

Principe Akkoord 22 juni 2011

### **I. Reguliere CAO onderhandeling**

Binnen VolkerWessels Telecom zijn er op dit moment twee verschillende CAO's. Dit zijn de Ondernemings CAO en de CAO Technisch Installatiebedrijf (CAO TI). De onderhandelingen door de branche over een nieuwe CAO TI zijn afgerond. De CAO TI 1 april 2011 – 30 april 2013 dient als basis voor de Ondernemings CAO.

### **II. Standaardisatie van Arbeidsvoorwaarden Overleg met Vakorganisaties**

Daarnaast hebben werkgevers binnen VolkerWessels Telecom met vakorganisaties ABVAKABO FNV, QLIX, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie op 22 juni 2011 een principe akkoord bereikt over de standaardisatie van arbeidsvoorwaarden binnen VolkerWessels Telecom.

Met de standaardisatie komen afwijkende en/of bedrijfsspecifieke afspraken te vervallen. Dit is ook een voorwaarde die aan de standaardisatie is gesteld.

De standaardisatie afspraken vormen een geheel en worden in principe gelijktijdig met de invoering van het nieuwe uniforme functiehuis binnen VolkerWessels Telecom en uiterlijk 1 januari 2012 ingevoerd.

De standaardisatie CAO afspraken betreffen de volgende werkgevers:

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| o VWT                   | o VWT Aansluitingen |
| o VWT Infra incl. FTTH  | o VWT Van Dulmen    |
| o VWT Netwerk Solutions | o VWT TNS           |
| o VWT Datacenters       | o VWT Vecotech      |
| o VWT Infratechniek     | o VWT Wireless      |
| o VWT Infratechniek NW  |                     |

### **Voor alle bovengenoemde BV's**

- Looptijd CAO zoals is afgesproken in de CAO TI van 1 april 2011 t/m 30 april 2013.
- Werkings sfeer CAO: De CAO is van toepassing op alle medewerkers in loondienst van bovengenoemde werkgevers tot en met schaal 14 van het nieuwe loongebouw (komt overeen met schaal 13 van het huidige loongebouw Ondernemings CAO 2009 / 2011). Indien er schaalbeperkingen gelden bij de regelingen of arbeidsvoorwaarden d.w.z. afspraken zijn alleen van toepassing op bepaalde functies en/of salarisschalen, dan wordt dit in de CAO aangegeven.
- Pensioenpremieverdeling conform de CAO TI betekent werkgever/werknemer 50/50%. Voor de medewerkers van de Ondernemings CAO leidt deze gewijzigde pensioenpremieverdeling eenmalig tot een structurele salarisaanpassing, zie hiervoor onder punt *Specifiek voor de Ondernemings CAO BV's*.
- De Loontabel is gebaseerd op de loontabel van de Ondernemings CAO en op een pensioenpremieverdeling werkgever/werknemer van 50/50%. In verband met die herziene pensioenpremieverdeling 50/50% zijn de maxima van de loontabel verhoogd. De minima van de loontabel zijn opgetrokken tot het minimum niveau van de CAO TI. De leeftijdsjaren loontabel / salaristabel voor jeugdgroepen vervalt. De nieuwe loontabel geldt voor heel VWT en bij een pensioenpremieverdeling werkgever/werknemer van 50/50%.

Principe Akkoord d.d. 22 juni 2011

OND CAO schaal	wordt	NIEUW	VWT nieuw	VWT nieuw
		schaal	fulltime min	fulltime max
1		2	1.399,00	1.820,00
2		3	1.720,00	1.965,00
3		4	1.790,00	2.160,00
4		5	1.828,00	2.280,00
5		6	1.886,00	2.423,00
6		7	1.981,00	2.594,00
7		8	2.144,00	2.869,00
8		9	2.325,00	3.211,00
9		10	2.545,00	3.664,00
10		11	2.810,00	4.162,00
11		12	3.373,00	4.806,00
12		13	3.829,00	5.601,00
13		14	4.404,00	6.585,00

Het salaris wordt uiterlijk de 23<sup>e</sup> van de kalendermaand betaalbaar gesteld.  
De berekening van het salaris per uur is conform Ondernemings CAO op basis van 38 uur en houdt rekening met het schrikkeljaar.

- Structurele loonsverhoging is zoals afgesproken in de CAO TI en geldt voor alle medewerkers onder de werkingssfeer, dus ook voor de schalen 12 t/m 14 (voorheen 11 t/m 13).
  - Per 1 oktober 2011 1%
  - Per 1 februari 2012 1,15%
  - Per 1 augustus 2012 1,15%
  - Per 1 februari 2013 1,15 %
- Variabele beloning: Conform de Ondernemings CAO kan werkgever voor (groepen van) functies een systeem van variabele beloning toepassen.
- Bijzondere toelage: Conform de Ondernemings CAO kan werkgever op grond van het bedrijfsbelang tijdelijk een toelage toekennen aan een werknemer of groepen van werknemers.
- Jaarlijkse salarisaanpassing: conform Ondernemings CAO is deze afhankelijk van de beoordeling en de positie in de schaal. Een jaarlijks verhogingspercentage zoals in de tabel is aangegeven waarbij de maximaal te bereiken positie ten opzichte van het eindsalaris 100% is.

positie in de schaal                      jaarlijks verhogingspercentage bij een beoordeling

	goed	zeer goed	uitstekend
kleiner dan 80.0	3.0	5.0	7.0
80.0 tot 90.0	2.5	4.0	6.0
90.0 tot 100.0	2.0	3.5	5.0

Datum van ingang van deze salarisverhoging als gevolg van de beoordeling conform de Ondernemings CAO is op 1 januari.

Een eenmalige uitkering voor medewerkers met een beoordeling zeer goed en uitstekend die het maximum van de schaal (100%) al hebben bereikt. De hoogte van deze eenmalige uitkering wordt jaarlijks vastgesteld door de directeur van VW Telecom en is afhankelijk van beoordeling en bedrijfsresultaten.

- Funciewaardering: Conform CAO TI en op basis van het Handboek Functie indeling voor de Metaal en Techniek.
- Funciewaardering 2011  
In het licht van de standaardisatie van arbeidsvoorwaarden is met vakorganisaties, t.a.v. de lopende funciewaardering 2011 die voor alle medewerkers leidt tot een individuele indeling in een functie met bijhorende salarisschaal, het volgende afgesproken:
  - individuele indeling in een functie en salarisschaal leidt niet tot een splitsing in een salaris en een te verrekenen persoonlijke toeslag zoals de CAO TI dat voorschrijft maar blijft voor alle medewerkers een (vast) salaris.
  - individuele huidige salarissen zijn gegarandeerd en de individuele indeling leidt dan ook niet tot het afbouwen van het salaris.
  - individuele salarisgarantie geldt ook voor medewerkers met een Relatieve Schaal Positie (RSP) > 100%. Ook deze salarissen worden niet afgebouwd.
  - collectieve salarisverhogingen worden toegekend

Om deze afspraken administratief/technisch mogelijk te maken wordt de medewerker ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn functie past, het Functioneel Schaal Niveau (FSN) en daarnaast ingedeeld in een salarisgroep die bij zijn salaris past, het Persoonlijk Schaal Niveau (PSN). Dit systeem van indelen is conform de huidige Ondernemings CAO incl. de grens van een RSP van 108%.

- Jubileumregeling VolkerWessels is van toepassing m.b.t. dienstjubilaea 12 ½, 25 en 40 jaar inclusief de uitkering bij pensionering.
- Vakantie uitkering: Conform CAO TI waarbij de vakantie uitkering per maand wordt opgebouwd door reservering van 8% van het ontvangen maandinkomen. Het jaar waarover de vakantie uitkering wordt berekend loopt van 1 juli t/m 30 juni. Voor alle BV's vindt een uitbetaling van de vakantie uitkering plaats in de maand mei.
- Arbeidsduur: zoals is afgesproken in de Ondernemings CAO en CAO TI gemiddeld 38 uur per week. De vaststelling van de arbeidstijden en roostervrij conform de Ondernemings CAO door werkgever op basis van het werkaanbod. De arbeidstijden worden vastgelegd in roosters met een bandbreedte tussen 30 uur en 45 uur per week. De roosters worden overlegd met de GeOR.
- Dagvenster: Conform Ondernemings CAO en CAO TI
- Verlof zoals is afgesproken in de Ondernemings CAO en CAO TI 192 vakantie-uren per jaar (in de regel 24 vakantiedagen).
- Leeftijdsuren en Buitengewoon / Kort Verlof: Conform Ondernemings CAO en CAO TI inclusief de in de branche overeengekomen wijziging t.a.v. de leeftijdsuren voor de werknemer die na 1 juli 2012, 61 jaar wordt.
- Geen inhouding verlofdag bij 2<sup>e</sup> ziekmelding zoals is afgesproken in de Ondernemings CAO.
- 5 mei conform CAO TI: Indien (in enig jaar) 5 mei door CAO TI partijen uitgeroepen wordt tot nationale feestdag waarop geen arbeid wordt verricht, dan zal (in dat jaar) de 24<sup>e</sup> vakantiedag collectief worden vastgesteld op 5 mei als deze valt op een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten.
- % Toeslagen zoals is afgesproken in de Ondernemings CAO en CAO TI. Conform de Ondernemings CAO is aangegeven tot welke salarisschaal de medewerker voor de

toeslag in aanmerking komt. Deze schaalbegrenzing wordt geëffectueerd gelijktijdig met de invoering van het nieuwe functiehuis. Tot die tijd blijven de bestaande afspraken over wie wel of niet in aanmerking komt voor toeslagen (overuren, uren buiten dagvenster etc.) bestaan.

- Reisuren: werkgever- en werknemer partijen in de branche CAO TI zijn nog in overleg over de interpretatie van de reisuren regeling. Na meer duidelijkheid hierover, zal over de reisuren nader worden overlegd tussen VW Telecom en vakorganisaties. Het resultaat hiervan zal worden opgenomen in een aanvulling op de CAO. Tot die tijd wordt de reisuren regeling vooralsnog niet gestandaardiseerd en blijven de verschillen in reisuren regelingen tussen de BV's bestaan.
- Vergoedingen Waakdienst en Afkoopsom Kleine Consumpties: Na overeenstemming over de reisuren zal nader worden overlegd tussen VW Telecom en vakorganisaties over de waakdienstvergoeding en de vergoeding afkoopsom kleine consumpties. Het resultaat hiervan zal worden opgenomen in een aanvulling op de CAO. Tot die tijd worden de vergoedingen voor waakdienst en afkoopsom kleine consumpties vooralsnog niet gestandaardiseerd en blijven de verschillen in waakdienstvergoeding en afkoopsom kleine consumpties tussen de BV's bestaan.
- Woon-Werkvergoeding conform de Ondernemings CAO. Voor reizen met eigen vervoer een tegemoetkoming zoals in de tabel is aangegeven. De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Tegemoetkoming reiskosten woning-werk, per maand in euro's						
Enkele reisafstand woning – werk in km		Aantal dagen waarop in de regel wordt gereisd				
		1	2	3	4 of meer	
Van	Tot					
1	tot 10 km	0,00	0,00	0,00	0,00	
10	tot 15 km	16,25	32,50	48,75	65,00	
15	tot 20 km	22,75	45,50	68,25	91,00	
20	tot 25 km	32,50	65,00	97,50	130,00	
25	tot 30 km	40,00	80,00	120,00	160,00	
30	tot 40 km	53,50	107,00	160,50	214,00	
40	tot 50 km	67,00	134,00	201,00	268,00	
50	tot 60 km	80,25	160,50	240,75	321,00	
60	km of meer	81,75	163,50	245,25	327,00	

Tegemoetkoming voor reizen met het openbaar vervoer conform de Ondernemings CAO artikel 76, 3b. Daar waar de tabel "reizen met openbaar vervoer" een lagere vergoeding kent dan de tabel "reizen met eigen vervoer" wordt in de tabel de maximale tegemoetkoming verhoogd tot het niveau van de tabel "reizen met eigen vervoer".

- Zakelijk reizen vergoeding is conform Ondernemings CAO, 27 cent per km. De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.
- Regels bij reorganisatie zoals afgesproken in de Ondernemings CAO. Deze zijn in de reorganisatie Infra/Infra techniek ook al toegepast bij de CAO TI BV's.

Principe Akkoord d.d. 22 juni 2011

- Overlijdensuitkering conform Ondernemings CAO, dit betekent onder meer een uitkering ineens van 3x het maandinkomen.
- Met de standaardisatie komen alle afwijkende en/of bedrijfsspecifieke vergoedingen zoals bij verjaardag of telefoonkosten te vervallen.

### **Specifiek voor de CAO TI BV's**

Uitgangspunt is de CAO TI zoals die nu geldt en in de toekomst zal gelden.

- Werkings sfeer CAO: Alle medewerkers in loondienst van bovengenoemde werkgevers tot en met schaal 14 van het nieuwe loongebouw (komt overeen met schaal 13 loongebouw Ondernemings CAO 2009 / 2011). Het onder de werkingssfeer van de CAO brengen van een aantal medewerkers van VWT Van Dulmen is individueel maatwerk.
- Pensioenpremieverdeling: Conform CAO TI werkgever/ werknemer van 50/50%. Voor een aantal medewerkers van VWT TNS leidt deze CAO afspraak tot individueel maatwerk.
- Functiewaardering 2011: Door het onderscheid in een FSN en PSN, waarmee de individuele salarisgarantie is geborgd, kan voor CAO TI medewerkers op individueel niveau het onbedoelde effect ontstaan van perspectief in de salarisschaal. Bij deze kleine groep medewerkers zal de PSN indeling worden gecorrigeerd.
- WGA gedifferentieerde premie komt in alle BV's voor 100 % voor rekening van werkgever. Dit betekent voor VWT TNS een premiewijziging ten gunste van de werknemer.
- Premieverdeling WIA excedent: Conform CAO TI een vrijwillige werknemer verzekering met een premie 100% voor werknemer. Voor een enkele medewerker betekent deze CAO afspraak een wijziging die wordt opgelost met individueel maatwerk.

### **Specifiek voor de Ondernemings CAO BV's**

Uitgangspunt is de Ondernemings CAO zoals die nu geldt en in de toekomst zal gelden.

- Pensioenfondsen en pensioenpremie: De Raad van Bestuur Volker Wessels heeft, in combinatie met het bestuur van het Pensioenfondsen VolkerWessels (PFVW), besloten om de nieuwe en opgebouwde pensioenrechten per januari 2011 over te dragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder Nationale Nederlanden en als gevolg daarvan over te gaan tot opheffing van het Pensioenfondsen VolkerWessels.

VolkerWessels Telecom en de vakbonden hebben afspraken gemaakt over deze wijziging in uitvoerder welke in een convenant zijn vastgelegd. In dit convenant is ook vastgelegd dat indien er naar een verzekeraar (Nationale Nederlanden) wordt overgegaan de pensioenpremie verlaagd wordt van 30,5% naar 28,5% voor een periode van minimaal 5 jaar. Inmiddels is besloten dat de overgang naar Nationale Nederlanden incl. de verlaging van de premie met terugwerkende kracht per 1 januari 2011 zijn beslag krijgt en ook is de overgang geaccordeerd door De Nederlandse Bank.

- Pensioenpremieverdeling: Conform CAO TI werkgever/ werknemer 50/50%. Gelijktijdig met de wijziging in de pensioenpremieverdeling werkgever/werknemer van 70/30% naar 50/50% worden de medewerkers in de Ondernemings CAO hiervoor in het bruto salaris gecompenseerd. Deze compensatie is een eenmalige structurele aanpassing van het salaris en alleen bedoeld ter compensatie van de wijziging in de

pensioenpremieverdeling. Onbedoelde effecten kunnen bijvoorbeeld optreden in de overgangsbepalingen bijlage 6 van de Ondernemings CAO. Deze situaties, niet limitatief, zullen door werkgever worden beoordeeld en gecorrigeerd zodat dit onbedoelde effect teniet wordt gedaan.

- Overgangsbepalingen bijlage 6: Het handhaven van de overgangsbepalingen inzake VUT, pensioen, prepensioen en FLO zoals deze nu opgenomen zijn in de Ondernemings CAO. Door een tekstuele aanpassing wordt een onbedoeld negatief effect voor werknemers, rechtgezet in het voordeel van werknemers.
- Functiewaardering 2011: Conform artikel 15 van de Ondernemings CAO behoudt de Ondernemings CAO medewerker zijn bestaand individueel perspectief totdat hij het eindsalaris in zijn schaal heeft bereikt (RSP 100%).
- Verlof en Leeftijdsuren conform CAO TI met behoud van de overgangsbepaling artikel 80 lid 2 van de Ondernemings CAO.
- Premieverdeling WIA bodem en WGA hiaat verzekering werkgever/werknemer 50/50% en niet langer 100% werknemer, deze verdeling is conform CAO TI.
- Aanvullende Netto Toeslag vervalt als toeslag. Gelijktijdig met deze wijziging worden betrokken medewerkers in de Ondernemings CAO hiervoor in het bruto salaris gecompenseerd hetgeen voor betrokken medewerkers een verhoging van het bruto salaris betekent.



Aldus op 22 juni 2011 overeengekomen en voor akkoord getekend

Werkgevers Volker Wessels Telecom

Ir. A. Meijer

ABVAKABO FNV

J. van Herpen

QLIX

C. Vlaar

FNV Bondgenoten

A. van Uffelen

CNV Vakmensen

D. Polders

De Unie

W. ter Welle