ARCADIS Design & Consultancy for natural and built assets

CAO ARCADIS

1 januari 2025- 1 januari 2027

HOOFDSTUK I ALGEMEEN .....
ARTIKEL 1 OVERLEGSTRUCTUUR 8
1. Collectieve arbeidsovereenkomst 8
2. Decentrale afspraken 8
ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER 8
1. Werkgever 8
2. Medewerker 8
3. Looptijd cao 8
4. Tussentijdse wijzigingen 8
ARTIKEL 3 ALGEMENE DEFINITIES EN GEHANTEERDE AFKORTINGEN 9
ARTIKEL 4 BRUTO BEDRAGEN/ GEVOLGEN VAN WETGEVING 9
ARTIKEL 5 ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN PARTIJEN 9
1. Nakoming cao 9
2. Periodiek overleg 9
ARTIKEL 6 ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN WERKGEVER 10
1. Arcadis General Business Principles 10
2. Individuele arbeidsovereenkomst 10
3. Uitreiking cao 10
4. Fusie en reorganisatie 10
ARTIKEL 7 ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN MEDEWERKER 10
1. Arcadis General Business Principles 10
2. Geheimhouding 11
3. Publicaties en intellectueel eigendom 11
4. Nevenwerkzaamheden 11
5. Concurrentiebeding 11
6. Relatiebeding 11
7. Software 11
8. Klachtenregeling 11
ARTIKEL 8 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG 12
1. Aard van het dienstverband 12
2. Proeftijd 12
3. Beëindiging van het dienstverband 12
4. Uitzending buitenland 12
ARTIKEL 9 GEWETENSBEZWAREN 12
1. Aanpassing arbeidstijden 12
2. Conflictsituatie 13
3. Geen ontslag bij weigering 13
HOOFDSTUK II ARBEIDSDUUR .....
ARTIKEL 10 ARBEIDSTIJD 14
ARTIKEL 11 ARBEID OP ZATER-, ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN 14
ARTIKEL 12 VAKANTIE-/VERLOFREGELING 15
ARTIKEL 13 VERLOF ALS BEDOELD IN DE WET ARBEID EN ZORG 16
ARTIKEL 14 BIJZONDER VERLOF 17
ARTIKEL 15 EXAMENVERLOF 17
ARTIKEL 16 DEELTIJD 18
ARTIKEL 17 LOOPBAANONDERBREKING 18
HOOFDSTUK III BELONING .....
ARTIKEL 18 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN 19
ARTIKEL 19 JAARLIJKSE INDIVIDUELE VERHOGING obv Performance 21
ARTIKEL 20 PROMOTIE 22
ARTIKEL 21 DEMOTIE 22
ARTIKEL 22 OVERWERK 23

ARTIKEL 23 GRATIFICATIE 24
ARTIKEL 24 TIJDELIJKE WAARNEMING 24
ARTIKEL 25 VAKANTIEBIJSLAG 24
ARTIKEL 26 53e WEEK UITKERING (v/h RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING (RAU)) 24
HOOFDSTUK IV EMPLOYABILITY .....
ARTIKEL 27 SOCIAAL BELEIDSKADER 25
1. Continu investeren in ontwikkeling 25
2. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid 25
3. Aanpassing van de inzet in bijzondere situaties 26
4. Diversiteitbeleid 26
5. Sociaal kader 26
ARTIKEL 28 MOBILITEIT TEN AANZIEN VAN DE WERKPLEK 27
1. Definities 27
2. Regeling bij detachering 27
3. Regeling bij overplaatsing 27
4. Regeling bij uitzending 27
HOOFDSTUK V ONKOSTEN-REGELINGEN/VOORZIENINGEN .....
ARTIKEL 29 WERK-REGELING (**W**erkplek **E**n **R**eis**K**osten regeling) 28
ARTIKEL 30 STUDIEKOSTENREGELING 28
ARTIKEL 31 ZORGVERZEKERING 28
ARTIKEL 32 MEDISCH ONDERZOEK 29
ARTIKEL 33 JUBILEUMUITKERING 29
ARTIKEL 34 VERGOEDING VERHUISKOSTEN/HERINRICHTINGSKOSTEN 29
ARTIKEL 35 COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING 30
ARTIKEL 36 PRIVÉVERZEKERINGEN 30
ARTIKEL 37 LEVENSLOOPREGELING 30
ARTIKEL 38 UITKERING BIJ OVERLIJDEN 30
HOOFDSTUK VI KEUZEMOGELIJKHEDEN .....
ARTIKEL 39 KEUZEMOGELIJKHEDEN 31
HOOFDSTUK VII SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOENEN .....
ARTIKEL 40 SALARISDOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 33
ARTIKEL 41 GARANTIEREGELING BIJ EXTERNE RE-INTEGRATIE 34
ARTIKEL 42 WIA 34
ARTIKEL 43 WIA-EXCEDENTPENSIOEN 35
ARTIKEL 44 AANVULLING IN GEVAL VAN MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID (BIJ WIA) 36
ARTIKEL 45 VERZEKERING TEGEN EEN WGA-VERVOLGHIAAT 36
ARTIKEL 46 ANW--HIAAT REGELING 38
ARTIKEL 47 OUDERDOMSPENSIOEN/NABESTAANDENPENSIOEN 39
ARTIKEL 48 PENSIOENVOORBEREIDENDE ARBEIDSDUURVERKORTING (PVA) 41
HOOFDSTUK VIII DIVERSEN .....
ARTIKEL 49 VAKBONDSFACILITEITEN 43
ARTIKEL 50 LOOPTIJD VAN DE CAO 44
BIJLAGE 1 **STUDIEKOSTENREGELING**
BIJLAGE 2 **SUPPLEMENT OP DEZE CAO IN VERBAND MET HET VERVALLEN VAN DE CAO CTW**
BIJLAGE 3 **OVERGANGSREGELINGEN EN OVERIGE AFSPRAKEN**
BIJLAGE 4 **BEZWAAR- EN BEROEPS- PROCEDURE FUNCTIEWAARDERING**
BIJLAGE 5 **KLACHTENREGELING**
BIJLAGE 6 **SOCIAAL KADER**

TUSSEN DE ONDERGETEKENDEN:

Arcadis Nederland B.V., ten deze tevens handelend namens
- Arcadis NV
- Arcadis Global B.V.
- Katalys B.V.

aan de ene zijde

EN:

CNV
De Unie
FNV

elk als partij aan de andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Als CNV behartigen we de individuele en gezamenlijke belangen van werknemers. Onze belangrijkste taak is het maken van afspraken over werk en inkomen. Die afspraken leggen wij vast in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao). Een andere belangrijke taak is zorgen voor eerlijke wetten die met werk en inkomen te maken hebben.

Dit is waar wij ons hard voor maken

Nederland moet eerlijker. Rechtvaardiger. Samen maken we het verschil. En bouwen we aan een samenleving waar iedereen meetelt. Een die mensen uitnodigt, in plaats van buitensluit. En waar welvaart gelijk wordt verdeeld. We werken aan een samenleving waarin we onze kinderen graag zien opgroeien. Duurzaam. Vol kansen, voor iedereen. Spreekt dat jou aan? Word dan lid: https://www.cnv.nl/lid-worden/

Word geen lid van een vakbond. Word lid van De Unie. De Unie bij Arcadis. De Unie wil meer zijn dan een traditionele vakbond. In overleg met leden draagt De Unie bij aan het tot stand komen van de arbeidsvoorwaarden bij Arcadis Nederland.
Daarnaast behartigt De Unie je individuele belang. Dat kan zijn in de vorm van “een luisterend oor” tot een diepgaande juridische procedure. Maar ook een gesprek in de vorm van coaching of sparring behoort tot de mogelijkheden.
Advies op het gebied van loopbaan, financiën of duurzame inzetbaarheid? De Unie weet de weg.

De FNV houdt zich vooral bezig met de collectieve belangenbehartiging van werknemers binnen Arcadis. Denk hierbij aan:
- Het onderhandelen en afsluiten van de cao.
- Opstellen van sociale plannen bij eventuele reorganisaties in de organisatie.
- Pensioenafspraken

De FNV komt dus op voor jouw belangen op het gebied van werk en inkomen. Met je lidmaatschap van de FNV ontvang je daarnaast ook individuele juridische hulp op het gebied van arbeid, inkomen, letselschade en beroepsziekten mocht dat nodig zijn. Voor andere juridische problemen heeft de FNV samen met reaal tegen een speciaal tarief een rechtsbijstandsverzekering op maat ontwikkeld, exclusief voor FNV-leden.
Wij willen Nederland verbeteren. Voor fatsoenlijk werk, rechtvaardige maatschappij en een eerlijke verdeling van werk en inkomen. Nu en in de toekomst. Samen voor een socialer Nederland.
Sluit je aan! https://www.fnv.nl/lidmaatschap/lid-worden#/

We willen een bedrijf zijn waar mensen graag willen werken. Onze missie is het creëren van een duurzame toekomst. Voor wie? Voor ons zelf; we willen een bedrijf zijn waar iedereen zich thuisvoelt, zich uitgedaagd voelt door projecten en zich blijvend kan ontwikkelen. Ten tweede willen we een duurzame toekomst voor onze klanten, in al ons handelen stellen we hun duurzaam succes centraal.
Ten slotte, een duurzame toekomst voor ons bedrijf waarbij we blijven streven naar duurzame verbeteringen en we ambitieuze bedrijfseconomische doelstellingen stellen.
Bij deze doelstellingen past een marktgericht beloningspakket voor onze medewerkers. We belonen prestaties en (bewezen) potentie van medewerkers.
We streven naar eerlijke en rechtvaardige toepassing van de beloningsprincipes. De beloning in meest brede zin moet daarmee bijdragen aan het vasthouden en aantrekken van talent om onze strategie ten uitvoer te brengen.

HOOFDSTUK I **ALGEMEEN**

ARTIKEL 1 OVERLEGSTRUCTUUR

1. Collectieve arbeidsovereenkomst

Arcadis Nederland BV en de betrokken vakorganisaties zijn op centraal niveau deze cao overeengekomen voor de in artikel 2 genoemde werkgevers en medewerkers. De cao is het kader voor het geheel van arbeidsvoorwaarden en bevat bepalingen die:

- directe werking hebben in individuele arbeidsovereenkomsten zonder dat een nadere regeling is vereist; of
- een basiskarakter hebben en als zodanig directe werking hebben in individuele arbeidsovereenkomsten, doch decentraal nadere uitwerking behoeven, waarbij, alleen ten positieve, kan worden afgeweken van deze bepalingen; of
- uitsluitend bepalen dat decentraal een regeling kan worden getroffen.

2. Decentrale afspraken

De in artikel 2 genoemde werkgevers kunnen op decentraal niveau met de (centrale) ondernemingsraad nadere regelingen overeenkomen[1] binnen het kader van de bepalingen van de cao. (De)centraal overleg binnen het kader van de cao vindt plaats op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Aldus tot stand gekomen regelingen worden geacht onderdeel uit te maken van de cao en hebben derhalve dezelfde rechtskracht en dus ook directe werking in individuele arbeidsovereenkomsten. De (de)centrale gemaakte afspraken worden op centraal niveau door cao-partijen getoetst.

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER

1. Werkgever

De cao is van toepassing op de volgende werkgevers:

- Arcadis Nederland BV
- Arcadis NV
- Arcadis Global B.V.
- Katalys vh/ Vereniging KNHM

2. Medewerker

De cao is van toepassing op de medewerker (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van één van de in lid 1 genoemde werkgevers.
Met medewerkers, zoals leden van het managementteam, met een salarisniveau boven level 11 (zie hoofdstuk III) kunnen van deze cao afwijkende individuele afspraken gemaakt worden.

3. Looptijd cao

De cao heeft een looptijd van 24 maanden, ingaand op 1 januari 2025 tot 1 januari 2027.
Op laatstgenoemde datum eindigt de cao, zonder dat hiervoor een opzegging is vereist.

4. Tussentijdse wijzigingen

De cao kan met instemming van alle cao-partijen tussentijds worden gewijzigd in geval gedurende de looptijd van de cao nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt, dan wel er sprake is van zwaarwegende omstandigheden, die van invloed zijn op de bepalingen van deze cao. Partijen treden in dat geval nader in overleg over wijzigingen van deze cao-bepalingen.

[1] Indien en voor zover er in een dergelijke regeling iets verandert zal dit via een nieuwsbericht op Intranet kenbaar gemaakt worden.

ARTIKEL 3 ALGEMENE DEFINITIES EN GEHANTEERDE AFKORTINGEN

In de cao wordt verstaan onder:

ANW	Algemene nabestaandenwet
Arbo-wet	Arbeidsomstandighedenwet
Arcadis	De werkgevers zoals benoemd in artikel 2 lid 1
BW	Burgerlijk Wetboek
Doorbetaald verlof	Recht op verlof met behoud van salaris, als bedoeld in de Wet arbeid en zorg
PVA	Pensioen voorbereidende arbeidsduurverkorting
Hnpf	Het nederlandse pensioenfonds
HRM	De afdeling Human Resource Management van Arcadis Nederland
HRS	De afdeling Human Resource Services van Arcadis Nederland
Maandsalaris	Het overeengekomen bruto salaris per maand exclusief vakantiebijslag
Maandinkomen	Het inkomen dat de medewerker ontvangt (inclusief toeslagen en eventuele tussentijdse verhogingen), onder aftrek van de normale inhoudingen
Maximum dagloon	Het in het "Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen" opgenomen maximum dagloon (per 1 januari 2023 € 256,54 bruto inclusief vakantiebijslag)
Onbetaald verlof	Recht op verlof zonder behoud van salaris, als bedoeld in de Wet arbeid en zorg.
WAZO	Wet arbeid en zorg
WAB	Wet arbeidsmarkt in balans
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wfw	Wet flexibel werken
WGBL	Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen *Regeling WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten* *Regeling IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten*
WOR	Wet op de ondernemingsraden
ZW	Ziektewet

Bruto uurloon
Het bruto uurloon wordt berekend door het fulltime maandsalaris te delen door 173,33 uur. Voor de aan- en verkoop van verlof geldt een "waarde van een dag" van 5,35% van het fulttime maandsalaris.

ARTIKEL 4 BRUTO BEDRAGEN/ GEVOLGEN VAN WETGEVING

Alle bedragen in deze cao zijn bruto, tenzij anders vermeld. Er zal rekening worden gehouden met eventuele van toepassing zijnde fiscale vrijstellingen[2].

De bepalingen in deze cao zijn gebaseerd op de (fiscale) wetgeving die geldig was - en gerechtelijke uitspraken die bekend waren - op het moment van afsluiten van deze cao. Wijzigingen in de (fiscale) wetgeving of nieuwe gerechtelijke uitspraken kunnen aanleiding geven tot (tussentijdse) aanpassingen in de toepassing van deze bepalingen. Die aanpassingen zullen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid worden doorgevoerd (zie ook artikel 5 lid 1) en tevoren met cao-partijen worden afgestemd.

ARTIKEL 5 ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN PARTIJEN

1. Nakoming cao
Partijen bij de cao zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt gedurende de looptijd wijziging te brengen in deze cao.

2. Periodiek overleg
Partijen bij de cao zullen in beginsel ieder kwartaal informatief overleg plegen over de algemene gang van zaken bij de werkgever.

[2] N.B.: Sommige bedragen kunnen dus netto worden uitbetaald; andere niet. De werkgever, i.c.de Personeels- en Salarisadministratie, verstrekt desgevraagd hierover actuele informatie.

ARTIKEL 6 ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN WERKGEVER

1. Arcadis General Business Principles

Bij Arcadis hebben we onze missie als volgt gedefinieerd:
Onze missie is het creëren van hoogwaardige en duurzame resultaten voor onze klanten in de bebouwde en natuurlijke leefomgeving. Bij de vervulling van deze missie houden wij ons als mondiaal bedrijf bij alles wat we doen aan vijf kernwaarden: people first, integriteit, klantsucces, samenwerking en duurzaamheid.
Arcadis heeft de toelichting op haar missie en de bijbehorende vijf kernwaarden ondergebracht in de Arcadis General Business Principles ("AGBP").

2. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever dient met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin de cao integraal van toepassing wordt verklaard. In de individuele arbeidsovereenkomst worden ten minste de volgende zaken benoemd: datum indiensttreding, overeengekomen arbeidsduur, het soort dienstverband, de functie, de standplaats, het bruto (fulltime) maandsalaris, de eventuele vaste kostenvergoeding en de eventuele reiskostenvergoeding woon-werkverkeer c.q. het als een expliciete arbeidsvoorwaarde beschikbaar zijn van een leaseauto.

3. Uitreiking cao

De werkgever dient bij het aangaan van het dienstverband aan de medewerker een exemplaar van de cao (op papier dan wel in de vorm van een elektronisch document dat door de deelnemer op papier kan worden afgedrukt), en daarna van de wijzigingen daarin, uit te reiken[3].

4. Fusie en reorganisatie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels, de WOR en de Wet melding collectief ontslag, dient de werkgever indien hij overweegt:

- een fusie aan te gaan, dan wel
- een bedrijfsonderdeel te sluiten, dan wel
- een belangrijke reorganisatie te treffen (als nader gedefinieerd in artikel 25 van de WOR),

hierbij de sociale gevolgen te betrekken overeenkomstig het tussen partijen bij de cao overeengekomen sociaal beleidskader, zoals opgenomen in artikel 27. Onder sociale gevolgen wordt ook bedoeld de verplaatsing van medewerkers van de ene vestigingsplaats naar een andere vestigingsplaats.

Uitgangspunt is dat de werkgever overleg voert met de vakorganisaties indien sprake is van arbeidsvoorwaardelijke consequenties voor 10 of meer medewerkers.
De werkgever licht de bij de cao betrokken vakorganisaties, de (centrale) ondernemingsraad en de betrokken medewerkers zo spoedig mogelijk in omtrent de overwogen maatregelen.

ARTIKEL 7 ALGEMENE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN MEDEWERKER

1. Arcadis General Business Principles

Integriteit is één van de kernwaarden van Arcadis. Het doel van de Arcadis General Business Principles (AGBP) is om ons streven naar integriteit verder te ontwikkelen. De AGBP geeft richting aan onze bedrijfsbesluiten en handelingen en is van toepassing op bedrijfsactiviteiten en op het gedrag van de individuele medewerkers tijdens de uitvoering van onze dagelijkse werkzaamheden. Er staat in beschreven aan welke verantwoordelijkheden we ons willen houden. Arcadis hecht grote waarde aan het zorgvuldig omgaan met onze verantwoordelijkheden en het handelen conform de AGBP. De AGBP is voor alle medewerkers beschikbaar op de het Arcadis Intranet.

---

[3] De actuele versie van deze cao is te vinden op het, Arcadian Experience – Compensation and Benefits (NL) – CAO & Belonen.

2. Geheimhouding

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de medewerker zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop hem deze ter kennis zijn gekomen. De medewerker is tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerven van opdrachten met cliënten is overeengekomen, voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de medewerker heeft meegedeeld.
Voorts verplicht de medewerker zich om bij het einde van het dienstverband alle in zijn bezit zijnde documenten/programmatuur, aantekeningen en andere gegevens betreffende de werkgever en de met deze laatste verbonden ondernemingen direct aan de werkgever ter beschikking te stellen.
Bij overtreding van bovengenoemde geboden is medewerker aansprakelijk voor de ontstane schade.

3. Publicaties en intellectueel eigendom

De medewerker zal, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, ervaringen en onderzoekingen die in verband staan met zijn werkzaamheden in het kader van het dienstverband niet publiceren zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.
De medewerker draagt alle eventueel ontstane intellectuele eigendommen, waaronder met name het auteursrecht en octrooirecht, voortvloeiend uit werkzaamheden of vindingen in het kader van het dienstverband, bij voorbaat over aan de werkgever.
Uitsluitend de werkgever kan schriftelijk ontheffing verlenen van deze verplichting.
Bij overtreding van bovengenoemde geboden is medewerker aansprakelijk voor de ontstane schade.

4. Nevenwerkzaamheden

De medewerker die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten, al dan niet voor eigen rekening, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, dient dit vooraf te melden aan de werkgever. Indien de nevenwerkzaamheden, naar het oordeel van de werkgever, schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, is hij bevoegd de nevenwerkzaamheden te verbieden.

De werkgever zal dit schriftelijk en gemotiveerd meedelen aan de medewerker.
Bij overtreding van bovengenoemde geboden is medewerker aansprakelijk voor de ontstane schade. De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van verboden nevenwerkzaamheden, verliest iedere aanspraak op het bovenwettelijke deel van de salarisdoorbetaling en op aanvullingen op de wettelijke uitkeringen op grond van arbeidsongeschiktheid.

5. Concurrentiebeding

Met de individuele medewerker kan in aanvulling op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een concurrentiebeding worden overeengekomen.

6. Relatiebeding

In de individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een relatiebeding worden opgenomen.

7. Software

Het is de medewerker niet toegestaan computerprogramma's en softwareontwikkelingsprogramma's van de werkgever geheel of gedeeltelijk te (doen) kopiëren voor gebruik buiten de vestigingen van de werkgever, tenzij daarvoor uitdrukkelijk door de werkgever schriftelijk toestemming is verleend.
De medewerker is verplicht alles te doen wat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt om te voorkomen dat derden de gelegenheid hebben computerprogramma's en softwareontwikkelingsprogramma's van de werkgever geheel of gedeeltelijk te kopiëren dan wel daaraan gegevens te ontlenen. Het is de medewerker niet toegestaan computerprogramma's in het systeem in te voeren, tenzij daarvoor toestemming is verkregen van de werkgever.

8. Klachtenregeling

Er geldt een algemene klachtenregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage 5 van deze cao.

In afwijking van deze algemene klachtenregeling geldt voor klachten die verband houden met deze cao dat deze worden behandeld door een paritaire klachtencommissie bestaande uit vier personen. Twee leden worden aangewezen door de werkgever, een lid wordt aangewezen door de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland en een lid door de vakorganisaties. Een meerderheidsadvies van de klachtencommissie is bindend voor de werkgever. Voor het overige geldt de procedure zoals beschreven in artikel 2 tot en met 5 van bijlage 5, waarbij voor "werkgever" gelezen moet worden "klachtencommissie".

ARTIKEL 8 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd. Indien deze vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

In afwijking van de bepalingen van het BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht in een vergelijkbare functie bij de werkgever heeft gewerkt, dat de arbeidsovereenkomst(en) in die periode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt. Dit geldt indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de overeenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de in het BW bedoelde tijdstermijn van twee jaar niet overschreden wordt respectievelijk doortelt.

2. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd geldt:

- Bij een dienstverband van 2 jaar of langer geldt een proeftijd van maximaal 2 maanden
- Bij een dienstverband langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar geldt een proeftijd van maximaal 1 maand
- Bij een dienstverband van 6 maanden of korter geldt geen proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal 2 maanden.

3. Beëindiging van het dienstverband

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW[4], met dien verstande dat:

- Het dienstverband eindigt op de dag waarop de medewerker de AOW-leeftijd[5] bereikt, of zoveel eerder als de medewerker zijn pensioendatum wil vervroegen – naar keuze van de medewerker binnen de grenzen van de pensioenregeling.
- In geval van keuze door de medewerker voor een deeltijdpensioen (als nader beschreven in de pensioenregeling) het dienstverband gedeeltelijk eindigt voor het gedeelte waarvoor het deeltijdpensioen ingaat;
- De werkgever een ontslagprocedure wegens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet eerder zal starten dan 104 weken na de eerste ziektedag.

4. Uitzending buitenland

In geval van uitzending naar het buitenland geldt – in afwijking van artikel 7:668a BW –dat een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht de standplaats bij het aangaan van die overeenkomst, eindigt met inachtneming van de aanzegtermijn en dat deze arbeidsovereenkomst dus niet na een periode van 2 jaar of na 3 opeenvolgende overeenkomsten automatisch geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL 9 GEWETENSBEZWAREN

1. Aanpassing arbeidstijden

Aan de medewerker die gewetensbezwaren kenbaar maakt tegen werken op dagen, waarop volgens de leer van de door hem beleden en algemeen erkende godsdienst geen arbeid behoort te worden verricht, zal de mogelijkheid worden geboden tot overleg over aanpassing van zijn arbeidstijden, voor zover de bedrijfsvoering dit mogelijk maakt. Eventueel benodigde vrije tijd wordt ten laste gebracht van het verlofsaldo of als onbetaald verlof toegekend.

---

[4] Dat betekent dat opzegging altijd geschiedt tegen het eind van de maand (bijvoorbeeld: een medewerker zegt op 12 april van enig kalenderjaar zijn dienstverband op. Met inachtneming van de opzegtermijn van 1 maand zal zijn dienst- verband eindigen per 1 juni van dat kalenderjaar).

[5] Hierbij dient te worden opgemerkt dat de mogelijkheid bestaat om, met akkoord van de leidinggevende, langer door te werken.

2. Conflictsituatie

Partijen bij de cao erkennen dat een medewerker die gewetensbezwaren heeft ten aanzien van zijn werk, of een onderdeel daarvan, zich in een ernstige persoonlijke conflictsituatie bevindt, waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid bij hem op onoverkomelijke bezwaren kan stuiten. In een dergelijke situatie geldt het navolgende:

- De medewerker zal de direct leidinggevende schriftelijk en gemotiveerd van zijn gewetensbezwaren in kennis stellen en de daaraan zijns inziens verbonden consequenties met betrekking tot zijn functie-uitoefening aangeven.
- De direct leidinggevende zal een ernstig gewetensbezwaar van de medewerker eerbiedigen door - voor zover in redelijkheid mogelijk - aan de betrokken medewerkers vervangende gelijkwaardige arbeid aan te bieden.
- De medewerker, die zich op een ernstig gewetensbezwaar beroept, zal de hem door de direct leidinggevende aangeboden vervangende gelijkwaardige arbeid aanvaarden.
- De medewerker die wegens een ernstig gewetensbezwaar een opdracht weigert uit te voeren, zal de eventueel uit deze weigering voortvloeiende schade naar vermogen beperken.

3. Geen ontslag bij weigering

Ingeval een medewerker op grond van ernstige gewetensbezwaren incidenteel arbeid weigert, zal niet om die reden tot ontslag worden overgegaan noch de dienstbetrekking worden beëindigd. Het loon zal over deze incidentele periode dat geen arbeid is verricht aan de medewerker worden doorbetaald.

HOOFDSTUK II **ARBEIDSDUUR**

ARTIKEL 10 ARBEIDSTIJD

1. Normale arbeidstijd

De normale arbeidstijd is bij een fulltime dienstverband 40 uren per week.
In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kan een arbeidstijdenregeling worden getroffen binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet. Deze regeling is beschikbaar op het het Intranet.

2. Consignatiediensten

In overleg met de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland is een regeling voor consignatie-diensten getroffen. Deze regeling is beschikbaar op het Intranet.

3. Onregelmatig werk

In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kan een regeling voor onregelmatige diensten of verschoven uren (inclusief beloning) getroffen worden. Deze regeling is beschikbaar op het Intranet.

ARTIKEL 11 ARBEID OP ZATER-, ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN

1. Arbeid op zater-, zon, feest- en gedenkdagen

Op zaterdagen en zondagen wordt, behoudens overwerk of tenzij anders overeengekomen, geen arbeid verricht. Hetzelfde geldt voor de algemeen erkende feestdagen, te weten:

- Nieuwjaarsdag
- 2e Paasdag
- Koningsdag
- De jaarlijkse Nationale Bevrijdingsdag (5 mei)
- Hemelvaartsdag
- 2e Pinksterdag
- 1e Kerstdag
- 2e Kerstdag

Indien niet wordt gewerkt op een feestdag die in de periode van maandag tot en met vrijdag valt, wordt het salaris over die feestdag normaal doorbetaald, voor zover er op die feestdag door de medewerker normaliter gewerkt zou worden.

Een feestdag die valt op een parttimedag (artikel 16), een ouderschapsverlofdag (artikel 14) of een PVA-dag (artikel 48) dan wel een dag waarop de medewerker wegens ziekte geen arbeid kan verrichten, leidt niet tot compensatie in de vorm van (extra/vervangende) verlofuren.

2. Flexibilisering van een aantal feestdagen

Arcadis heeft 8 erkende feestdagen, waarvan er 5 voortkomen uit de christelijke traditie. Iedere medewerker mag 2 feestdagen ruilen tegen dagen die hij of zij uit religieus of cultureel oogpunt liever viert of gedenkt zoals Keti Koti, Suikerfeest, maar ook de gaypride, carnaval, dodenherdenking of oudejaarsdag.

De te ruilen dagen zijn: 2e Pinksterdag en/of Hemelvaartdag. Deze dagen blijven kantoorsluitingsdagen.

Aan het verlofsaldo van de medewerker wordt in plaats van 2e Pinksterdag en Hemelvaartdag in totaal 16 uur ‘flex public holidays’ toegekend die een medewerker naar eigen inzicht op maximaal 2 andere werkdagen in het jaar van toekenning kan inzetten. 2e pinksterdag en hemelvaart zijn dan geen automatische feestdag meer en wie vrij wil hebben dient de flex feestdag op te voeren. Deze ‘flex public holidays’ worden bij uitdiensttreding niet uitbetaald.

Voor die medewerkers die voor het werken op 2e Pinksterdag en/of Hemelvaartdag een toeslag zouden krijgen, blijft deze regeling van kracht als zij op deze feestdagen arbeid verrichten (CTW’ers).

ARTIKEL 12 VAKANTIE-/VERLOFREGELING

1. Verlofuren

Elke medewerker heeft per kalenderjaar bij een voltijds dienstverband recht op 160 wettelijke verlofuren en 80 bovenwettelijke verlofuren.

2. Verlofuren voor medewerkers die op 31 december 2006[6] in dienst waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven

Bij medewerkers die op 31 december 2006 in dienst waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven geldt bij een voltijds dienstverband naast de 160 wettelijke verlofuren een bovenwettelijk verlof van:

Geboren in 1957 t/m 1961: 88 uur

Als de medewerker in of na 1962 geboren is, geldt het normale bovenwettelijke verlof van 80 uur (zie lid 1)

Het in dit lid genoemde bovenwettelijk verlof boven de 80 uur wordt elk jaar in januari uitbetaald als toeslag op de salarisstrook. Indien gewenst kan de medewerker via het keuzemodel (zie hoofdstuk VII) de dagen direct weer terugkopen, tegen exact hetzelfde bedrag als de ontvangen toeslag.

3. Evenredige vermindering

Indien het dienstverband in de loop van een kalenderjaar begint of eindigt wordt het aantal verlofuren voor dat kalenderjaar naar rato van de duur van het dienstverband in dat jaar verminderd en op hele uren afgerond.

4. Opname bij uitdiensttreding

De medewerker die uit dienst gaat, dient in overleg met de werkgever:

- ofwel het resterende saldo verlofuren zodanig op te nemen, dat de laatste verlofdag samenvalt met de laatste dag van de dienstbetrekking;
- ofwel het na de laatste dag van de dienstbetrekking resterende saldo verlofuren te laten uitbetalen volgens de wettelijke bepalingen.

In geval er meer verlof opgenomen blijkt dan er aan verlofuren is toegekend, wordt het teveel aan opgenomen verlofuren met de medewerker verrekend.

5. Verlof gedeeltelijk arbeidsongeschikt na loondoorbetalingsverplichting

De medewerker die langer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is dan de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 104 weken, verwerft na de loondoorbetalingsverplichting verlofrechten naar rato van werken.

6. Procedurele bepalingen

Het is voor zowel de medewerker als ook de werkgever van belang dat medewerkers voldoende rust nemen. Ter bescherming van de medewerker kan het wenselijk zijn om - zo veel als mogelijk in overleg met de medewerker - bepaalde periodes aan te wijzen voor opname van verlof.
Daarnaast is van belang dat het recht op verlof niet vervalt of verjaart. Het recht op verlof vervalt of verjaart als dat niet binnen de wettelijke termijnen is opgenomen.
Het is de uitdrukkelijke eigen verantwoordelijkheid van de medewerker het toegekende verlof tijdig op te nemen dan wel het bovenwettelijke[7] verlof te laten uitbetalen, maar ook op de werkgever rust de zorgplicht om bijvoorbeeld een stuwmeer aan niet opgenomen verlofuren te voorkomen.

Indien na afloop van het kalenderjaar het totale saldo aan niet opgenomen verlofuren meer dan 160 uur is (bij een voltijds dienstverband; naar rato bij een deeltijddienstverband) kan de werkgever, in overleg met de medewerker, besluiten tot uitbetaling aan de individuele medewerker van de in het afgelopen jaar niet opgenomen verlofuren. Werkgever en medewerker overleggen daarover bijvoorbeeld tijdens de evaluatie van de performance (de beoordeling) van de medewerker, waarna de werkgever direct na afsluiting van het kalenderjaar een finaal besluit neemt over de uitvoering van de gemaakte afspraak.

---

[6] Voor medewerkers van oud-Alkyon geldt in plaats van 31 december 2006: 31 december 2008.
Voor medewerkers van oud-PRC geldt dat, ongeacht het geboortejaar, geen vermeerdering van verlofuren plaatsvindt boven de 160 wettelijke en 80 bovenwettelijke verlofuren, tenzij anders is overeengekomen.

[7] Het wettelijke aantal verlofuren is 160 uur bij een fulltime dienstverband (20 dagen). Alle op het lopende jaar betrekking hebbende verlofuren daarboven zijn bovenwettelijke uren

De eventuele uitbetaling van verlofuren vindt plaats met de salarisbetaling van de eerstvolgende maand en betreft ten hoogste het aantal bovenwettelijke verlofuren dat in het afgelopen jaar is toegekend. Uitbetaling vindt plaats op basis van de in artikel 39 genoemde waarde van een dag, echter gebaseerd op het maandsalaris van december van het afgelopen jaar.

7. Verlof opgebouwd bij vorige werkgever

Er bestaan twee manieren om niet opgenomen verlof bij een vorige werkgever alsnog tijdens het dienstverband met Arcadis op te nemen.

De wettelijke regeling

De medewerker kan op verzoek een recht op verlof dat bij een vorige werkgever in de laatste 12 maanden van het vorige dienstverband is opgebouwd en dat niet is opgenomen (maar door de vorige werkgever is uitbetaald), alsnog gedurende het eerste jaar van zijn dienstverband in de vorm van onbetaald verlof opnemen. De wens daartoe dient door de medewerker vóór het aangaan van het dienstverband schriftelijk bij de werkgever kenbaar zijn gemaakt.

De Arcadis-regeling van (ver)kopen van verlof

De medewerker kan op verzoek het - bij de direct voorgaande werkgever – uitbetaald saldo aan verlof bij Arcadis gebruiken om verlof in te kopen. Zie hiervoor ook Hoofdstuk VII – Keuzemogelijkheden.

ARTIKEL 13 VERLOF ALS BEDOELD IN DE WET ARBEID EN ZORG

De medewerker kan aanspraak maken op de navolgende verlofvormen, zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg:

a. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (doorbetaald verlof; standaard 16 weken). Sinds 1 januari 2015 kan na 6 weken bevallingsverlof het restant gespreid over een periode van maximaal 30 weken worden opgenomen.
b. Geboorteverlof voor de partner[8] (doorbetaald verlof; vijf werkdagen bij een fulltime dienstverband, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte[9]. Dit is dus naast het in artikel 13 aangegeven verlof gedurende de bevalling van de partner).
c. Aanvullend Geboorteverlof voor de partner[11] (5 keer het aantal werkuren per week, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte en nadat eerst het reguliere geboorteverlof is opgenomen). Wettelijk wordt dit verlof voor 70% doorbetaald tot maximaal 70% van het maximum dagloon. In de CAO 2021-2022 is met de vakbonden overeengekomen dat Arcadis dit aanvult tot 100% doorbetaling van het salaris van de medewerker.
d. Adoptie- of pleegverlof (tot maximaal het maximum dagloon doorbetaald verlof; zes keer de normale arbeidsduur, op te nemen binnen 26 weken na adoptie).
e. Ouderschapsverlof (verlof; maximaal 26 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Maximaal 9 weken van het totaal gedeeltelijk betaald verlof binnen 1 jaar na geboorte. Wettelijk wordt dit verlof voor 70% doorbetaald (tot maximaal 70% van het maximum dagloon). Arcadis betaalt dit verlof voor 80% door, (tot maximaal 80% van het dagloon. De implementatie van deze verhoging vindt plaats met ingang van 1 september 2025.
f. Calamiteitenverlof (doorbetaald verlof; naar billijkheid).
g. Kortdurend zorgverlof (voor 70% tot maximaal 70% van het maximum dagloon doorbetaald verlof; maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur gedurende een periode van maximaal 12 maanden).
h. Langdurend zorgverlof (onbetaald verlof, maximaal zesmaal de overeengekomen arbeidsduur per week gedurende een periode van maximaal 12 maanden door medewerker zelf te bepalen hoe hij het verlof wenst te spreiden.)

Voor het toekennen van deze verlofvormen gelden de bepalingen van de Wet arbeid en zorg. De beschikbare verlofvormen kunnen in overleg ingezet worden voor rouwverlof of mantelzorg.
Een nadere toelichting op deze verlofvormen is gepubliceerd op het intranet.

Gedurende de hier genoemde verlofvormen wordt - behoudens bij langdurend zorgverlof - de pensioenopbouw, de dekking voor arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid en de daarbij behorende premiebetalingen voortgezet als ware geen sprake van dat verlof.

[8] Voor definitie 'partner' zie artikel 14 lid 2
[9] Bij ziekenhuisbevalling dient gerekend te worden vanaf de dag dat de baby thuiskomt.

ARTIKEL 14 BIJZONDER VERLOF

Bijzonder verlof is een aanvulling op het wettelijk calamiteiten- en kort verzuim verlof. De medewerker krijgt betaald bijzonder verlof als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en Zorg in de navolgende gevallen:

a. Bij het overlijden van een echtgenoot/partner, kind, stief- of pleegkind of een ouder krijgt de medewerker verlof van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
b. Gedurende één dag op de dag van overlijden van een grootouder van de medewerker of de ouder, grootouder van de partner van de medewerker, van een huisgenoot, kleinkind, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzus van de medewerker, alsmede één dag op de dag van de begrafenis/crematie.

Het verlies van een dierbare is een impactvolle gebeurtenis. Hoe iemand met de rouwverwerking na het overlijden van een dierbare omgaat is persoonlijk en kan voor iedereen anders zijn. De werkgever heeft de mogelijkheid om het aantal dagen uit te breiden (met of zonder behoud van salaris) al naar gelang de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

c. Gedurende de dag van ondertrouw van de medewerker en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk (te weten de dag van het huwelijk en de daarop volgende eerste werkdag). In geval van zowel een partnerregistratie als een later huwelijk (of omgekeerd) met dezelfde partner bestaat dat recht naar keuze voor ofwel de partnerregistratie ofwel het huwelijk;
d. Gedurende de bevalling van de partner;
e. Gedurende de dag van het huwelijk van een kind, stiefkind, pleegkind, kleinkind, broer, zus, ouder en schoonouder, zwager en schoonzus;
f. Gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker;
g. Gedurende de dag van de viering van het 25- en 40-, 50-, 60- (en zo voorts) huwelijksfeest van de (schoon)ouders of (schoon)grootouders van de medewerker;
h. Gedurende de dag van de viering van het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de medewerker;
i. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uur per keer voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de medewerker kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
j. Medewerkers die een gendertransitie ondergaan, hebben recht op bijzonder verlof. Dit verlof wordt op maat vastgesteld en in overleg met de leidingevende en de afdeling People. Tijdens het transitieverlof wordt het volledige salaris doorbetaald voor de benodigde tijd voor medische en niet medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Het niet kunnen verrichten van arbeid wegens (onvoorziene) complicaties als gevolg van een (medische) behandeling waarvoor transitie verlof is opgenomen en waardoor arbeidsbeperkingen ontstaan, zal wel onder ziekteverlof vallen. De medewerker meldt het opnemen van het transitie verlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof en de vermoedelijke duur van het verlof, Indien dit niet mogelijk is meldt de medewerker het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.
k. De afdeling People en de manager kunnen in andere gevallen dan hierboven genoemd ook betaald of onbetaald verlof toestaan.

2. Definitie partner

Onder partner wordt verstaan de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner en de partner niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de mede-werker samenleeft op éénzelfde adres en als zodanig blijkens het bevolkingsregister (gedurende tenminste zes maanden) staat ingeschreven.
Onder schoonfamilie wordt verstaan de familie van de partner zoals in dit artikel gedefinieerd.

ARTIKEL 15 EXAMENVERLOF

De werkgever is verplicht de medewerker op diens verzoek verlof te verlenen met behoud van salaris, gedurende de benodigde tijd voor het afleggen van examens, mits deze verband houden met de bij de werkgever te verrichten arbeid, zulks ter beoordeling van de werkgever.

ARTIKEL 16 DEELTIJD

1. Definitie deeltijdwerker

Onder deeltijdwerker wordt verstaan de medewerker met een wekelijkse contractuele arbeidsduur van minder dan 40 uur.

2. Aanpassing arbeidsduur

De medewerker die minimaal een half jaar (26 weken) in dienst is, kan werkgever verzoeken om minder of meer uren per week te gaan werken, waarbij de bepalingen van de Wet flexibel werken gelden.

3. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Voor deeltijdwerkers gelden alle arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidsduur met uitzondering van:

- de studiekostenregeling (zie bijlage 1);
- de vergoeding verhuiskosten/herinrichtingskosten bij verhuizing op last van de werkgever (zie artikel 34);

ARTIKEL 17 LOOPBAANONDERBREKING

De medewerker die minimaal één jaar in dienst is, kan de werkgever verzoeken om loopbaanonderbreking voor zorg of studie. Het verzoek tot loopbaanonderbreking dient aan de werkgever te worden voorgelegd waarop binnen drie weken uitsluitsel wordt gegeven. De afspraken tussen werkgever en medewerker dienen schriftelijk te worden overeengekomen.
De mogelijke gevolgen ten aanzien van sociale zekerheid en pensioenopbouw komen voor rekening van de medewerker.

HOOFDSTUK III **BELONING**

ARTIKEL 18 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. Global Job Framework en Functielevels

De bij Arcadis Nederland van toepassing zijnde functies zijn opgenomen in het job framework van Arcadis Nederland. Het job framework geeft de indeling van de functies binnen de levels uit het Global Job Framework (GJF) weer. In welk Job Level een functie is ingedeeld, wordt bepaald door de "zwaarte" van een functie.

De bij Arcadis Nederland van toepassing zijnde functies zijn op basis van het Arcadis - Generic Level Descriptors – Combined Job Families (January 2017)[10] ingedeeld, hierbij gevalideerd door Kornferry Haygroup en functiewaarderingsspecialisten van de vakbonden.

In onderstaande tabel is de Hay-functiewaardering per Job Level in beeld gebracht:

Job Level	HAY-LEVEL	HAY-PUNTEN
1	9	114 – 134
2	10	135 – 160
3	11	161 – 191
4	12	192 – 227
5	13	228 – 268
6	14	269 – 313
7	15	314 – 370
8	16	371 – 438
9	17	439 – 518
10	18	519 – 613
11	19	614 – 734

[10] Opgezet door Arcadis NV in samenwerking met Kornferry Haygroup UK. Het Global Jobframework is beschikbaar op het Intranet..

2. Job Levels Global Job Framework

De koppeling van de Hay-score met de joblevels bepaalt in welke salarisschaal een functie wordt ingedeeld. Elk salarislevel heeft een minimum fulltime maandsalaris, een 100% fulltime maandsalaris en een persoonlijk maximum fulltime maandsalaris.

Bij de CAO van 2025-2027 is een structurele salarisverhoging en verhoging van alle salarisschalen afgesproken:

- Per 1 september 2025 een salarisverhoging van 3% (met een minimum van € 170 per maand op fulltime basis);
- Per 1 januari 2026 een salarisverhoging van 2% (met een minimum van € 100 per maand op fulltime basis);
- Per 1 juli 2026 een salarisverhoging van 1.25%;

De salaristabellen per 1 september 2025, 1 januari 2026 en 1 juli 2026 zijn daarmee als volgt:

Salarisschalen per 1 september 2025

Level	Minimum	100% salaris	Persoonlijk maximum	Jaar maximum inclusief vakantiegeld
1	€ 2.773,28	€ 3.432,36	€ 3.662,03	€ 47.459,90
2	€ 2.789,30	€ 3.597,05	€ 3.843,52	€ 49.812,02
3	€ 2.925,98	€ 3.802,07	€ 4.098,95	€ 53.122,43
4	€ 3.094,03	€ 4.068,70	€ 4.431,69	€ 57.434,66
5	€ 3.259,84	€ 4.396,96	€ 4.796,91	€ 62.167,96
6	€ 3.478,30	€ 4.865,25	€ 5.362,67	€ 69.500,21
7	€ 3.865,93	€ 5.531,84	€ 6.163,12	€ 79.874,07
8	€ 3.967,88	€ 6.120,43	€ 6.886,64	€ 89.250,79
9	€ 4.511,23	€ 6.659,31	€ 7.418,60	€ 96.145,00
10	€ 4.919,02	€ 7.802,85	€ 8.818,31	€ 114.285,28
11	€ 5.629,31	€ 9.422,97	€ 10.656,51	€ 138.108,42

Salarisschalen per 1 januari 2026

Level	Minimum	100% salaris	Persoonlijk maximum	Jaar maximum inclusief vakantiegeld
1	€ 2.773,28	€ 3.532,36	€ 3.762,03	€ 48.755,90
2	€ 2.889,30	€ 3.697,05	€ 3.943,52	€ 51.108,02
3	€ 3.025,98	€ 3.902,07	€ 4.198,95	€ 54.418,43
4	€ 3.194,03	€ 4.168,70	€ 4.531,69	€ 58.730,66
5	€ 3.359,84	€ 4.496,96	€ 4.896,91	€ 63.463,96
6	€ 3.578,30	€ 4.965,25	€ 5.469,92	€ 70.890,22
7	€ 3.965,93	€ 5.642,48	€ 6.286,39	€ 81.471,56
8	€ 4.067,88	€ 6.242,84	€ 7.024,37	€ 91.035,81
9	€ 4.611,23	€ 6.792,50	€ 7.566,97	€ 98.067,90
10	€ 5.019,02	€ 7.958,91	€ 8.994,67	€ 116.570,99
11	€ 5.741,89	€ 9.611,43	€ 10.869,64	€ 140.870,59

Salarisschalen per 1 juli 2026				
Level	**Minimum**	**100% salaris**	**Persoonlijk maximum**	**Jaar maximum inclusief vakantiegeld**
1	€ 2.801,78	€ 3.576,52	€ 3.809,05	€ 49.365,34
2	€ 2.925,42	€ 3.743,26	€ 3.992,81	€ 51.746,87
3	€ 3.063,81	€ 3.950,84	€ 4.251,44	€ 55.098,66
4	€ 3.233,95	€ 4.220,81	€ 4.588,33	€ 59.464,80
5	€ 3.401,83	€ 4.553,17	€ 4.958,12	€ 64.257,26
6	€ 3.623,03	€ 5.027,32	€ 5.538,30	€ 71.776,34
7	€ 4.015,50	€ 5.713,01	€ 6.364,97	€ 82.489,95
8	€ 4.118,72	€ 6.320,87	€ 7.112,17	€ 92.173,76
9	€ 4.668,87	€ 6.877,40	€ 7.661,55	€ 99.293,75
10	€ 5.081,76	€ 8.058,40	€ 9.107,11	€ 118.028,12
11	€ 5.813,67	€ 9.731,57	€ 11.005,51	€ 142.631,47

3. Bezwaar

Indien een medewerker bezwaar heeft tegen (de indeling van) zijn functie kan hij gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure. Deze procedure is opgenomen in bijlage 4 van deze cao.

ARTIKEL 19 JAARLIJKSE INDIVIDUELE VERHOGING obv Performance

1. Beoordeling en verhoging

Afhankelijk van de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling en de RSP van de medewerker wordt het maandsalaris van de medewerker jaarlijks per 1 april verhoogd.

De uitgangspunten bij de jaarlijkse verhoging zijn als volgt.

- De verhoging is gekoppeld aan de uitkomst van de evaluatie van de performance van de medewerker (“Pay for performance”) en is afhankelijk van de relatieve salarispositie (“RSP”) van de medewerker. De verhoging kan variëren tussen het navolgend aangegeven minimum en maximum en is van toepassing op het actuele salaris.
- De bedrijfseconomische situatie van Arcadis staat los van de Performance Management matrix. Dus ook als Arcadis verlies lijdt moeten de percentages worden uitbetaald. Dit is de reden dat differentiatie bestaat in een minimaal te geven individuele verhoging en een maximale verhoging.
- Uitgangspunten hierbij zijn ook hoe jonger (en dus lager in de schaal) hoe hoger het groeipercentage,
- Ook bij een RSP boven 100% wordt, indien een mate van ontwikkeling aangetoond en/of de gestelde doelen zijn gerealiseerd, een individuele verhoging van 0-2% toegekend, bij voldoende of goed functioneren. Bij uitstekend of excellent functioneren zijn deze percentages conform de tabel hoger. Het is aan de leidinggevenden hierbinnen te differentiëren, deze uitgangspunten in acht nemend.

Relatieve salarispositie	RSP <80%		RSP 80%-90%		RSP 90%-100%		RSP ≥ 100%	
Uitkomst van de evaluatie van de performance:	Verhoging van het actuele salaris							
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
Onvoldoende:	0,0%		0,0%		0,0%		0,0%	
Voldoende	2,0%	4,0%	1,0%	4,0%	1,0%	2,0%	0,0%	2,0%
Goed	4,0%	6,0%	2,0%	6,0%	1,0%	3,0%	0,0%	2,0%
Uitstekend:	6,0%	8,0%	3,5%	8,0%	2,0%	4,5%	1,0%	3,0%
Excellent	8,0%	10,0%	5,0%	10,0%	3,0%	6,0%	2,0%	4,0%

De relatieve salarispositie ("RSP") van een medewerker is het actuele salaris gedeeld door het 100% salaris.

De werkgever is verantwoordelijk voor een tijdige evaluatie van de performance van de medewerker.

2. Maximum maandsalaris

De verhoging wordt toegekend indien en voor zover het persoonlijk maximum van het salarislevel nog niet is bereikt.

3. Indiensttreding op of na 1 oktober van enig jaar

Indien op of na 1 oktober van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan de werkgever besluiten de jaarlijkse salarisverhoging per eerstvolgende 1 april niet toe te kennen.

ARTIKEL 20 PROMOTIE

1. Indeling in hogere salarisschaal

De medewerker die wordt gepromoveerd naar een andere hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden.

2. Verhoging salaris

Bij promotie wordt het maandsalaris verhoogd met een percentage dat behoort bij de uitkomst van de evaluatie van de performance op het moment van promotie, waarbij de relatieve salarispositie wordt betrokken op die behorende bij het salarislevel na promotie, tenzij:

- het salaris vóór de promotie (bijvoorbeeld vanwege overgangsrechten) reeds hoger was dan het persoonlijk maximum in het oude level.
- In dat geval kan het salaris na promotie beperkt worden tot 5% boven het persoonlijk maximum van het oude level, met als minimum het salaris vóór promotie;
- het persoonlijk maximum in het nieuwe level wordt overschreden. In dat geval zal de verhoging beperkt worden tot het persoonlijk maximum van het nieuwe level, met als minimum het salaris vóór promotie.

3. Promotie op of na 1 oktober van enig jaar

In geval van promotie op of na 1 oktober van enig jaar kan de toekenning van de jaarlijkse verhoging als genoemd in artikel 18 één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 april.

ARTIKEL 21 DEMOTIE

1. Demotie

Demotie is een steeds belangrijker middel om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Het terugtreden in functie en dientengevolge naar een lager salarislevel geeft medewerkers betere mogelijkheden om ingezet te worden op het niveau wat bij hen past en heeft daarom een belangrijke motiverende werking.

2. Uitgangspunten:

- Demotie kan worden geïnitieerd vanuit medewerker of werkgever. Uiteindelijk gebeurt demotie echter altijd met wederzijds goedvinden.
- Demotie is hiermee dus geen automatisch recht
- De medewerker gaat maximaal 1 Job- en salarislevel terug;

3. Verlaging salaris

- De verlaging van het maandsalaris* is gelijk aan het verschil tussen de minimum maandsalarissen van de twee betrokken salarislevels, dan wel[11] het verschil tussen het huidige salaris en het persoonlijk maximum van het lagere level.
- Het salaris gaat in 1 keer omlaag, maar er is sprake van een toeslag met toepassing van onderstaande staffel:
    - De uitbetaling van deze bruto toeslag gebeurt ineens
    - De toeslag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag

Aantal Dienstjaren	Aantal maanden uitkering verschil
t/m 9	9 maanden
10 t/m 14	12 maanden
15 t/m 19	15 maanden
20 of meer	18 maanden

- Uitbetaling
    - De uitbetaling van deze bruto toeslag gebeurt ineens in de eerste maand waarop demotie in werking treedt
    - Deze bruto toeslag telt mee in de berekening van de vakantiebijslag.
    - De bruto toeslag wordt verhoogd met de voor de pensioenopbouw gemiste werkgeversbijdrage
- Overige arbeidsvoorwaarden
    - Secundaire arbeidsvoorwaarden die aan het salaris zijn gekoppeld:
    - Leaseauto: medewerker behoudt de leaseauto tot einde looptijd leasecontract
    - Vaste kostenvergoeding: wordt direct stopgezet, indien bij de nieuwe functie geen VKV toegestaan is

ARTIKEL 22 OVERWERK

1. Definitie

Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht buiten de werktijden van het individuele arbeidspatroon van de medewerker, is sprake van overwerk. Niet als overwerk wordt beschouwd een incidentele afwijking van het dienstrooster van een half uur of minder.

2. Verplichting

In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, kan de medewerker door de werkgever worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

3. Uitgangspunt

De werkgever is verplicht overwerk uren zoveel mogelijk te beperken. Indien overwerk voor de medewerker een ander dan incidenteel karakter krijgt, zal de werkgever maatregelen treffen die dat overwerk voorkomen of althans zoveel mogelijk beperken.

4. Toeslag

Voor de medewerker van wie de functie is ingedeeld in level 1 t/m 5 geldt dat overwerk wordt gecompenseerd. Overwerk zal worden gecompenseerd in vrije tijd. Naast de compensatie in vrije tijd ontvangt men tevens een toeslag in geld.

De toeslag voor overwerk bedraagt 25%. De toeslag voor overwerk op zaterdag, zondag of feestdag bedraagt 50%. Deze toeslag wordt in geld uitbetaald.
Voor medewerkers die vallen onder het Supplement op deze cao (zie bijlage 2) geldt een in die bijlage aangegeven afwijkende regeling.

[11] Indien niet voldoende om in de bandbreedte van het lagere level terecht te komen.

ARTIKEL 23 GRATIFICATIE

Wegens buitengewone prestaties kan de werkgever aan de medewerker een bijzondere beloning toekennen in de vorm van een gratificatie. In overleg met de Centrale Ondernemingsraad van Arcadis Nederland is een Beleid Variabel belonen vastgelegd. Dit beleid is beschikbaar op het intranet.

ARTIKEL 24 TIJDELIJKE WAARNEMING

1. Tijdelijke waarneming

De medewerker, die tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep (en bijbehorend salarislevel) die met zijn eigen functie overeenkomt. Indien de tijdelijke waarneming ten minste twee maanden heeft geduurd, ontvangt de medewerker daarvoor een toeslag.

2. Toeslag

De toeslag wordt vastgesteld op het verschil tussen het maandsalaris van de medewerker en het maandsalaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie (zie artikel 20 promotie).

3. Geen toeslag

De toeslag wordt niet toegekend aan de medewerker voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

ARTIKEL 25 VAKANTIEBIJSLAG

1. Vakantiebijslagjaar

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

2. Hoogte

De vakantiebijslag bedraagt 8% van de som van de in het vakantiebijslagjaar betaalde bruto maandsalarissen[12]. Bij tussentijdse indiensttreding of tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan wel parttime dienstverband, wordt de vakantiebijslag tijdsevenredig berekend.

3. Tijdstip van uitbetaling

a. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats tegelijk met de salarisbetaling van de maand mei of zoveel eerder bij tussentijdse beeindiging van de arbeidsovereenkomst. OF, naar keuze van de medewerker,
b. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt maandelijks naar evenredigheid van 1/12 deel plaats tegelijk met de salarisbetaling van de betreffende maand.

ARTIKEL 26 53e WEEK UITKERING (v/h RESULTAATAFHANKELIJKE UITKERING (RAU))

1. 53e week uitkering

In december keert Arcadis een eindejaarsuitkering uit van € 700 netto (53e week uitkering).

2. Doelgroepen en hoogte

a. Medewerkers in dienst op 1 december van het betreffende jaar maken aanspraak op de uitkering.
b. Medewerkers die vóór 1 juli van het betreffende jaar in dienst zijn, ontvangen € 700 netto.
c. Voor medewerkers die vanaf 1 juli van het betreffende jaar in dienst zijn gekomen wordt de uitkering gehalveerd tot € 350 netto.
d. De uitkering wordt niet naar rato herrekend bij een parttime dienstverband.

3. Vervolg individueel keuzebudget

De komende CAO-periode onderzocht hoe deze RAU-middelen die nu zjn ingezet als een 53e week uitkering ingezet kunnen worden als ‘keuzemogelijkheid’ (IKB) voor werknemers.

In het geval er gedurende de looptijd van de CAO concrete voorstellen voor een ‘keuzemogelijkheid’ (IKB) vanuit de werkgroep Moderniseren arbeidsvoorwaarden worden ingebracht, kunnen deze ter besluitvorming aan directie en bonden worden voorgelegd. Afhankelijk van complexiteit en realiseerbaarheid, wordt bezien of een IKB voorstel al gedurende de looptijd van de CAO kan worden geïmplementeerd of op een later moment.

[12] Gratificaties, bonussen, overwerk, resultaatafhankelijke uitkering, vergoedingen etc. zijn niet van invloed op de vakantiebijslag

HOOFDSTUK IV **EMPLOYABILITY**

ARTIKEL 27 SOCIAAL BELEIDSKADER

1. Continu investeren in ontwikkeling

De werkgever hecht er waarde aan dat iedere medewerker - van welke leeftijd of in welke generatiefase dan ook - zich continu blijft ontwikkelen. Dat is van belang voor de medewerker zelf, maar zeker ook voor de organisatie. Investeren in medewerkers - jong én oud - is dan onontbeerlijk.
De werkgever kent een uitgebreid trainingsprogramma met vaardigheden- en gedragstrainingen, met maatwerktrajecten voor teams en individuen. Maar waar ook externe studies en vakinhoudelijke trainingen bij horen.

Buiten dit programma zullen door de werkgever de navolgende activiteiten worden ondernomen en gefaciliteerd om een speciale invulling te geven aan het opleidings- en ontwikkelingsbeleid:

a. “Werken aan ontwikkeling”:

- Het (jaarlijks) inventariseren van de actuele formatie en de over drie tot vijf jaar gewenste formatie, leidend tot afstemming met de uit het performancemanagement blijkende persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en vastlegging van de voor de werkgever én medewerker gewenste komende activiteiten hetzij in een daarop afgestemde aantekening op het desbetreffende performancemanagementformulier dan wel in een op de medewerker gericht persoonlijk ”ontwikkelpaspoort”.

b. “Kennis uitbreiden en delen”:

- Het aanbieden en faciliteren (herhaaldelijk, aan liefhebbers, op vrijwillige basis) van door het management gestimuleerde en gemotiveerde “thematische workshops” (einde middag bijeenkomsten van circa vier uur) over (marktgerelateerde) onderwerpen waarmee de werkgever de medewerkers uitnodigt kennis op te doen én te delen met hun collega’s, opdat eenieder zich in korte tijd kan verbreden;
- Het met behulp van interne coaches begeleiden van junior medewerkers, waardoor uitwisseling van theoretische kennis enerzijds en praktijkervaring anderzijds wordt gestimuleerd. Een en ander kan een bijdrage leveren aan het werkplezier van zowel de jongere collega’s als de ouderen.

2. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

CAO partijen zijn overeengekomen een aantal praktische instrumenten aan te bieden aan de medewerkers binnen Arcadis. Het gaat hierbij concreet om de Loopbaanscan en Financiele scan. Ook wordt de mogelijkheid voor het aanbod van een zeker Vitaliteitsplatform (met bijvoorbeeld een divers aanbod van e-learnings, preventieve (health) tools e.d) onderzocht.

Overzicht huidige aanbod aaninstrumenten, trainingen en activiteiten die Arcadis op dit moment al aanbiedt op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit:

- Loopbaan scan
- Financiele scan
- Health &Safety week
- Health & Wellbeing webinars en workshops

Daarnaast is het doel om ook een lange termijn doorkijk te ontwikkelen over wat Vitaliteit binnen Arcadis inhoudt.

3. Aanpassing van de inzet in bijzondere situaties

Naast het continu investeren in ontwikkeling wordt, wanneer daar gelet op de gezondheidstoestand of om andere objectieve redenen aanleiding toe is, ook aandacht besteed aan:

- aangepaste werktijden en/of
- in overleg tussen werkgever en medewerker te regelen overwerk en/of nachtdiensten, dan wel
- in specifieke situaties vrijstelling van onregelmatige diensten, avonddiensten en/of nachtdiensten.
- Arcadis wil daarnaast medewerkers die door menstruatie- of menopauzeklachten beperkt worden in hun functioneren ondersteunen. Manager en medewerker voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de medewerker. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over:
    - de manier waarop medewerker de werkzaamheden zo kan regelen dat minder klachten worden ervaren;
    - het tijdelijk aanpassen van werkzaamheden of indien mogelijk uitvoeren van alternatieve werkzaamheden, zodat deze minder belastend zijn.

4. Diversiteitbeleid

De werkgever streeft er naar om op alle niveaus een afspiegeling van de samenleving te zijn. Daarom stimuleert de werkgever op een actieve wijze de instroom, behoud en de doorgroei van in het bijzonder vrouwen en personen met een migratieachtergrond naar hogere posities binnen het bedrijf.

a. Het verhogen van de instroom van bijvoorbeeld hoogopgeleide vrouwen en personen met een migratieachtergrond binnen Arcadis.

- Actief uiten van deeltijdbeleid
  Binnen Arcadis is het mogelijk om op alle functieniveaus in deeltijd, flexibel en thuis te werken. Deel- tijdwerkers krijgen dezelfde promotiekansen als de fulltimers.
- Werving
  Eigen vrouwelijke medewerkers en medewerkers met een migratieachtergrond worden actief ingezet voor het werven van nieuwe medewerkers. Zij zijn de beste ambassadeurs en kunnen hun netwerk inschakelen.

b. Het verhogen van de binding van in het bijzonder vrouwelijke medewerkers en medewerkers met een migratieachtergrond met Arcadis zoals bijvoorbeeld:

- Leiderschap
  Het aanbieden van een training Leiderschap binnen Arcadis. Het is van belang dat leidinggevenden zich meer bewust zijn van hun eigen voorkeuren en meer gebruik leren maken van de verschillen (on- der andere in geslacht, persoonlijkheid) die er binnen de teams zijn.
- Coaching
  De werkgever biedt aan de bestaande groep hoogopgeleide, interne of externe coaches aan die hen kunnen ondersteunen bij hun ontwikkelingsvraagstukken of promotiekansen.
- Opvolging
  Bij opvolgingsvraagstukken binnen de organisatie zal expliciet diversiteit aan de orde komen. Ook zullen er acties worden benoemd om meer vrouwen via een gericht ontwikkeltraject in aanmerking te laten komen voor een hogere positie.
- Netwerkbijeenkomsten
  Het op verzoek van vrouwelijke medewerkers of medewerkers met een migratieachtergrond aanbieden van een netwerkbijeenkomst bij Arcadis onder begeleiding van externen.
- Netwerk
  Het in kaart brengen van de externe netwerkgroepen waar de vrouwelijke medewerkers zijn aan- gesloten of zich kunnen aansluiten.

5. Sociaal kader

Ten gevolge van de veranderingen bij de werkgever is het niet geheel uit te sluiten dat er functies vervallen of dat de inhoud van het werk in meer of mindere mate zal veranderen. Werkgever biedt een Sociaal Kader met faciliteiten om medewerkers die boventallig worden te ondersteunen bij het vinden van een andere baan binnen of buiten Arcadis. Het Sociaal kader is op 1 oktober 2022 in werking getreden. De looptijd van het Sociaal Kader is verlengd tot en met 31 december 2026. De integrale tekst van het Sociaal Kader wordt als bijlage 6 in de CAO opgenomen.

ARTIKEL 28 MOBILITEIT TEN AANZIEN VAN DE WERKPLEK

1. Definities

Detachering van detachering is sprake als de medewerker tijdelijk (in principe maximaal 12 maanden, maar voor langere tijd of zelfs voor onbepaalde tijd is ook mogelijk) voor een ander bedrijf of juridische entiteit in Nederland of in het buitenland gaat werken, waarbij het dienstverband met de oorspronkelijke werkgever intact blijft.

Overplaatsing van overplaatsing is sprake als het dienstverband overgaat van de ene werkgever naar een andere werkgever, waarbij beide werkgevers onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Tevens is sprake van overplaatsing wanneer de standplaats van de medewerker wijzigt, maar de werkgever dezelfde blijft.

Uitzending van uitzending is sprake als de medewerker voor bepaalde of onbepaalde tijd (maar voor een periode van tenminste drie maanden) naar het buitenland wordt uitgezonden, waarbij het dienstverband met de Nederlandse werkgever intact blijft.

Dienstreizen van dienstreizen is sprake als de medewerker voor de uitoefening van zijn functie reist, hetzij binnen Nederland hetzij daarbuiten, voor zover die reis (elke reis op zich) niet langer duurt dan drie maanden.

2. Regeling bij detachering

Bij detachering kan van deze cao worden afgeweken. In overleg met de (centrale) ondernemingsraad kan een detacheringsregeling getroffen worden.

3. Regeling bij overplaatsing

In overleg met de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland is door de werkgever een overplaatsingsregeling getroffen. Deze regeling is – als onderdeel van de Mobiliteitsregeling - beschikbaar op het intranet.

4. Regeling bij uitzending

De medewerker is verplicht aan een redelijk verzoek tot uitzending gevolg te geven, tenzij buitengewone en/of persoonlijke omstandigheden aan de zijde van de medewerker dit belemmeren. De afweging of er sprake is van belemmerende omstandigheden moet worden bezien enerzijds in het bedrijfsbelang van Arcadis, dat niet gebaat is bij een te vrijblijvende uitzendvorm en anderzijds in het belang dat een medewerker (en diens gezin) voldoende enthousiast en gemotiveerd is voor een succesvolle uitzending. Deze afweging moet zorgvuldig worden uitgevoerd en aan de medewerker kunnen worden uitgelegd.

In overleg met de centrale ondernemingsraad kunnen uitzendvoorwaarden worden vastgesteld.
De regelingen zijn beschikbaar op het intranet.

HOOFDSTUK V **ONKOSTEN-REGELINGEN/VOORZIENINGEN**

ARTIKEL 29 WERK-REGELING (**W**erkplek **E**n **R**eis**K**osten regeling)

In overleg met de centrale ondernemingsraad van Arcadis Nederland wordt een WERK-regeling (Werkplek en ReisKosten regeling) vastgesteld voor thuiswerken en mobiliteti. De regeling omvat in ieder geval de volgende onderwerpen:

- kaders voor het thuiswerken
- regels en richtlijnen voor de inrichting van de thuiswerkplek en vergoedingen/verstrekkingen hiervoor
- wellbeing van de medewerker en recht op onbereikbaarheid
- een met de vakbonden overeengekomenthuiswerkvergoeding van € 3 voor elke volledige dag thuiswerken[13]
- flexibele vergoedingen per dag voor het woon-werkverkeer en zakelijke reizen
- een regeling voor het gebruik van door de werkgever aan medewerkers ter beschikking gestelde (lease/huur)auto's.

De WERK-regeling vervangt de huidige Mobiliteitsregeling, de Telecommunicatieregeling en de Arbeidstijdenregeling.

Na een jaar na invoering zal de regeling worden geëvalueerd met werkgever, vakbonden en de centrale ondernemingsraad.

ARTIKEL 30 STUDIEKOSTENREGELING

Er is een studiekostenregeling bij de werkgever van kracht. Deze regeling is opgenomen in bijlage 1 van deze cao.

ARTIKEL 31 ZORGVERZEKERING

1. Algemeen

De werkgever heeft met één verzekeraar een overeenkomst voor een collectieve zorgverzekering gesloten. Deelname is mogelijk voor de medewerker, diens partner[14] en de tot diens gezin behorende (studerende) kinderen.
Op het intranet is algemene informatie over deze verzekering beschikbaar.
Deelname aan deze verzekering is vrijwillig. De medewerker is vrij in de keuze van zijn verzekeraar.
Van de medewerker wordt verwacht dat hij zich voor zijn zorgverzekering bij een erkende zorgverzekeraar verzekerd heeft.

2. Dekking en voorwaarden

De door de verzekeraar(s) geboden dekkingen zijn opgenomen in de door de verzekeraar(s) vastgestelde vigerende verzekeringsvoorwaarden. Deze voorwaarden worden door de verzekeraar(s) rechtstreeks met de medewerker afgestemd.

---

[13] in principe betreft het een bruto bedrag. Arcadis streeft ernaar de vergoeding netto uit te betalen, voor zover dit fiscaalistoegestaan. Binnen de huidige fiscale afspraken kan de thuiswerkvergoeding netto worden uitbetaald. Indien dit door wijziging van de fiscale afspraken en/of regelgeving niet meer mogelijk is zal de vergoeding bruto worden uitbetaald.

[14] Voor definitie 'Partner' zie artikel 14 lid 2.

3. Premie

De premie van deze verzekering(en) is voor rekening van de medewerker en wordt door de verzekeraar rechtstreeks bij de medewerker in rekening gebracht.

ARTIKEL 32 MEDISCH ONDERZOEK

In het kader van het gezondheidsbeleid kunnen medewerkers die daar op grond van hun gezondheidstoestand in combinatie tot de functie die zij vervullen, aanleiding toe zien zich op verzoek eens per twee jaar op kosten van de werkgever medisch laten onderzoeken.

ARTIKEL 33 JUBILEUMUITKERING

1. Bedragen

De medewerker ontvangt ter gelegenheid van zijn dienstjubileum een uitkering ter grootte van:

- ¼ maandsalaris bij een dienstjubileum van 12½jaar;
- één maandsalaris bij een dienstjubileum van 25 jaar;
- één maandsalaris bij een dienstjubileum van 40 jaar.

2. Dienstverband van 35 of meerjaren

De medewerker die op de ingangsdatum van zijn (deeltijd)pensionering minder dan 40 maar wel tenminste 35 dienstjaren heeft, ontvangt bij zijn uitdiensttreding wegens (deeltijd)pensionering een jubileumuitkering van één maandsalaris naar rato van het werkelijke aantal dienstjaren ten opzichte van 40 dienstjaren, als volgt:

- wie vóór het bereiken van 35 dienstjaren met deeltijdpensioen gaat, verliest voor dat deel het recht op een jubileumuitkering;
- wie voor het resterende dienstverband de 35 dienstjaren volmaakt, ontvangt op datum pensionering (of als dat eerder is: bij zijn 40-jarig dienstverband) een jubileumuitkering gebaseerd op de omvang van het resterende dienstverband.
- wie ná het bereiken van 35 dienstjaren met (deeltijd)pensioen gaat, krijgt op dat moment een deel van de jubileumuitkering (naar rato) en voor het resterende deeltijdpercentage het restant van jubileumuitkering bij 40 dienstjaren c.q. op de voor het resterende deeltijdgedeelte aan de orde zijnde pensioendatum.

3. Onderbreking dienstverband

Een dienstverband met een onderbreking van minder dan zes maanden wordt als een ononderbroken dienstverband beschouwd.

ARTIKEL 34 VERGOEDING VERHUISKOSTEN/HERINRICHTINGSKOSTEN

1. Verhuiskosten

Bij verhuizing van de medewerker op verzoek van de werkgever worden de werkelijke kosten (inclusief BTW) van overbrenging van de inboedel en het gezin van de medewerker, voor zover deze door de werkgever redelijk worden geacht, tegen overlegging van bewijsstukken vergoed.

2. Herinrichtingskosten

De medewerker ontvangt bij een verhuizing op verzoek van werkgever, naast de in lid 1 bedoelde vergoeding, een tegemoetkoming in de herinrichtingskosten van 12% van 12 maal het maandsalaris (inclusief vakantiebijslag) met een minimum van (bij fulltime werken) € 3.400 mits er sprake is van een verhuizing van een complete inboedel uit een normale zelfstandige behuizing naar een andere definitieve en normale zelfstandige behuizing.

3. Aankoopkosten woning

Indien de medewerker wordt overgeplaatst en op verzoek van de werkgever moet verhuizen, komt hij in geval van het kopen van een woning naast de in lid 1 en 2 bedoelde vergoedingen in aanmerking voor een eenmalige bruto bijdrage van 8% van de aankoopprijs van de woning (exclusief kosten koper) met een maximum van € 7.700.

4. Terugbetalingsregeling

Indien de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar na de verhuizing wordt beëindigd anders dan door overlijden of opzegging van de werkgever wegens invaliditeit moet de vergoeding verhuiskosten/ herinrichtingskosten door de medewerker geheel of gedeeltelijk worden terugbetaald als volgt:

- bij het einde van het dienstverband binnen één jaar na de verhuizing: 100% terugbetalen;
- bij het einde van het dienstverband binnen twee jaar na de verhuizing: 65% terugbetalen;
- bij het einde van het dienstverband binnen drie jaar na de verhuizing: 35% terugbetalen.

5. Fiscale wetgeving

Bij de uitbetaling (belast of onbelast) van bovenstaande vergoedingen wordt de fiscale wetgeving gevolgd. Zie ook artikel 4 van deze cao.

ARTIKEL 35 COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

1. Algemeen

De werkgever heeft ten behoeve van de medewerkers een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering keert een bedrag uit bij overlijden ten gevolge van een ongeval en bij gehele of gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval.
De verzekering is op 24-uursbasis en dekt ook ongevallen buiten bedrijfstijd.

2. Premie

De premie van deze verzekering is voor rekening van de werkgever.

3. Polisvoorwaarden

De polisvoorwaarden liggen ter inzage bij de afdeling Insurance Management van de werkgever.
Op het Intranet is nadere informatie over deze verzekering beschikbaar.

ARTIKEL 36 PRIVÉVERZEKERINGEN

De werkgever heeft met een verzekeringsorganisatie afspraken gemaakt over een aantrekkelijk privéverzekeringspakket voor de medewerkers (en gepensioneerden) van de werkgever. Het voordeel van scherpe collectieve premies geldt voor diverse particuliere verzekeringen, zoals de auto-, woonhuis-, inboedel-, rechtsbijstands-, reis- en particuliere aansprakelijkheidsverzekering.
De werkgever heeft het pakket met voordelige verzekeringen mogelijk gemaakt, maar alle inhoudelijke vragen moeten worden gesteld aan de verzekeringsorganisatie.
Op het intranet is nadere informatie over deze verzekeringen beschikbaar.

ARTIKEL 37 LEVENSLOOPREGELING

Artikel is komen te vervallen

ARTIKEL 38 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Overlijdensuitkering

Indien de medewerker overlijdt, zal de werkgever aan de nabestaanden over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering verstrekken ter hoogte van het salaris (inclusief vakantiebijslag) dat de medewerker laatstelijk rechtens toekwam.

2. Definitie

Onder nabestaanden wordt verstaan hetgeen staat vermeld in artikel 7: 674 lid 3 BW.

3. Wettelijke uitkering

Op de uitkering bij overlijden wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de medewerker toekomt op grond van de Ziektewet en de WAO/WIA.

HOOFDSTUK VI **KEUZEMOGELIJKHEDEN**

ARTIKEL 39 KEUZEMOGELIJKHEDEN

1. Bronnen/doelen

De medewerker kan een aantal arbeidsvoorwaarden uit deze cao flexibel invullen.
Voor de flexibele invulling van de cao worden arbeidsvoorwaarden benoemd (de zogenaamde “bronnen”) die op een bepaalde manier aangewend (de zogenaamde “bestedingsdoelen”) kunnen worden.

Bronnen: De volgende bronnen zijn vastgesteld:

“Tijdbronnen”:
- de bovenwettelijke verlofuren[15];
- eventuele compensatie van overwerk in vrije tijd.

“Geldbronnen”:
- de toeslag zoals bedoeld onder “verlof en roostervrije dagen” in bijlage 3;
- salaris;
- vakantiebijslag.

Doelen: Voor de omzetting van bronnen naar bestedingsdoelen geldt dat:

- de tijdbronnen kunnen worden uitbetaald:
- de geldbronnen kunnen worden besteed aan het kopen van extra verlofuren (in totaal maximaal 160 uur per jaar bij een arbeidsduur van 40 uur in de week).

2. Waarde van een dag

De waarde van een dag (8 uur) in geld bedraagt tijdens het dienstverband 5,35% van het fulltime maandsalaris[16].

Hoe is deze waarde berekend?
Gemiddeld bestaat een jaar uit 260,9 werkbare dagen. Als je hier de 30 vakantiedagen en gemiddeld 6,6 door-de-weekse feestdagen vanaf haalt, resteren er netto 224,3 dagen per jaar. Per maand zijn dat 18,7 dagen. Één verlofdag vertegenwoordigt daarmee een waarde van 1/18,7 = 5,35% van het bruto fulltimemaandsalaris.

De uurloonberekening bestaat uit het maandloon gedeeld door 173,33 uur

3. Gevolgen in-/verkoop

Bij het vaststellen van de vakantiebijslag, de pensioenpremie en de pensioengrondslag, wordt ervan uitgegaan dat er geen verlof verkocht of gekocht is.
De opbrengst van de verkoop van verlof maakt geen deel uit van enigerlei grondslag.
De gevolgen van gemaakte keuzes op fiscaal en/of sociaal verzekeringstechnisch terrein worden niet gecompenseerd.

4. Keuzemoment en keuzeformulier

De medewerker kan op elk moment van het jaar een keuze maken door het ingevulde en door zijn direct leidinggevende voor akkoord ondertekende keuzeformulier naar HR Services te sturen. Om administratieve redenen moet deze keuze uiterlijk voor 1 december bekend zijn bij HR Services.

---

[15] Het wettelijke aantal verlofuren is 160 uur (20 dagen) per jaar bij een fulltime dienstverband. Alle op het lopende jaar betrekking hebbende verlofuren daarboven zijn bovenwettelijke uren.
[16] Bij medewerkers die aan PVA deelnemen betreft het hier het fulltime maandsalaris alsof men niet deelneemt aan PVA.

5. Verwerking

Het door de medewerker verkocht of aangekocht verlof wordt op de reguliere manier af- of bijgeboekt.

De betaling geschiedt als volgt:

- verkocht verlof wordt tegelijk met de salarisafrekening van de eerstvolgende maand uitbetaald op basis van het in die maand geldende maandsalaris;
- gekocht verlof wordt verrekend met de salarisafrekening van de eerstvolgende maand; indien door de medewerker gewenst: met een maximum van 40 uur per maand (bij deeltijdwerkers naar rato).

6. Herziening keuzes

Indien het bedrijfsbelang dit eist, kan de werkgever in bijzondere gevallen de door de medewerker gewenste keuzes afwijzen.

HOOFDSTUK VII **SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOENEN**

ARTIKEL 40 SALARISDOORBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien de medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten ('arbeidsongeschikt' is) gelden – op voorwaarde dat aantoonbaar voldoende inspanningen zijn geleverd ten aanzien van re-integratie – de bepalingen van artikel 7:629 BW, de ZW, de WAO dan wel de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Eerste 52 weken (1e ziektejaar)

a. Wettelijke salarisdoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de eerste 52 weken (art. 7:629 BW) 70% van het maandinkomen (zie lid 3 van dit artikel), met een minimum van het voor hem geldende wettelijk minimumloon en een maximum van 70%[17] van het voor hem geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen worden doorbetaald.

b. Aanvulling op de wettelijke salarisdoorbetaling tijdens de eerste periode van 52 weken Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode (art. 7:629 BW) ontvangt de medewerker, boven op de in lid 1a. genoemde wettelijke salarisdoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen (zie lid 3 van dit artikel)

2. Volgende 52 weken (2e ziektejaar)

a. Wettelijke salarisdoorbetaling tweede periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de tweede 52 weken (art. 7:629 BW) 70% van het maandinkomen (zie lid 3 van dit artikel), met een minimum van het voor hem geldende wettelijk minimumloon en een maximum van 70% van het voor hem geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen worden doorbetaald.

b. Aanvulling op de wettelijke salarisdoorbetaling tijdens de tweede periode van 52 weken Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode (art. 7:629 BW) ontvangt de medewerker, boven op de in lid a. genoemde wettelijke salarisdoorbetaling, een aanvulling tot 80%[18] van het maandinkomen (zie lid 3 van dit artikel)

3. Duur (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling en aanvulling

De totale duur van de (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling dan wel de aanvulling zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel bedraagt maximaal 104 weken, gerekend vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
De in dit artikel genoemde (gedeeltelijke) salarisbetaling eindigt in elk geval op het moment dat de zogeheten IVA-uitkering (zie definities) tot stand is gekomen. De aanvulling tot 100%, resp. 80% van het maandinkomen (zie ook onder 'Definities') blijft echter in stand, maar betreft in dit geval een aanvulling van de IVA-uitkering.

---

[17] In geval van ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling (zowel vóór de ingangsdatum van het zwangerschaps- verlof als aansluitend op het bevallingsverlof), kan de medewerker van het UWV een Ziektewetuitkering krijgen. Deze uitkering loopt vanaf de eerste ziektedag totdat de medewerker hersteld is of tot de eerste dag van het zwanger- schapsverlof. Deze uitkering is maximaal 100% van het voor de medewerker geldende maximum dagloon.

[18] In geval de ziektewetuitkering van het UWV vanwege ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling hoger is dan 80%, dan geldt dat hogere bedrag als grensbedrag van de aanvulling.

4. Opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen gedurende de periode van (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling en aanvulling

Gedurende de (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling dan wel de aanvulling, zoals genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel, wordt – voor zover en zolang als fiscaal toegestaan, en mits de pensioenovereenkomst[19] dit toelaat – een volledige en normale opbouw van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen doorgezet. De pensioenpremie blijft hierbij op de gebruikelijk wijze ten laste komen van werkgever en medewerker.

5. Einde dienstverband

Indien het dienstverband van de medewerker eindigt op een datum gelegen voor het einde van de maximale termijn als genoemd in lid 3, dan eindigt op dat moment de verplichting voor werkgever tot salarisdoorbetaling en aanvulling.

6. Verzuimregels

In overleg met de Centrale Ondernemingsraad van Arcadis Nederland BV zijn de volgende procedures opgesteld.

- De procedure bij ziekteverzuim
- De procedure bij frequent verzuim
- De procedure bij arbeidsongeschiktheid

Deze verzuimprocedures zijn beschikbaar via het intranet.

ARTIKEL 41 GARANTIEREGELING BIJ EXTERNE RE-INTEGRATIE

Voor medewerkers die binnen 104 weken na hun eerste ziektedag geheel of grotendeels (meer dan 50%) in de WAO/WIA (dreigen te) komen geldt dat indien een bij de werkgever arbeidsongeschikt geworden medewerker binnen de eerste 104 weken van zijn arbeidsongeschiktheid met een nieuwe werkgever (buiten Arcadis) een dienstverband aangaat, hij aanspraak heeft op:

a-1 gedurende de eerste zes maanden (doch niet langer dan tot één jaar na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij Arcadis) een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 100% van het laatste maandinkomen bij Arcadis, met een maximum van 20% van dat laatste maandinkomen;

a-2 gedurende de volgende zes maanden (doch niet langer dan tot 104 weken na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij Arcadis) een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 85% van het laatste maandinkomen bij Arcadis, met een maximum van 10% van dat laatste maandinkomen;

b gedurende de volgende zes maanden (doch niet langer dan tot 104 weken na aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid bij Arcadis) een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 85% van het laatste maandinkomen bij Arcadis, met een maximum van 10% van dat laatste maandinkomen.

Voor medewerkers die voor minder dan 50% in de WAO/WIA (dreigen te) komen, geldt een en ander naar rato van hun arbeidsongeschiktheid. De aanvullingen op het maandinkomen worden verhoogd met 8% vakantiebijslag.

ARTIKEL 42 WIA

1. Algemeen

Op basis van de wet WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)[20] kunnen medewerkers die arbeidsongeschikt zijn geworden en na 2 jaar ziekte meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgen.

De WIA bestaat uit 2 regelingen. De regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) is er voor wie nog gedeeltelijk kan werken. Mensen die helemaal niet meer in staat zijn om te werken, krijgen een IVA-uitkering, de Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten.
De Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) is bedoeld voor medewerkers die gedeeltelijk of tijdelijk arbeidsongeschikt zijn. Uitgangspunt is dat de medewerker zo veel mogelijk blijft werken.

---

[19] De BPL-regeling, ondergebracht bij Colland, staat dit niet toe.

[20] Voor medewerkers die op datum invoering van de WIA (28-12-2005) al een WAO-uitkering hadden, en voor medewerkers die binnen 5 jaar na beëindiging van de WAO-uitkering opnieuw arbeidsongeschikt zijn geworden met dezelfde oorzaak, blijft de WAO – Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering – van toepassing in plaats van de WIA.

Als aanvulling op zijn inkomsten zijn er drie verschillende uitkeringen via het UWV: de loon- gerelateerde WGA-uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering en de WGA-vervolguitkering. Welke WGA-uitkering iemand krijgt, hangt af van de situatie. Zie hiervoor de uitleg op het intranet. Op een aantal van deze uitkeringen zijn aanvullingen vanuit de werkgever van toepassing, Bovendien is er een aanvulling op de WGA-vervolguitkering. Deze aanvullende regelingen worden in de volgende artikelen beschreven.

2. Vaststelling arbeidsongeschiktheidspercentage

In de gevallen dat door de keurende organisatie (het UWV) geen formeel arbeidsongeschiktheids-percentage wordt vastgesteld, vindt plaatsvervangende vaststelling daarvan plaats door de werkgever, gehoord hebbende de medewerker en de door werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige

ARTIKEL 43 WIA-EXCEDENTPENSIOEN

1. Algemeen

Tussen werkgever en medewerkers die deelnemer zijn aan de (ouderdoms)pensioenovereenkomst via Pensioenkring Arcadis van de Stichting Het nederlandse pensioenfonds (Hnpf) is in het kader van deze cao een WIA- excedentpensioenovereenkomst van toepassing[21].

Hieronder volgt een korte uitleg over het WIA-excedentpensioen[22]. Voor verdere toelichting wordt verwezen naar de Pensioenovereenkomst Arcadis, uitgewerkt in het pensioenreglement. Voor de exacte inhoud van het WAO-/WIA-excedentpensioen wordt verwezen naar de WAO-/WIA-excedentpensioenovereenkomst uit de cao 2013-2014.

2. WIA-excedentpensioen

Indien en zolang voor een medewerker een mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld op grond van de WIA voor 35% of meer, en aan die medewerker een WIA-uitkering wordt toegekend, ontstaat tevens recht op een WIA–excedentpensioen. Dit WIA-excedentpensioen is door de werkgever collectief geregeld via Hnpf, in de vorm van een arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever. De uitwerking van de arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst is uitgewerkt en opgenomen in het pensioenreglement zoals dat door Hnpf is/wordt vastgesteld. Dit reglement, is beschikbaar op de website van Hnpf. Specifieke bepalingen ten aanzien van het WIA-excedentpensioen zijn in dit pensioenreglement ondergebracht in artikel 3.4.

Deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Dat wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde arbeidsongeschiktheidspensioenuitkering. De hoogte van het uit te keren pensioen wordt bepaald tijdens het deelnemerschap.

Deelname aan deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst is voor de in de aanhef van dit artikel aangegeven medewerkers verplicht.

3. Premie

De premie voor dit arbeidsongeschiktheidspensioen is voor rekening van de werkgever.

4. Reglement/wijzigingsbeding

De werkgever kan de arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst zoals vastgelegd in dit artikel zonder instemming van de medewerkers wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerkers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
De werkgever zal in een dergelijk geval de vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao informeren.

Indien en voor zover nieuwe wettelijke of op de wet berustende pensioenregelingen, of wijzigingen van bestaande wettelijke regelingen van invloed zijn op de omvang of aard van de pensioenaanspraken zal de pensioenovereenkomst dienovereenkomstig aangepast worden.

---

[21] Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (Spf), dan wel van het Bedrijfstak-pensioenfonds voor de Landbouw (BPL), uitgevoerd door Colland, gelden andere arbeidsongeschiktheids-pensioenovereenkomsten. De inhoud van deze pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven. Voor de inhoud van deze pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar Spf (www.spoorwegpensioenfonds.nl), respectievelijk BPL (www.colland.nl.)

[22] Voor nadere toelichting over het WAO-excedentpensioen wordt verwezen naar bepalingen uit voorgaande pensioenreglementen waarvan SPAN de uitvoerder was.

5. Betalingsvoorbehoud

De werkgever heeft zich het recht voorbehouden de betaling van de aan Hnpf verschuldigde bijdragen geheel of gedeeltelijk te beëindigen, dan wel de hoogte van die bijdragen te bevriezen, ingeval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.

Hiervan kan onder meer sprake zijn indien:

a. van overheidswege nieuwe verplichte arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen worden ingevoerd, dan wel bestaande zodanige voorzieningen worden gewijzigd waardoor door de werkgever extra premies moeten worden betaald voor deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst;
b. de werkgever na een afwijzende beschikking op een dispensatieverzoek verplicht wordt zich voor alle deelnemers of een deel van hen aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds;
c. de financiële positie van de werkgever van dien aard is dat deze niet langer in staat is Hnpf de in de uitvoeringsovereenkomst vastgelegde gelden te verschaffen, dan wel slechts in staat is tot het verschaffen van een gedeelte van deze gelden.

De werkgever zal in een dergelijk geval de vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao informeren.

ARTIKEL 44 AANVULLING IN GEVAL VAN MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID (BIJ WIA)

1. Hoogte van de aanvulling

In geval van arbeidsongeschiktheid volgens de WIA-regels van minder dan 35% zal geen sprake zijn van een WIA-uitkering. In dat geval ontvangt de medewerker, na de salarisdoorbetaling gedurende de eerste 104 weken (zie artikel 40), vanaf week 104 naast het inkomen uit arbeid (100% van het arbeidsgeschikte deel), van de werkgever, tot aan uitdiensttreding, de volgende aanvulling op het maandsalaris:

- derde ziektejaar: 80% x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris;
- vierde ziektejaar: 70% x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris;
- vijfde ziektejaar: 60% x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris;
- vanaf het zesde ziektejaar: 50% x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris.

2. Vakantiebijslag en pensioengevend salaris

Over de in lid 1 aangegeven aanvulling op het maandsalaris wordt vakantiebijslag uitbetaald conform de bepalingen van artikel 25. Het pensioengevend salaris alsmede de medewerkerspensioenpremie blijft mits de pensioenovereenkomst dit toelaat[23] ongewijzigd gehandhaafd (als ware geen sprake van arbeidsongeschiktheid).

ARTIKEL 45 VERZEKERING TEGEN EEN WGA-VERVOLGHIAAT

1. Algemeen/karakter van het WGA-vervolghiaat

Als een arbeidsongeschikte medewerker geen loongerelateerde uitkering (meer) krijgt, dan kan hij in aanmerking komen voor een WGA vervolguitkering, mits hij voldoet aan de volgende 2 voorwaarden:

- De medewerker is tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt.
- De medewerker verdient minder dan 50% van wat hij kan verdienen.

De WGA vervolguitkering is een uitkering gerelateerd aan het minimumloon. Dit betekent dat er voor het merendeel van de medewerkers een hiaat zal ontstaan tussen het salaris wat zij verdienden voordat zij arbeidsongeschikt werden en de WGA vervolguitkering. Dit wordt het WGA vervolghiaat genoemd. Door tussenkomst van de werkgever is een collectieve verzekering afgesloten tegen deze WGA-vervolg- hiaten (ook wel WGA-hiaatpensioenverzekering genoemd).
Deelname aan deze verzekering is vrijwillig, in die zin dat een medewerker die niet verzekerd wil zijn dat schriftelijk dient te melden aan de werkgever.

---

[23] Voor deelnemers aan het BPL dat is ondergebracht bij Colland geldt dat dit niet is toegestaan. Het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen is daar de basis voor de pensioenopbouw. Voor deze deelnemers zal - voor zoveel als mogelijk is - een aanvulling van het brutoloon plaatsvinden ter compensatie van de ontstane verminderde pensioenopbouw. Hierbij wordt van de medewerker een bijdrage gevraagd ter grootte van de normaal voor dat deel ten laste van de medewerker komende pensioenpremie.

2. Hoogte van het verzekerde WGA-vervolghiaat

De hoogte van een WGA-vervolghiaat wordt door de verzekeraar vastgesteld en is afhankelijk van de – door het UWV vastgestelde - mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WGA.

Het verzekerde WGA-vervolghiaat wordt vastgesteld op basis van de formule:

"Uitkeringspercentage x (geïndexeerd salaris minus minimumloon)."

Het uitkeringspercentage en de mate van arbeidsongeschiktheid hangen samen conform de volgende tabel:

Mate van arbeids-ongeschiktheid	Uitkeringspercentage
0 tot 35%	0%
35 tot 45%	28%
45 tot 55%	35%
55 tot 65%	42%
65 tot 80%	50,75%

Het geïndexeerd salaris is het verzekerde salaris zoals dat geldt op de eerste ziektedag, met als maximum de maximale WIA-uitkeringsgrondslag op jaarbasis, zoals deze geldt op de eerste ziektedag. Dat bedrag wordt na de eerste ziektedag jaarlijks geïndexeerd, voor het eerst per 1 januari volgend op de eerste ziektedag, conform de samengestelde WIA-indexering.

3. Ingang van de WGA-vervolghiaatuitkering

De WGA–vervolghiaatuitkering gaat in bij het ontstaan van een WGA-vervolghiaat.

4. Einde van de WGA-vervolghiaatuitkering

De WGA-vervolghiaatuitkering eindigt op de dag waarop de AOW-leeftijd wordt bereikt dan wel eerder op de dag waarop de betrokkene rechtens zijn vrijheid is ontnomen voor de duur van minimaal één maand, of dat de betrokkene voor minder dan voor 35% arbeidsongeschikt is in de zin van de WGA of op de laatste dag van de maand waarin betrokkene overlijdt.

5. Dekking/verzekering WGA-vervolghiaatuitkering

De bepalingen in dit artikel zijn van toepassing zoals en voor zover die zijn opgenomen in de door de verzekeraar vastgestelde vigerende verzekeringsvoorwaarden.
Op het intranet is nadere informatie over deze verzekering beschikbaar.

6. Premie

De premie van deze verzekering is voor rekening van de medewerker. De premie bedraagt (voor het jaar 2022) 0,1134% van de premiegrondslag[24].

7. Premiegrondslag

WGA-vervolghiaten kunnen alleen ontstaan voor zover er sprake is van een inkomen voor de Sociale Verzekeringswetten (het zogeheten "SV-inkomen") boven het wettelijk minimumloon. Voor de premieheffing wordt echter uitgegaan van een premiegrondslag ter grootte van het loon voor de sociale verzekeringen (afgetopt op het maximum premieloon).

8. Uitsluitingen

- Bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid is geen sprake van een verzekerd WGA-vervolghiaat.
- Bij meer dan 80% arbeidsongeschiktheid is geen sprake van restverdiencapaciteit zodat dan geen WGA-vervolghiaat kan ontstaan.
- Geen recht op een verzekerde WGA–vervolghiaatuitkering ontstaat indien de aan de medewerker toegekende WGA-uitkering terug te voeren valt op een ziekte welke met een onderbreking van minder

[24] Aanpassingen in de WGA kunnen – zoals aangegeven in artikel 4 - aanleiding zijn om de inhoud van de verzekeringen en daarmee de premie aan te passen. Die aanpassingen zullen worden gecommuniceerd met de vakorganisaties en na vaststelling worden gepubliceerd op Arcadis-Portaal. Zij vervangen vanaf dat moment de in deze cao opgenomen premie.

dan vier weken volgde op een vóór aanvang van het dienstverband bestaande ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid op grond waarvan de WGA-uitkering is toegekend redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde ziekteoorzaak.

- De medewerker heeft geen aanspraak op een WGA-vervolghiaatuitkering indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid is ontstaan of verergerd door opzet, grove schuld of bewuste roekeloosheid van de werkgever, de verzekerde of een andere bij de uitkering belanghebbende
- Geen recht op een WGA-vervolghiaatuitkering ontstaat indien de arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld in het kader van de WGA intreedt nadat de medewerker uit dienst van Arcadis is

9. Overige bepalingen

- Indien de WGA–uitkering van de medewerker mede is gebaseerd op salaris dat niet afkomstig is van de werkgever, wordt de WGA–vervolghiaatuitkering slechts toegekend naar rato van het deel van de WGA–uitkering dat is gebaseerd op het van de werkgever ontvangen salaris.
- Bij wijziging van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WGA wordt de WGA–vervolghiaatuitkering op basis van het gewijzigde arbeidsongeschiktheidspercentage door de verzekeraar herrekend. Voor degene met wie het dienstverband volledig is verbroken, vindt bij toename van het arbeidsongeschiktheidspercentage in de zin van de WGA geen herberekening plaats. Bij daling van het arbeidsongeschiktheidspercentage vindt wel een herberekening plaats.

ARTIKEL 46 ANW--HIAAT REGELING

1. Algemeen

Bij overlijden van een medewerker kan onder voorwaarden een ANW-uitkering van de overheid van toepassing zijn (voor informatie: zie SVB.nl). Met name voor de gevallen waarin deze uitkering niet van kracht is, is deze ANW-hiaat regeling ten gunste van de partner van de medewerker van toepassing.

De ANW-hiaatregeling van Arcadis voorziet in een uitkering aan de partner na overlijden van de medewerker, tot aan de AOW-datum van de partner
Deelname geschiedt op vrijwillige basis. De navolgende bepalingen over de ANW-hiaatregeling zijn alleen geldig voor medewerkers die zich als deelnemer hebben aangemeld. De ANW-hiaatregeling geldt niet voor medewerkers die deelnemer zijn aan de ouderdomspensioenovereenkomst via het Pensioenfonds Rail & OV of het Bedrijfstakpensioenfonds voor de landbouw (BPL)[25].

2. Premie

De premie wordt jaarlijks per 1 januari door de verzekeraar vastgesteld en wordt in maandelijkse termijnen ingehouden op het loon van de medewerker.

3. Uitkering

Deze ANW-hiaat regeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. Dat wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde ANW-hiaat uitkering. De hoogte van het uit te keren bedrag wordt jaarlijks vastgesteld tijdens het deelnemerschap, maar na ingang wordt de uitkering niet geïndexeerd. .
De hoogte van de uitkering bedraagt in het jaar 2022 € 18.517 per jaar.

Op het intranet is nadere informatie over deze verzekering beschikbaar.

[25] Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Penioenfonds Rail & OV, dan wel van het Bedrijfstak- pensioenfonds voor de Landbouw (BPL), uitgevoerd door Colland, gelden andere ANW-hiaat pensioenovereenkomsten. De inhoud van deze pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven. Voor de inhoud van deze pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar Pensioenfonds Rail & OV (www.railov.nl) respectievelijk BPL (www.colland.nl.)

ARTIKEL 47 OUDERDOMSPENSIOEN/NABESTAANDENPENSIOEN[26]

1. Pensioenovereenkomst

Tussen werkgever en medewerkers is een ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst van toepassing via Pensioenkring Arcadis van de Stichting Het nederlandse pensioenfonds (Hnpf).

In deze cao wordt volstaan met een kort overzicht van de afspraken zoals deze tussen werkgever en de vakbonden zijn overeengekomen voor de periode van 1 januari 2020 t/m 31 december 2022 en daarna jaarlijks zijn verlengd.
De volledige Ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is uitgewerkt in het Pensioenreglement 2023, en te vinden op de website van Hnpf – Pensioenkring Arcadis.

2. Deelname

Deelname aan deze pensioenovereenkomst is verplicht voor alle medewerkers met een dienstverband[27].
Uitgezonderd van deelname zijn deelnemers aan het Pensioenfonds Rail & Openbaar Bervoer (Rail & OV)[28]), deelnemers
aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), stagiairs, werkstudenten, vakantiewerkers, medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of medewerkers met wie dit expliciet anders is geregeld. De navolgende bepalingen over de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst zijn derhalve alleen geldig voor deelnemers binnen Pensioenkring Arcadis van Hnpf.

3. Collectieve Defined Contribution regeling

Het ouderdoms- en nabestaandenpensioen is in de vorm van een ouderdoms- en nabestaanden-pensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever door de werkgever collectief geregeld via Pensioenkring Arcadis van Hnpf. Deze ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is een zogenaamde Collectieve Defined Contribution-regeling (CDC-regeling) en heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst.
CDC betekent dat de werkgever een premie betaalt op basis van vaste uitgangspunten om de pensioenkosten voor alle medewerkers te financieren.
Uitkeringsovereenkomst wil zeggen dat sprake is van een vastgelegde ouderdoms- en nabestaanden-pensioenuitkering, waarbij de hoogte van het uit te keren pensioen wordt vastgesteld tijdens het deel-nemerschap en afhankelijk is van de duur van het deelnemerschap en de tijdens het deelnemerschap van toepassing zijnde pensioengevende salarissen.[29]

4. Premiebetaling

Van de totale pensioenpremie betaalt de werkgever 73% en de medewerker 27%[30].
Dit is exclusief de premie voor de arbeidsongeschiktheidsregeling.
De medewerker betaalt in 2022 aan Pensioenkring Arcadis van Hnpf een premie van 6,69% van de pensioengrondslag (pensioengevend salaris minus franchise).
De totale premie wordt ieder jaar berekend op basis van een afgesproken methodiek. Deze methodiek is voor drie jaar (2020 – 2022) overeengekomen, waarbij uitgegaan is van een rekenrente van 1,77%.

5. Pensioenleeftijd

De leeftijd waarop het pensioen ingaat is 68 jaar. De pensioenleeftijd kan ook vervroegd worden. Zie voor meer informatie over het vroeger in laten gaan van het pensioen het Pensioenreglement op de website van Hnpf - Pensioenkring Arcadis

---

[26] Het nabestaandenpensioen bestaat uit partnerpensioen en wezenpensioen. D.w.z. een levenslang pensioen voor de partner en een wezenpensioen voor kinderen tot het 21e jaar als de medewerker komt te overlijden.
[27] Dus ook voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vallen onder de werkingssfeer van deze cao.
[28] Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Spoorwegpensioenfonds (Spf), dan wel van het Bedrijfstak-pensioenfonds voor de Landbouw (BPL), uitgevoerd door Colland, gelden andere pensioenovereenkomsten. De inhoud van deze pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven. Voor de inhoud van deze pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar Pensioenfonds Rail & OV (www.railov.nl, respectievelijk BPL (www.colland.nl.)
[29] Pensioengevend salaris = 12 maal het maandsalaris inclusief vakantietoeslag.
30 De premie voor de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst van Spf wordt voor 1/3e deel betaald door de onder die pensioenovereenkomst vallende medewerkers.
Voor de premieverdeling tussen werkgever en medewerkers voor de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst van BPL wordt verwezen naar de informatie die door BPL wordt verstrekt.

6. Pensioengevend salaris

Voor een fulltime medewerker geldt: 12 maal het fulltime maandsalaris, verhoogd met 8% vakantiebijslag.[31] Voor parttimers geldt dat de pensioenopbouw wordt gebaseerd op de deeltijdpensioengrondslag. Dat is de fulltime pensioengrondslag maal de parttime factor. Aanpassing van de pensioengrondslag vindt jaarlijks per 1 april plaats op basis van het salaris na toepassing van de individuele salarisverhoging als genoemd in artikel 19.

7. Franchise en pensioengrondslag

De opbouw van het pensioen wordt berekend over de pensioengrondslag. Dat is het pensioengevend salaris minus een drempelbedrag van € 15.859 (2022). Dit drempelbedrag – de franchise – is er omdat het pensioen bedoeld is als aanvulling op de AOW. De AOW is feitelijk het pensioen over dat drempelbedrag. De franchise hangt samen met de hoogte van de AOW. De franchise is 10/7 maal het AOW-bedrag voor een gehuwde.
De hoogte van de franchise wordt jaarlijks vastgesteld. Arcadis volgt hierbij de verhoging van de AOW. Aanpassing van de franchise en pensioengrondslag vindt jaarlijks per april plaats.

8. Opbouw levenslang ouderdomspensioen

Pensioen wordt opgebouwd gedurende het dienstverband vanaf de datum indiensttreding tot aan de AOW-leeftijd. Het opbouwpercentage bedraagt 1,63% van de pensioengrondslag per dienstjaar. Let op: dit opbouwpercentage is een ambitie. Wanneer de premie niet toereikend is, wordt het opbouwpercentage lager.

9. Opbouw Partnerpensioen

Het partnerpensioen is het levenslange pensioen dat wordt uitgekeerd aan de partner van de medewerker indien de medewerker overlijdt. Het partnerpensioen wordt in principe jaarlijks opgebouwd zolang er een dienstverband met Arcadis bestaat en bedraagt 70% van het haalbaar levenslang ouderdomspensioen.
Als de premie in enig jaar onvoldoende is om de opbouw van het ouderdomspensioen te financieren, dan wordt er gekort op de opbouw van het partnerpensioen. De medewerker bouwt in dat jaar minder partnerpensioen op dan 70% van de opbouw van het ouderdomspensioen. Om het verschil te dekken is er een risicoverzekering afgesloten, zodat de partner toch een gelijke uitkering krijgt als de medewerker tijdens het dienstverband zou overlijden. Maar als de medewerker uit dienst gaat bij Arcadis of met pensioen gaat, is er wel minder partnerpensioen opgebouwd.

10. Indexatie ambitie

Indexatie is de jaarlijkse verhoging van de pensioenen om de koopkracht ervan op peil te houden. Deze indexatie is voorwaardelijk. Dit betekent dat er alleen zal worden geïndexeerd indien er voldoende financiële reserves zijn. Voor de hoogte van de indexatie is de ambitie de Prijsindex[32] te volgen.

11. Maximale opbouw

Het kabinet heeft sinds 2015 een salarisplafond in pensioenregelingen aangebracht. Per 1 januari 2022 kan in pensioenregelingen fiscaal vriendelijk pensioen worden opgebouwd tot een pensioengevend salaris van maximaal € 114.866. Dat bedrag geldt bij een fulltime dienstverband. Aan dat maximum moet Arcadis zich houden. Over alles wat de medewerker meer verdient, wordt in de nieuwe pensioenregeling dus geen ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen meer opgebouwd. Dit heeft geen gevolgen voor wat al voor 2015 was opgebouwd.

De medewerker met een pensioengevend salaris dat uitkomt boven het maximumbedrag ontvangt van de werkgever een compensatie voor het verlies aan pensioenopbouw en partnerpensioen. Deze regeling valt buiten deze cao en is te vinden op het intranet.

---

[31] Gratificaties, bonussen, meeruren, overwerk, resultaatafhankelijke uitkeringen, vergoedingen etc. zijn niet van invloed op het pensioengevend salaris.

[32] CBS Prijsindex afgeleid alle huishoudens.

12. Reglement/wijzigingsbeding

De in dit artikel beschreven ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst is/wordt uitgewerkt in het pensioenreglement zoals dat door Hnpf is/wordt vastgesteld. Dit reglement is beschikbaar op de website van Hnpf.
De werkgever kan de ouderdoms- en nabestaandenpensioenovereenkomst zoals vastgelegd in dit artikel zonder instemming van de medewerkers wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerkers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De werkgever zal in dit geval de vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao informeren.

Indien en voor zover nieuwe wettelijke of op de wet berustende pensioenregelingen, of wijzigingen van bestaande wettelijke regelingen van invloed zijn op de omvang of aard van de pensioenaanspraken zal de pensioenovereenkomst dienovereenkomstig aangepast worden.

Ook in een dergelijk geval zal de werkgever de vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao daarover informeren.

13 Betalingsvoorbehoud

De werkgever heeft zich het recht voorbehouden de betaling van de aan Hnpf verschuldigde bijdragen geheel of gedeeltelijk te beëindigen, dan wel de hoogte van die bijdragen te bevriezen, ingeval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden. Hiervan kan onder meer sprake zijn indien:

a. van overheidswege nieuwe verplichte arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen worden ingevoerd, dan wel bestaande zodanige voorzieningen worden gewijzigd waardoor door de werkgever extra premies moeten worden betaald voor deze arbeidsongeschiktheidspensioenovereenkomst;
b. de werkgever na een afwijzende beschikking op een dispensatieverzoek verplicht wordt zich voor alle deelnemers of een deel van hen aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds;
c. de financiële positie van de werkgever van dien aard is dat deze niet langer in staat is Hnpf de in de uitvoeringsovereenkomst vastgelegde gelden te verschaffen, dan wel slechts in staat is tot het verschaffen van een gedeelte van deze gelden.

De werkgever zal in een dergelijk geval de vakorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van deze cao informeren.

14 Vernieuwing pensioenstelsel

CAO-partijen zijn met elkaar in overleg over de wijzigingen van de wetgeving op pensioengebied. Het doel van dit overleg is afspraken te maken die worden opgenomen in het nieuwe pensioenreglement. Tot het moment waarop het nieuwe pensioenreglement van kracht wordt, blijft artikel 47 gelden. Met ingang van het nieuwe pensioenreglement komen bovenstaande artikelen te vervallen en zal CAO artikel 47 conform het nieuwe reglement in onderling overleg worden aangepast.

15 15. Voorbereiden op pensioen

Ter voorbereiding op het pensioen mag de medewerker eenmalig een financiële scan uit laten voeren, waarvoor € 1500 (excl BTW) bij de werkgever in rekening mag worden gebracht.

ARTIKEL 48 PENSIOENVOORBEREIDENDE ARBEIDSDUURVERKORTING (PVA)

1. De basisregeling

De medewerker heeft in de 3 jaren[33] voorafgaand aan zijn eerste AOW dag recht op pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting (PVA). De normale arbeidsduur wordt hierbij teruggebracht met een aantal uren, met gedeeltelijk behoud van salaris, en behoud van pensioenopbouw over de ingeleverde uren.
Bijvoorbeeld, de medewerker gaat van 40 uur per week, naar keuze naar 32 uur per week (80%) respectievelijk 36 uur per week (90%), door 4, respectievelijk 4,5 dagen per week te gaan werken:
Deze medewerker, met een volledig dienstverband, levert in geval het dienstverband de afgelopen vijf jaar volledig is geweest 96 (respectievelijk 48) verlofuren in en 5% (respectievelijk 2,5%) salaris (met bijbehorende vakantiebijslag).

Om in aanmerking te komen voor PVA moet de medewerker in de voorgaande periode van 5 jaar een arbeidsovereenkomst met Arcadis hebben.

[33] Voor medewerkers geboren voor 1 januari 1959 geldt een overgangsregeling (zie bijlage 3) waarbij een langere PVA-duur geldt, tot maximaal 4 jaar

2. Aanpassing van de wekelijkse arbeidsduur

De medewerker maakt over de aanpassing van de wekelijks arbeidsduur afspraken met zijn leidinggevende. De uren moeten in een vast patroon per week worden opgenomen, zodat wordt voldaan aan het uitgangspunt van de regeling: alvast wennen aan het pensioen door structureel minder uren per week te werken, zoals bijvoorbeeld:

- één vaste dag per week;
- twee vaste middagen per week;
- één uur aan het eind van de maandag- en dinsdagmiddag en twee uur aan het eind van de woensdag, donderdag- en vrijdagmiddag.

Gelet op het karakter van de regeling is opsparen van uren niet toegestaan.
Evenmin kunnen deze uren worden ingezet voor de diverse in de cao opgenomen “keuzemogelijkheden“.

3. Deeltijdwerkers

Voor deeltijdwerkers wordt de vermindering van de werktijd, de korting op het salaris en het inleveren van verlofuren naar rato van het deeltijdpercentage conform arbeidsovereenkomst verrekend, voor zover dat oorspronkelijke dienstverband in de afgelopen vijf jaar ongewijzigd is gebleven.

	Uren	% dvb.	Salaris		Uren	% dvb.	Salaris		Uren	% dvb.	Salaris
Uitgangssituatie	40	100,0%	4.000		36	90,00%	3.600		32	80,00%	3.200
Aantal uren minder werken	**8**	20,0%			**7,2**	18,00%			**6,4**	16,00%	
Werken (20% minder tov start)	32	80,0%			28,8	72,00%			25,6	64,00%	
Betaald (95% tov start)	38	95,0%	3.800		34,2	85,50%	3.420		30,4	76,00%	3.040
In te leveren verlofuren	8	p.mnd.	0		7,2	p.mnd.	0		6,4	p.mnd.	0

Indien een PVA-deelnemer (meer) in deeltijd wil gaan werken wordt het recht op PVA – en daarbij de korting op het salaris en het inleveren van verlofuren – verlaagd naar rato van het dienstverband zoals het was bij aanvang van PVA met inachtneming van lid 4 van dit artikel.

In geval van vermindering van het dienstverband vanwege arbeidsongeschiktheid in het kader van de WIA (c.q. de WAO) wordt de vermindering van de werktijd, de korting op het salaris en het inleveren van verlofuren verrekend naar rato van het na ingang van de WIA (of WAO) resterende deeltijdpercentage. Ingeval van het ontstaan van het recht op een WIA-uitkering (c.q. WAO-uitkering) tijdens het gebruik maken van de PVA-regeling, wordt het recht op PVA (de mate van beperking van de arbeidsduur en de mate van korting op het salaris) aangepast, rekening houdend met die WIA-uitkering (c.q. WAO-uitkering).

In geval van vermindering van het dienstverband vanwege deeltijdpensioen wordt de vermindering van de werktijd, de korting op het salaris en het inleveren van verlofuren verrekend naar rato van het na ingang van het deeltijdpensioen resterende deeltijdpercentage.

4. Wijzigingen in omvang dienstverband gedurende de laatste vijf jaar

In geval er in de afgelopen vijf jaar, voorafgaand aan PVA, een wijziging in het (deeltijd) dienstverband heeft plaatsgevonden, heeft medewerker recht op een regeling die is afgestemd op het gemiddelde deeltijdpercentage in die vijfjaar. Dit betekent dat bij bijvoorbeeld een parttimepercentage gedurende de eerste 3 jaar van 80% en de laatste 2 jaar van 100%, de PVA op basis van 88% zal zijn.

5. Gevolgen voor het pensioen

De korting op het salaris als gevolg van PVA heeft geen nadelige gevolgen voor de pensioengrondslag, pensioenopbouw en pensioenpremie.

6. Geen compensatie bij ziekte

Het is niet mogelijk om de dagen en/of de uren dat volgens deze regeling niet gewerkt zou worden, maar waarop de medewerker ziek is, op andere momenten te compenseren.

7. Combinatie met deeltijdpensioen

Combinatie van deze regeling met deeltijdpensioen is slechts mogelijk met instemming van de werkgever.

HOOFDSTUK VIII **DIVERSEN**

ARTIKEL 49 VAKBONDSFACILITEITEN

1. Algemeen

De werkgever streeft naar een open verstandhouding en goed overleg met de vakorganisaties en zal dan ook regelmatig met de vakorganisaties om de tafel gaan. Daarnaast biedt de werkgever de vakorganisaties middelen om goede communicatie en goed overleg tussen de vakorganisaties en de medewerkers te stimuleren.

2. De werkgever geeft nieuwe medewerkers informatie over vakorganisaties

De werkgever erkent het belang van medezeggenschap binnen de organisatie, maar ook onderneming-overschrijdende medezeggenschap en zal daarom het lidmaatschap van een vakbond stimuleren. Werkgever zal nieuwe medewerkers informatie geven over de vakorganisaties.

3. Faciliteiten

- De werkgever biedt de vakorganisaties faciliteiten voor contact met hun leden. Ook stelt de werkgever faciliteiten beschikbaar voor de communicatie tussen de leden onderling. De werkgever biedt in overleg vergaderruimten en bedrijfstijd voor vergaderingen.
- De werkgever stelt communicatie- en publicatiemogelijkheden beschikbaar. De werkgever geeft de vakorganisaties de mogelijkheid om informatie (aankondigingen, agenda) te plaatsen op het Intranet. Als de vakorganisaties hier gebruik van willen maken dan vindt vooraf overleg plaats met de werkgever over de communicatiemiddelen. Ook wordt de werkgever op de hoogte gebracht van de inhoud van berichten die naar de medewerkers gaan.
- Medewerkers die in het kader van het vakbondswerk binnen het bedrijf een functie vervullen, hebben dezelfde rechtsbescherming als leden van de ondernemingsraden.

4. Vakbondsbijdrage

De werkgever stelt jaarlijks het in de zogenaamde AWVN-regeling genoemde bedrag per cao-medewerker beschikbaar ten behoeve van vakbondsactiviteiten. De vakorganisaties geven de verdeling van genoemd bedrag aan.

5. Vakbondsverlof

De medewerker krijgt op diens verzoek verlof met doorbetaling van salaris voor het bijwonen van bestuurs- of algemene vergaderingen van de vakgroep, de algemene vergaderingen van de organisatie, alsmede voor scholing voor zover de medewerkers deel uitmaken van het bestuur of als afgevaardigde naar een van de algemene vergaderingen worden gezonden, tot een maximum van zes dagen per kalenderjaar en voor zover de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever dit toelaten en mits hiertoe een schriftelijk verzoek van de vakvereniging is overgelegd.

6. Fiscale behandeling vakbondscontributie van de medewerker

Leden van een vakorganisatie kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om hun vakbondscontributie op fiscaal vriendelijke wijze te declareren. De hiervoor van toepassing zijnde regeling is gepubliceerd op Intranet.

ARTIKEL 50 LOOPTIJD VAN DE CAO

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt op 1 januari 2027 van rechtswege, dus zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen.

Arcadis Nederland BV

CNV

De Unie

FNV

BIJLAGE 1 **STUDIEKOSTENREGELING**

1. Algemeen

De werkgever wil medewerkers die een studie willen volgen stimuleren. Het is in het belang van de medewerkers en de werkgever dat medewerkers meegroeien met de huidige ontwikkelingen en anticiperen op komende ontwikkelingen. De studiekostenregeling bevat de voorwaarden waaronder medewerkers een studiekostenvergoeding kunnen ontvangen.

2. Definitie

De regeling studiekostenvergoeding betreft studies, opleidingen, cursussen, congressen en seminars die nuttig of noodzakelijk zijn voor de medewerker én de werkgever, een en ander ter beoordeling van de werkgever.
Bij de beoordeling van nut of noodzaak worden door de werkgever aspecten met betrekking tot het functioneren van de medewerker, zijn loopbaan en/of zijn employability binnen Arcadis of in zijn algemeenheid gewogen.

3. Studiekostenvergoeding

1. Hoogte van de vergoeding:

- de medewerker ontvangt 100% studiekostenvergoeding als de studie bij wet of CAO verplicht is;
- de medewerker ontvangt 100% studiekostenvergoeding als de studie noodzakelijk of bijzonder nuttig is voor het functioneren van de medewerker, zijn loopbaan of zijn employability binnen Arcadis;
- de medewerker ontvangt 50% studiekostenvergoeding als de studie nuttig is voor het functioneren van de medewerker binnen Arcadis, dan wel als deze past bij de loopbaan of de employability van de medewerker in zijn algemeenheid;
- de medewerker ontvangt geen vergoeding als geen nut of noodzaak voor functioneren, loopbaan of employability aanwezig is.

De hoogte van de studiekostenvergoeding (100%, 50% of 0%) is ter beoordeling van de werkgever.

2. De werkgever vergoedt na overleggen van de aanvraag studiekostenvergoeding en bewijsstukken (100% of 50% van) de volgende kosten:

- studiekosten die het opleidingsinstituut in rekening brengt;
- materiaalkosten die het opleidingsinstituut voorschrijft;
- noodzakelijke extra reiskosten;
- noodzakelijke extra verblijfkosten;
- noodzakelijke (extra) kinderopvang.

3. Bij een vergoeding van 100% komt de aan het volgen van de studiebijeenkomsten bestede, voor de desbetreffende medewerker gebruikelijke, arbeidstijd voor rekening van de werkgever. Bij een vergoeding van 50% dient de medewerker verlof op te nemen voor de helft van de bestede, voor de desbetreffende medewerker gebruikelijke, arbeidstijd.

4. Er vindt geen compensatie plaats van eventuele voorbereiding op tentamens\examens en van de aan de studie bestede privétijd, met uitzondering van de bij wet of CAO verplichte opleidingen.

4. Terugvordering

1. De werkgever behoudt zich in onderstaande gevallen het recht voor 100% of 50% van de kosten genoemd in artikel 3.2 van deze regeling van de medewerker terug te vorderen:
   - 100% - indien de medewerker zonder toestemming van de werkgever niet met de studie begint;
   - 100% - indien de medewerker tijdens of binnen één jaar na afloop van de studie het dienstverband met de werkgever verbreekt;
   - 50% - indien de medewerker tussen één en twee jaar na afloop van de studie het dienstverband met de werkgever verbreekt;
   - 50% - indien de medewerker zonder toestemming van de werkgever de studie stopt of langdurig onderbreekt;
   - 50% - indien de medewerker naar het oordeel van de werkgever, door eigen toedoen, te geringe resultaten behaalt.
2. In die gevallen waarin de toepassing van deze terugbetalingsregeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie zal de werkgever besluiten om ten gunste van de medewerker van deze regeling af te wijken.
3. Bedragen van minder dan € 250 per jaar worden in elk geval niet teruggevorderd.
4. Opleidingen die bij wet of bij CAO verplicht zijn worden niet teruggevorderd.

5. Akkoord werkgever en medewerker

1. Om in aanmerking te komen voor vergoeding van studiekosten moet het digitale formulier Aanvraag Opleiding volledig ingevuld worden door de medewerker en geaccordeerd door de werkgever. Hierdoor verklaart de medewerker zich bekend met de regeling als genoemd in deze bijlage.
2. De werkgever en medewerker kunnen onderling van deze regeling afwijkende afspraken maken. Dergelijke afspraken kunnen worden toegevoegd aan het digitale aanvraagformulier Studiekostenvergoeding.

6. Overige voorwaarden

1. De werkgever kan de keuze voor een bepaald opleidingsinstituut voorschrijven.
2. De medewerker is verplicht op verzoek tussentijdse studieresultaten aan de werkgever te tonen. Bovendien heeft de werkgever het recht dergelijke gegevens bij het opleidingsinstituut op te vragen.
3. Na afsluiting van de studie of het studiejaar stuurt de medewerker het getuigschrift, diploma of overgangsbewijs naar de werkgever. De werkgever kan de medewerker verzoeken een evaluatieverslag van de studie te maken.

BIJLAGE 2 **SUPPLEMENT OP DEZE CAO IN VERBAND MET HET VERVALLEN VAN DE CAO CTW**

1. Werkingssfeer Supplement

Dit supplement is van toepassing op:

a. medewerkers die voor 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever en vielen onder de CAO CTW of
b. medewerkers waarvoor dit specifiek in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

In een individuele arbeidsovereenkomst kan in gunstige zin voor de medewerker worden afgeweken van hetgeen bij dit supplement is overeengekomen.

Bij iedere wijziging van deze cao zal in overleg met de betrokken vakorganisaties worden beoordeeld of de inhoud van dit supplement wijziging behoeft.

Op de medewerker is deze cao van toepassing. Dit supplement behandelt de uitzonderingen en toevoegingen op deze cao. Indien onderwerpen niet in dit supplement worden behandeld, zijn de bepalingen in deze cao over die onderwerpen van toepassing.

Daar waar wordt gesproken over de CAO CTW wordt bedoeld de cao voor CultuurTechnische Werken zoals die geldig was van 1 mei 2005 tot 1 mei 2006.

2. Opzegtermijnen

Dit artikel is komen te vervallen.

3. Overgangsregeling verlof- en roostervrije dagen

1. Algemeen
   Deze overgangsbepaling geldt voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband.
   Naast het in deze cao opgenomen doorbetaald verlof heeft deze groep medewerkers recht op een toeslag in doorbetaald verlof (“Toeslag verlofuren”). Deze individuele toeslag wordt ieder jaar opnieuw bepaald. Indien in de toekomst het verlofrecht in deze cao wijzigt blijft het totaal aantal verlofuren gelijk (tenzij het verlofrecht conform deze cao het totaal aantal verlofuren conform het Supplement overschrijdt).

2. Verlofrecht
   De “Toeslag verlofuren“ is gelijk aan [de som van roostervrije dagen + verlofuren (incl. leeftijdsdagen) waarop de medewerker recht had op grond van de CAO CTW] min [het actuele verlofrecht conform deze cao + 56 uur].

   De toeslag wordt jaarlijks bepaald op basis van de leeftijd op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.

Dit betekent het volgende:

Leeftijd per 1 januari van het desbetreffende jaar	Toeslag verlofuren[34]	Totaal aantal verlofuren[35]
55 t/m 59 jaar	24 uur	296 uur
60 t/m 67 jaar	16 uur	320 uur

4. Vaststellen verplichte dagen

De werkgever mag in overleg met de (Centrale) Ondernemingsraad van Arcadis Nederland per jaar maximaal 13 verplichte verlofdagen vaststellen.

Naast de vooraf vastgestelde verlofdagen mogen jaarlijks maximaal 3 verlofdagen worden aangewezen door de bedrijfsleiding als “slecht weer dagen”. Deze dagen, die minimaal één dag van tevoren worden aangemerkt, worden van het verloftegoed afgeboekt. Indien geen “slecht weer dagen” worden aangewezen, zijn de verlofdagen inzetbaar als “normale” verlofdagen. Een “slecht weer dag” kan niet samenvallen met een ziektedag.

5. Pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting

Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt de volgende overgangsregeling ten aanzien van pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting (voorheen: de 55+regeling):

	Regeling	Ingangsleeftijd regeling
Geboren vóór 1-1-1957	“Oud-CTW”	57,5 jaar
Geboren vanaf 1-1-1957	“Suppl. CAO Arcadis”	58 jaar

Uitleg bij tabel:

Regeling “Oud-CTW”:

a. Medewerkers die voldoen aan de geboortedatum volgens voorgaande tabel kunnen met ingang van de eerste dag van de maand waarin zij de in die tabel aangegeven leeftijd bereiken één vaste dag per week (bij een fulltime dienstverband) korter werken.
b. Het salaris voor die medewerkers die gebruik maken van de regeling bedraagt 90% van het geldende, feitelijke salaris bij een volledige werkweek (bestaande deeltijdwerkers naar rato). De opbouw van pensioen en eventueel VUT wordt ongewijzigd voortgezet op basis van een volledige werkweek (bestaande deeltijdwerkers naar rato). Indien door onmogelijkheden in de pensioenregeling van Colland wel gevolgen voor het pensioen ontstaan zal per situatie worden gezocht naar mogelijkheden voor reparatie van het pensioen.
c. Voor medewerkers die vóór de overgang naar deze cao een contract met overbruggingsregeling hadden, geldt dat er 48 verlofuren worden ingeleverd voor deelname aan de regeling.
d. Voor medewerkers die vóór 1 mei 2006 een contract hadden zonder overbruggingsmogelijkheid geldt dat er 96 verlofuren worden ingeleverd voor deelname aan de regeling.

[34] Dit betreft een aantal verlofuren waarop een medewerker recht heeft naast het aantal uur waarop hij/zij recht heeft conform deze cao.

[35] Inclusief de verlofuren conform deze cao (waarvan 160 uur wettelijk verlof). Dit is gelijk aan het aantal verlofuren waarop iemand recht had conform de CAO CTW minus de ingeleverde uren voor het afschaffen van de overbruggingsregeling.

Regeling 'Suppl. CAO Arcadis":

a. Medewerkers die geboren zijn vanaf 1 januari 1957 kunnen met ingang van de eerste dag van de maand na het bereiken van de in die tabel aangegeven leeftijd de regeling "Pensioenvoorbereidende Arbeidsduurverkorting" volgens deze cao toepassen. Voor hen geldt dus niet de Regeling "Oud- CTW".
b. Anders dan in deze cao is aangegeven, blijft daarbij de ingangsleeftijd van deze regeling op basis van de aard van de werkzaamheden van de medewerkers op wie dit Supplement van toepassing is, voorlopig gehandhaafd op 58 jaar.

6. Salarisschalen

De salarisschalen zijn met ingang van de cao 2018 – 2019 gelijk aan de salarisschalen zoals weergegeven in artikel 18.

7. Overgangsregeling voor overwerk

De regeling met betrekking tot overwerk conform deze cao is van toepassing. Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt op zon- en feestdagen een toeslag van 100%.

8. Reistijdenregeling

Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt de volgende overgangsregeling:

a. Reistijd buiten werktijd, met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag, wordt vergoed tegen het voor de medewerker geldende uursalaris.
b. In afwijking van het voorgaande geldt voor medewerkers, die in opdracht van werkgever met een bedrijfsbusje ten minste 3 personen vervoeren (inclusief de chauffeur) dat de reistijd volledig tot de werktijd wordt gerekend.
c. Ter bepaling van de reistijd is bepalend de Routeplanner Nederland (Internet) van de ANWB, een en ander zoals nader is aangeduid in de Mobiliteitsregeling van Arcadis Nederland BV.
d. Voor medewerkers met wie op individuele basis afspraken zijn gemaakt over de vergoeding van reistijden blijven deze individuele afspraken gelden.

9. Overbruggingsregeling

De overbruggingsregeling is van toepassing op medewerkers met wie dat schriftelijk is overeengekomen in de (aanvulling op of wijziging van de) arbeidsovereenkomst. Deze medewerkers hebben bij de overgang per 1 mei 2006 geen loonsverhoging van 2,46% ontvangen ter compensatie van gemist verlof.

Indien terreinwerkzaamheden tijdelijk geen doorgang kunnen vinden ten gevolge van weers- of terreinomstandigheden of onvoldoende werk in verband met die omstandigheden, dan wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.

Bij de overgang naar de CAO Arcadis zijn zeven dagen gereserveerd voor de overbruggingsregeling. Deze zijn reeds met het verlofrecht verrekend, zodat ook voor de medewerker die valt onder het supplement het verlofrecht conform artikel 3.2 van deze bijlage geldt. Jaarlijks in april wordt berekend hoeveel dagen voor iedere desbetreffende medewerker zijn geboekt voor onwerkbaar weer. Indien er sprake is van minder dan zeven dagen onwerkbaar weer in de periode van 1 april tot 1 april, dan wordt het restant aan de medewerker uitbetaald.

10. Overgangsregeling kleding, laarzen, gereedschap en overige toeslagen[36]

Bij de overgang per 1 mei 2006 naar deze cao zijn de destijds bestaande toeslagen per gewerkte dagen vertaald in een bedrag per maand.
Deze toeslag wordt indien mogelijk netto uitgekeerd. Indien de fiscale regels dit niet toelaten worden (een gedeelte van) de toeslag belast. Indien in de toekomst sprake is van veranderde fiscale regelgeving dan worden de fiscale regels die op dat moment gelden gehanteerd.

Toeslagen die te maken hebben met speciale werkomstandigheden (en ook alleen bij het bestaan van die speciale omstandigheden worden betaald) blijven gehandhaafd en gelden per gewerkte dag of uur.

[36] Dit artikel geldt niet voor de telecommunicatiekostenvergoeding. Hiervoor wordt, indien van toepassing, de regeling van Arcadis gevolgd.

11. Reiskostenvergoeding

Voor medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren bij werkgever of in dienst waren tussen 1 mei 2005 en 1 mei 2006 op basis van een repeterend dienstverband geldt een afwijkende regeling met betrekking tot reiskosten.
Deze afwijking luidt: dienstkilometers worden vergoed op basis van de regeling die geldt voor Arcadis met als uitzondering: dienstkilometers die uitstijgen boven de 20.000 kilometers per kalenderjaar worden vergoed tegen € 0,27 per kilometer (in plaats van de met de Centrale Ondernemingsraad overeengekomen Arcadis-regeling gestelde € 0,19).[37]

12. Pensioenovereenkomst

Voor medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van dit supplement geldt de pensioenovereenkomst die wordt uitgevoerd door het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Landbouw (BPL).
De inhoud van die pensioenovereenkomst is niet in deze cao beschreven, omdat de werkgever daarin geen beslissende partij is.
Voor de inhoud van die pensioenovereenkomsten en voor de premieverdeling tussen werkgever en medewerkers wordt verwezen naar de informatie die door BPL wordt verstrekt[38].

13. Protocol

1. Opleidingsbudget
   Door het opheffen van de CAO CTW kan mogelijk geld vrij komen uit agrarische fondsen waaraan de afgelopen jaren meer is bijgedragen dan is onttrokken. Als dit geld alsnog vrij komt dan zal dit worden besteed aan scholing voor medewerkers die vallen onder het supplement. De vrijgekomen gelden worden verdeeld in twee budgetten: 1 voor scholing op initiatief van de werkgever en 1 voor scholing op initiatief van de medewerker.
   Op het budget voor de werkgever kunnen alle kosten die samenhangen met scholingsactiviteiten op initiatief van de werkgever in mindering worden gebracht.
   Daarnaast zal per medewerker een bedrag worden vastgesteld dat benut kan worden voor opleiding op eigen initiatief. Dit persoonlijke budget (waarop de kosten van alle scholingsactiviteiten op eigen initiatief in mindering worden gebracht) kan gedurende 3 jaar aangewend worden voor opleidingen. Die opleidingen moeten passen bij de functie of bijdragen aan het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerker.
   Het persoonlijk budget dat op 1 mei 2011 niet is genoten vervalt en wordt toegevoegd aan het budget voor scholing op initiatief van de werkgever.
   De verdeling van de bedragen uit de agrarische fondsen over de budgetten zal in een later stadium worden afgesproken met de vakorganisaties die betrokken waren bij de totstandkoming van dit supplement.
2. Opzegtermijnen losse contracten
   Dienstverbanden voor bepaalde tijd kunnen tussentijds door zowel de medewerker als de werkgever worden opgezegd, met inachtneming van de geldende opzegtermijnen.
3. Keuzemogelijkheden
   Voor medewerkers die vallen onder dit reglement en voor wie het pensioen is ondergebracht bij BPL geldt dat bij aan- of verkoop van dagen het niet mogelijk is om de invloed op de pensioenopbouw te omzeilen.
   Om dit verlies aan pensioen te compenseren geldt voor deze medewerker dat 5,35% wordt gecorrigeerd met de pensioeninvloed (conform eerdere berekeningen 13,2%). Het percentage komt daarmee op 4,73% voor zowel aan- als verkoop.
   Indien de invloed van het kopen of verkopen van dagen op de pensioenopbouw op een andere wijze wordt gecompenseerd, dan vervalt dit artikel.

---

[37] Aanpassing van de vergoedingen voor dienstkilometers in de regeling van Arcadis kunnen aanleiding zijn de vergoeding vanaf 20.000 kilometers per kalenderjaar te herrekenen. Uitgangspunt hierbij is altijd dat medewerkers die veel kilometers rijden er niet op achteruit zullen gaan ten opzichte van de situatie voor 1 mei 2006 (toen gold: € 0,28 per dienstkilometer zonder maximum).

[38] Informatie over de pensioenregeling van BPL kan gevonden worden op www.colland.nl
Verdere contactgegevens: Colland Pensioen (TKP), Postbus 451, 9700 AL Groningen. Telefoon: 050 – 5223000 of deelnemer@bplpensioen.nl.

BIJLAGE 3
OVERGANGSREGELINGEN EN OVERIGE AFSPRAKEN

1. Verlof- en roostervrije dagen

Voor de medewerker die op 31 december 1999 in dienst was bij Arcadis Bouw/Infra BV (uitgezonderd degenen die een dienstverband onder de Heidemij-cao hadden) geldt een overgangsregeling. Betrokkenen krijgen het verschil tussen "verlofdagen per 1 januari 2000 op basis van oude regeling" minus "dagen onder nieuwe cao" uitgekeerd in de vorm van een toeslag op het salaris. De toeslag wordt jaarlijks in 12 termijnen uitbetaald.
Per ontbrekende dag (8 uur) bedraagt de toeslag 5,35% van het actuele fulltime maandsalaris. Deze toeslag maakt geen deel uit van enigerlei grondslag.
Via het systeem van keuzemogelijkheden kunnen dagen gekocht of verkocht worden.

De hiervoor aangegeven toeslag voor ontbrekende dagen wordt in geval van promotie naar een hogere schaal ingebouwd in het pensioengevende salaris, rekening houdend met:

- de over dat verhoogde salaris uit te betalen vakantiebijslag;
- de over het verhoogde pensioengevende salaris op te bouwen pensioenaanspraken;
- de voor dat verhoogde pensioengevende salaris door de medewerker te betalen pensioenpremie;
- een navenante aanpassing van het per 1 december 2000 bepaalde garantiemaximum (met daarna aan de orde geweest zijnde aanpassingen en indexeringen).

De inbouw van de toeslag in het pensioengevend salaris vindt plaats voordat de eventuele aanpassing van het salaris vanwege de promotie wordt vastgesteld.

2. Overgangsregeling pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting (PVA)

Sinds 1 januari 2019[39] is de duur van de PVA-regeling gefaseerd in drie jaar tijd afgebouwd naar 3 jaar voorafgaand aan de AOW-datum, conform onderstaand schema[40]:

Geboortedatum	Jaar waarin AOW ingaat	Leeftijd AOW	PVA-gerechtigd in	Maximale PVA-duur
na 28 februari 1957 en voor 1 januari 1958	2024	67 jaar	2020/2021	3 jr. 6 mndn.
na 31 december 1957 en voor 1 januari 1959	2025	67 jaar	2021/2022	3 jr. 3 mndn.
na 31 december 1958 en voor 1 januari 1960	2026	67 jaar	2022/2023	3 jr.

3. WAO-hiaatpensioen

Algemeen

De navolgende bepalingen over de WAO-hiaatpensioenovereenkomst zijn alleen geldig voor deelnemers aan de ouderdomspensioenovereenkomst Arcadis met Hnpf en daarbij dan slechts voor zover zij (minder dan vijf jaar geleden) een uitkering krachtens de WAO (hebben) ontvangen, als gevolg van dezelfde oorzaak (meer) arbeidsongeschikt zijn geworden en als gevolg daarvan nog geconfronteerd kunnen worden met een WAO-hiaat. Is sprake van een andere oorzaak ("nieuw arbeidsongeschiktheidsgeval"), dan is geen WAO-hiaat aan de orde.

Tussen werkgever en medewerkers die deelnemer zijn aan de ouderdomspensioenovereenkomst via de Pensioenkring

[39] Voor medewerkers die in 2018 reeds PVA-gerechtigd zijn blijft de afspraak uit de Cao 2017-2018 gehandhaafd.
[40] Medewerkers die in het jaar 2013 volgens de oude PVA regeling recht hadden op PVA, behouden dit recht volgens de uitvoering van de oude regeling uit de CAO Arcadis 2012/2013

Arcadis van Het nederlandse pensioenfonds (hierna te noemen Hnpf) is een WAO-hiaatpensioenovereenkomst[41] van toepassing. De inhoud van die WAO-hiaatpensioenovereenkomst is te lezen in de cao 2013-2014, bijlage 7.[42]

WAO-hiaatpensioen

Indien aan een medewerker een WAO–uitkering wordt toegekend, ontstaat tevens recht op een WAO–hiaatpensioen. Dit WAO-hiaatpensioen is in de vorm van een WAO-hiaatpensioenovereenkomst tussen medewerker en werkgever door de werkgever collectief geregeld

Premie

De premie voor deze WAO-hiaatpensioenovereenkomst is voor rekening van de in de aanhef aangegeven medewerkers die te maken kunnen krijgen met een WAO-hiaat.
De premie is gelijk aan de premie die bij de WGA-hiatenverzekering aan de orde is (zie artikel 45 lid 6). Deze medewerkers betalen vervolgens dus niet nog eens extra premie voor de WGA-hiatenverzekering.

4. Garantieregeling Global Job Framework

Voor medewerkers die op het moment van implementatie van het Global Job Framework (1 juli 2019) in dienst waren en die in de nieuwe situatie minder perspectief hebben geldt een garantieregeling.

- Het gaat om de medewerkers die op het moment van implementatie (1 juli 2019) in schaal J zaten en in de nieuwe situatie in level 8 kwamen. Deze medewerkers behouden het recht op doorgroei naar het 100%-salaris en persoonlijk maximum uit schaal J uit de cao 2018-2019. Wanneer het salaris in de situatie voor 1 juli 2019 hoger zou zijn wordt de medewerker voor het verschil in salaris gecompenseerd.
- Bij deze regeling groeit het gegarandeerde perspectief (de schaalmaxima en persoonlijke maxima) mee met de structurele loonstijging. Daarmee is de garantieregeling geïndexeerd. Arcadis biedt medewerkers maximale garantie met deze regeling.

---

[41] Naast de bepalingen uit de WAO-hiaatpensioenovereenkomst blijven voor arbeidsongeschikte deelnemers die vallen – of zullen gaan vallen – onder de bepalingen van de WAO ten aanzien van de arbeidsongeschiktheid de bepalingen van kracht zoals die zijn uitgewerkt in voorgaande pensioenreglementen, waarvan SPAN de pensioenuitvoerder was.

[42] Voor medewerkers die deelnemer zijn van de Pensioenfonds Rail & OVdan wel van het Bedrijfstak- pensioenfonds voor de Landbouw (BPL), uitgevoerd door Colland, gelden andere arbeidsongeschiktheids- pensioenovereenkomsten. De inhoud van deze pensioenovereenkomsten is niet in deze cao beschreven. Voor de inhoud van deze pensioenovereenkomsten wordt verwezen naar Pensioenfonds Rail & OV respectievelijk BPL (www.colland.nl.)

BIJLAGE 4 **BEZWAAR- EN BEROEPS-PROCEDURE FUNCTIEWAARDERING**

1. Bezwaar

De medewerker die het niet eens is met de job family/functie waarin hij is ingedeeld of het niet eens is met de salarisschaal waarin hij is geplaatst, kan binnen drie maanden na bekendmaking zijn bezwaar – met redenen omkleed - schriftelijk kenbaar maken bij zijn leidinggevende.
Op initiatief van de leidinggevende vindt vervolgens binnen één maand na kenbaar maken van het bezwaar een gesprek plaats tussen leidinggevende en medewerker. Op verzoek van leidinggevende of medewerker kan de HR-adviseur bij dit gesprek aanwezig zijn.
De leidinggevende zal van het gesprek een verslag opstellen, en dit aan medewerkers en HR-adviseur sturen.

2. Intern beroep

Wanneer de medewerker zich niet kan vinden in de afhandeling van zijn bezwaar, kan de medewerker binnen één maand na het gesprek met de leidinggevende formeel intern beroep indienen bij zijn leidinggevende. De leidinggevende stuurt het beroepschrift met zijn opmerkingen onmiddellijk door naar het Hoofd Arbeidsvoorwaarden en maakt een kopie voor de medewerker. In het beroepschrift dient de reden van het beroep te worden vermeld en een kopie van het besprekingsverslag t.a.v. het bezwaar te worden bijgesloten.
Het Hoofd Arbeidsvoorwaarden biedt het beroepschrift ter bespreking aan in de indelingscommissie, dan wel de referentiecommissie. Het Hoofd Arbeidsvoorwaarden informeert de medewerker aan welk van beide commissies het beroepsschrift is aangeboden.

- Indelingscommissie

Indien sprake is van een beroep, waarin de job family/ functie waarin de medewerker is ingedeeld, wordt betwist, dan vormt de indelingscommissie zich een oordeel.
Dit gebeurt binnen twee maanden na indiening van het beroepschrift, aan de hand van de aanwezige documentatie plus een (eventuele) nadere oriëntatie in de vorm van een hoorzitting. De commissie rapporteert dit schriftelijk aan het Hoofd Arbeidsvoorwaarden. Deze laatste biedt de rapportage aan bij de directie, die hierover beslist. Het Hoofd Arbeidsvoorwaarden informeert de medewerker en leidinggevende over de beslissing van de directie.

De indelingscommissie bestaat uit een medewerker van HR en twee door de directie aangewezen leden. Deze kunnen wisselen (afhankelijk van het functiegebied dat aan de orde is). De indelingscommissie vergadert in het bijzijn van een vertegenwoordiger van de (centrale) ondernemingsraad die toeziet op de werkwijze van de indelingscommissie. De directie draagt er zorg voor dat de leden van de indelingscommissie zicht hebben op het desbetreffende werkgebied.

- Referentiecommissie (wegingscommissie)

Indien sprake is van een beroep, waarin de salarisschaal waarin de medewerker is geplaatst, wordt betwist dan wordt het beroepschrift aangeboden bij de referentiecommissie.
Dit gebeurt binnen twee maanden na indiening van het beroepschrift, aan de hand van de aanwezige documentatie plus een (eventuele) nadere oriëntatie in de vorm van een hoorzitting.

De referentiecommissie, bestaande uit vier à vijf Arcadis-medewerkers die een groot werkveld kunnen overzien en relevante niveauverschillen kunnen beschrijven en benoemen, onderzoekt het beroepschrift, doet een uitspraak en rapporteert dit aan het Hoofd Arbeidsvoorwaarden. Deze laatste biedt de uitspraak aan bij de directie, die hierover beslist. Het Hoofd Arbeidsvoorwaarden informeert de medewerker en leidinggevende over de beslissing van de directie. De referentiecommissie vergadert in het bijzijn van een vertegenwoordiger van de (centrale) ondernemingsraad die toeziet op de werkwijze van de referentiecommissie.

3. Extern beroep

Indien de medewerker zich niet kan vinden in de beslissing van de directie o.b.v. de uitspraak van de indelingscommissie, dan welde referentiecommissie, kan hij extern beroep aantekenen.
Dit dient te gebeuren binnen 2 maanden na de beslissing van de directie bij het Hoofd Arbeidsvoorwaarden. Deze zorgt voor doorzending van de beslissing van de directie en het externe beroepschrift aan de externe beroepscommissie. .

De externe beroepscommissie is een extern deskundigenadvies, bestaande uit adviseurs van Kornferry/Haygroup en functiewaarderingsdeskundigen van de vakorganisaties. De externe beroepscommissie onderzoekt het beroepschrift, doet een uitspraak en rapporteert dit binnen 2 maanden na indiening aan de directie (via het Hoofd Arbeidsvoorwaarden).
De uitspraak van de externe beroepscommissie is functiewaarderingstechnisch bindend. De directie brengt de medewerker vervolgens schriftelijk – via het Hoofd Arbeidsvoorwaarden – en zo spoedig mogelijk op de hoogte van het genomen besluit.

4. Ondersteuning

De medewerker kan zich laten bijstaan door een door hem uit te kiezen persoon. De kosten hiervan worden in overleg met Arcadis in redelijkheid en billijkheid vergoed.

BIJLAGE 5 **KLACHTENREGELING**

1. Definities

Klacht:	Elke schriftelijke uiting van ongenoegen van de medewerker over een hem persoonlijk betreffende aangelegenheid in verband met de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden.
Klachtenbegeleider:	Een door de indiener van een klacht gekozen persoon, die hem bijstaat bij de indiening en verdere behandeling van de klacht.

2. Algemeen

De medewerker kan bij de werkgever schriftelijk een klacht indienen (adres: Arcadis Nederland BV, t.a.v. directeur HRM, Postbus 33, 6800 LE Arnhem).
Klachten met een collectief karakter of behorend tot de afhandelingsbevoegdheid van de (centrale) ondernemingsraad vallen niet onder deze regeling. Ook zijn de klachten uitgezonderd waarvoor een eigen klacht- of beroepsregeling is getroffen.
De medewerker kan zich bij de indiening en verdere behandeling van een klacht laten bijstaan en vertegenwoordigen door een klachtenbegeleider.

3. Procedure

De werkgever neemt een klacht zo spoedig mogelijk in behandeling.
Tenzij aan een klacht onmiddellijk geheel tegemoet wordt gekomen, stelt de werkgever alvorens op een klacht te antwoorden, de medewerker en/of diens klachtenbegeleider in de gelegenheid de klacht mondeling toe te lichten.
De werkgever geeft binnen zes weken na indiening van de klacht schriftelijk een gemotiveerd antwoord aan de medewerker, waarbij wordt aangegeven of en zo ja, op welke wijze daaraan tegemoet wordt gekomen.

4. Geen benadeling

De werkgever draagt er zorg voor dat de medewerker die een klacht heeft ingediend of als klachtenbegeleider optreedt, niet in verband daarmee wordt benadeeld in zijn positie als medewerker.

5. Geheimhouding

Ieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht en daarbij de beschikking krijgt over vertrouwelijke gegevens, is verplicht tot geheimhouding daarvan, tenzij een wettelijk voorschrift hem tot bekendmaking daarvan verplicht.

BIJLAGE 6 **SOCIAAL KADER**

Het sociaal kader maakt integraal onderdeel uit van deze cao. De volledige tekst is op Intranet te vinden.