan voorafgaand is gepubliceerd.</p> <p>De stijging van het loonindexcijfer is gelijk aan de stijging van het indexcijfer zoals dat laatstelijk voor de maand oktober is vastgesteld ten opzichte van de maand oktober van het voorafgaande jaar.</p> <p>Indien genoemd indexcijfer niet meer door het CBS wordt</p>

		berekend dan wel gepubliceerd, zal van een hiermee zoveel mogelijk corresponderend indexcijfer worden uitgegaan.
21.	franchise	de franchise als bedoeld in artikel 3
22.	pensioengrondslag	de pensioengrondslag, als bedoeld in artikel 3
23.	premiegrondslag	het in de desbetreffende maand geldende maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag en verminderd met 1/12 van de per 1 januari geldende franchise, voor de deeltijder vermenigvuldigd met de deeltijdfactor
24.	deelnemersjaren	de jaren gedurende welke een deelnemer ononderbroken aan de pensioenregeling van het fonds heeft deelgenomen. Onder jaar wordt verstaan een tijdvak van 12 achtereenvolgende maanden, gelegen tussen 1 januari 2006 dan wel de latere datum van aanvang van de deelneming en de eerste dag van de maand, waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt. Gedeelten van jaren worden op volle maanden naar boven afgerond en tellen naar evenredigheid mee voor de vaststelling van het pensioen. Op verzoek van de werkgever kan het bestuur bepalen dat jaren of gedeelten van jaren gedurende welke de deelnemer niet in het fonds heeft deelgenomen, tegen storting van een inkoopsom worden beschouwd als deelnemersjaren, waarbij aan de fiscale regelgeving dient te worden voldaan. Ten behoeve van een deelnemer kan, ter beoordeling van het bestuur, tegen storting van een inkoopsom, naast de pensioenaanspraken ingevolge dit pensioenreglement een aanvulling op de ten behoeve van de deelnemer voor aanvang van de deelneming geldende (premievrije) pensioenvoorziening worden verzekerd, waarbij aan de fiscale regelgeving dient te worden voldaan
25.	1 <sup>e</sup> dag van arbeidsongeschiktheid	de eerste dag waarop de werknemer wegens ziekte niet heeft gewerkt of het werken tijdens de werktijd heeft gestaakt. Hierbij geldt dat, indien periodes van arbeidsongeschiktheid elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, deze als één periode worden beschouwd
26.	verlofperiode	de periode van verlof gedurende welke een werknemer op basis van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving pensioen mag opbouwen
27.	ANW	Algemene nabestaandenwet
28.	AOW	Algemene Ouderdomswet
29.	WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
30.	WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
31.	Arbeitsongeschiktheid	de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, welke geacht wordt aanwezig te zijn, indien en zolang de werknemer recht heeft op een uitkering krachtens de WIA of de WAO
32.	Arbo-dienst	een volledig gecertificeerde en door de verzekeraar geaccepteerde Arbo-dienst zoals bedoeld in de arbeidsomstandighedenwet, dan wel een gecertificeerde bedrijfsarts
33.	UWV	het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
34.	verzekeraar	Achmea Pensioen- en Levensverzekeringen N.V., gevestigd te Apeldoorn
35.	verzekeringsovereenkomst	de verzekerings- en beleggingsovereenkomst tussen het fonds en de verzekeraar
36.	verzekeringsvoorwaarden	de algemene voorwaarden en de overige van toepassing zijnde voorwaarden van de verzekeraar

## **Aanspraken op pensioen**

### **Artikel 2**

1. De deelnemer verwerft op grond van de pensioenovereenkomst aanspraken op pensioen zoals is vastgesteld in dit pensioenreglement. De pensioenovereenkomst betreft een uitkeringsovereenkomst.
2. Overeenkomstig de bepalingen van dit pensioenreglement heeft de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde aanspraak op een levenslang ouderdomspensioen en een arbeidsongeschiktheidspensioen.
3. Tevens heeft de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde voor zijn of haar partner aanspraak op levenslang partnerpensioen.
4. De (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde heeft voor zijn of haar kinderen aanspraak op een wezenpensioen.
5. De werknemer die in verband met zijn of haar leeftijd nog niet als deelnemer kan worden beschouwd, heeft aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen en een aanspraak op levenslang partnerpensioen en wezenpensioen. Deze aanspraak vervalt met ingang van de dag, waarop aanspraak op pensioen wordt verkregen op grond van de voorgaande leden dan wel bij voorafgaande beëindiging van de dienstbetrekking, anders dan wegens overlijden of arbeidsongeschiktheid.
6. De aanspraken op de hiervoor toegekende pensioenen kunnen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden, anders dan in de gevallen voorzien bij of krachtens de Pensioenwet.

## **Jaarsalaris, franchise en pensioengrondslag**

### **Artikel 3**

1. Het jaarsalaris, de franchise en de pensioengrondslag worden vastgesteld per de datum waarop een toekenning als bedoeld in artikel 2 "Aanspraken op pensioen", voor de eerste maal plaatsvindt en vervolgens ieder jaar per 1 januari. In afwijking van het voorgaande geldt bij een verlaging van het jaarsalaris gedurende het kalenderjaar het verlaagde jaarsalaris per de datum van de verlaging.
2. Onder het jaarsalaris wordt verstaan:

12 maal het met de deelnemer overeengekomen vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag, de toeslag voor de gewerkte overuren (maximaal 364 uren à 130%), eventuele ploegen- en onregelmatigheidstoeslag en eindejaarsuitkering. Overuren en ploegen- of onregelmatigheidstoeslag worden tezamen in aanmerking genomen tot maximaal 22,75% van het bruto maandloon. Andere bijzondere ontvangsten, zoals gratificaties, blijven buiten beschouwing;
3. Bij een verlaging van het jaarsalaris als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid van de deelnemer, wordt gedurende de loondoorbetaling, als jaarsalaris aangemerkt het jaarsalaris dat de deelnemer zou ontvangen als hij niet ziek of arbeidsongeschikt was geweest.
4. De franchise betreft:

het gedeelte van het jaarsalaris waarover geen premie wordt betaald en voor welk gedeelte de AOW/Anw grotendeels in pensioen voorziet. De hoogte van de franchise wordt jaarlijks per 1 januari door het bestuur vastgesteld. Bij de besluitvorming door het bestuur worden in overweging genomen, de algemene loonontwikkeling, de algemene prijsontwikkeling, de ontwikkeling van de franchise bij de Stichting Bedrijfspensioenfondsen voor beroepsvervoer over de weg en de ontwikkeling van de AOW/Anw.

De franchise zal echter nooit minder bedragen dan de wettelijk minimaal toegestane franchise als omschreven in artikel 18a, lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.

5. Onder pensioengrondslag wordt verstaan: het voor de deelnemer geldende jaarsalaris, verminderd met de franchise.
6. Voor een deeltijder wordt het jaarsalaris herleid tot het jaarsalaris dat voor betrokkene zou gelden bij een dienstbetrekking met een volledige arbeidstijd. Bij de vaststelling van de hoogte van de aanspraak van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgegaan van het jaarsalaris zonder toepassing van deze bepaling.

### **Risico acceptatie**

#### **Artikel 4**

1. Bij aanvang van de deelname wordt voor de vaststelling van het levenslang partnerpensioen, het wezenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen het salarisdeel boven € 212.000,- niet in aanmerking genomen. Dit bedrag is vastgesteld per 1 januari 2006 en wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van de wijziging van het loonindexcijfer.
2. Salarisverhogingen worden voor het levenslang partnerpensioen, het wezenpensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen geaccepteerd voor zover deze conform de CAO worden toegepast. Individuele salarisstijgingen worden voor het levenslang partner-, wezen- en arbeidsongeschiktheidspensioen geaccepteerd tot 15% per kalenderjaar van het salaris met een maximum van € 21.200,- (peildatum 1 januari 2006).

### **Levenslang ouderdomspensioen**

#### **Artikel 5**

1. Het levenslang ouderdomspensioen is gebaseerd op de gemiddelde pensioengrondslag van de deelnemer tijdens het deelnemerschap. De opbouw, in enig jaar, van het levenslang ouderdomspensioen bedraagt 2,05% van de in dat betreffende jaar vastgestelde pensioengrondslag.
2. Het levenslang ouderdomspensioen gaat in op de pensioendatum en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand, waarin betrokkene overlijdt.

### **Vervroegen van de pensioenrichtdatum**

#### **Artikel 6**

1. De deelnemer kan eerder met pensioen dan op de pensioenrichtdatum, indien en voor zover de dienstbetrekking met de werkgever op dezelfde datum is beëindigd. De pensioendatum kan daarbij niet liggen vóór de 60-jarige leeftijd. Vanaf de eerdere pensioendatum wordt geen pensioen meer opgebouwd.
2. De (gewezen) deelnemer dient een voornemen als bedoeld in het vorige lid ten minste 3 maanden vóór de gewenste pensioendatum schriftelijk aan het fonds kenbaar te maken. De keuze is daarmee onherroepelijk.
3. Bij vervroeging van de pensioenrichtdatum vindt steeds actuariële herrekening plaats van het levenslang ouderdomspensioen volgens voor mannen en vrouwen gelijke factoren. Deze factoren zijn opgenomen in bijlage 1 bij dit pensioenreglement.

## Variatie in hoogte van het levenslang ouderdomspensioen

### Artikel 7

1. De deelnemer mag het levenslange ouderdomspensioen zodanig variëren dat het verschil in hoogte op jaarbasis vóór en vanaf de pensioendatum niet groter is dan tweemaal de uitkering voor gehuwde personen zonder toeslag, als omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b., en vijfde lid, van de Algemene ouderdomswet, vermeerderd met de vakantietoeslag.
2. De mate van variatie dient ten minste 3 maanden vóór de gewenste pensioendatum schriftelijk aan het fonds kenbaar te worden gemaakt. De keuze is daarmee onherroepelijk.
3. De berekening van de in de vorige leden bedoelde uitkeringen vindt plaats op basis van voor mannen en vrouwen gelijke factoren. Deze factoren zijn opgenomen in bijlage 1 bij dit pensioenreglement.

### Arbeidsongeschiktheidspensioen

#### Artikel 8

1. Het jaarlijkse arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt bij ingang van de uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het gedeelte van het jaarsalaris dat meer bedraagt dan de WIA-loongrens.
2. Het arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin recht bestaat op een uitkering krachtens de WIA en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de pensioendatum bereikt, doch niet langer dan tot en met de maand waarin de deelnemer overlijdt respectievelijk tot en met de maand waarin de deelnemer volledig revalideert.
3. Bij aanvang van de uitkering wordt de uitkering afgeleid van de aanspraak op arbeidsongeschiktheidspensioen die is verzekerd op de dag, voorafgaand aan de dag waarop de deelnemer recht krijgt op een WIA-uitkering. Het deel van de aanspraak dat tot uitkering komt, wordt bepaald door de aanspraak op arbeidsongeschiktheidspensioen te vermenigvuldigen met het uitkeringspercentage.

Het uitkeringspercentage wordt als volgt vastgesteld:

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid van	bedraagt het uitkeringspercentage
0 tot 35%	0%
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80% of meer	100%

Onder de mate van arbeidsongeschiktheid wordt verstaan de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de WIA zoals vastgesteld door het UWV.

4. De aanspraak op arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt maximaal € 171.000,-.
5. Geen recht op uitkering bestaat voor de deelnemer van wie de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is gelegen vóór aanvang van de verzekering en als gevolg daarvan de deelnemer recht kan doen gelden op een WIA-uitkering.
6. Bij aanpassing van de aanspraken op arbeidsongeschiktheidspensioen wordt de deelnemer ook geacht in dienst te zijn voor de mate waarin de deelnemer arbeidsongeschikt is verklaard.

7. De deelnemer die op het tijdstip waarop de deelname aan deze pensioenregeling aanvangt, recht kan doen gelden op een uitkering ingevolge de WIA, heeft uitsluitend recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen voor de toename van de op dat tijdstip bestaande mate van arbeidsongeschiktheid.
8. Als de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigt, wijzigt de uitkering met ingang van:
  - a. de eerste dag van de maand, waarin het recht op een verhoogde WIA-uitkering ingaat.
  - b. de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin het recht op een verlaagde WIA-uitkering ingaat.
9. Bij verlaging van de mate van arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen verlaagd op basis van de verhouding uitkeringspercentage van het arbeidsongeschiktheidspensioen ná verlaging mate van arbeidsongeschiktheid / uitkeringspercentage arbeidsongeschiktheidspensioen vóór verlaging mate van arbeidsongeschiktheid.
10. Een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid leidt uitsluitend tot een aanpassing van de uitkering indien de dienstbetrekking en de verzekeringsovereenkomst tussen werkgever en verzekeraar niet is beëindigd. De gewijzigde uitkering wordt gebaseerd op de aanspraken op arbeidsongeschiktheidspensioen die verzekerd zijn op de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid is toegenomen.
11. In afwijking op het bepaalde in het vorige lid, eerste zin, vindt bij een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid, na beëindiging van de dienstbetrekking, aanpassing van de uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen plaats, ingeval na beëindiging van de dienstbetrekking eerst een verlaging heeft plaatsgevonden. Hierbij geldt als voorwaarde voor de aanpassing, dat de toename niet veroorzaakt wordt door een andere oorzaak dan de oorzaak waarvoor de deelnemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking arbeidsongeschikt was. Het toegekende uitkeringspercentage kan nooit hoger worden dan het percentage dat gold op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking. Het in dit lid vermelde geldt alleen indien de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid binnen 5 jaar na de beëindiging van de dienstbetrekking plaatsvindt.

Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de verzekeringsovereenkomst tussen de werkgever en de verzekeraar is beëindigd.

12. Na beëindiging van de dienstbetrekking vóór de pensioendatum met de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer:
  - a. blijft een reeds ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen gehandhaafd voor zover en zolang de arbeidsongeschiktheid daarna uit dezelfde oorzaak onafgebroken blijft voortduren.
  - b. blijft het recht op een uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen, als omschreven in de verzekeringsvoorwaarden, bestaan voor een werknemer die op de dag voorafgaand aan de datum van uitdiensttreding recht heeft op loondoorbetaling wegens ziekte of een uitkering ontvangt krachtens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA-uitkering, mits dit bij beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer bij de verzekeraar is gemeld.
13. De (gewezen) deelnemer is verplicht:
  - a. 13 weken en 104 weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, de verzekeraar hiervan in kennis te stellen, indien hij op dat moment nog arbeidsongeschikt is. Voor werknemers zal de werkgever deze melding verzorgen;



- b. alle door de verzekeraar nodig geoordeelde gegevens, waaronder de uitkeringsbescheiden van de de WIA binnen 4 weken na ontvangst van deze bescheiden van het UWV aan de verzekeraar te verstrekken of te doen verstrekken.  
Desgevraagd dient de deelnemer daartoe het UWV, de daarbij behorende adviserende en administrerende instanties, alsmede de Arbo-dienst waar de werkgever bij aangesloten is, te machtigen;
  - c. geen feiten of omstandigheden, die voor de vaststelling van uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen van belang zijn, te verzwijgen, dan wel feiten of omstandigheden onjuist of onvolledig weer te geven;
  - d. de verzekeraar onmiddellijk op de hoogte te stellen van het gehele of gedeeltelijke herstel, dan wel van de gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden;
  - e. de verzekeraar onmiddellijk te informeren over wijzigingen in de uitkeringsverplichting krachtens de WIA, onder overlegging van de daarop betrekking hebbende uitkeringsbescheiden van de WIA.
14. Indien de in lid 13 genoemde tijdstippen met meer dan 1 maand worden overschreden, wordt de aanvangsdatum van een eventuele uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen met de termijn van de te late melding uitgesteld.
15. Voor (gewezen) deelnemers die recht hebben of krijgen op een WAO-uitkering, blijven de bepalingen met betrekking tot arbeidsongeschiktheidspensioen van toepassing zoals deze golden op 28 december 2005.

### **Levenslang partnerpensioen**

#### **Artikel 9**

1. Het levenslang partnerpensioen bedraagt, behoudens uitrui, 70% van het in artikel 5 “Levenslang ouderdompensioen” omschreven levenslang ouderdompensioen of van het conform artikel 6 “Vervroegen van de pensioenrichtdatum” verlaagde levenslang ouderdompensioen.
2. Indien de deelnemer vóór de pensioenrichtdatum is overleden, wordt het levenslang partnerpensioen vastgesteld alsof de deelnemer onder ongewijzigde omstandigheden tot de pensioenrichtdatum in dienst van de werkgever zou zijn gebleven. Indien het overlijden plaatsvindt vóór 31 december 2020 dan wel vóór de pensioendatum indien dit eerder is, wordt hierbij de extra aanspraak op levenslang ouderdompensioen, als bedoeld in pensioenreglement B, buiten beschouwing gelaten.
3. Het levenslang partnerpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijks termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt.
4. De partner van de gepensioneerde, ontvangt bij het overlijden van de gepensioneerde tevens een uitkering ineens ter grootte van het laatstelijk vastgestelde maandelijks ouderdompensioen.
5. De aanspraak op levenslang partnerpensioen ten behoeve van de partner van de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde kan zonder zijn of haar toestemming niet bij overeenkomst tussen de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde en het fonds of de verzekeraar worden verminderd.

### **Uitruil van levenslang partnerpensioen in levenslang ouderdompensioen**

#### **Artikel 10**

1. De (gewezen) deelnemer heeft éénmalig het recht om bij het bereiken van de pensioendatum in plaats van (een deel van) het opgebouwde levenslang partnerpensioen te kiezen voor een hoger levenslang ouderdompensioen. Deze keuze dient ten minste 3 maanden vóór de gewenste pensioendatum schriftelijk aan het fonds kenbaar te worden gemaakt en is daarmee

onherroepelijk. Voor de (gewezen) deelnemer die bij het bereiken van de pensioendatum geen partner heeft, vindt deze uitruil automatisch plaats.

2. De uitruil van pensioenaanspraken zoals bedoeld in lid 1 geschiedt volgens voor mannen en vrouwen gelijke ruilvoeten en heeft tot gevolg dat de tot de pensioendatum opgebouwde aanspraak op levenslang ouderdomspensioen wordt verhoogd volgens een ruilvoet zoals genoemd in bijlage 1 van dit pensioenreglement. De dan geldende (fiscale) wetgeving en mogelijkheden worden daarbij in acht genomen.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op de aanspraak op bijzonder partnerpensioen van de gewezen partner.
4. De (gewezen) deelnemer die gebruik maakt van het bepaalde in dit artikel dient voorafgaande schriftelijke toestemming van zijn of haar partner te hebben.
5. Het fonds heeft het recht nadere regels aan het bepaalde in dit artikel te stellen.

### **Uitruil van levenslang ouderdomspensioen in levenslang partnerpensioen**

#### **Artikel 11**

1. De (gewezen) deelnemer heeft éénmalig het recht om bij de beëindiging van de deelneming of het bereiken van de pensioendatum in plaats van (een deel van) het opgebouwde levenslang ouderdomspensioen te kiezen voor een hoger levenslang partnerpensioen. Deze keuze dient ten minste 3 maanden vóór de gewenste pensioendatum schriftelijk aan het fonds kenbaar te worden gemaakt en is daarmee onherroepelijk. Voornoemde keuze biedt het fonds in ieder geval aan bij de beëindiging van de deelneming en in het laatste jaar voorafgaand aan de pensioendatum.
2. Bij de uitruil als bedoeld in het vorige lid mag het levenslang partnerpensioen na de uitruil niet hoger worden dan 70% van het levenslang ouderdomspensioen dat na de uitruil resteert.
3. De uitruil van pensioenaanspraken zoals bedoeld in lid 1 geschiedt volgens voor mannen en vrouwen gelijke ruilvoeten en heeft tot gevolg dat de tot de pensioendatum opgebouwde aanspraak op levenslang partnerpensioen wordt verhoogd volgens een ruilvoet zoals genoemd in bijlage 1 van dit pensioenreglement. De dan geldende (fiscale) wetgeving en mogelijkheden worden daarbij in acht genomen.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op het deel van het ouderdomspensioen waarop een recht op uitbetaling rust als bedoeld in artikel 22 "Verevening pensioenrechten bij scheiding".
5. De (gewezen) deelnemer die gebruik maakt van het bepaalde in dit artikel dient voorafgaande schriftelijke toestemming van zijn of haar partner te hebben.
6. Het fonds heeft het recht nadere regels aan het bepaalde in dit artikel te stellen.
7. De deelnemer die vóór de pensioendatum (een deel van) zijn levenslang ouderdomspensioen heeft uitgeruild voor extra aanspraken op levenslang partnerpensioen heeft het recht om op de pensioendatum de extra aanspraken op levenslang partnerpensioen als hiervoor bedoeld weer uit te ruilen voor levenslang ouderdomspensioen.

### **Wezenpensioen**

#### **Artikel 12**

1. Het wezenpensioen bedraagt per kind 14% van het in artikel 5 "Levenslang ouderdomspensioen" omschreven levenslang ouderdomspensioen.

2. Indien de deelnemer vóór de pensioenrichtdatum is overleden, wordt het wezenpensioen vastgesteld alsof de deelnemer onder ongewijzigde omstandigheden tot de pensioenrichtdatum in dienst van de werkgever zou zijn gebleven.
3. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde overlijdt en wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot en met de laatste dag van de maand, waarin het kind de leeftijd van 18 jaar bereikt, doch uiterlijk tot en met de laatste dag van de maand, waarin het kind overlijdt. Indien en zolang het kind studerend is krachtens de bepalingen van de Wet op de studiefinanciering 2000 of de Wet tegemoetkoming studiekosten, wordt het wezenpensioen uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin het kind de leeftijd van 27 jaar bereikt.  
Het wezenpensioen, toekomende aan het kind, geboren binnen 307 dagen na het overlijden van de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde, gaat in op de dag van geboorte.
4. Het wezenpensioen wordt verdubbeld met ingang van de in het voorgaande lid bedoelde ingangsdatum indien het kind ten gevolge van het overlijden van de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde ouderloos wordt. Een kind is ouderloos als zowel de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde, als de partner is overleden. Als een kind na ingang van de uitkering van het wezenpensioen ouderloos wordt, wordt het wezenpensioen eveneens verdubbeld met ingang van de eerste dag van de maand waarin het kind ouderloos wordt.

## **Oproepkrachten**

### **Artikel 13**

1. Onder een oproepkracht wordt verstaan iemand die op afroep direct beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden en deze werkzaamheden krachtens arbeidsovereenkomst voor de werkgever verricht.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 3 van dit reglement wordt onder het jaarsalaris van een oproepkracht begrepen het uurloon vermenigvuldigd met het aantal uren dat een voltijder in enig kalenderjaar bij de werkgever in dienstbetrekking werkzaam is, vermeerderd met een vakantietoeslag.
3. Voor de oproepkracht vindt vaststelling van de pensioenaanspraken op de volgende wijze plaats:
  - a. bij aanvang van de deelname en vervolgens jaarlijks worden de pensioenaanspraken vastgesteld op basis van de door de werkgever aan het fonds doorgegeven in enig kalenderjaar te verwachten deeltijdfactor en het jaarsalaris;
  - b. in afwijking van het bepaalde onder a worden gedurende het kalenderjaar gewijzigde pensioenaanspraken vastgesteld indien de te verwachten deeltijdfactor niet meer aansluit op de werkelijke deeltijdfactor in dat jaar nadat de werkgever een gewijzigd te verwachten deeltijdfactor aan het fonds heeft opgegeven;
  - c. bij overlijden of arbeidsongeschiktheid van de deelnemer vindt een uitkering plaats respectievelijk wordt premievrijstelling verleend op basis van de onder a en b vastgestelde pensioenaanspraken;
  - d. jaarlijks achteraf vindt herrekening plaats van de in het voorafgaande kalenderjaar toegekende pensioenaanspraken op basis van de werkelijk gewerkte uren en het jaarsalaris. Bij uitdiensttreding gedurende enig kalenderjaar vindt herrekening plaats op basis van de in dat jaar werkelijk gewerkte uren en het jaarsalaris.

## **Deeltijders**

### **Artikel 14**

1. Indien de deelnemer korter werkt dan de bij de werkgever voor de betreffende categorie werknemers als gebruikelijk aan te merken arbeidsduur, worden de pensioenaanspraken verminderd. Deze vermindering is niet van toepassing op de aanspraken op arbeidsongeschiktheidspensioen.

2. De pensioenaanspraken voor de nog door te brengen deelnemersjaren worden verminderd door vermenigvuldiging met de deeltijdfactor, zijnde een breuk waarvan de teller gelijk is aan het met de deelnemer overeengekomen aantal arbeidsuren en de noemer het gebruikelijke aantal arbeidsuren per week. Bij wijziging van het met de deeltijder overeengekomen aantal arbeidsuren wordt de breuk opnieuw vastgesteld en voor de resterende deelnemersjaren toegepast.

## **Aanspraken bij verlof**

### **Artikel 15**

1. Gedurende een verlofperiode behoudt de deelnemer de aanspraken op pensioen alsof geen sprake is van verlof, mits het verlof niet langer duurt dan een jaar en het jaarsalaris (verhoogd met eventueel uit de levensloopregeling ontvangen loonvervangende uitkeringen) ten minste 70% bedraagt van het jaarsalaris dat onder normale omstandigheden zou worden genoten. De deelnemer blijft gehouden de eventuele werknemersbijdrage te voldoen alsof hij geen verlof zou hebben genoten.
2. Gedurende een verlofperiode van langer dan een jaar en/of een verlofperiode waarbij het jaarsalaris (verhoogd met eventueel uit de levensloopregeling ontvangen loonvervangende uitkeringen) minder dan 70% bedraagt van het jaarsalaris dat onder normale omstandigheden zou worden genoten, wordt de pensioenopbouw aangepast conform het bepaalde onder het artikel 14 "Deeltijders". In afwijking van het in dat artikel bepaalde onder lid 2 wordt niet uitgegaan van het aantal gewerkte uren, maar van de vermindering van het jaarsalaris. De aanpassing van de aanspraken geschiedt als volgt:
  1. indien sprake is van een verlofperiode van langer dan een jaar wordt de pensioenopbouw verminderd op basis van de resterende diensttijd;
  2. indien sprake is van een verlofperiode die niet langer duurt dan een jaar, wordt de vermindering van de pensioenopbouw bepaald over de overeengekomen verlofperiode. Gedurende de verlofperiode wordt de werknemersbijdrage verminderd overeenkomstig de wijze waarop deze voor deeltijders verminderd wordt.
3. Bij opname van onbetaald verlof zal dit verlof, tot een maximum van 18 maanden, geen invloed hebben op de aanspraak op levenslang partnerpensioen van de deelnemer gedurende deelname aan deze pensioenregeling.

## **Toeslagverlening**

### **Artikel 16**

1. Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt jaarlijks toeslag verleend van maximaal de in het vijfde lid genoemde maatstaf. Het bestuur beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast.
2. Voor de voorwaardelijke toeslagverlening als bedoeld in lid 1, is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit het beleggingsrendement gefinancierd.
3. Indien de middelen van het fonds daartoe de ruimte bieden kan het bestuur, gehoord de actuaaris, geheel onverplicht besluiten om:
  - a. de pensioenaanspraken van de deelnemers jaarlijks per 1 januari te verhogen; en/of
  - b. de ingegane pensioenen en de meeverzekerde pensioenen alsmede de premievrije pensioenen overeenkomstig artikel 20 "Aanspraken bij beëindiging van de dienstbetrekking" en de premievrijgestelde pensioenen overeenkomstig artikel 19 "Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid" jaarlijks per 1 januari te verhogen.De beslissing van het bestuur zal aan de betrokken rechthebbenden ter kennis worden gebracht. De beoordeling van de vraag of de middelen van het fonds hiervoor de ruimte bieden is uitsluitend aan het bestuur. Het bestuur is bevoegd verwachtingen betreffende kostenontwikkeling van de pensioenregeling als geheel, of van onderdelen ervan, in toekomstige jaren in haar

beoordeling mee te nemen. Dit houdt in dat het bestuur te allen tijde bevoegd is de systematiek van de toeslagverlening voor alle betrokkenen aan de omstandigheden aan te passen.

4. Indien het bestuur - met inachtneming van het bepaalde in lid 3 - besluit om tot toeslagverlening over te gaan, dan zal het bestuur het percentage vaststellen waarmee de pensioenaanspraken van deelnemers, de ingegane pensioenen en de meeverzekerde pensioenen alsmede de premievrije pensioenen overeenkomstig artikel 20 "Aanspraken bij beëindiging van de dienstbetrekking" en de premievrijgestelde pensioenen overeenkomstig artikel 19 "Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid" worden verhoogd.
5. Bij de bepaling van het percentage als bedoeld in lid 4 zal in acht worden genomen het percentage van loonstijging dat in hetzelfde jaar wordt gehanteerd door het Bedrijfspensioenfonds voor het beroepsvervoer over de weg, alsmede de over de beleggingen van het fonds gerealiseerde overrendementen.
6. De toeslagverlening kan per jaar verschillen. Aan een toeslag in enig jaar en de verwachte toeslagen voor de komende jaren kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.

### **Verzekering van de aanspraken**

#### **Artikel 17**

1. Ter verwezenlijking van de aanspraken op pensioen voortvloeiende uit de tussen de werkgever en de deelnemer gesloten pensioenovereenkomst heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met het fonds.
2. In de uitvoeringsovereenkomst is bepaald dat de werkgever de aanspraken op pensioen ingevolge dit pensioenreglement bij het fonds verzekert. De verzekeringen zijn, onderworpen aan het bepaalde in de verzekeringsvoorwaarden. Een exemplaar van de verzekeringsvoorwaarden ligt ten kantore van het fonds voor de deelnemer ter inzage.
3. Voor zover de werkgever de voor de verzekering(en) verschuldigde premies en/of koopsommen aan het fonds heeft voldaan, is de werkgever ontheven van elke pensioenverplichting jegens de (gewezen) deelnemer, gepensioneerde en hun (gewezen) partner en kinderen.
4. Op de in dit pensioenreglement omschreven pensioenen bestaat geen aanspraak, indien en voor zover het risico door de verzekeraar niet is aanvaard of de (gewezen) deelnemer, gepensioneerde of hun (gewezen) partner en kinderen niet heeft voldaan aan de uit het pensioenreglement voortvloeiende verplichtingen.

### **Financiering van de pensioenaanspraken**

#### **Artikel 18**

1. De financiering van de pensioenaanspraken vindt plaats door middel van periodieke koopsommen. Bij wijziging van de pensioenaanspraken wordt het gedeelte van de pensioenaanspraken dat betrekking heeft op de verstreken deelnemersjaren door middel van een koopsom ineens gefinancierd.
2. Het arbeidsongeschiktheidspensioen en het wezenpensioen worden verzekerd tegen betaling van éénjarige risicopremies. Bij beëindiging van het deelnemerschap gedurende de looptijd van dit reglement ontstaat recht op een premievrije evenredige aanspraak. Voor deze premievrije aanspraak is door de verzekeraar geen voorziening gevormd.
3. De financiering van het levenslang partnerpensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en het wezenpensioen gedurende de periode dat de werknemer de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, vindt uitsluitend plaats door middel van éénjarige risicopremies.
4. Toeslagverlening op de verzekeringen wordt gefinancierd door middel van koopsommen.

5. De aan het fonds verschuldigde jaarpremie voor de in de voorgaande artikelen genoemde pensioenaanspraken bedraagt 23,3% van de som van de in enig kalenderjaar geldende premiegrondslagen. De hiervoor genoemde premie kan jaarlijks door het bestuur voor het lopende of het volgende jaar worden verlaagd.
6. Premiebetaling vindt plaats tot de pensioenrichtdatum, maar niet langer dan tot de datum waarop de verzekering eindigt, of de verzekering wordt omgezet in een premievrije verzekering, dan wel de datum waarop de deelnemer overlijdt.
7. Voor het gedeelte van de pensioenaanspraken waarvoor vrijstelling van premiebetaling wegens arbeidsongeschiktheid is verleend, vindt de financiering plaats door de verzekeraar voor zoveren zolang de vrijstelling van de premiebetaling in stand blijft.
8. De kosten van de pensioenvoorziening komen voor rekening van de werkgever en de deelnemer gezamenlijk in een in onderling overleg tussen CAO-partijen, buiten dit pensioenreglement, nader te bepalen verhouding. Voor een deeltijder wordt de deelnemersbijdrage vermindert door vermenigvuldiging met een breuk waarvan de teller gelijk is aan het met de deelnemer overeengekomen aantal arbeidsuren en de noemer het gebruikelijke aantal arbeidsuren per week. De werknemersbijdrage wordt door de werkgever periodiek op het salaris ingehouden.
9. De werkgever behoudt zich het recht voor de premiebetaling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, te verminderen of te beëindigen in het geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden. Wanneer de werkgever van de bevoegdheid om zijn premiebetaling te verminderen of te beëindigen gebruik maakt, deelt hij dit onmiddellijk schriftelijk mee aan het fonds en aan de betrokken deelnemers.

### **Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid**

#### **Artikel 19**

1. Indien de deelnemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, wordt door de verzekeraar vrijstelling van premiebetaling verleend overeenkomstig het bepaalde in de verzekeringsvoorwaarden.
2. De pensioenaanspraken op de dag voorafgaand aan de dag waarop de deelnemer recht krijgt op een WIA- of WAO-uitkering worden geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van premiebetaling. Het in de vorige zin vermelde geldt niet indien het jaarsalaris waarop de pensioenaanspraken zijn gebaseerd in de twee jaar daaraan voorafgaand met meer dan 5% cumulatief per jaar is gestegen. In dat geval beperkt de vrijstelling van premiebetaling zich tot de pensioenaanspraken, die zouden zijn vastgesteld wanneer het jaarsalaris in elk van de voorafgaande twee jaar met 5% per jaar zou zijn gestegen.
3. De vrijstelling van premiebetaling gaat in op de dag waarop de deelnemer recht krijgt op een uitkering ingevolge de WIA of de WAO. Het deel van de pensioenaanspraken dat wordt vrijgesteld van premiebetaling hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid. Indien de deelnemer in aanmerking komt voor een WIA-uitkering wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling als volgt vastgesteld:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Percentage van de vrijstelling van premiebetaling
80% of meer	100
65% tot 80%	72,5
55% tot 65%	60
45% tot 55%	50
35% tot 45%	40
0% tot 35%	0

Indien de deelnemer in aanmerking komt voor een WAO-uitkering wordt het percentage vrijstelling van premiebetaling als volgt vastgesteld:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Percentage vrijstelling van premiebetaling
65% of meer	100
45% tot 65%	50
25% tot 45%	25
minder dan 25%	0

De uitkering ingevolge de WAO welke de deelnemer feitelijk geniet, is hierbij bepalend voor de mate van arbeidsongeschiktheid.

4. Geen recht op vrijstelling van premiebetaling bestaat voor de deelnemer van wie de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is gelegen binnen een termijn van 6 maanden na aanvang deelname aan deze pensioenregeling, als de deelnemer arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van een medische oorzaak die op het moment van aanvang deelname bij de deelnemer bekend was of redelijkerwijs bekend kon zijn.
5. Geen recht op vrijstelling van premiebetaling bestaat voor de deelnemer van wie de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is gelegen vóór aanvang deelname aan deze pensioenregeling en als gevolg daarvan de deelnemer recht kan doen gelden op een WIA- of WAO-uitkering.
6. De deelnemer die op het tijdstip waarop de deelname aan deze pensioenregeling aanvangt, recht kan doen gelden op een uitkering ingevolge de WIA of de WAO, heeft uitsluitend recht op vrijstelling van premiebetaling voor de toename van de op dat tijdstip bestaande mate van arbeidsongeschiktheid.
7. Zolang de dienstbetrekking met de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer blijft bestaan, blijven de pensioenaanspraken geheel in stand. Voor de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer is dan slechts premie verschuldigd voor dat deel van de pensioenaanspraken waarvoor geen vrijstelling van premiebetaling is verleend.
8. Bij aanpassing van de pensioenaanspraken ingevolge dit pensioenreglement wordt de deelnemer geacht ook in dienst te zijn voor de mate waarin de deelnemer arbeidsongeschikt is verklaard.
9. Bij verlaging van de mate van arbeidsongeschiktheid worden de pensioenaanspraken waarvoor reeds vrijstelling van premiebetaling was verleend, verlaagd op basis van de verhouding percentage vrijstelling van premiebetaling ná verlaging mate van arbeidsongeschiktheid / percentage vrijstelling van premiebetaling vóór verlaging mate van arbeidsongeschiktheid. De tot het moment van verlaging van de mate van arbeidsongeschiktheid al opgebouwde pensioenaanspraken worden niet verlaagd.
10. Een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid leidt uitsluitend tot een aanpassing van de vrijstelling van premiebetaling indien en voor zover de dienstbetrekking en de verzekeringsovereenkomst tussen werkgever en het fonds niet is beëindigd. De gewijzigde vrijstelling van premiebetaling wordt gebaseerd op de pensioenaanspraken op de datum, met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid is toegenomen. Indien het jaarsalaris waarop de pensioenaanspraken zijn gebaseerd in de drie daaraan voorafgaande jaren met meer dan 5% cumulatief per jaar is gestegen, wordt de vrijstelling van premiebetaling echter beperkt tot de pensioenaanspraken die zouden zijn ontstaan wanneer het jaarsalaris in elk van de drie voorafgaande jaren met 5% per jaar zou zijn gestegen.
11. In afwijking op het bepaalde in het voorgaande lid, eerste zin, vindt bij een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid, na beëindiging van de dienstbetrekking, aanpassing van vrijstelling van premiebetaling plaats, ingeval na beëindiging van de dienstbetrekking eerst een verlaging

heeft plaatsgevonden. Hierbij geldt als voorwaarde voor de aanpassing, dat de toename niet veroorzaakt wordt door een andere oorzaak dan de oorzaak waarvoor de deelnemer op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking arbeidsongeschikt was. Het percentage vrijstelling van premiebetaling kan nooit hoger worden dan het percentage dat gold op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking. Het in dit lid vermelde geldt alleen indien de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid binnen 5 jaar na de beëindiging van de dienstbetrekking plaatsvindt.

12. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien de verzekeringsovereenkomst tussen het fonds en de verzekeraar is beëindigd.
13. Ingeval van een reglementswijziging worden voor deelnemers de pensioenaanspraken waarvoor vrijstelling van premiebetaling is verleend, omgezet naar pensioenaanspraken met vrijstelling van premiebetaling volgens de nieuwe pensioenregeling, waarbij de actuariële waarde gelijk blijft. De pensioenaanspraken waarvoor de vrijstelling van premiebetaling wordt verleend, worden hierbij echter gemaximeerd op de pensioenaanspraken volgens de gewijzigde pensioenregeling.
14. Na beëindiging van de dienstbetrekking vóór de pensioendatum, met de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer:
  - a. blijven de laatstelijk vastgestelde pensioenaanspraken gehandhaafd voor het gedeelte waarvoor vrijstelling van premiebetaling is verleend en wel voor zover en zolang de arbeidsongeschiktheid daarna uit dezelfde oorzaak onafgebroken blijft voortduren. Voor het deel van de pensioenaanspraken waarvoor geen vrijstelling van premiebetaling is verleend, worden, per de datum van beëindiging van de dienstbetrekking, premievrije pensioenaanspraken toegekend conform het bepaalde in het artikel waarin de aanspraken bij beëindiging van de dienstbetrekking zijn beschreven.
  - b. blijft het recht op vrijstelling van premiebetaling, als omschreven in de verzekeringsvoorwaarden, bestaan voor een werknemer die op de dag voorafgaand aan de datum van uitdiensttreding recht heeft op loondoorbetaling wegens ziekte of een uitkering ontvangt krachtens de Ziektewet en in aansluiting daarop recht kan doen gelden op een WIA- of een WAO-uitkering, mits dit bij beëindiging van de dienstbetrekking door de werknemer bij het fonds is gemeld.
15. De (gewezen) deelnemer is verplicht:
  - a. 13 weken en 104 weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, het fonds hiervan in kennis te stellen, indien hij op dat moment nog arbeidsongeschikt is;
  - b. alle door het fonds nodig geoordeelde gegevens, waaronder de uitkeringsbescheiden van de WIA of de WAO binnen 4 weken na ontvangst van deze bescheiden van het UWV aan het fonds te verstrekken of te doen verstrekken.  
Desgevraagd dient de deelnemer daartoe het UWV, de daarbij behorende adviserende en administrerende instanties, alsmede de Arbo-dienst waar de werkgever bij aangesloten is, te machtigen;
  - c. geen feiten of omstandigheden, die voor de vaststelling van de vrijstelling van premiebetaling van belang zijn, te verzwijgen, dan wel feiten of omstandigheden onjuist of onvolledig weer te geven;
  - d. het fonds onmiddellijk op de hoogte te stellen van het gehele of gedeeltelijke herstel, dan wel van de gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden;
  - e. het fonds onmiddellijk te informeren over wijzigingen in de uitkeringsverplichting krachtens de WIA of de WAO, onder overlegging van de daarop betrekking hebbende uitkeringsbescheiden van de WIA of de WAO.
16. Indien de in het voorgaande lid genoemde tijdstippen met meer dan 1 maand worden overschreden, wordt de aanvangsdatum van een eventuele vrijstelling van premiebetaling met de termijn van de te late melding uitgesteld.



## **Aanspraken bij beëindiging van de dienstbetrekking**

### **Artikel 20**

1. Bij beëindiging van de deelneming, behoudt de gewezen deelnemer de tot dat moment op grond van dit pensioenreglement opgebouwde aanspraken op levenslang ouderdoms-, levenslang partner- en wezenpensioen en de eenmalige overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 9, lid 4. Deze pensioenaanspraken dienen op dat moment volledig te zijn gefinancierd. Voor de vaststelling van de pensioengrondslag worden salariswijzigingen en wijzigingen in de hoogte van de franchise, na 1 januari van elk jaar, in aanmerking genomen.
2. Uitgezonderd van deelname zijn werknemers met een tijdelijke dienstbetrekking van twee maanden of korter. De werknemer, voor wie dit wordt omgezet naar een dienstbetrekking met een duur van meer dan twee maanden, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvang van de oorspronkelijke dienstbetrekking als deelnemer tot de pensioenregeling toegelaten.
3. Indien de dienstbetrekking met de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer vóór de pensioenrichtdatum wordt beëindigd, worden, met inachtneming van het bepaalde in het artikel 19 "Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid", de laatstelijk vastgestelde pensioenaanspraken geheel of gedeeltelijk gehandhaafd voor het gedeelte waarvoor vrijstelling van premiebetaling is verleend.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking, anders dan door arbeidsongeschiktheid, vervallen de aanspraken op arbeidsongeschiktheidspensioen.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking, anders dan door overlijden of arbeidsongeschiktheid, in de periode dat de werknemer de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, vervallen alle pensioenaanspraken.
6. De gewezen deelnemer ontvangt een bewijs met daarop de hoogte van de premievrije pensioenaanspraken van het fonds.

## **Gevolgen van scheiding**

### **Artikel 21**

1. De partner, van wie de partnerrelatie met een deelnemer eindigt door scheiding, verkrijgt onder de naam van bijzonder partnerpensioen een zodanige premievrije aanspraak op levenslang partnerpensioen, als de deelnemer zou hebben verkregen, indien op het tijdstip van de scheiding de deelneming aan de in dit pensioenreglement omschreven pensioenregeling zou zijn geëindigd overeenkomstig het voorgaande artikel. De gewezen partner ontvangt een bewijs van de aanspraak van het fonds.
2. De partner, van wie de partnerrelatie met een gewezen deelnemer of gepensioneerde eindigt door scheiding, verkrijgt onder de naam van bijzonder partnerpensioen een zodanige premievrije aanspraak op levenslang partnerpensioen als de gewezen deelnemer of de gepensioneerde heeft verkregen bij het eindigen van de deelneming. De gewezen partner ontvangt een bewijs van de aanspraak van het fonds.
3. Indien de deelnemer opnieuw een partner krijgt, wordt de aanspraak op levenslang partnerpensioen ten behoeve van deze partner verminderd met de aanspraken op levenslang partnerpensioen die aan een eerdere partner van de deelnemer zijn toegekend.
4. Op een bijzonder partnerpensioen wordt geen toeslag verleend indien en zolang de deelnemer in dienst is van de werkgever. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt op het bijzonder partnerpensioen jaarlijks een toeslag verleend op dezelfde wijze als de overige premievrije pensioenaanspraken van de gewezen deelnemer of de gepensioneerde.

5. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing indien de partners bij huwelijkse voorwaarden of bij een geschrift gesloten overeenkomst met het oog op de scheiding anders overeenkomen. De overeenkomst is slechts geldig indien aan de overeenkomst een verklaring van de verzekeraar is gehecht, dat deze bereid is een uit de afwijking voortvloeiend pensioenrisico te dekken dan wel het niveau van de uitkering aan te passen.
6. Bij toepassing van dit artikel wordt een op het tijdstip van scheiding geldende regeling voor wezenpensioen, in de zin van dit pensioenreglement, gehandhaafd.
7. Het in dit artikel bedoelde bijzondere partnerpensioen gaat in en eindigt op overeenkomstige wijze als het op grond van deze pensioenregeling uit te keren levenslang partnerpensioen ingaat en eindigt.
8. Indien er sprake is van een scheiding, als bedoeld in artikel 1 “Begripsbepalingen”, lid 15, sub d., wordt alleen een bijzonder partnerpensioen toegekend, als de scheiding door middel van een door beide partijen ondertekende verklaring met de datum van scheiding bij het fonds is gemeld.

### **Verevening pensioenrechten bij scheiding**

#### **Artikel 22**

1. Met ingang van 1 mei 1995 heeft de partner, van wie de partnerrelatie met een (gewezen) deelnemer of gepensioneerde eindigt door scheiding, recht op uitbetaling van 50% van het tijdens de partnerrelatie opgebouwde ouderdomspensioen van de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde, mits de scheiding op of na 1 mei 1995 heeft plaatsgevonden en het verzoek tot uitbetaling binnen 2 jaar na scheiding bij het fonds is ingediend. De Wet verevening pensioenrechten is op de verdeling van toepassing.
2. Van de verdeling als bedoeld in het vorige lid, kan worden afgeweken door middel van huwelijkse voorwaarden, respectievelijk door middel van voorwaarden geregistreerd partnerschap of bij een schriftelijke overeenkomst met het oog op de scheiding. De overeenkomst is slechts geldig indien aan de overeenkomst een verklaring van de verzekeraar is gehecht, waarin is vastgelegd dat de verzekeraar bereid is een uit de afwijking voortvloeiend pensioenrisico te dekken.
3. Op het gedeelte van de pensioenaanspraken voortvloeiend uit pensioenverevening dat toekomt aan de vereveningsgerechtigde, wordt jaarlijks een toeslag verleend op dezelfde wijze als de premievrije pensioenaanspraken van gewezen deelnemers.  
Op een wegens scheiding geconverteerd pensioen wordt geen toeslag verleend indien en zolang de deelnemer in dienst is van de werkgever.
4. Voorgaande leden zijn niet van toepassing op de deelnemer met een partner zoals omschreven in artikel 1 “Begripsbepalingen”, lid 12, sub c.
5. Voor de toepassing van dit artikel dient het bepaalde in artikel 1, lid 15, sub b., gelezen te worden als “scheiding van tafel en bed”. De scheidingsdatum is de datum waarop de beschikking in het huwelijksgoederenregister is ingeschreven.

### **Afkoop**

#### **Artikel 23**

1. Indien het levenslang ouderdomspensioen, twee jaar na beëindiging van de deelneming of op de pensioendatum indien dit eerder is, het bedrag als genoemd in artikel 66 van de Pensioenwet (in 2007: € 400,-) op de pensioenrichtdatum niet te boven gaat, heeft het fonds gedurende zes maanden het recht de aanspraken op levenslang ouderdomspensioen af te kopen. Dit recht vervalt indien de gewezen deelnemer binnen twee jaar na beëindiging van de deelneming een procedure tot waardeoverdracht is gestart. Bij de afkoop van aanspraken op levenslang ouderdomspensioen worden ook de daarbij behorende aanspraken op levenslang

partnerpensioen en wezenpensioen afgekocht. De afkoopsom wordt ter hand gesteld van de gewezen deelnemer.

2. Indien het bijzonder partnerpensioen, levenslang partnerpensioen of wezenpensioen op de scheidingsdatum respectievelijk bij ingang het bedrag als genoemd in het eerste lid op de pensioenrichtdatum niet te boven gaat, heeft het fonds gedurende zes maanden het recht dit bijzonder partnerpensioen, levenslang partnerpensioen of wezenpensioen af te kopen. Afkoop van wezenpensioen vindt daarbij niet plaats indien het bijzonder of levenslang partnerpensioen wordt uitgekeerd conform artikel 9, lid 3. Bij afkoop van het bijzonder of levenslang partnerpensioen wordt ook het bijbehorende wezenpensioen afgekocht.
3. Het fonds kan na de termijn van zes maanden als bedoeld in de vorige leden overgaan tot afkoop indien de gewezen deelnemer respectievelijk de (gewezen) partner daarmee instemt.
4. Het fonds is bevoegd om over te gaan tot afkoop van het deel van de pensioenaanspraken dat fiscaal bovenmatig is.
5. De berekening van de uitkering ineens, zoals bedoeld in dit artikel, geschiedt conform voor mannen en vrouwen gelijke factoren zoals opgenomen in bijlage 1.

## **Waardeoverdracht**

### **Artikel 24**

1. Bij verandering van dienstbetrekking is het fonds verplicht mee te werken om de opgebouwde pensioenaanspraken van de gewezen deelnemer, met uitzondering van de aanspraak op bijzonder partnerpensioen, over te dragen naar de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Ook in het geval er geen sprake is van een verandering van dienstbetrekking, maar wel van een verandering van pensioenuitvoerder is het fonds verplicht mee te werken om de opgebouwde pensioenaanspraken van de gewezen deelnemer over te dragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Vorengenoemde plicht tot waardeoverdracht is van toepassing bij een individuele waardeoverdracht. De artikelen 71, 72, 73, 74, 76, 85, 86 en 91 van de Pensioenwet zijn van overeenkomstige toepassing.
2. De gewezen deelnemer dient de waardeoverdracht binnen 6 maanden na aanvang van de deelneming in de pensioenregeling van de nieuwe pensioenuitvoerder aan te vragen bij laatstgenoemde.
3. Voor de bepaling van de overdrachtswaarde, de extra pensioenaanspraken uit waardeoverdracht en dergelijke worden de vastgestelde wettelijke reken- en procedureregels als genoemd in Hoofdstuk 6 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling en paragraaf 2 van de Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling door het fonds toegepast.
4. Bij liquidatie van het fonds is de plicht tot collectieve waardeoverdracht als genoemd in artikel 84 van de Pensioenwet van toepassing.

## **Bevoegdheid tot waardeoverdracht**

### **Artikel 25**

Bij een verzoek om inkomende of uitgaande waardeoverdracht die niet onder de plicht tot waardeoverdracht valt, is het fonds bevoegd mee te werken aan de waardeoverdracht. Het fonds is bevoegd een opslag wegens dekkingsgraad te vragen. De verdere afhandeling van de bevoegdheid tot waardeoverdracht vindt plaats volgens de artikelen 75, 78, 83, 87, 88, 90 en 92 van de Pensioenwet.

## **Verval van aanspraken na waardeoverdracht**

### **Artikel 26**

Na vervanging van de opgebouwde pensioenaanspraken door een uitkering ineens, kan door de betrokkene tegenover het fonds geen enkel recht meer worden ontleend aan de periode van deelneming waarop de opgebouwde pensioenaanspraken betrekking hadden en wordt bij hernieuwde deelneming met die periode geen rekening gehouden.

## **Inkomende waardeoverdracht**

### **Artikel 27**

Indien er waarden naar het fonds worden overgedragen, zullen deze worden aangewend ter verwerving van aanspraken op levenslang ouderdoms-, levenslang partner-, en wezenpensioen als bedoeld in dit pensioenreglement. De aanspraken worden berekend overeenkomstig de regels die daartoe bij of krachtens de Pensioenwet zijn gesteld.

## **Anti-cumulatie**

### **Artikel 28**

1. Het gezamenlijke brutobedrag van de uitkeringen van de bij het fonds binnen de pensioenregeling opgebouwde aanspraken op levenslang ouderdomspensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen, mag tezamen met de uitkeringen krachtens wettelijke arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen na ingang van het pensioen niet hoger zijn dan het gezamenlijke brutobedrag van de uitkeringen van arbeidsongeschiktheidspensioen, tezamen met de uitkeringen krachtens wettelijke arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen. Indien het gezamenlijke bedrag na ingang van het pensioen hoger is dan daarvoor, wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen zodanig verlaagd of zelfs beëindigd dat aan het gestelde in de vorige volzin zoveel mogelijk wordt voldaan.
2. Indien de dienstbetrekking evenwel eindigt vóór de pensioendatum, wordt de vermindering uitsluitend toegepast indien betrokkene zowel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking als op de pensioendatum recht heeft op een uitkering krachtens wettelijke arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen en wordt onder salaris verstaan het jaarlijks op basis van de algemene loonstijgingen als omschreven in artikel 1 aangepaste salaris zoals dat laatstelijk gold voor de beëindiging van de dienstbetrekking.
3. De verlaging wordt toegepast vóórdat gebruik wordt gemaakt van de keuzemogelijkheden zoals opgenomen in dit pensioenreglement. Het bedrag van de verlaging wordt bepaald alsof voor de deelnemer geen keuzemogelijkheden van toepassing waren.
4. Het bedrag van de verlaging van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt herzien bij een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid.
5. Het bedrag van de verlaging van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt aan het fonds uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het eind van elke kalendermaand tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de pensioenrichtdatum bereikt, respectievelijk de pensioendatum doch niet langer dan tot en met de maand waarin de deelnemer overlijdt respectievelijk tot en met de dag waarop de deelnemer volledig revalideert.
6. Indien sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zijn de voorgaande bepalingen uitsluitend van toepassing op het gedeelte van het ingaande pensioen dat kan worden toegewezen aan de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

## **Wijziging of intrekking van de pensioenregeling**

### **Artikel 29**

1. De in dit pensioenreglement omschreven pensioenregeling kan door de werkgever en de ondernemingsraad gezamenlijk worden gewijzigd of ingetrokken. Indien sprake is van een wijziging zal het bestuur het pensioenreglement hiermee in overeenstemming brengen. Het bestuur wijzigt het pensioenreglement indien wijziging of inwerkingtreding van voor de pensioenregeling relevante wetgeving dit noodzakelijk maakt. De werkgever kan de pensioenovereenkomst zoals neergelegd in dit pensioenreglement zonder instemming van de deelnemer wijzigen indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de deelnemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. De wijziging of intrekking zal niet van invloed zijn op de pensioenaanspraken van de deelnemers verkregen op grond van de tot de datum van wijziging of intrekking betaalde premies en koopsommen.
3. Bij intrekking van de pensioenregeling worden de aanspraken op pensioen bepaald, alsof de deelnemer de dienstbetrekking heeft beëindigd op de datum van intrekking van de pensioenregeling.
4. Bij wijziging van de pensioenregeling worden de aanspraken op pensioen bepaald, alsof de deelnemer de dienstbetrekking heeft beëindigd op de datum van wijziging van de pensioenregeling. Deze aanspraken worden ten minste toegekend indien de deelnemer nadien de dienstbetrekking beëindigt of met pensioen gaat.
5. Indien de vastgestelde aanspraken actuariael worden omgezet naar pensioenvormen van de in te voeren pensioenregeling worden de omgezette aanspraken op pensioen ten minste toegekend indien de deelnemer nadien de dienstbetrekking beëindigt of met pensioen gaat. Indien de vastgestelde aanspraken actuariael worden omgezet naar pensioenvormen van de in te voeren pensioenregeling dienen de uitkomsten van deze omzetting voor mannen en voor vrouwen gelijk te zijn.

## **Korting pensioenaanspraken en pensioenrechten**

### **Artikel 30**

1. Het fonds kan verworven pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen uitsluitend verminderen indien:
  - a. de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen niet meer volledig door waarden zijn gedekt; en
  - b. het fonds niet in staat is binnen een redelijke termijn de technische voorzieningen en het minimaal vereist eigen vermogen door waarden te dekken zonder dat de belangen van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, gewezen partners of de werkgever onevenredig worden geschaad; en
  - c. alle overige beschikbare sturingsmiddelen, met uitzondering van het beleggingsbeleid, zijn ingezet om uiterlijk binnen drie jaar te voldoen aan het minimaal vereist eigen vermogen.
2. Het fonds informeert de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever schriftelijk over het besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen.
3. De vermindering, bedoeld in het eerste lid, kan op zijn vroegst een maand nadat de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden, werkgever en toezichthouder hierover geïnformeerd zijn, worden gerealiseerd.

## Informatieplicht

### Artikel 31

1. Het fonds verstrekt de deelnemer, binnen drie maanden na de start van de verwerving van de pensioenaanspraken een startbrief. Door middel van de startbrief wordt de deelnemer geïnformeerd over:
  - a. de inhoud van de pensioenregeling;
  - b. de toeslagverlening;
  - c. het recht van de deelnemer om bij het fonds het voor hem geldende pensioenreglement op te vragen;
  - d. omstandigheden die betrekking hebben op het functioneren van het fonds;
  - e. het recht van de deelnemer om bij het fonds een verzoek in te dienen voor een berekening van de effecten van uitruil op zijn of haar pensioenaanspraak.
2. Jaarlijks verstrekt het fonds aan de deelnemer:
  - a. een opgave van de hoogte van het tot en met dat jaar opgebouwde pensioen;
  - b. een opgave van het te bereiken pensioen als de pensioenopbouw ongewijzigd wordt voortgezet tot de pensioendatum;
  - c. informatie over de toeslagverlening;
  - d. een opgave van de aan het desbetreffende of het voorafgaande deelnemersjaar toe te rekenen waardeaanwinst van pensioenaanspraken overeenkomstig de Wet inkomstenbelasting 2001 en daarop berustende bepalingen.
3. Een keer in de vijf jaar verstrekt het fonds aan de gewezen deelnemer en de gewezen partner:
  - a. een opgave van de hoogte van het tot en met dat jaar opgebouwde pensioen;
  - b. informatie over de toeslagverlening;
  - c. informatie over een wijziging van het toeslagbeleid binnen drie maanden na die wijziging.
4. Jaarlijks verstrekt het fonds aan de pensioengerechtigde:
  - a. een opgave van zijn of haar pensioenuitkering;
  - b. een opgave van de opgebouwde aanspraken op levenslang partnerpensioen; en
  - c. informatie over toeslagverlening;
  - d. informatie over een wijziging van het toeslagbeleid binnen drie maanden na die wijziging.
5. Het fonds verstrekt de deelnemer, de gewezen deelnemer, de gewezen partner en de pensioengerechtigde of hun vertegenwoordigers op verzoek:
  - a. het pensioenreglement;
  - b. het jaarverslag en de jaarrekening van het fonds;
  - c. de uitvoeringsovereenkomst;
  - d. de voor hem relevante informatie over beleggingen; en
  - e. andere in lagere regelgeving op grond van de Pensioenwet opgenomen onderwerpen.
6. Het fonds verstrekt de deelnemer, de gewezen deelnemer en de gewezen partner op verzoek informatie die specifiek voor hem relevant is;
7. Het fonds verstrekt de gewezen deelnemer op verzoek een opgave van de hoogte van zijn of haar opgebouwde pensioenaanspraken.
8. Het fonds kan een vergoeding vragen voor informatie als bedoeld in lid 5 onder b. tot en met e. en lid 7.
9. Bij aanvang en einde van de dienstbetrekking brengt de werkgever de deelnemer op de hoogte van de mogelijkheid van waarde-overdracht.
10. De (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde is verplicht aan de werkgever en aan het fonds alle inlichtingen en gegevens te verstrekken, welke de werkgever dan wel het fonds voor een

goede uitvoering van het pensioenreglement of voor een juiste uitbetaling van de pensioenen nodig heeft.

11. Bij in gebreke blijven van de (gewezen) deelnemer of de gepensioneerde kan de hieruit voor de werkgever en/of het fonds ontstane schade worden verhaald op de (gewezen) deelnemer respectievelijk diens nabestaanden. Voorts kan de ten gevolge van dit in gebreke blijven voor de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde respectievelijk diens nabestaanden ontstane schade niet worden verhaald op de werkgever en/of de verzekeraar.

### **Afwijkende regeling**

#### **Artikel 32**

Het bestuur is bevoegd, in bijzondere gevallen, op verzoek van een deelnemer, ten aanzien van de pensioenbedragen of de voorwaarden van verzekering in gunstige zin van dit pensioenreglement af te wijken. Een zodanige afwijking mag evenwel niet strekken ten nadele van de overige deelnemers.

### **Onvoorziene gevallen**

#### **Artikel 33**

In alle gevallen, waarin dit pensioenreglement niet voorziet, beslist het bestuur na overleg met de verzekeraar.

### **Inwerkingtreding**

#### **Artikel 34**

De in dit pensioenreglement omschreven pensioenregeling is in werking getreden op 1 januari 2006 en vervangt voor de deelnemers het voorgaande reglement.

## Voorwaarden Partnerpensioen

De partner, als bedoeld in artikel 1 "Begripsbepalingen", lid 12, sub c. van het pensioenreglement, die een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, heeft aanspraak op een levenslang partnerpensioen indien voldaan wordt aan de onderstaande voorwaarden.

### 1. Gemeenschappelijke huishouding

- a. De (gewezen) deelnemer voert een gemeenschappelijke huishouding met één persoon (zogenaamde tweerelatie) samen met de eventuele kinderen van een van hen of van hen beiden.  
Bij een beoordeling van de gemeenschappelijke huishouding is het niet van belang van welk geslacht beide partners zijn. Slechts bloed- en aanverwanten in de rechte linie zijn uitgesloten.
- b. Beide partners dienen op hetzelfde adres woonachtig te zijn en als zodanig te zijn ingeschreven in het Bevolkingsregister.

### 2. Burgerlijke staat

Beide partners moeten de wettelijke status van ongehuwde of niet geregistreerde hebben.

### 3. Duurzaamheid van de gemeenschappelijke huishouding

De duurzaamheid van de gemeenschappelijke huishouding wordt als voldoende aangetoond beschouwd indien (gewezen) deelnemer aan het fonds een notarieel verleden samenlevingscontract overlegt.

### 4. Aanvraag om toekenning en wijziging

- a. De (gewezen) deelnemer dient zelf om toekenning van een aanspraak op levenslang partnerpensioen voor de partner te verzoeken, waarbij de (gewezen) deelnemer dan wel de partner aannemelijk dient te maken, dat aan de hieraan verbonden voorwaarden wordt voldaan.
- b. Wijzigingen in de gemeenschappelijke huishouding dienen door de (gewezen) deelnemer terstond aan het fonds te worden gemeld, voor zover deze van belang zijn voor een juiste uitvoering van de pensioenregeling.

### 5. Afwijkende regelingen

In, naar het oordeel van het bestuur, afwijkende situaties kunnen aanvullende respectievelijk afwijkende voorwaarden aan de toekenning van de aanspraak op levenslang partnerpensioen worden gesteld, een en ander in overleg met de verzekeraar.

### 6. Voorwaarden

Indien niet aan alle voorwaarden, zoals hiervoor omschreven, wordt voldaan, zal iedere aanvraag om toekenning van een aanspraak op levenslang partnerpensioen aan enige partner van een (gewezen) deelnemer worden afgewezen.



**Bijlage 1 Flexibiliseringsfactoren (geldend van 1 januari 2013 tot 1 januari 2014)**

**Vervroegen van de pensioenleeftijd**

Vervroegde pensioenleeftijd (= X)	Omzetting 1 EUR OP65 in OP vanaf leeftijd X
55	0,5509
56	0,5808
57	0,6133
58	0,6487
59	0,6872
60	0,7292
61	0,7748
62	0,8244
63	0,8783
64	0,9367
65	1,0000

**Uitruil van PP in OP op pensioenleeftijd**

Pensioenleeftijd	Omzetting € 1 latent PP in ingegaan OP
55	0,1081
56	0,1124
57	0,1169
58	0,1215
59	0,1263
60	0,1312
61	0,1364
62	0,1418
63	0,1475
64	0,1535
65	0,1598

NB: Indien de deelnemer de pensioenleeftijd wil vervroegen én PP wil uitruilen voor OP, dient eerst het pensioen te worden vermenigvuldigd met de vervroegingsfactor en vervolgens met de uitruilfactor.

**Uitruil van OP vanaf leeftijd 65 in latent PP**

---

Leeftijd	Omzetting € 1 OP vanaf leeftijd 65 in latent PP		
18	4,5316	42	4,0356
19	4,5099	43	4,0117
20	4,4884	44	3,9871
21	4,4675	45	3,9634
22	4,4473	46	3,9426
23	4,4270	47	3,9269
24	4,4071	48	3,9153
25	4,3874	49	3,9099
26	4,3670	50	3,9104
27	4,3478	51	3,9165
28	4,3303	52	3,9289
29	4,3133	53	3,9457
30	4,2972	54	3,9684
31	4,2802	55	4,0001
32	4,2616	56	4,0406
33	4,2413	57	4,0873
34	4,2207	58	4,1421
35	4,1981	59	4,2044
36	4,1754	60	4,2752
37	4,1521	61	4,3506
38	4,1295	62	4,4299
39	4,1066	63	4,5159
40	4,0831	64	4,6043
41	4,0595	65	4,6947

---

**Afkoopfactoren uitgesteld OP vanaf leeftijd 65 en latent PP**

Leeftijd	Uitgesteld OP 65	Latent PP
18	4,0763	0,9020
19	4,1856	0,9306
20	4,2977	0,9600
21	4,4128	0,9902
22	4,5307	1,0212
23	4,6517	1,0532
24	4,7757	1,0860
25	4,9028	1,1198
26	5,0328	1,1548
27	5,1657	1,1904
28	5,3016	1,2266
29	5,4403	1,2636
30	5,5821	1,3012
31	5,7269	1,3402
32	5,8746	1,3806
33	6,0252	1,4227
34	6,1789	1,4660
35	6,3357	1,5111
36	6,4957	1,5575
37	6,6589	1,6055
38	6,8254	1,6546
39	6,9954	1,7052
40	7,1687	1,7574
41	7,3463	1,8114
42	7,5291	1,8675
43	7,7174	1,9257
44	7,9111	1,9863
45	8,1107	2,0488
46	8,3183	2,1125
47	8,5361	2,1768
48	8,7644	2,2421
49	9,0042	2,3071
50	9,2563	2,3719
51	9,5222	2,4368
52	9,8045	2,5018
53	10,1033	2,5677
54	10,4205	2,6339
55	10,7568	2,6981
56	11,1128	2,7601
57	11,4891	2,8217
58	11,8869	2,8814
59	12,3065	2,9395
60	12,7484	2,9951
61	13,2105	3,0503
62	13,6909	3,1050
63	14,1890	3,1569
64	14,6995	3,2080
65	15,2196	3,2577

**Afkoopfactoren direct ingaand PP**

Leeftijd	direct ingaand PP	Leeftijd	direct ingaand PP
18	28,4845	67	14,7382
19	28,3398	68	14,2814
20	28,1912	69	13,8140
21	28,0390	70	13,3373
22	27,8816	71	12,8531
23	27,7189	72	12,3640
24	27,5512	73	11,8685
25	27,3780	74	11,3683
26	27,1998	75	10,8678
27	27,0164	76	10,3648
28	26,8281	77	9,8593
29	26,6348	78	9,3545
30	26,4370	79	8,8536
31	26,2330	80	8,3592
32	26,0233	81	7,8758
33	25,8071	82	7,4012
34	25,5850	83	6,9365
35	25,3567	84	6,4889
36	25,1220	85	6,0555
37	24,8809	86	5,6397
38	24,6334	87	5,2411
39	24,3799	88	4,8640
40	24,1199	89	4,5123
41	23,8534	90	4,1798
42	23,5805	91	3,8635
43	23,3013	92	3,5704
44	23,0158	93	3,3053
45	22,7244	94	3,0574
46	22,4267	95	2,8181
47	22,1230	96	2,6035
48	21,8138	97	2,4052
49	21,5001	98	2,2310
50	21,1817	99	2,0731
51	20,8586	100	1,9266
52	20,5297	101	1,8099
53	20,1950	102	1,7000
54	19,8530	103	1,5966
55	19,5038	104	1,4995
56	19,1462	105	1,4084
57	18,7818	106	1,3233
58	18,4128	107	1,2437
59	18,0375	108	1,1695
60	17,6558	109	1,1005
61	17,2673	110	1,0365
62	16,8706	111	0,9773
63	16,4655	112	0,9227
64	16,0491	113	0,8725

65	15,6215	114	0,8264
66	15,1840	115	0,7843

---

**Afkoopfactoren ingegaan wezenpensioen**

Leeftijd wees	ingegane uitkering t/m 21 jaar	ingegane uitkering t/m 27 jaar
0	15,4552	
1	14,9588	
2	14,4457	
3	13,9139	
4	13,3626	
5	12,7911	
6	12,1986	
7	11,5828	
8	10,9413	
9	10,2730	
10	9,5766	
11	8,8510	
12	8,0955	
13	7,3097	
14	6,4934	
15	5,6466	
16	4,7692	
17	3,8625	
18	2,9286	
19	1,9708	
20	0,9932	
21	0,0000	
22		4,7692
23		3,8625
24		2,9286
25		1,9708
26		0,9932
27		0,0000

---

**Toegepaste actuariële grondslagen voor de factoren 2011**

---

Rente	Conform de rentetermijnstructuur van de actuele nominale marktrente per 30 april 2010 zoals gepubliceerd door DNB.
Sterfte	Volgens de prognosetafel 2010-2060 zoals deze door het Actuarieel Genootschap is gepubliceerd, inclusief de Towers Watson 2010 ervaringssterfte.
Gehuwdheid	Er wordt uitgegaan van het onbepaalde partnersysteem. Hierbij wordt uitgegaan van de samenlevingsfrequenties.
Leeftijdsverschil	Het leeftijdsverschil tussen man en vrouw is op 3 jaar gesteld (man ouder dan vrouw).
Betaling	Bij de waardering van de aanspraken is uitgegaan van de veronderstelling dat de pensioenuitkeringen continu geschieden.

---

---

**Toegepaste actuariële grondslagen voor de factoren 2012**

---

Rente	Conform de rentetermijnstructuur van de actuele nominale marktrente per 30 april 2011 zoals gepubliceerd door DNB.
Sterfte	Volgens de prognosetafel 2010-2060 zoals deze door het Actuarieel Genootschap is gepubliceerd, inclusief de Towers Watson 2010 ervaringssterfte.
*Gehuwdheid	Er wordt uitgegaan van het onbepaalde partnersysteem. Hierbij wordt uitgegaan van de samenlevingsfrequenties conform de overeenkomst met CBA.
Leeftijdsverschil	Het leeftijdsverschil tussen man en vrouw is op 3 jaar gesteld (man ouder dan vrouw).
Betaling	Bij de waardering van de aanspraken is uitgegaan van de veronderstelling dat de pensioenuitkeringen continu geschieden.

---

---

**Toegepaste actuariële grondslagen voor de factoren 2013**

---

Rente	Conform de rentetermijnstructuur van de actuele nominale marktrente per 30 april 2012 zoals gepubliceerd door DNB.
Sterfte	Volgens de prognosetafel 2010-2060 zoals deze door het Actuarieel Genootschap is gepubliceerd, inclusief de Towers Watson 2010 ervaringssterfte.
*Gehuwdheid	Er wordt uitgegaan van het onbepaalde partnersysteem. Hierbij wordt uitgegaan van de samenlevingsfrequenties conform de overeenkomst met CBA.
Leeftijdsverschil	Het leeftijdsverschil tussen man en vrouw is op 3 jaar gesteld (man ouder dan vrouw).
Betaling	Bij de waardering van de aanspraken is uitgegaan van de veronderstelling dat de pensioenuitkeringen continu geschieden.

---

### Verhouding Man/Vrouw

Percentage mannelijke deelnemers: 95%

Percentage vrouwelijke deelnemers: 5%

### Antiselectie

Voor uitruil van PP in OP is rekening gehouden met antiselectie. Een sekseneutrale ruilvoet levert voor vrouwen een winst op en voor mannen een verlies. Onder de veronderstelling dat deelnemers van deze zogenaamde antiselectie op de hoogte zijn, kan voor uitruil van PP in OP worden verondersteld dat meer vrouwen gebruik zullen maken van de mogelijkheid tot uitruil dan mannen. Om rekening te houden met bovenstaand effect zijn wij er van uitgegaan dat alle vrouwen zullen kiezen voor uitruil van PP in OP. Voor mannen is verondersteld dat alleen ongehuwde mannen (op de pensioendatum) kiezen voor uitruil van PP in OP. Conform de samenlevingsfrequenties van Pensioenstichting Security is voor 2012 verondersteld dat 91% van de mannen tussen de 60 jaar en 65 jaar een partner heeft. Er is derhalve uitgegaan dat 9% kiest voor de mogelijkheid tot uitruil van PP.

	Verdeling	Uitruil	Verdeling mannen/vrouwen voor bepaling tarieven uitruil PP naar OP		
Man	95%	9%	$\frac{\text{Mannen die kiezen voor uitruil}}{\text{Deelnemers die kiezen voor uitruil}}$	=	$\frac{95\% \times 9\%}{95\% \times 9\% + 5\% \times 100\%} \approx 63\%$
Vrouw	5%	100%	$\frac{\text{Vrouwen die kiezen voor uitruil}}{\text{Deelnemers die kiezen voor uitruil}}$	=	$\frac{5\% \times 100\%}{95\% \times 9\% + 5\% \times 100\%} \approx 37\%$



**PENSIOENREGLEMENT B**

**OVERGANGSREGELING VOOR DEELNEMERS GEBOREN OP OF  
NA  
1 JANUARI 1950**

**PENSIOENSTICHTING SECURITY**

**GELDEND VANAF 1 JANUARI 2006**

## **OVERGANGSREGELING VOOR DEELNEMERS GEBOREN OP OF NA 1 JANUARI 1950**

### **Inleiding**

#### **Artikel 1**

De nieuwe pensioenregeling van de Pensioenstichting Security geldt met ingang van 1 januari 2006. Voor deelnemers die zijn geboren op of na 1 januari 1950 en die voldoen aan de in dit reglement gestelde voorwaarden, is een overgangsregeling getroffen waarbij zij extra levenslang ouderdoms- en partnerpensioen verwerven. Hierdoor kan de pensioenrichtdatum verder worden vervroegd dan wanneer er geen extra levenslang ouderdoms- en partnerpensioen zou worden verworven.

### **Begripsbepalingen**

#### **Artikel 2**

De begripsbepalingen omschreven in artikel 1 van Pensioenreglement A gelden ook voor dit pensioenreglement.

### **Voorwaarden om extra aanspraken levenslang ouderdoms- en partnerpensioen te verwerven**

#### **Artikel 3**

1. De deelnemer geboren op of na 1 januari 1950 kan extra levenslang ouderdoms- en partnerpensioen verwerven indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
  - a. de deelnemer moet zowel op 31 maart 2001 als op 1 april 2001 als werknemer in dienstbetrekking werkzaam zijn geweest bij de werkgever; en
  - b. de deelnemer moet vanaf 1 januari 2002 tot en met 31 december 2005 onafgebroken deelnemer zijn geweest in de prepensioenregeling van de Stichting Prepensioenfonds voor het Beroepsgoederenvervoer en voorts vanaf 1 januari 2006 tot de pensioendatum onafgebroken deelnemen in de pensioenregeling van het fonds; en
  - c. de deelnemer moet gedurende de 10 jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum onafgebroken als werknemer in dienst zijn geweest bij de werkgever.
2. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel geldt niet voor deelnemers waarvan de deelneming wordt voortgezet op grond van artikel 19 "Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid" van Pensioenreglement A. De vorige volzin vindt geen toepassing indien verwerving en financiering van de extra aanspraken op levenslang ouderdoms- en partnerpensioen voor het moment van voortzetting van de deelneming reeds heeft plaatsgevonden.

### **Vaststelling van de extra aanspraken op levenslang ouderdoms- en partnerpensioen**

#### **Artikel 4**

De deelnemer die voldoet aan de voorwaarden gesteld in artikel 3 kan in aanmerking komen voor aanspraken over perioden in het verleden waarin minder pensioenaanspraken zijn opgebouwd dan op basis van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 is toegestaan. De aanspraken worden op de volgende wijze vastgesteld:

- a. Op 1 januari 2006 wordt bepaald welke aanspraken op levenslang ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de 21-jarige leeftijd tot de leeftijd op 31 december 2005 opgebouwd hadden kunnen worden als de per 1 januari 2006 startende pensioenregeling in het verleden zou hebben gegolden. Daarbij wordt evenwel uitgegaan van een eindloonregeling met een opbouwpercentage voor het levenslang ouderdomspensioen van 1,8% en een franchise van € 9.566,-. Het op 1 januari 2006 te hanteren pensioengevende loon bestaat uit het jaarsalaris vermeerderd met de eindejaarsuitkering, waarbij voor het variabel loon wordt uitgegaan van het

gemiddeld verdiend variabel loon over de periode 1 januari 2002 tot en met 31 december 2005 met een maximum van 7 overuren per week ofwel een maximum van 22,75% variabelloon;

- b. Daarnaast wordt op 1 januari 2006 bepaald welke aanspraken op levenslang ouderdoms- en partnerpensioen vanaf de 21-jarige leeftijd tot de leeftijd op 31 december 2005 opgebouwd hadden kunnen worden op basis van de tot 1 januari 2006 geldende pensioenregeling. Daarbij wordt uitgegaan van een eindloonregeling met een opbouwpercentage voor het levenslang ouderdomspensioen van 1,75% en een franchise van € 14.196,-. Het op 1 januari 2006 te hanteren pensioengevende loon bestaat uit 12 maal het met de deelnemer overeengekomen vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage en met de geldswaarde van de vaste emolumenten welke volgens de CAO tot het salaris gerekend kunnen worden;
- c. Zowel voor het levenslang ouderdoms- en partnerpensioen wordt het positieve verschil tussen de aanspraken onder a en b berekend. Dit verschil vormt de voorwaardelijk extra aanspraak op respectievelijk levenslang ouderdoms- en partnerpensioen. Deze aanspraken worden op 1 januari 2006 eenmalig berekend en vervolgens jaarlijks voorwaardelijk geïndexeerd conform artikel 14 van Pensioenreglement A.

### **Verwerving van de extra aanspraken op levenslang ouderdoms- en partnerpensioen**

#### **Artikel 5**

1. De extra aanspraken op levenslang ouderdoms- en partnerpensioen worden niet evenredig in de tijd verworven. De aanspraken worden verworven op het moment dat en voor zover deze aanspraken zijn gefinancierd.
2. De financiering van de extra aanspraken op levenslang ouderdoms- en partnerpensioen vindt plaats direct voorafgaand aan 31 december 2020 of, indien het pensioen ingaat vóór die datum, op het moment waarop het pensioen ingaat. Indien het pensioen ingaat vóór 31 december 2020 vindt er geen financiering van extra aanspraken plaats als de pensioendatum is gelegen vóór de eerste van de maand waarin de deelnemer als bedoeld in artikel 3, eerste lid, 60 jaar wordt. Er vindt geen financiering plaats nadat de deelneming is geëindigd. Alleen de gefinancierde aanspraken gelden als onvoorwaardelijke aanspraken.
3. Om de fiscale ruimte voor het verwerven van extra aanspraken op levenslang ouderdoms- en partnerpensioen per 31 december 2005 zonder gevolgen voor de deelnemer te optimaliseren zijn de toen al verworven aanspraken op 31 december 2005 en 1 januari 2006 herschikt. Die herschikking blijft voor de deelnemer zonder materiële gevolgen. De deelnemer wordt daarom geacht op de betrokken momenten te hebben ingestemd met de herschikking. De financiering van de extra aanspraken vindt plaats onder de voorwaarde dat de deelnemer geen bezwaar maakt tegen deze veronderstelling.
4. Behoudens de beperking in lid 2 zijn op de pensioendatum de in de artikelen 6 "Vervroegen van de pensioenrichtdatum", 7 "Variatie in hoogte van het levenslang ouderdomspensioen", 10 "Uitruil van levenslang partnerpensioen in levenslang ouderdomspensioen" en 11 "Uitruil van levenslang ouderdomspensioen in levenslang partnerpensioen" van pensioenreglement A genoemde keuzemogelijkheden van toepassing.

### **Inwerkingtreding**

#### **Artikel 6**

Deze overgangsregeling is in werking getreden op 1 januari 2006.

## **BIJLAGE 14: SOCIAAL PLAN BRINK'S NEDERLAND B.V 2005**

**Dinsdag 19 juli 2005**

### **Kader**

Brink's heeft op grond van het verlies van een grote klant een reorganisatiebesluit genomen. Dit houdt in dat een aantal vestigingen in 2005 worden gesloten. Er is sprake van overcompleteheid; het aantal fte's moet worden teruggebracht. Brink's geeft de garantie dat in het kader van deze reorganisatie geen gedwongen ontslagen vallen. Er is wel sprake van een herplaatsingsproblematiek in verband met mismatch in functies (beperkt) en de geografische mismatch. Een en ander zal door middel van de afspraken in dit sociaal plan worden vormgegeven. Dit sociaal plan geldt voor de medewerkers van Brink's Nederland bv.

### **1. Looptijd**

Dit sociaal plan gaat in op woensdag 8 juni 2005.  
Het sociaal plan loopt tot 8 juni 2007.

### **2. Passend werk, uitwisselbare functies**

- De functies chauffeur/bijrijder CIT, ATM medewerker, medewerker Parkeerbeheer en medewerker O&O worden als onderling uitwisselbaar beschouwd (voor zover de medewerker beschikt over de benodigde diploma's en rijbewijzen).
- Voor vestigingsmanagers zal als passend werk worden beschouwd : vestigingsmanager of assistent vestigingsmanager in een andere vestiging.
- Indien een medewerker uit bovengenoemde groepen een functie krijgt met een lagere salarisschaal, dan zal hiervoor een toeslag gelden. Deze toeslag (toeslag 'sociaal plan 2005') wordt individueel bepaald op het moment van herplaatsing, en bedraagt het verschil in bruto loon tussen de oude schaal en trede, en diezelfde trede in de nieuwe (lagere) schaal. De toeslag wordt eenmalig vastgesteld en zal geïndexeerd worden met de CAO loonsverhogingen.
- De toeslag komt te vervallen op het moment dat de medewerker in zijn (nieuwe) standplaats een vacature voor zijn oude functie heeft afgeslagen. Bij het aanbieden van een dergelijke vacature wordt gekeken naar de lengte van het dienstverband. Deze vacature zal het eerst worden aangeboden aan de medewerker met het langste

dienstverband en als laatste aan de medewerker met het kortste dienstverband. Ook komt de toeslag te vervallen indien de medewerker vrijwillig een andere functie aanvaard.

Voor overige medewerkers geldt dat uitgaande van de afspraken in dit sociaal plan wordt gezocht naar een individuele oplossing.

### **Procedure plaatsing in andere functie :**

1. Uitvraag op basis van vrijwilligheid
2. Aanwijzing binnen de betreffende functiegroep : op basis van lengte dienstverband. Diegene met kortste dienstverband wordt eerst aangewezen, die met langste dienstverband het laatst.

!! Betreft alle medewerkers met desbetreffende functie in de (nieuwe) vestiging.

### **3. Geografische herplaatsing**

#### Procedure

1. Voor alle medewerkers in de te sluiten vestigingen wordt de 'aangewezen vestiging' bepaald. Voor een aantal vestigingen zijn dit er 2.

	<i>aangewezen vestiging</i>
Enschede	Zwolle en Arnhem
Alkmaar	Amsterdam
Goes	Rotterdam
Heerlen	Veldhoven
Breda	Veldhoven en Rotterdam
Houten	Amsterdam en Arnhem

2. Voor vestigingen met 2 aangewezen vestigingen geldt dat eerst zal worden uitgevraagd wie naar welke vestiging wil. Diegene met het langste dienstverband heeft daarbij de eerste keuze. Vervolgens zal zo nodig een nieuwe standplaats / vestiging worden aangewezen, op grond van het aantal plaatsen dat per functie in beide nieuwe standplaatsen beschikbaar is. Aanwijzing zal binnen elke functiegroep gebeuren op basis van lengte dienstverband : diegene met het kortste dienstverband zal eerst worden aangewezen, diegenen met het langste het laatst.

3. Wil de medewerker naar een andere dan de 'aangewezen vestiging' dan kan op de 'aangewezen vestiging' een uitzondering worden gemaakt. Hierover kunnen in overleg individuele afspraken worden gemaakt.

#### **4. Vrijwillige vertrek regeling**

Medewerkers uit de te sluiten vestigingen met een contract voor onbepaalde tijd (en geen recht op VUT) kunnen gebruik maken van een vrijwillige vertrekregeling. Deze regeling staat open gedurende 6 maanden na de sluiting van de vestiging.

Zij ontvangen bij de beëindiging van het dienstverband een premie volgens de volgende staffel.

- medewerkers jonger dan 40 jaar : 1 maand bruto salaris per dienstjaar. De totale premie voor een medewerker bedraagt maximaal 6 maanden.
- 40 jaar tot 50 jaar : 1,5 maand per dienstjaar. De totale premie voor een medewerker bedraagt maximaal 9 maanden.
- 50 jaar en ouder : 2 maanden per dienstjaar. De totale premie voor een medewerker bedraagt maximaal 12 maanden.

NB : Bij de definiëring van het aantal dienstjaren zal een onvolledig dienstjaar korter dan 6 maanden niet als dienstjaar worden meegeteld, en zes maanden of langer als 1 dienstjaar gerekend.

#### **5. Opzegtermijnen**

- Opzegging tot 1 augustus : in principe 2 maanden, maar als het - in individuele gevallen – de bedrijfsvoering niet belemmert kan de termijn worden bekort.
- Opzegging na 1 augustus tot 1 mei 2006 : de medewerker wordt gehouden aan maximaal 30 dagen opzegtermijn (waarbij de medewerker dus geen rekening hoeft te houden met de 'kalendermaand').
- Bovenstaande regels gelden voor alle vestigingen, uitgezonderd het hoofdkantoor waar de normale CAO-regels blijven gelden.

#### **6. Verhuiskostenregeling**

- Er geldt een verhuiskostenregeling voor alle medewerkers die werkzaam zijn in de te sluiten vestigingen en een contract voor onbepaalde tijd hebben. De vergoeding bedraagt 12% van het jaarinkomen vermeerderd met de transportkosten. In totaal zal dit minimaal 2042,01 euro en maximaal 4537,80 bedragen.

- Brink's zal medewerkers niet dwingen te verhuizen. Verhuizing geschiedt op basis van vrijwilligheid.
- Er gelden twee voorwaarden om aanspraak te maken op de verhuiskostenregeling :
  1. Door de verhuizing komt de medewerker te wonen binnen een straal van 30 kilometer van de nieuwe standplaats.
  - en
  2. Minimaal de helft van de reistijd naar de nieuwe standplaats wordt bekort (vast te stellen met ANWB Routeplanner)
- De verhuiskostenregeling geldt t/m 12 maanden na de sluiting van de vestiging.
- Indien de medewerker gebruik maakt van de verhuiskostenregeling komt de compensatieregeling conform punt 7 te vervallen.

## **7. Reiskostencompensatie**

Voor de medewerkers die worden herplaatst geldt een reiskostencompensatie. Deze medewerkers ontvangen:

- Voor de reiskosten is de reguliere reiskostenregeling in de CAO (artikel 33) van toepassing.
- Voor alle extra kilometers na de reguliere reiskostenvergoeding geldt een compensatie van 0,16 cent per kilometer enkele reisafstand (vast te stellen met ANWB Routeplanner). Dit conform artikel 33 lid 3 sub a. van de Cao Brink's Nederland.
- De reiskostencompensatieregeling geldt voor de duur van het dienstverband.

## **8. Outplacement**

- Alle medewerkers die door de sluiting van vestigingen moeten worden herplaatst en een contract hebben voor onbepaalde tijd kunnen gebruik maken van outplacement. Medewerkers kunnen dit kenbaar maken tot uiterlijk 12 maanden na sluiting van desbetreffende vestiging.
- Brink's neemt hiervoor 1 of 2 bureaus, met landelijke dekking, in de arm. Over het contracteren zal Brink's overleg voeren met de begeleidingscommissie
- Voor de externe kosten van outplacement geldt een maximum bedrag per medewerker.
- Voor medewerkers die deelnemen aan de outplacementregeling geldt dat zij bij het slagen van het traject in aanmerking komen voor de vrijwillige vertrekregeling (zie punt 4). Hierbij geldt :

- voor leden van FNV en CNV: geen aanpassing van de vrijwillige vertrekregeling
- voor niet –leden: op de vertrekpremie zullen de gemaakt externe kosten voor outplacement worden ingehouden.

## **9. Verruiming planningsmogelijkheden**

- In afwijking van artikel 16 CAO geldt gedurende de looptijd van dit sociaal plan dat bij de planning van diensten Brink's de mogelijkheid heeft om 144 uur en minimaal 14 en maximaal 18 diensten per 4 weken te plannen (20 indien iemand 26 RV dagen heeft verkocht). Voor wie de roostervrije dagen niet heeft verkocht, worden deze dagen (1 per 2 weken) gewoon ingeroosterd. De geplande diensten hebben een minimale duur van 5 en maximale duur van 10 uur per dienst.
- In afwijking van CAO bijlage 4 geldt voor de looptijd van dit sociaal plan :
  - \* artikel 1, lid 1 b : dagdienst tussen 07.00 uur en 20.00 uur
  - \* artikel 5, lid 2, eerste gedachtestreepje "gestreefd wordt naar diensten van 8 uur per dag" is niet van toepassing
- De insteek is van Brink's om te komen tot individueel maatwerk. Toegezegd is dat medewerkers die meer dan 70 kilometer enkele reis moeten reizen naar hun nieuwe standplaats, gebruik kunnen maken van het recht om 16 diensten per 4 weken ingepland te worden gedurende 12 maanden na overplaatsing.

## **10. Overwerk per 72 uur per 2 weken**

- In afwijking van de CAO vindt de overurenberekening plaats op basis van 72 uur per 2 weken.

## **11. Hardheidsclausule**

- In onvoorziene gevallen, waarin toepassing van het sociaal plan zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, zal de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin. De werkgever kan hierover advies vragen aan de begeleidingscommissie (zie punt 12). De werkgever zal achteraf aan de begeleidingscommissie melding doen van iedere toepassing van de hardheidsclausule.

## **12. Begeleidingscommissie**

- De samenstelling van de begeleidingscommissie is gelijk aan die van het periodiek overleg met de bonden.



### **13. Fietsregeling**

Voor medewerkers die herplaatst worden, en die gebruik maken van de fietsregeling, zal Brink's de fiets aan de medewerkers schenken. Alle kosten die daarmee gemoeid zijn zal zij voor haar rekening nemen.

### **14. Studiekosten**

Voor medewerkers welke middels outplacement of de vrijwillige vertrekregeling uit dienst gaan, en die gebruik hebben gemaakt van de studiekostenregeling, wordt bij uitdiensttreding de mogelijke studieschuld kwijtgescholden.

### **15. Eindejaarsuitkering**

Op de afgesproken eindejaarsuitkering zal voor 2005 en 2006, 0,25% van de uitkering in mindering worden gebracht. Dit geldt voor medewerkers van Brink's Nederland en Brink's Geldverwerking.

De pro rata bepaling met betrekking tot de eindejaarsuitkering zal inwerking treden per 01 augustus 2005, en geldt voor alle medewerkers die in dienst zijn van Brink's Nederland en Brink's Geldverwerking.

Bestuurder CNV Bedrijvenbond

**B.J. Pasman**

Bestuurder FNV Bondgenoten

**L. Jansen**

Directeur Personeel & Organisatie

**R.Th.C. Massop**