

VodafoneZiggo cao 2021

Versie 1
1 juni 2021



VodafoneZiggo cao / inhoudsopgave

| THEMA | Paragraaf | Onderwerp | Pagina | |
|---------------------------|---------------------|---|---|----|
| INLEIDING | 1 | Voorwoord | 7 | |
| | 2 | Uitgangspunten cao | 8 | |
| MIJN WERK | 3 | Arbeidsovereenkomst | 9 | |
| | 4 | Werkplek en mobiliteit | 11 | |
| MIJN TIJD | 5 | Arbeidsduur | 12 | |
| | 6 | Werktijden | 13 | |
| | 7 | Afwijkende werktijden | 14 | |
| | 8 | Meeruren en overwerk | 15 | |
| | 9 | Volcontinudienst | 16 | |
| | 10 | Consignatiedienst | 17 | |
| | 11 | Afbouwregeling tijdgebonden toeslagen | 18 | |
| | 12 | Feestdagenregeling | 19 | |
| | 13 | Vakantie | 20 | |
| | 14 | Verlofuren kopen | 21 | |
| | 15 | Verlof Budget | 22 | |
| | 16 | Zwangerschaps- en bevallingsverlof | 23 | |
| | 17 | Verlof bij bevalling en geboorteverlof | 24 | |
| | 18 | Adoptieverlof en pleegzorgverlof | 25 | |
| | 19 | Ouderschapsverlof | 26 | |
| | 20 | Kortdurend zorgverlof | 27 | |
| | 21 | Langdurend zorgverlof | 28 | |
| | 22 | Calamiteitenverlof | 29 | |
| | 23 | Buitengewoon verlof | 30 | |
| | 24 | Bijzonder verlof | 31 | |
| | 25 | Sabbatical leave | 32 | |
| | 26 | Gevolgen onbetaald verlof | 33 | |
| | MIJN INKOMEN | 27 | Salaris | 34 |
| | | 28 | Cao-verhoging | 39 |
| | | 29 | Individuele salarisgroei | 40 |
| | | 30 | Salarisgroei bij promotie en horizontale doorstroming | 41 |
| 31 | | Plaatsing in een lager gewaardeerde functie | 42 | |
| 32 | | Salaristoelagen | 43 | |
| 33 | | Variabele beloning | 44 | |
| 34 | | Benefit Budget | 47 | |
| MIJN GEZONDHEID | 35 | Loondoorbetaling bij ziekte | 49 | |
| | 36 | Ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid | 51 | |
| | 37 | Minder dan 35% arbeidsongeschikt | 52 | |
| | 38 | Loondoorbetaling bij bedrijfsongeval | 53 | |
| | 39 | Verzekering bij arbeidsongeschiktheid | 54 | |
| | 40 | Overlijdensuitkering | 55 | |
| MIJN LOOPBAAN | 41 | Ontwikkeling en employability | 56 | |
| | 42 | Reorganisaties | 57 | |
| | 43 | Reparatie 3^e WW jaar | 58 | |
| | 44 | Aanvulling op WW bij reorganisatie | 59 | |
| | 45 | Pensioen | 62 | |
| OVERIGE BEPALINGEN | 46 | Gedragsregels | 65 | |
| | 47 | Bezwaar en beroep | 66 | |
| | 48 | Afspraken met vakbonden | 68 | |
| | | Bijlage | 70 | |
| | | Adressen | 72 | |

De ondergetekenden

Werkgeversvereniging WENb gevestigd te Arnhem,
partij ter ener zijde

en


FNV Zakelijke Dienstverlening gevestigd te Utrecht

VERKLAREN

De navolgende VodafoneZiggo Collectieve Arbeidsovereenkomst,
looptijd 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te Arnhem, d.d. 20.05.2021

Werkgeversvereniging WENB



.....
T. van Loon

FNV Zakelijke Dienstverlening



.....
J. Schouten

Begrippenlijst

In de cao wordt een aantal begrippen gebruikt. De betekenis van die begrippen wordt weergegeven in de begrippenlijst. Voor zover begrippen hieronder niet gedefinieerd zijn, worden de wettelijke definities gehanteerd. Begrippen die specifiek voor deze cao gedefinieerd zijn, worden in de tekst met onderstreping weergegeven. Voor de overige begrippen geldt dat in geval van strijdigheid tussen de definitie hieronder en de wettelijke definitie, de wettelijke definitie voorgaat.

| BEGRIPPEN | |
|--|---|
| Arbeidsovereenkomst | De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. Een arbeidsovereenkomst is een afspraak tussen werkgever en werknemer, waarbij de werknemer zich verplicht werkt te verrichten gedurende een aantal uren per week in dienst van de werknemer. |
| Cao | Collectieve Arbeidsovereenkomst. Een cao is een overeenkomst over arbeidsvoorwaarden die is afgesloten tussen een werkgever of een werkgeversorganisatie en één of meer werknemersorganisaties (vakbonden). |
| Dagloon | <p>Je dagloon is wat je gemiddeld per dag verdient. Om het dagloon te berekenen gaat het UWV uit van het sociale verzekeringsloon (sv-loon). Dit is het loon waar je ook belasting en sociale premies over betaalt. Het dagloon is gebonden aan een wettelijk maximum. Zie www.uwv.nl.</p> <p>Maximumdagloon Voor de berekening van de uitkeringen vanuit de Ziektewet, de Werkloosheidswet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen en de Wet Arbeid en Zorg geldt een maximumdagloon. Als jouw salaris (teruggerekend naar een dagloon) meer bedraagt dan het maximumdagloon, dan worden de hier bovengenoemde uitkeringen door het UWV gebaseerd op het maximumdagloon.</p> <p>Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt twee keer per jaar het maximumdagloon vast. Dit gebeurt op 1 januari en 1 juli. Zie ook: www.uwv.nl</p> |
| <u>Feestdagen</u> | Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koningsdag, 5 mei in de lustrumjaren en de dagen waarop op aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van salaris wordt verleend. Op feestdagen wordt alleen gewerkt indien dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. |
| <u>Grondslag voor loondoorbetaling (bij ziekte, bedrijfsongeval en bij zwangerschaps- en bevallingsverlof)</u> | <p>Het salaris, vermeerderd met (voor zover van toepassing):</p> <ul style="list-style-type: none"> • het Benefit Budget (inclusief 8% vakantietoeslag) • de vergoeding in geld voor consignatiedienst (paragraaf 10), gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van twaalf maanden • de vergoeding in geld voor volcontinudienst (paragraaf 9) • de toeslag afwijkende werktijden (paragraaf 7), gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van twaalf maanden. |
| <u>Ketenbepaling</u> | <p>De ketenbepaling is een opeenvolging van tijdelijke contracten. Dit houdt in dat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat als de werkgever en de werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer dan 3 elkaar opvolgende tijdelijke contracten sluiten; en/of • Langer dan 3 jaar gebruik maken van elkaar opvolgende tijdelijke contracten. <p>Daarbij geldt dat sprake is van een opvolgend contract als er niet meer dan 6 maanden tussen ligt.</p> |
| <u>Ondernemingsraad</u> | Ondernemingsraad (OR) is een inspraak- en medezeggenschapsorgaan binnen een bedrijf bestaande uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever over het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen. |

| BEGRIPPEN | |
|---|---|
| Passende arbeid (bij arbeidsongeschiktheid) | Onder passende arbeid wordt volgens de wet verstaan: '... alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd' (art. 7:658a BW). Het moet daarbij gaan om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, daarbij rekening houdend met het arbeidsverleden, het arbeidspatroon (bijvoorbeeld niet van dag- naar ploegendienst) de opleiding, de beperkingen, de afstand tot het werk, de loonwaarde enzovoort). Bij voorkeur ligt het functieniveau van de aangeboden arbeid zoveel mogelijk op het niveau van de oude functie. In dat geval is de arbeid zeker passend te noemen. In de praktijk kan het echter voorkomen - bijvoorbeeld bij arbeidsongeschiktheid - dat terugkeer op het oude functieniveau niet mogelijk is. In dat geval kan de werkgever van jou meer concessies verlangen voor de passendheid van de arbeid. |
| Relatieve Salaris Positie (RSP) | Jouw RSP is het percentage van jouw feitelijke salaris ten opzichte van het normsalaris van de voor jou geldende salarisschaal. |
| <u>Reorganisatie</u> | Een verandering in of van de organisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). In die situaties vraagt de werkgever aan de Ondernemingsraad om een advies uit te brengen. |
| <u>Salaris</u> | Tenzij anders vermeld, is salaris het bedrag per maand dat aan de werknemer wordt toegekend op grond van de indeling in een functiecluster en een salarisschaal. Het salaris is exclusief 8% vakantietoeslag. De salarisschalen zijn opgenomen in paragraaf 27. Tot het salaris wordt ook gerekend een arbeidsmarkttoeslag zoals beschreven in paragraaf 32. |
| <u>Standplaats</u> | In jouw arbeidsovereenkomst is vastgelegd wat jouw standplaats is, oftewel wat de plaats is waar jij jouw werkzaamheden normaliter verricht. Voor werknemers werkzaam in de winkel geldt dat hun standplaats gekoppeld is aan een regio. |
| TW-methode | Er zijn verschillende methoden voor functiewaardering. In deze cao is afgesproken dat het Global Grading Systeem van Willis Towers Watson wordt gebruikt. Deze methode bestaat uit drie afzonderlijke stappen: <ol style="list-style-type: none"> 1) Bepalen van top grade van de organisatie om het "plafond" vast te stellen 2) Indelen van de functies in een band 3) Indelen van de functies in een global grade <p>Bij deze methode is sprake van twee carrièrepaden, één voor leidinggevende functies (waar het accent ligt op het managen van anderen) en één voor functies die een individuele bijdrage leveren. In principe kunnen beide groepen functies op hetzelfde niveau uitkomen. Voor elke functie wordt eerst bepaald in welk carrièrepad de functie zich bevindt en wat het globaal voor soort functie is.</p> <p>Daarna wordt het niveau (global grade) van de functie vastgesteld. Hiervoor wordt gekeken naar de volgende 7 factoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benodigde (vak)kennis • Benodigde kennis van de organisatie en de markt • Type leiderschap • Niveau van probleemoplossing • Type invloed • Mate van invloed (op welk deel van de organisatie heeft de functie invloed) • Benodigde sociale vaardigheden |
| <u>Uurloon</u> | 1/174 deel van het salaris en werknemers met een functie behorende tot het functiecluster Retail 1/165. |

| BEGRIPPEN | |
|---------------------------|--|
| Vakantie-uren | Wettelijke vakantie-uren zijn gebaseerd op de bepaling uit het Burgerlijk Wetboek: elke werknemer heeft recht op vier weken vakantie per jaar, dus vier keer je wekelijkse arbeidsduur. |
| <u>Variabele beloning</u> | Voorwaardelijke beloning waarvan de hoogte van de uitkering afhankelijk is van doelen en prestaties op individueel, team- en/of bedrijfsniveau. |
| <u>Verlofuren</u> | Elke werknemer kan bovenwettelijke verlofuren kopen. Daarnaast kunnen bovenwettelijke verlofuren verkregen worden middels overwerk. |
| Vodafone | Onder Vodafone wordt verstaan: Vodafone Libertel B.V. |
| Werkgever | Eén van de bedrijven die deel uitmaken van VodafoneZiggo Group Holding B.V. en die zijn aangesloten bij de WENb. |
| Werknemer | Alle personen in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst in salarisschalen TW1 tot en met TW12 of de Ziggo salarisschalen 1 tot en met 12. Uitgezonderd hiervan zijn stagiaires, vakantiewerkers, trainees en degenen die in het kader van een werk/leerproject tijdelijk bij de werkgever werkzaam zijn. |
| Ziggo | Onder Ziggo wordt verstaan: Ziggo B.V. en Ziggo Services Employment B.V. |

Inleiding

1. VOORWOORD

De VodafoneZiggo cao heeft als doel zowel werkgever als werknemers te ondersteunen om de komende jaren een zo sterk mogelijke positie op de (arbeids-)markt te verkrijgen en te behouden. Daarbij staan centraal:

- de klanttevredenheid;
- een efficiënte en flexibele bedrijfsvoering;
- een evenwichtige balans tussen werk en privé;
- inzetbaarheid, opleiding en employability (gezamenlijke verantwoordelijkheid werkgever en werknemer);
- de werknemerstevredenheid.

De cao-partijen hechten belang aan maximale flexibiliteit en transparantie in het arbeidsvoorwaardenpakket voor de werknemer. Deze cao biedt de werknemer daarom ruime mogelijkheden om zelf invulling te geven aan het arbeidsvoorwaardenpakket.

Inleiding

2. UITGANGSPUNTEN CAO

Cao-partijen en aangesloten bedrijven

Deze cao is afgesloten door de vakbond FNV Zakelijke Dienstverlening en de werkgeversvereniging WENB.

Bij de WENb zijn de volgende bedrijven die onderdeel uitmaken van VodafoneZiggo Group Holding B.V. aangesloten:

- Ziggo B.V.
- Ziggo Services Employment B.V.
- Vodafone Libertel B.V.
- VodafoneZiggo Employment B.V.

Looptijd en werkingssfeer van deze cao

Deze cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

Voor de werknemers die op 30 juni 2019 een arbeidsovereenkomst hebben met Vodafone Libertel B.V. en de cao nog niet geaccepteerd hebben geldt dat zij kunnen toetreden tot deze cao.

Onder de werkingssfeer van deze cao vallen uitsluitend de bedrijven die hierboven genoemd staan.

Standaard-cao, soms afwijkingen toegestaan

De bepalingen van deze cao hebben een standaard karakter tenzij in de betreffende bepaling anders is bepaald. Het is de werkgever niet toegestaan om af te wijken van de bepalingen van deze cao. Echter, daar waar deze cao dat toestaat, mag wel ten gunste van de werknemer afgeweken worden van deze cao en heeft deze cao een minimumkarakter.

Deze cao delegeert bepaalde onderwerpen of de uitwerking daarvan aan de ondernemingsraad, zodat de werkgever en de ondernemingsraad hierover nadere afspraken kunnen maken in de VodafoneZiggo bedrijfsregelingen. Bedrijfsregelingen en individuele afspraken mogen nooit minder zijn dan wat in de cao is afgesproken.

Individuele afspraken van voor de datum waarop deze cao en bedrijfsregelingen op de individuele werknemer van toepassing zijn geworden, komen hiermee te vervallen, tenzij ze zien op onderwerpen die niet geregeld zijn in deze cao en bedrijfsregelingen. Als de werknemer van mening is dat hij een individuele afspraak heeft van voor de hiervoor bedoelde datum waar onvoldoende rekening mee is gehouden bij het vaststellen van de harmonisatie-afspraken door cao-partijen, waardoor hij onevenredig wordt benadeeld, dan kan hij een beroep doen op de hardheidsclausule. Cao-partijen zullen gezamenlijk een besluit nemen.

Daarnaast is er de mogelijkheid om, voor werknemers met een functie die is ingedeeld in de Towers Watson (TW) grade 10, 11 en 12, een functiecontract af te sluiten (zie paragraaf 3). Waar bedrijfsregelingen van toepassing zijn, zullen deze overeengekomen worden met de ondernemingsraad.

Beschikbaarheid van de cao

De werkgever stelt deze cao via internet en intranet beschikbaar. Als je niet de mogelijkheid hebt om de cao online te lezen, dan kun je bij de werkgever om een papieren versie vragen. Hieraan zijn geen kosten verbonden.

Begrippenlijst

In deze cao worden begrippen gehanteerd die nader zijn uitgewerkt in de begrippenlijst (pagina 4 en 5). Voor een toelichting op die begrippen verwijzen we hiernaar. In de tekst zijn de begrippen gemarkeerd.

Mijn werk

3. ARBEIDSOVEREENKOMST

Het uitgangspunt is dat je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, tenzij anders met jou overeengekomen is.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Je hebt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd. De werkgever kan met jou in de arbeidsovereenkomst een proeftijd afspreken. Is er niets vastgelegd, dan geldt er geen proeftijd.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten die goed functioneren, krijgen na een aaneengesloten periode van 12 maanden als uitzendkracht, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, als er op dat moment een vaste formatieplaats beschikbaar is. Wanneer de aaneengesloten uitzendperiode korter is dan 12 maanden, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangeboden. De uitzendperiode en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd duren samen in totaal maximaal 12 maanden. Daarna krijgt de uitzendkracht, als hij minimaal 'volgens afspraak' functioneert en als er een vaste formatieplaats beschikbaar is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.

Uitzendkrachten met eerstelijns klantcontact

In functies met eerstelijns klantcontact worden uitzendkrachten voor een periode van maximaal 12 aaneengesloten maanden ingezet. Aansluitend aan de uitzendperiode kunnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangeboden. De werkgever stelt samen met de ondernemingsraad vast welke functies eerstelijns klantcontact hebben.

Ketenbepaling

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, is daarop de wettelijke ketenbepaling van toepassing. Als je voorafgaand aan jouw indiensttreding als uitzendkracht werkzaam bent geweest, dan telt jouw uitzendperiode niet mee in de keten.

Functiecontracten

Vanaf TW10 kunnen functiecontracten afgesloten worden. Bij functiecontracten kan het bepaalde ten aanzien van onderstaande arbeidsvoorwaarden uit de cao buiten toepassing blijven, dan wel worden vervangen door bijzondere afspraken:

- (Variabele) Beloning en bijzondere toeslagen
- Opleiding en ontwikkeling
- Concurrentie- en relatiebeding
- Opzegtermijn

Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhoudingsclausule

In nieuwe arbeidsovereenkomsten wordt geen concurrentiebeding opgenomen, tenzij dit door de werkgever noodzakelijk wordt geacht en individueel overeengekomen is met de werknemer.

Een relatiebeding wordt in alle nieuwe arbeidsovereenkomsten opgenomen. De strekking van het relatiebeding is dat de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever diens zakelijke relaties niet mag verstoren en geen werknemers van de werkgever mag werven gedurende het eerste jaar na afloop van het dienstverband.

Een standaard geheimhoudingsclausule inclusief boetebeding wordt in alle nieuwe arbeidsovereenkomsten opgenomen.

Opzeggen arbeidsovereenkomst

Zowel de werkgever als jij kunnen de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. In principe geldt daarbij de wettelijke opzegtermijn. De huidige wettelijke opzegtermijn is voor de werknemer altijd één kalendermaand en voor de werkgever is deze afhankelijk van de duur van jouw dienstverband, namelijk:

- 1 maand bij een dienstverband tot 5 jaar;
- 2 maanden bij een dienstverband tussen 5 en 10 jaar;
- 3 maanden bij een dienstverband tussen 10 en 15 jaar;
- 4 maanden bij een dienstverband van 15 jaar of meer.

De werkgever heeft eerst toestemming van het UWV nodig om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen en mag de proceduretijd bij het UWV van de opzegtermijn aftrekken. Als jij echter instemt met de beëindiging door de werkgever of als sprake is van opzegging tijdens de proeftijd of van ontslag op staande voet, dan geldt er geen opzegtermijn en is ook geen toestemming van het UWV nodig.

Er kan met jou ook, schriftelijk, een andere dan de wettelijke opzegtermijn zijn afgesproken. Een dergelijke contractuele opzegtermijn mag maximaal zes maanden zijn. Als met jou een langere dan de wettelijke opzegtermijn is afgesproken dan geldt diezelfde langere termijn ook voor de werkgever. Als je met de werkgever een kortere dan de wettelijke opzegtermijn hebt afgesproken, dan geldt die kortere termijn alleen voor jou. De werkgever moet dan dus toch de wettelijke opzegtermijn in acht nemen.

Einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege wanneer de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

Werken na AOW

Voor werknemers die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (opnieuw) in dienst treden met een contract voor bepaalde tijd, geldt het bepaalde in de geldende Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd <<https://wetten.overheid.nl/BWBR0037099/2016-07-01>>.

Andere werkzaamheden

Je bent verplicht om (tijdelijk) andere dan je gebruikelijke werkzaamheden te verrichten, als de werkgever dat vanuit bedrijfsbelang wenselijk en noodzakelijk vindt. Het verzoek moet redelijk zijn. Er moet daarbij sprake zijn van passende werkzaamheden.

Mijn werk

4. WERKPLEK EN MOBILITEIT

Je doet jouw werk waar je nodig bent. In je arbeidsovereenkomst wordt jouw formele standplaats genoemd. In het geval jouw standplaats wijzigt, wordt dit aan jou bevestigd.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

In de bedrijfsvoering staat de klant centraal. Alle werkzaamheden zijn daarop afgestemd. Daarom faciliteert de werkgever jou om te kunnen werken waar dat nodig is. Dat gebeurt door middel van het mobiliteitsbeleid en afspraken over flexibel werken.

Woon-werkverkeer

De werkgever faciliteert het reizen dat nodig is voor het werk. Je kunt zelf kiezen op welke wijze je van huis naar jouw werkplek reist.

Woon-werk verkeer aan het begin en aan het eind van de werkdag is eigen tijd. Dit geldt niet als jouw woonadres jouw formele standplaats is: in dit geval is maximaal 30 minuten aan het begin en aan het eind van de dag eigen tijd, de overige reistijd wordt gezien als werktijd.

Verhuizing

Als je in het belang van het bedrijf moet verhuizen, dan ontvang je daarvoor een vergoeding in de kosten.

Meer informatie over het mobiliteitsbeleid en verhuizing vind je in de bedrijfsregelingen.

Mijn tijd

5. ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur bij een fulltime arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 40 uur per week. Het gemiddelde van 40 uur wordt berekend over een periode van 13 weken: als bovengrens geldt een werkweek van 45 uur, als ondergrens geldt een werkweek van 35 uur. Voor werknemers met een functie behorend tot het functiecluster Retail geldt een gemiddelde werkweek van 38 uur als een fulltime dienstverband.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

In de arbeidsovereenkomst staat wat jouw gemiddelde arbeidsduur per week is. Je kunt met jouw leidinggevende een andere arbeidsduur per week afspreken. Als je een andere arbeidsduur afsprekt, dan is dit een aanpassing van jouw arbeidsovereenkomst. Jouw leidinggevende zal rekening houden met het individuele belang, het bedrijfsbelang en een aantal wettelijke bepalingen, zoals genoemd in bijvoorbeeld de Wet flexibel werken en het Burgerlijk Wetboek.

Als je parttime werkt (minder dan gemiddeld 40 uur per week, of 38 uur per week bij functiecluster Retail), dan worden de rechten die voortvloeien uit deze cao berekend naar evenredigheid van de arbeidsduur, tenzij anders vermeld in de tekst bij het betreffende onderwerp.

Een volledige werkdag omvat gemiddeld acht uren. Het is niet mogelijk om structureel een langere arbeidsduur per dag af te spreken. Individuele, bestaande en aantoonbare afspraken voor werknemers die bijvoorbeeld 4x9 uur werken, worden gerespecteerd.

Aanvragen

Als je een hogere of een lagere gemiddelde arbeidsduur per week wilt aanvragen, dan is daarvoor een procedure. Meer informatie hierover kun je vinden op intranet onder 'Mijn HR'.

Mijn tijd

6. WERKTIJDEN

De gebruikelijke werktijden zijn op maandag tot en met zaterdag van 07.00 uur tot 22.00 uur. In sommige functies wordt ook op zon- en feestdagen of op andere tijden gewerkt.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

In overleg met de ondernemingsraad stelt de werkgever per bedrijfsonderdeel werktijdenregelingen vast. Hierbij wordt onder andere rekening gehouden met de bedrijfsvoering, het werkaanbod en de Arbeidstijdenwet. Voor structureel wisselende werktijden worden roosters opgesteld. Waar mogelijk heb je zelf directe invloed op de samenstelling van jouw rooster. Jouw leidinggevende stelt samen met jou je werktijden vast. Daarbij wordt gestreefd naar een goede balans tussen jouw individuele belang, het belang van het team en het bedrijfsbelang.

Mijn tijd

7. AFWIJKENDE WERKTIDJEN (ORT)

Voor contracturen die je volgens rooster op andere tijdstippen werkt dan de gebruikelijke werktijden, krijg je een onregelmatigheidstoeslag (ORT) op jouw reguliere salaris.

Doelgroep

Dit geldt voor de werknemer, die zijn contracturen volgens rooster op andere tijdstippen dan de gebruikelijke werktijden werkt. Voor meerwerk en overuren (zie paragraaf 8) en voor werkzaamheden in de volcontinuïensdienst (zie paragraaf 9) gelden afzonderlijke regels. Voor werknemers met een functie in het functiecluster Retail geldt deze regeling niet.

Beschrijving

De gebruikelijke werktijden zijn van maandag tot en met zaterdag van 07.00 uur tot 22.00 uur. Wanneer je binnen dit tijdvak werkt ontvang je hiervoor geen ORT. Voor ingeroosterd werk buiten deze gebruikelijke werktijden ontvang je wel ORT. Deze ORT is de compensatie voor het ongemak.

Hoogte van de ORT

De ORT is een percentage van het voor jou geldende uurloon. In de ORT zijn de vakantietoeslag, duurzame inzetbaarheidsbijdrage en alle eventuele overige beloningscomponenten begrepen. In de percentages genoemd in de tabel is de ORT over toegekende vakantie-uren inbegrepen.

Als jouw functie is ingedeeld in salarisschaal TW1 tot en met TW11 (of Ziggo salarisschaal 1 tot en met 10) ontvang je ORT conform de onderstaande tabel.

Als jouw functie is ingedeeld in salarisschaal TW12 (of Ziggo salarisschaal 11 of 12) ontvang je ORT conform onderstaande tabel wanneer je tussen 00.00 uur en 07.00 uur gepland werk verricht

Tabel

| ORT | 07.00 – 22.00 uur | 22.00 – 07.00 uur |
|---------------------------|-------------------|-------------------|
| Maandag t/m zaterdag | - | 113% |
| Zon- en <u>feestdagen</u> | 113% | 113% |

Elk gewerkt uur wordt maar één keer vergoed. Als een gewerkt uur buiten de gebruikelijke werktijden overwerk is, dan geldt de overwerktoeslag (zie paragraaf 8).

Mijn tijd

8. OVERWERK

Als de werkgever jou vraagt om langer te werken dan de met jou overeengekomen arbeidsduur, krijg je daar een vergoeding voor.

Doelgroep

Dit geldt voor de werknemer die in opdracht van de werkgever werk verricht boven de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur.

Beschrijving

Als overwerk noodzakelijk is, kan jouw leidinggevende jou de opdracht geven over te werken. Jouw leidinggevende moet dit vooraf en tijdig doen.

Tijd voor tijd

In overleg met jouw leidinggevende kun je de uren die je hebt overgewerkt op een andere dag of in een andere week opnemen. Hierbij gelden de volgende regels:

- het inhalen van de overuren (tijd voor tijd) moet in opdracht van de leidinggevende binnen 13 weken plaatsvinden;
- overuren, die niet binnen 13 weken zijn ingehaald, kun je op twee manieren laten vergoeden:
 1. in geld: je kunt de uren laten uitbetalen
 2. in tijd: je kunt de uren toevoegen aan je verlofbudget. In dat geval wordt er voor ieder uur een verlof uur toegevoegd aan je Verlof Budget en krijg je de toeslag uitbetaald. Als je Verlof Budget het maximum aantal uren heeft bereikt, dan worden de overuren alsnog uitbetaald.

Toeslag overwerk

Overwerk is de vergoeding voor fulltimers en parttimers voor extra gewerkte uren boven het geldende aantal contracturen, wanneer de verrekening via 'tijd voor tijd' binnen 13 weken niet mogelijk is gebleken.

Je krijgt een toeslag voor overwerk:

- als je in één week meer dan 45 uur hebt gewerkt, voor de uren die je meer gewerkt hebt dan 45 uur, of;
- als je in een periode van dertien weken meer hebt gewerkt dan 520 uur (of, als jouw gemiddelde arbeidsduur per week minder dan 40 uur is, naar rato namelijk 13 maal dat aantal uren).

In de toeslag zijn de vakantietoeslag, duurzame inzetbaarheidsbijdrage en alle eventuele overige beloningscomponenten begrepen. In de percentages genoemd in de tabel is ook de vergoeding voor overwerk over toegekende vakantie-uren inbegrepen.

Als jouw functie is ingedeeld in salarisschaal TW1 tot en met 11 (of Ziggo salarisschaal 1 tot en met 10) ontvang je een toeslag conform de onderstaande tabel 3.

Als jouw functie is ingedeeld in salarisschaal TW12 (of Ziggo salarisschaal 11 of 12) ontvang je voor overwerk een nachtvergoeding conform de onderstaande tabel voor de uren tussen 00.00 uur en 07.00 uur.

Tabel

| Toeslag voor overwerk | 07.00 – 22.00 uur | 22.00 – 07.00 uur |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Maandag t/m zaterdag | 40% | 113% |
| Zon- en feestdagen | 113% | 113% |

Mijn tijd

9. VOLCONTINUDIENST

Als je in de volcontinudienst werkt, dan krijg je een volcontinutoeslag.

Doelgroep

Dit geldt voor de werknemer die in volcontinudienst werkzaam is.

Beschrijving

Enkele afdelingen zijn 24 uur per dag operationeel. Bij deze afdelingen word je ingedeeld in een volcontinu 5-ploegendienst. Bij een volcontinu 5-ploegendienst werk je volgens rooster een ochtend, middag of nacht op alle dagen in de week (inclusief zon- en feestdagen).

Voor nachtdiensten gelden bijzondere regels in de Arbeidstijdenwet. Zo mag je na een reeks van drie of meer nachtdiensten minimaal 46 uur niet werken.

Bij de samenstelling van de roosters wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met jouw voorkeuren.

Hoogte van de toeslag

De hoogte van de toeslag is een percentage van het voor jou geldende uurloon. De toeslag is afhankelijk van het type rooster dat wordt gedraaid. De toeslag wordt conform de onderstaande tabel vastgesteld.

Tabel

| Toeslag | 00.00 – 07.00 uur | 07.00 – 19.00 uur | 19.00 – 22.00 uur | 22.00 – 24.00 uur |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Maandag t/m vrijdag | 44% | - | 20% | 44% |
| Zaterdag | 44% | 44% | 44% | 44% |
| Zon- en feestdagen | 111% | 111% | 111% | 111% |

Werknemers met een vast rooster krijgen een vaste toeslag. De vaste toeslag voor volcontinu 5-ploegendienst in een vast 10-weeks rooster is 31,25%. In de toeslag zijn de vakantietoeslag, duurzame inzetbaarheidsbijdrage en alle eventuele overige beloningscomponenten begrepen.

Mijn tijd

10. CONSIGNATIEDIENST

Als je bent aangewezen voor consignatiedienst, ben je verplicht op afroep beschikbaar te zijn. Je ontvangt hiervoor een vergoeding.

Doelgroep

Dit geldt voor de werknemer die op grond van zijn functie in consignatiedienst werkt.

Beschrijving

Consignatiedienst betekent dat je buiten werktijd oproepbaar en beschikbaar bent. Voor een consignatiedienst word je ingeroosterd. Als je bent ingeroosterd moet je continu bereikbaar zijn, binnen een redelijke termijn op je werk kunnen zijn en mag je vanzelfsprekend niet onder invloed zijn van alcohol of drugs. Afhankelijk van de situatie verricht je jouw werkzaamheden thuis of op locatie.

Als er een medische indicatie is vastgesteld door de bedrijfsarts, zodat je (tijdelijk) geen consignatiedienst kunt draaien, dan word je (tijdelijk) niet voor consignatiediensten ingeroosterd. Je krijgt dan ook geen vergoeding. Als er andere zwaarwegende persoonlijke omstandigheden zijn waarom je geen consignatiedienst kunt draaien, dan kan jouw leidinggevende in overleg met jou bepalen dat je (tijdelijk) niet voor de consignatiedienst wordt ingeroosterd. Je krijgt dan ook geen vergoeding.

Vergoeding In de toeslag zijn de vakantietoeslag, duurzame inzetbaarheidsbijdrage en alle eventuele overige beloningscomponenten begrepen. Ook de vergoeding voor consignatiedienst over toegekende vakantie-uren is hierbij inbegrepen. De vergoeding wordt verhoogd met de cao-verhogingen (paragraaf 28).

| Vergoeding per uur | 1 juli 2019 tot 1 februari 2021 | 1 februari 2021 t/m 30 september 2021 | Vanaf 1 oktober 2021 |
|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| Maandag t/m zaterdag | € 1,85 | € 1,91 | € 1,94 |
| Op zon- en feestdagen | € 3,70 | € 3,81 | € 3,86 |

Als jouw functie is ingedeeld in salarisschaal TW1 tot en met TW11 (of Ziggo salarisschaal 1 tot en met 10), dan ontvang je een vergoeding voor de gewerkte uren waarvoor je bent opgeroepen. De hoogte van die vergoeding is gelijk aan de vergoeding voor overwerk (zie paragraaf 8).

Als jouw functie is ingedeeld in salarisschaal TW12 (of Ziggo salarisschaal 11 of 12), dan ontvang je een nachtvergoeding wanneer je wordt opgeroepen tijdens een consignatiedienst. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de vergoeding voor overwerk (zie paragraaf 8).

Mijn tijd

11. AFBOUWREGELING TIJDGEBONDEN TOESLAGEN

Als je een bepaalde tijd recht hebt gehad op de toeslag voor afwijkende werktijden, de volcontinutoeslag of de consignatievergoeding en je de betreffende toeslag op enig moment structureel niet meer ontvangt door een functiewijziging of een besluit van de werkgever, dan kom je onder voorwaarden in aanmerking voor een afbouwregeling.

Doelgroep

Dit geldt voor elke werknemer die gedurende ten minste twee jaren zonder onderbreking recht heeft gehad op de toeslag voor afwijkende werktijden, de volcontinutoeslag of de consignatievergoeding. Een ziekteperiode geldt in dit kader niet als onderbreking.

Beschrijving

Je hebt recht op de afbouwregeling als je geen toeslag voor afwijkende werktijden, volcontinutoeslag of consignatievergoeding meer ontvangt, omdat:

- je een andere functie binnen VodafoneZiggo gaat vervullen zonder toeslag voor afwijkende werktijden, volcontinutoeslag en/of consigna tiediensten, of;
- als je om medische redenen vastgesteld door de bedrijfsarts niet meer op afwijkende werktijden, in volcontinudienst of in consigna tiedienst kan werken, of;
- als de werkgever in de betreffende functie stopt met inroosteren op afwijkende werktijden, of de volcontinudienst of de consigna tiedienst in die functie beëindigd wordt.

Duur van de afbouwregeling

Het uitgangspunt is de periode dat je onafgebroken recht hebt gehad op de betreffende vergoeding of toeslag. Voor elke gewerkte periode van 6 maanden heb je recht op een maand afbouwtoeslag tot een maximum van 60 maanden.

Hoogte van de toeslag op basis van de afbouwregeling

De grondslag voor de berekening van de hoogte van de (aflopende) toeslag is de gemiddelde toeslag die je in de laatste 12 maanden hebt ontvangen. De afbouwperiode wordt in 3 gelijke delen gesplitst:

1. In de eerste periode ontvang je een afbouwtoeslag van 75% van de grondslag.
2. In de tweede periode ontvang je een afbouwtoeslag van 50% van de grondslag.
3. In de derde periode ontvang je een afbouwtoeslag van 25% van de grondslag.

Als je in de periode waarin je recht hebt op de afbouwregeling minder gaat werken, dan wordt de toeslag berekend naar rato van je nieuwe arbeidsduur.

Mijn tijd

12. FEESTDAGENREGELING

Op de erkende feestdagen, zoals genoemd in deze cao, wordt bij de werkgever alleen gewerkt wanneer het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt. Over de gewerkte uren op die feestdag heb je recht op de vergoeding voor afwijkende werktijden (paragraaf 7). De overige werknemers met een vast arbeidspatroon krijgen de uren die normaliter gewerkt zouden zijn doorbetaald. Voor werknemers die een wisselend arbeidspatroon hebben, geldt dat zij een vergoeding naast hun salaris krijgen ter compensatie van gemist verlof.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer met een wisselend arbeidspatroon.

Beschrijving

Op een feestdag heb je verlof met behoud van salaris. Werknemers met een vast arbeidspatroon (fulltime of parttime) hebben op de feestdag verlof en werken op de overige dagen in de week het voor die dagen overeengekomen gebruikelijke aantal uren.

Als je een wisselend arbeidspatroon hebt, wordt per feestdag het aantal betaalde feest-verlofuren vastgesteld. Daartoe wordt gekeken hoeveel uren de werknemer in de 13 weken voorafgaand aan de feestdag gemiddeld gewerkt heeft op de betreffende dag (maandag t/m zondag). Dit gemiddelde aantal uren (naar boven afgerond op hele uren) wordt als betaald feestdagenverlof toegekend. Je werkt vervolgens het gebruikelijke aantal uren in de week waarin de feestdag valt, of je neemt verlof op.

Bij de vaststelling van het gemiddeld aantal gewerkte uren tellen verlofuren en ziekte-uren volledig mee.

Uitbetaling

De feestdagenvergoeding wordt gelijk met het salaris van de eerstvolgende maand uitbetaald tegen 108% van het dan geldende uurloon. Op die manier kun je desgewenst kostenneutraal verlofuren kopen.

Mijn tijd

13. VAKANTIE

Het recht op wettelijke vakantie-uren is geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Je krijgt de wettelijke vakantie-uren in tijd. Met het Benefit Budget kun je extra verlofuren kopen. De wettelijke vakantie-uren kun je niet toevoegen aan het Verlof Budget (paragraaf 15).

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Bij een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 40 uur per week krijg je 160 vakantie-uren per jaar. Bij een kortere arbeidsduur krijg je de vakantie-uren naar rato. Als jouw arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar begint of eindigt, dan worden jouw wettelijke vakantie-uren voor dat jaar ook naar rato vastgesteld. Opgenomen vakantie-uren moeten door jou worden geregistreerd in het verlofsysteem van de werkgever.

Toepassing

Je mag ten minste één keer per jaar drie weken aaneengesloten vakantie opnemen. Jouw leidinggevende zal met jouw wensen rekening houden, maar kan jouw verzoek wel afwijzen als het bedrijfsbelang in het geding komt als je op vakantie gaat.

Ziekte en vakantie

Ook bij ziekte bouw je vakantie-uren op. Als je ziek bent, maak je samen met je leidinggevende en met inachtneming van het advies van de bedrijfsarts, afspraken over het opnemen van vakantie. Tijdens die vakantie ben je vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.

Ziek tijdens vastgestelde vakantie

Als je tijdens jouw vakantie ziek wordt, dan meld je dit op de voorgeschreven manier. Over de periode dat je ziek bent, kun je de vakantie-uren die je al hebt geregistreerd laten terugboeken. Voorwaarde is wel dat je de gedragsregels bij ziekte opvolgt. Deze gedragsregels zijn opgenomen in het Verzuimreglement.

Vervaltermijn

In het Burgerlijk Wetboek is een vervaltermijn opgenomen. Deze is bedoeld als stimulans om vakantie op te nemen, ook tijdens langdurige ziekte. De wettelijke vakantie-uren moet je binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar van opbouw opnemen (dus vóór 1 juli van het volgende kalenderjaar). Neem je de vakantie-uren niet binnen deze termijn op, dan vervallen ze. Dit geldt ook als je ziek bent.

De niet opgenomen vakantie-uren vervallen niet als je redelijkerwijs op geen enkele manier in staat bent geweest vakantie op te nemen. Dit stem je tijdig af met je leidinggevende. De vervaltermijn geldt niet voor de door jou eventueel gekochte bovenwettelijke verlofuren (zie hiervoor paragraaf 14 en 15).

Verrekening of terugbetaling

Wanneer je het bedrijf in de loop van het jaar verlaat, wordt het voor dat jaar toegekende aantal wettelijke vakantie-uren opnieuw berekend op basis van de periode die je in dienst was. Heb je op basis daarvan nog een tegoed aan wettelijke vakantie-uren staan, dan worden deze aan je uitbetaald op basis van het op de datum van uitdiensttreding voor jou geldende uurloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag, tenzij anders is overeengekomen. Heb je meer wettelijke vakantie-uren opgenomen dan het aantal uren waar je recht op had, dan worden deze vakantie-uren bij jou in rekening gebracht tegen het op de datum van uitdiensttreding voor jou geldende uurloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag. De werkgever heeft het recht een eventueel door jou verschuldigd bedrag te verrekenen met jouw laatste salarisbetaling en/of met andere bedragen die jij nog van de werkgever tegoed hebt.

Mijn tijd

14. VERLOFUREN KOPEN

Je hebt de mogelijkheid om (bovenwettelijke) verlofuren te kopen.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Als je in een jaar meer verlof wilt hebben, dan kun je extra verlofuren kopen.

Extra verlofuren kopen

Je hebt de mogelijkheid om vanuit het Benefit Budget per kalenderjaar maximaal 320 extra verlofuren (bij een fulltime dienstverband) te kopen. Voor werknemers met een functie behorend tot het functiecluster Retail geldt dat zij maximaal 304 extra verlofuren bij een fulltime dienstverband kunnen kopen. Door het kopen van extra verlofuren mag het totale Verlof Budget niet boven de 4.000 uur uitkomen (zie paragraaf 15).

De waarde van een verlofuur wordt berekend door jouw uurloon te verhogen met 8% vakantietoeslag.

Deze aangekochte verlofuren moet je uiterlijk in het kalenderjaar volgend op het jaar van aankoop opnemen, tenzij je hebt aangegeven dat je de uren voor een langere periode wilt toevoegen aan je Verlof Budget. Aangekochte uren die niet tijdig zijn opgenomen of zijn toegevoegd aan het Verlof Budget worden weer aan jou uitbetaald, tegen het dan geldende uurloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

Verdere uitwerking vind je in de bedrijfsregelingen.

Mijn tijd

15. VERLOF BUDGET

Je hebt de mogelijkheid om verlofuren te sparen voor een specifiek doel. Je spaart daarbij in tijd.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Het kan zijn dat je op een bepaald moment vrij wilt hebben voor een sabbatical leave, ouderschapsverlof of zorgverlof. Al deze verlofsoorten zijn onbetaald. Door hier verlofuren in het Verlof Budget voor te sparen, kun je ervoor zorgen dat deze periode van verlof geheel of gedeeltelijk betaald wordt. Dit verlof kun je sparen door verlofuren toe te voegen aan je Verlof Budget. Je mag maximaal 4000 verlofuren (100 weken) in je Verlof Budget onderbrengen op basis van een fulltime dienstverband. Voor werknemers met een functie behorend tot het functiecluster Retail geldt dat zij maximaal 3800 verlofuren in het Verlof Budget mogen onderbrengen. Voor werknemers die parttime werken wordt het maximum berekend naar rato.

Toepassing

Het Verlof Budget vul je zelf met:

- bovenwettelijke verlofuren die je hebt gekocht;
- overwerkvergoeding in tijd.

De uren die je toevoegt aan jouw Verlof Budget worden in de administratie apart vastgelegd. Je kunt deze gespaarde uren opnemen voor een sabbatical leave (zie paragraaf 25), een periode van ouderschapsverlof (zie paragraaf 19) of een periode van zorgverlof (zie paragraaf 20 en 21). Je kunt het Verlof Budget ook gebruiken om direct voorafgaand aan jouw (vervroegd) pensioen, je arbeidsduur te verkorten.

Als je uit dienst gaat, wordt het niet opgenomen Verlof Budget uitbetaald tegen het dan voor jou geldende uurloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

Mijn tijd

16. ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn geregeld in de Wet arbeid en zorg. De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere vrouwelijke werknemer.

Beschrijving

Je mag zwangerschaps- en bevallingsverlof opnemen in de periode rond jouw bevalling. Je kunt op zijn vroegst zes weken en uiterlijk vier weken voor de uiterekende datum van de bevalling met zwangerschapsverlof gaan. Dit mag je zelf kiezen. Het zwangerschapsverlof eindigt op de dag van de bevalling.

Het bevallingsverlof gaat in op de eerste dag na de bevalling. Het bevallingsverlof duurt in elk geval tien weken. Als je bent bevallen, moet je jouw leidinggevende en HR daarvan zo snel mogelijk op de hoogte stellen.

Duur

De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof is minimaal 16 weken.

- Als jouw kind geboren wordt vóór de uiterekende datum, dan duurt het zwangerschapsverlof korter dan gepland. Het bevallingsverlof duurt dan wat langer. De totale verlofperiode bedraagt 16 weken.
- Als jouw kind geboren wordt ná de uiterekende datum, dan duurt het zwangerschapsverlof tot en met de dag van bevalling. Het aansluitende bevallingsverlof duurt tien weken. De totale verlofperiode is dan minimaal 16 weken.
- Als er sprake is van een meerlingenzwangerschap, dan wordt het zwangerschapsverlof met maximaal vier weken uitgebreid. Dit betekent dat het zwangerschapsverlof tien tot uiterlijk acht weken voorgaand aan de uiterekende bevallingsdatum ingaat.
- Als jouw kind tijdens het bevallingsverlof vanwege medische redenen in het ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste opnamedag tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof. Het verlof wordt maximaal tien weken verlengd.

Aanvragen

Je moet uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum aan jouw leidinggevende doorgeven op welk moment je het zwangerschapsverlof wilt laten ingaan. Vraag een zwangerschapsverklaring bij je huisarts of verloskundige. Dit is een formulier of brief waarin de vermoedelijke bevallingsdatum staat vermeld. Je moet deze verklaring tot 1 jaar na de einddatum van je verlof bewaren in je eigen administratie. Het UWV kan hier om vragen. **Bevallingsverlof in gedeelten opnemen**
Het is mogelijk het bevallingsverlof gespreid op te nemen. Dit is mogelijk vanaf de zesde week van het bevallingsverlof. Het verlof dient binnen een periode van 30 weken na de bevalling te worden opgenomen. Een verzoek om het verlof gespreid op te nemen moet binnen drie weken na de dag van de bevalling ingediend zijn. De werkgever kan dit verzoek alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Overgang van bevallingsverlof

Wanneer de werknemer op de dag van de bevalling of tijdens het bevallingsverlof overlijdt, heeft haar partner recht op het resterende deel van het bevallingsverlof met behoud van loon. De partner meldt het overlijden van de moeder en de opname van het verlof uiterlijk op de tweede dag volgend op haar overlijden bij de werkgever.

Inkomen

Tijdens het verlof krijg je een uitkering en een aanvulling tot 100% van de grondslag voor loondoorbetaling. De uitkering wordt door het UWV aan de werkgever betaald. De werkgever blijft dan jouw salaris doorbetalen.

Regels bij ziekte

De regels voor ziek- en herstelmelding gelden ook tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Je hebt recht op zwangerschapsverlof zes tot vier weken voorafgaand aan de uiterekende bevallingsdatum. Als je besluit om het verlof later dan zes weken voor deze datum in te laten gaan en je wordt onverhoopt ziek, dan gaat je zwangerschapsverlof per direct in.

Mijn tijd

17. VERLOF BIJ BEVALLING, EN (AANVULLEND) GEBOORTEVERLOF

Verlof bij bevalling en geboorteverlof zijn geregeld in de Wet arbeid en zorg. De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

Bij en na de bevalling van jouw partner mag je verlof opnemen. Gedurende het verlof wordt jouw salaris doorbetaald.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Als jouw partner bevalt, heb je recht op verlof om bij de bevalling te zijn. Het bevallingsverlof geldt alleen voor de dag van de bevalling. Na de bevalling heb je in totaal recht op zeven dagen verlof. Dit bestaat uit vijf dagen betaald geboorteverlof op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttimers geldt dat dit verlof naar rato wordt berekend. Daarnaast heb je op grond van deze cao recht op twee extra dagen verlof.

| Duur van het verlof | Opmerking / voorwaarden |
|---------------------|--|
| Eén dag | Op grond van de Wet arbeid en zorg. Dit verlof wordt gegeven om bij de bevalling te zijn, dus op de dag van de bevalling zelf (calamiteitenverlof). Als de bevalling plaatsvindt op een vrije dag, dan heb je geen recht op calamiteitenverlof. |
| Vijf dagen | Op grond van de Wet arbeid en zorg heb je recht op vijf dagen betaald geboorteverlof (op fulltime basis). Als jouw partner thuis bevallen is, dan moet je het geboorteverlof binnen vier weken na de geboorte opnemen. Bij een bevalling in het ziekenhuis, neem je het verlof op binnen vier weken nadat de baby is thuisgekomen. Je kunt het verlof ook binnen deze vier weken gespreid opnemen. Je moet de werkgever tijdig laten weten of en wanneer je dit geboorteverlof wilt opnemen. |
| Twee dagen | Op grond van deze cao heb je aanvullend op het geboorteverlof recht op twee extra dagen betaald geboorteverlof. Deze twee dagen moeten worden opgenomen binnen twee maanden na de bevalling. |
| 5 weken | Op grond van de Wet arbeid en zorg kunnen partners maximaal 5 weken (op fulltimebasis) aanvullend geboorteverlof opnemen . Tijdens het verlof krijg je geen salaris, maar een uitkering van het UWV van 70% van je dagloon (tot maximaal 70% van het wettelijk vastgestelde maximum dagloon). Met ingang van 1 januari 2021 vult VodafoneZiggo je wettelijke geboorteverlof uitkering aan tot 100% van je salaris. Je moet het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Je wordt geacht eerst de vijf dagen geboorteverlof op te nemen. |

Regels bij ziekte

De regels voor ziek- en herstelmelding gelden ook tijdens het verlof. De dagen waarop je ziek bent, mag je op een later moment, binnen de termijn van vier weken, alsnog opnemen.

Mijn tijd

18. ADOPTIEVERLOF EN PLEEGZORGVERLOF

Adoptieverlof en pleegzorgverlof zijn geregeld in de Wet arbeid en zorg. De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Als je een kind adopteert of een pleegkind opneemt in je gezin, mag je onbetaald verlof opnemen. De gevolgen van onbetaald verlof zijn beschreven in paragraaf 26. Je hebt recht op zes weken adoptie- of pleegzorgverlof. Je kunt het verlof opnemen vanaf vier weken voordat het kind in jouw gezin komt. Het verlof duurt uiterlijk tot 22 weken na komst van jouw kind. Binnen deze periode van 26 weken moet je het verlof opnemen. Ook pleegouders mogen dit verlof opnemen als het pleegkind op jouw woonadres staat ingeschreven.

Aanvragen

Als je verlof wil opnemen omdat je een kind gaat adopteren of in pleegzorg neemt, dan moet je dit drie weken voordat je het verlof wil opnemen, melden bij de werkgever. De werkgever verzorgt samen met jou de aanvraag voor de uitkering bij het UWV. Je bent zelf verantwoordelijk voor het voldoen aan de voor de toekenning en het behoud van de uitkering geldende voorwaarden.

Duur van het verlof

Je kunt maximale verlofperiode van zes weken aaneengesloten opnemen binnen de periode van 26 weken, maar je kunt het verlof ook gespreid over 26 weken opnemen. De werkgever kan jouw verzoek tot spreiding van het verlof alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Als je meer dan één kind tegelijk adopteert of in pleegzorg neemt, dan heb je slechts recht op één periode van maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur.

Inkomen

Over de periode van verlof wordt geen salaris uitbetaald. Wel heb je mogelijk recht op een uitkering van het UWV. Voor de hoogte en duur van de adoptie en pleegzorguitkering verwijzen we je naar de website van het UWV. Als je deze uitkering krijgt, dan dien je jouw zes weken verlof aaneengesloten op te nemen. Als je meer dan één kind tegelijk adopteert of in pleegzorg neemt, dan heb je recht op één adoptie- of pleegzorguitkering.

Regels bij ziekte

De regels voor ziek- en herstelmelding gelden ook tijdens het verlof. De dagen waarop je ziek bent, mag je op een later moment, binnen de termijn van 26 weken, alsnog opnemen.

Mijn tijd

19. OUDERSCHAPSVERLOF

Ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer, die een eigen kind (of adoptiekind) heeft dat jonger is dan acht jaar. Het kind moet tot het eigen gezin behoren.

Beschrijving

Het ouderschapsverlof geldt per kind. Als je twee of meer kinderen hebt, mag je meerdere keren (aansluitend) verlof opnemen.

Duur

Je mag maximaal 26 keer jouw gemiddelde arbeidsduur per week opnemen als ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof vervalt zodra het kind acht jaar is.

Invulling

In overleg met de werkgever stel je vast hoe je het ouderschapsverlof opneemt. De werkgever kan tot uiterlijk vier weken voordat jouw verlof ingaat, na overleg met jou, jouw verzoek tot invulling van het ouderschapsverlof wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Inkomen

Over de periode van ouderschapsverlof wordt geen salaris uitbetaald. Je kunt ouderschapsverlof (deels) financieren met aangekochte verlofuren of uit het Verlof Budget (zie paragraaf 15). De gevolgen van onbetaald verlof zijn beschreven in paragraaf 26.

Melden van ouderschapsverlof

Als je ouderschapsverlof wilt opnemen, dan moet je dit ten minste twee maanden van tevoren bij jouw leidinggevende melden en aanvragen via het HR-systeem.

Regels bij ziekte

De regels voor ziek- en herstelmelding gelden ook tijdens het verlof. Als je ziek bent, verandert de oorspronkelijke afgesproken einddatum van het verlof niet en wordt de tijd dat je ziek bent niet gecompenseerd. Wel kun je bij jouw leidinggevende aangeven dat je het ouderschapsverlof tijdelijk wilt aanpassen.

Mijn tijd

20. KORTDUREND ZORVERLOF

Kortdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Je hebt recht op kortdurend zorgverlof als jouw partner, een kind, een bloedverwant in de eerste of tweede graad, iemand die deel uitmaakt van jouw huishouding of iemand waarmee je een sociale relatie hebt ziek is en verzorging door jou redelijkerwijs noodzakelijk is. Als je aan de criteria voldoet, kun je aansluitend langdurend zorgverlof opnemen.

Aanvragen

Je geeft vooraf bij jouw leidinggevende aan dat je kortdurend zorgverlof wilt opnemen. Je geeft hierbij aan:

- wat de reden van verlof is;
- op welke dagen je het verlof wilt opnemen;
- hoe lang je dit verlof wilt opnemen.

Jouw leidinggevende kan jou vragen de noodzaak tot verzorging aannemelijk te maken. De werkgever kan jouw verzoek tot het opnemen van kortdurend zorgverlof alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Je vraagt kortdurend zorgverlof aan in het HR-systeem.

Duur

Per twaalf maanden mag je maximaal twee keer jouw gemiddelde arbeidsduur per week opnemen als kortdurend zorgverlof. Deze periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Inkomen

Je krijgt 70% van jouw salaris en 70% van het Benefit Budget vergoed. Echter, als jouw salaris per dag meer bedraagt dan het maximum dagloon, dan krijg je 70% van het maximum dagloon. In dat geval wordt ook het Benefit Budget berekend over het maximum dagloon. Je krijgt nooit minder dan het voor jou geldende wettelijk minimumloon en vakantietoeslag.

Uitbetaling

Je ontvangt het salaris waarop jij tijdens het kortdurend zorgverlof recht hebt op de gebruikelijke manier tijdens de maandelijkse salarisbetaling.

Regels bij ziekte

De regels voor ziek- en herstelmelding gelden ook tijdens het verlof. De dagen waarop je ziek bent, mag je op een later moment-alsnog opnemen.

Mijn tijd

21. LANGDUREND ZORGVERLOF

Langdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Je hebt recht op langdurend zorgverlof als een zorgbehoevende uit jouw directe omgeving zoals jouw partner, kind, een bloedverwant in de eerste of tweede graad, iemand die deel uitmaakt van je huishouding of iemand waarmee je een sociale relatie hebt. Als je iemand wilt verzorgen die levensbedreigend ziek is, heb je recht op langdurend zorgverlof. Je kunt ook langdurend zorgverlof aanvragen als iemand uit jouw omgeving langere tijd ziek of hulpbehoevend is. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is.

Invulling

- Je kunt per gebeurtenis aanspraak maken op langdurend zorgverlof.
- Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal jouw gemiddelde arbeidsduur per week. De invulling hiervan bespreek je met jouw leidinggevende.
- Als de situatie rond de verzorging wijzigt, kun je in overleg met jouw leidinggevende het verlof aanpassen, onderbreken of beëindigen.

Aanvragen

Langdurend zorgverlof moet je ten minste twee weken vooraf schriftelijk bij jouw leidinggevende aanvragen. Je moet hierbij aangeven:

- Wat de reden van verlof is en wat jouw relatie is tot de persoon die verzorging nodig heeft;
- Met ingang van wanneer en op welke dagen in de week je het verlof wilt opnemen;
- Hoe lang je dit verlof wilt opnemen;
- Als het mogelijk is, voeg je een doktersverklaring toe. Jouw leidinggevende kan jou vragen de noodzaak tot verzorging aannemelijk te maken.

De werkgever kan jouw verzoek tot het opnemen van langdurend zorgverlof alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Je vraagt dit aan middels het HR-systeem.

Inkomen

Over de periode van langdurend zorgverlof wordt geen salaris uitbetaald. De gevolgen van onbetaald verlof zijn beschreven in paragraaf 26.

Regels bij ziekte

De regels voor ziek- en herstelmelding gelden ook tijdens het verlof. De dagen waarop je ziek bent, mag je op een later moment alsnog opnemen.

Mijn tijd

22. CALAMITEITENVERLOF

Calamiteitenverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

In bepaalde situaties kun je calamiteitenverlof krijgen. Het gaat hierbij om situaties waarbij je onmiddellijk vrij moet nemen vanwege onvoorziene of persoonlijke omstandigheden.

Hieronder zijn een paar voorbeelden genoemd van situaties waarin je gebruik kunt maken van calamiteitenverlof:

- je moet zaken regelen rond een sterfgeval in jouw familie (zie paragraaf 23);
- je moet snel een oppas vinden of verzorging regelen voor een ziek familielid;
- je hebt een spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek voor jezelf of voor de noodzakelijke begeleiding van jouw partner, kind, een bloedverwant in de eerste of tweede graad, iemand die deel uitmaakt van je huishouding of iemand waarmee je een sociale relatie hebt;
- je moet een loodgieter regelen omdat de waterleiding is gesprongen;
- jouw partner bevalt (zie paragraaf 17);
- je moet voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door je eigen schuld of nalatigheid;
- voor het uitoefenen van jouw stemrecht bij verkiezingen, tenzij je buiten werktijd kunt stemmen.

Aanvragen

Calamiteitenverlof kan uiteraard niet van tevoren aangevraagd worden. Als je het werk verlaat of niet naar je werk kunt komen vanwege een calamiteit, meld je dit zo snel mogelijk bij jouw leidinggevende onder opgaaf van de reden. Achteraf wordt in overleg bepaald of hier inderdaad sprake is geweest van een calamiteit.

Duur van het verlof

Je hebt recht op verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van één dag.

Inkomen

Gedurende het calamiteitenverlof wordt het salaris doorbetaald.

Mijn tijd

23. BUITENGEWOON VERLOF

In geval van overlijden van een naaste heb je in onderstaande situaties recht op buitengewoon verlof.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Je krijgt buitengewoon verlof volgens onderstaande tabel.

| Situatie | Duur van het verlof |
|--|---|
| Bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none">• Partner• Kind | De dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie met een minimum van vier dagen. |
| Bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none">• Ouder, schoonouder of pleegouder• Grootouder, of die van je partner• Schoonzoon, schoondochter• Broer, zus, zwager of schoonzus• Kleinkind | Twee dagen inclusief de dag van de begrafenis of crematie, of, als je de begrafenis of crematie moet regelen, van de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie. |

Aanvragen

Je vraagt het buitengewoon verlof aan bij jouw leidinggevende. Als je geen recht hebt op buitengewoon verlof, maar je wilt de uitvaart van een dierbare bijwonen, dan zal je hiervoor regulier verlof moeten opnemen. In principe wordt een reguliere verlofaanvraag hiervoor door jouw leidinggevende toegekend.

Inkomen

Gedurende het buitengewoon verlof wordt het salaris doorbetaald.

Mijn tijd

24. BIJZONDER VERLOF

In bijzondere omstandigheden kan jouw leidinggevende bijzonder verlof verlenen.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

In bijzondere omstandigheden waarbij andere verlofvormen geen oplossing bieden, kun je bij jouw leidinggevende bijzonder verlof aanvragen. De leidinggevende zal een individuele afweging maken. Hierbij wordt ook gekeken in hoeverre een combinatie van andere verlofvormen en een saldo van verlofuren een oplossing kunnen bieden.

Aanvragen

Je vraagt het bijzonder verlof aan bij jouw leidinggevende. Gemaakte afspraken worden vastgelegd.

Inkomen

Het bijzonder verlof kan zowel betaald als onbetaald zijn. Dit is ter beoordeling van de leidinggevende. De gevolgen van onbetaald verlof zijn beschreven in paragraaf 26.

Mijn tijd

25. SABBATICAL LEAVE

Je kunt in overleg met jouw leidinggevende sabbatical leave opnemen.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Eén keer per vijf jaar kun je sabbatical leave opnemen. Dit is een periode van onbetaald verlof die minimaal vier weken en -onder voorwaarden- maximaal zes maanden aaneengesloten is.

Aanvragen

Sabbatical leave kan alleen in overleg met je leidinggevende worden opgenomen. Een verzoek voor sabbatical leave moet je tijdig bij jouw leidinggevende indienen. De werkgever kan jouw verzoek tot het opnemen van sabbatical leave alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Is daar inderdaad sprake van, dan bespreekt jouw leidinggevende met jou wat binnen een redelijke termijn mogelijke alternatieve oplossingen zijn.

Inkomen

Over de periode van sabbatical leave heb je geen recht op salaris. Als je het saldo van het Verlof Budget gebruikt voor sabbatical leave, dan heb je over die dagen wel gewoon recht op salaris. De gevolgen van onbetaald verlof zijn beschreven in paragraaf 26.

Mijn tijd

26. GEVOLGEN ONBETAALD VERLOF

In situaties waarin sprake is van onbetaald verlof, kunnen er verschillende consequenties zijn. Deze worden hier beschreven.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

In verschillende situaties kan sprake zijn van onbetaald verlof, te weten:

- Adoptie- en pleegzorgverlof;
- Ouderschapsverlof;
- Langdurend zorgverlof;
- Bijzonder verlof;
- Sabbatical leave.

In de tabel hieronder kun je lezen wat de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen zijn van onbetaald verlof.

| | |
|--|---|
| <u>Salaris</u> * | Je krijgt geen <u>salaris</u> over de uren van jouw onbetaald verlof. |
| Benefit Budget* | Je krijgt geen Benefit Budget over de uren van jouw onbetaald verlof. |
| Pensioen* | Werkgeversbijdrage is ofwel voor eigen rekening, ofwel wordt stopgezet. Dit is afhankelijk van jouw pensioenregeling. |
| Bonus* | De grondslag voor het berekenen van jouw bonus wordt lager. |
| Toeslagen (o.a. vervangingstoelage, arbeidsmarkttoelage, volcontinutoelage)* | Deze toeslagen worden naar rato berekend. |
| Leaseauto | Zie bedrijfsregelingen. |
| Telefoon | Zie bedrijfsregelingen. |
| Mobiliteitsvergoeding | Zie bedrijfsregelingen. |

Buiten bovenstaande gevolgen kan onbetaald verlof van invloed zijn op eventuele sociale zekerheidsuitkeringen en toeslagen. Het advies is om je hier goed over te laten informeren.

*Als je gebruik wilt maken van de bovengenoemde verlofsoorten, kun je er ook voor kiezen om verlofuren te kopen en hiervoor in te zetten. In dit geval zijn deze arbeidsvoorwaardelijke gevolgen zoals hierboven genoemd niet van toepassing.

Mijn inkomen

27. SALARIS

Het belangrijkste onderdeel van jouw beloning is het vaste bruto salaris. Jouw salaris en het salarisperspectief zijn afhankelijk van het functiecluster waarin jouw functie is ingedeeld en de zwaarte van je functie.

De salarisgroei hangt samen met de beoordeling van jouw functioneren. Collectieve salarisverhogingen worden in de cao overeengekomen en gelden voor alle werknemers op wie deze cao van toepassing is.

Als je parttime werkt, wordt jouw salaris berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Functiewaardering

De werkgever stelt de zwaarte van jouw functie vast op basis van functiewaardering. De hoogte van het salaris en het salarisperspectief zijn afhankelijk van jouw functie en jouw functiecluster (zie hieronder). Voor alle functiewegingen wordt de Willis Towers Watson-methode (TW-methode) gebruikt.

Functieclusters

Er zijn vier verschillende functieclusters:

- Office & Technology
- Sales
- Customer Services
- Retail

Ieder functiecluster heeft een eigen salaristabel.

Er is gekozen voor een onderscheid in deze vier functieclusters, omdat er in de praktijk in Nederland doorgaans een onderscheid in beloning is tussen deze functieclusters. Daarbij is de Total Target Cash vergeleken met de beloningsmarkt. Total Target Cash is de som van het salaris, 8% vakantietoeslag en het on-targetniveau variabele beloning.

Inschaling

De waardering van je functie en het voor jouw functie geldende functiecluster leiden vervolgens tot een indeling in een TW-grade en een bijbehorende salaristabel. Iedere salaristabel is opgebouwd uit een salarisschaal per TW-grade.

Salaristabellen

De bedragen in de salaristabellen zijn gebaseerd op een volledige arbeidsuur van 40 uur per week (functiecluster Retail: 38 uur). Bij een kortere arbeidsduur gelden de bedragen naar rato. De bedragen in de salaristabellen zijn exclusief 8% vakantietoeslag.

De salaristabellen worden met de collectieve salarisverhogingen aangepast. Alle bedragen worden bij een collectieve salarisverhoging rekenkundig afgerond op twee decimalen.

In de salaristabel staan voor iedere salarisschaal vermeld:

- *Normsalaris*: het salaris dat je na verloop van tijd kunt verdienen (100% van de schaal).
- *Minimumsalaris*: het salaris dat je met een bepaalde functie in de schaal minimaal verdient. Het minimumsalaris is 70% van het normsalaris en is het uitgangspunt bij benoemingen in een nieuwe functie. Hiervan kan in positieve zin worden afgeweken indien de werknemer al de nodige ervaring in vergelijkbare functies heeft opgedaan. Het salaris is nooit lager dan het wettelijk minimumloon.
- *Uitloopsalaris*: het uitloopsalaris, 110% van het normsalaris, is bereikbaar wanneer je minimaal 'volgens afspraak' functioneert.

De bedragen voor normsalaris, minimumsalaris en uitloopsalaris zijn afgeleid van Total Target Cash.

VodafoneZiggo salaristabellen per 1 januari 2021

Alle bedragen in onderstaande tabellen zijn in euro's

Office & Technology

| TW-grade | Maandsalaris excl 8% VT | | |
|----------|-------------------------|----------|----------|
| | 70% | 100% | 110% |
| 12 | 3.880,10 | 5.543,01 | 6.097,31 |
| 11 | 3.354,87 | 4.792,68 | 5.271,95 |
| 10 | 2.863,90 | 4.091,29 | 4.500,42 |
| 9 | 2.512,77 | 3.589,67 | 3.948,64 |
| 8 | 2.316,49 | 3.309,27 | 3.640,20 |
| 7 | 2.117,17 | 3.024,53 | 3.326,98 |
| 6 | 1.944,93 | 2.778,48 | 3.056,32 |
| 5 | 1.807,98 | 2.582,83 | 2.841,12 |
| 4* | 1.684,80 | 2.400,97 | 2.641,07 |

Sales

| TW-grade | Maandsalaris excl 8% VT | | |
|----------|-------------------------|-------------|-------------|
| | 70%* | 100% | 110% |
| 12 | 3.623,80 | 5.176,85 | 5.694,54 |
| 11 | 3.266,59 | 4.666,56 | 5.133,22 |
| 10 | 2.693,46 | 3.847,80 | 4.232,58 |
| 9 | 2.392,52 | 3.417,88 | 3.759,67 |
| 8 | 2.169,91 | 3.099,87 | 3.409,86 |
| 7 | 1.952,56 | 2.789,38 | 3.068,32 |
| 6 | 1.735,22 | 2.478,88 | 2.726,77 |
| 5* | 1.684,80 | 2.304,34 | 2.534,77 |

Customer Services

| TW-grade | Maandsalaris excl 8% VT | | |
|----------|-------------------------|-------------|-------------|
| | 70%* | 100% | 110% |
| 11 | 3.251,26 | 4.644,65 | 5.109,12 |
| 10 | 2.696,72 | 3.852,46 | 4.237,71 |
| 9 | 2.315,21 | 3.307,45 | 3.638,19 |
| 8 | 2.049,53 | 2.927,90 | 3.220,69 |
| 7 | 1.910,13 | 2.728,76 | 3.001,63 |
| 6 | 1.799,20 | 2.570,29 | 2.827,31 |
| 5 | 1.688,27 | 2.411,82 | 2.653,00 |

Retail (op basis van 38-urige werkweek)

| TW-grade | Maandsalaris excl 8% VT | | |
|----------|-------------------------|----------|----------|
| | 70%* | 100% | 110% |
| 11 | 2.799,50 | 3.999,28 | 4.399,21 |
| 10 | 2.270,40 | 3.243,42 | 3.567,76 |
| 9 | 2.017,57 | 2.882,24 | 3.170,46 |
| 8 | 1.861,22 | 2.658,88 | 2.924,77 |
| 7 | 1.697,40 | 2.424,86 | 2.667,35 |
| 6* | 1.684,80 | 1.972,26 | 2.169,49 |
| 5* | 1.684,80 | 1.700,74 | 1.870,81 |

*Het maandsalaris van de werknemer is niet lager dan het wettelijk minimumloon en het maandsalaris in de tabel wordt bij elke wijziging daarvan aangepast.

VodafoneZiggo salaristabellen per 1 oktober 2021

Alle bedragen in onderstaande tabellen zijn in euro's

Office & Technology

| TW-grade | Maandsalaris excl 8% VT | | |
|----------|-------------------------|----------|----------|
| | 70% | 100% | 110% |
| 12 | 3.934,43 | 5.620,61 | 6.182,67 |
| 11 | 3.401,84 | 4.859,78 | 5.345,75 |
| 10 | 2.904,00 | 4.148,57 | 4.563,42 |
| 9 | 2.547,95 | 3.639,93 | 4.003,92 |
| 8 | 2.348,92 | 3.355,60 | 3.691,16 |
| 7 | 2.146,81 | 3.066,87 | 3.373,56 |
| 6 | 1.972,16 | 2.817,37 | 3.099,11 |
| 5 | 1.833,30 | 2.618,99 | 2.880,89 |
| 4* | 1.704,21 | 2.434,58 | 2.678,04 |

Sales

| TW-grade | Maandsalaris excl 8% VT | | |
|----------|-------------------------|----------|----------|
| | 70%* | 100% | 110% |
| 12 | 3.674,53 | 5.249,33 | 5.774,26 |
| 11 | 3.312,33 | 4.731,89 | 5.205,08 |
| 10 | 2.731,17 | 3.901,67 | 4.291,84 |
| 9 | 2.426,01 | 3.465,73 | 3.812,31 |
| 8 | 2.200,29 | 3.143,27 | 3.457,60 |
| 7 | 1.979,90 | 2.828,43 | 3.111,27 |
| 6 | 1.759,51 | 2.513,59 | 2.764,95 |
| 5* | 1.701,00 | 2.336,60 | 2.570,26 |

Customer Services

| TW-grade | Maandsalaris excl 8% VT | | |
|----------|-------------------------|----------|----------|
| | 70%* | 100% | 110% |
| 11 | 3.296,78 | 4.709,68 | 5.180,65 |
| 10 | 2.734,48 | 3.906,40 | 4.297,04 |
| 9 | 2.347,63 | 3.353,75 | 3.689,13 |
| 8 | 2.078,23 | 2.968,89 | 3.265,78 |
| 7 | 1.936,87 | 2.766,96 | 3.043,65 |
| 6 | 1.824,39 | 2.606,27 | 2.866,90 |
| 5 | 1.711,91 | 2.445,58 | 2.690,14 |

Retail (op basis van 38-urige werkweek)

| TW-grade | Maandsalaris excl 8% VT | | |
|----------|-------------------------|----------|----------|
| | 70%* | 100% | 110% |
| 11 | 2.838,69 | 4.055,27 | 4.460,80 |
| 10 | 2.302,18 | 3.288,83 | 3.617,71 |
| 9 | 2.045,81 | 2.922,59 | 3.214,85 |
| 8 | 1.887,27 | 2.696,10 | 2.965,72 |
| 7 | 1.721,17 | 2.458,81 | 2.704,69 |
| 6* | 1.701,00 | 1.999,87 | 2.199,86 |
| 5* | 1.701,00 | 1.724,55 | 1.897,00 |

| | | |
|-------------------------|----------|----------|
| *Wettelijk minimumloon: | 1-7-2021 | 1.701,00 |
|-------------------------|----------|----------|

*Het maandsalaris van de werknemer is niet lager dan het wettelijk minimumloon en het maandsalaris in de tabel wordt bij elke wijziging daarvan aangepast

Overgangsregeling salarisschalen Ziggo werknemers

Voor de werknemers van Ziggo (reeds in dienst op 30 juni 2019), ingedeeld in de Ziggo salarisschalen 1 t/m 12 zijn de onderstaande salaristabellen met Ziggo salarisschalen van toepassing.

De bepalingen gelden zolang en voor zover je in jouw huidige functie werkzaam bent. In geval van een vrijwillige overstap naar een andere hoger ingeschaalde functie geldt dat je vanaf de ingangsdatum van de benoeming wordt ingedeeld in het functiecluster en de salarisschaal die bij jouw nieuwe functie behoren. Deze overgangsregeling komt op dat moment te vervallen. Uitgezonderd is de situatie waarin de werknemer binnen dezelfde functie een volgende stap maakt op de carrièreladder, zoals bijvoorbeeld 'junior – medior – senior'.

De Ziggo salarisschalen 1 t/m 12 worden overeenkomstig de collectieve salarisverhogingen geïndexeerd.

Salaristabel Ziggo per 1 januari 2021

| | 70% | 100% | 110% |
|----|------------|-------------|-------------|
| 12 | 4.840,07 | 6.914,39 | 7.605,83 |
| 11 | 4.222,90 | 6.032,71 | 6.635,98 |
| 10 | 3.706,66 | 5.295,23 | 5.824,75 |
| 9 | 3.264,69 | 4.663,84 | 5.130,22 |
| 8 | 2.900,58 | 4.143,69 | 4.558,06 |
| 7 | 2.592,00 | 3.702,85 | 4.073,14 |
| 6 | 2.310,08 | 3.300,12 | 3.630,13 |
| 5 | 2.116,14 | 3.023,05 | 3.325,36 |
| 4 | 1.951,03 | 2.787,18 | 3.065,90 |
| 3 | 1.824,13 | 2.605,90 | 2.866,49 |
| 2 | 1.717,42 | 2.453,46 | 2.698,81 |
| 1* | 1.684,80 | 2.326,77 | 2.559,45 |

| | | |
|-------------------------|----------|----------|
| *Wettelijk minimumloon: | 1-1-2021 | 1.684,80 |
|-------------------------|----------|----------|

Salaristabel Ziggo per 1 oktober 2021

| | 70% | 100% | 110% |
|----|------------|-------------|-------------|
| 12 | 4.907,83 | 7.011,19 | 7.712,31 |
| 11 | 4.282,02 | 6.117,17 | 6.728,89 |
| 10 | 3.758,55 | 5.369,36 | 5.906,30 |
| 9 | 3.310,39 | 4.729,13 | 5.202,04 |
| 8 | 2.941,19 | 4.201,70 | 4.621,87 |
| 7 | 2.628,28 | 3.754,69 | 4.130,16 |
| 6 | 2.342,42 | 3.346,32 | 3.680,95 |
| 5 | 2.145,76 | 3.065,37 | 3.371,91 |
| 4 | 1.978,34 | 2.826,20 | 3.108,82 |
| 3 | 1.849,67 | 2.642,38 | 2.906,62 |
| 2 | 1.741,47 | 2.487,81 | 2.736,59 |
| 1* | 1.701,00 | 2.359,34 | 2.595,27 |

Mijn inkomen

28. CAO-VERHOGING

Tijdens de looptijd van deze cao krijg je een collectieve salarisverhoging.

Doelgroep

Deze regel geldt voor iedere werknemer.

Salarisverhoging

Met ingang van 1 oktober 2021 wordt jouw salaris verhoogd met 1,4%;

De salarisschalen in de cao worden als volgt aangepast:

- Alle salarisschalen in de cao worden eerst per 1 januari 2021 verhoogd met 3%.
- Alle salarisschalen worden vervolgens per 1 oktober 2021 verhoogd met 1,4%.

Deze verhogingen worden ook toegepast op een eventuele persoonlijke garantie (normsalaris en uitloopsalaris) die je hebt gekregen.

De salaristabellen vind je in paragraaf 27.

Eenmalige uitkering

In juni 2021 ontvang je, wanneer je op 1 februari 2021 in dienst was, een eenmalige uitkering van € 400,- bruto. Deze eenmalige uitkering wordt vermenigvuldigd met de op 1 februari 2021 geldende parttime factor

Toeslagen en vergoedingen

Een aantal toeslagen en vergoedingen worden tijdens de looptijd van deze cao verhoogd:

1. per 1 februari 2021 met 3%,
2. per 1 oktober 2021 met 1,4%.

De toeslagen en vergoedingen die voor deze verhoging in aanmerking komen zijn:

- De consignatievergoeding
- De harmonisatietoeslag
- De pensioencompensatie
- De vervangingstoeslag
- De minimum vakantietoeslag (Ziggo)

Heb je recht op één of meerdere van deze toeslagen en vergoedingen, dan ontvang je een nabetaling over de periode vanaf 1 februari 2021.

Mijn inkomen

29. INDIVIDUELE SALARISGROEI

Jouw jaarlijkse individuele salarisverhoging is afhankelijk van je Relatieve Salaris Positie (RSP)¹. Jaarlijks wordt per 1 januari het salaris verhoogd met een nominaal bedrag gebaseerd op een percentage van het normsalaris dat voor jou van toepassing is. Je salaris groeit binnen je functie en salarisschaal totdat het uitloopsalaris van 110% is bereikt.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer, met uitzondering van werknemers die voor Vodafone Group werkzaam zijn. Voor deze groep geldt een regeling van Vodafone Group die je kan terugvinden op het intranet van VodafoneZiggo.

Individuele salarisverhoging

De individuele salarisverhoging per 1 januari is afhankelijk van je Relatieve Salaris Positie (RSP). Het salaris groeit binnen de functie en salarisschaal totdat het uitloopsalaris van 110% is bereikt. Een RSP van 110% is het maximum. Hiernaast blijft de collectieve salarisverhoging in de huidige vorm bestaan.

1. De individuele salarisverhoging bestaat uit een nominaal bedrag, dat gebaseerd is op een percentage van het normsalaris (100%) in de WTW salarisschaal die op jouw functie van toepassing is. Dit percentage is voor een RSP van 70 tot 100% vastgesteld op 1,75%.
2. Bij een RSP van 100% of meer is het percentage van je individuele salarisverhoging 0,5% van het normsalaris.

Ook is er de mogelijkheid om discretionair op individuele basis een tussentijdse salarisverhoging toe te kennen tot maximaal 110% van de salarisschaal die behoort bij jouw functie.

Overgangsregelingen individuele beloning

De werknemers van voormalig Ziggo met een RSP tussen 80 en 100% hadden volgens de VodafoneZiggo cao 2018-2019 in 2022 nog recht op een overgangsregeling in samenhang met de Merit Matrix. Over het jaar 2021 vindt echter geen beoordeling meer plaats. Deze overgangsregeling wordt nu gecompenseerd via een eenmalige extra salarisverhoging van 0,5% van het normsalaris uit de WTW-schaal waarin hun functie is ingedeeld. Zij ontvangen dus, eenmalig, een verhoging van 2,25% in plaats van 1,75%.

De individuele salarisverhoging zal met ingang van 2022 steeds per 1 januari worden toegepast. Tot nu toe gebeurde dat per 1 april (en voor de werknemers van voormalig Ziggo per 1 januari). Door deze aanpassing ontvangen de werknemers van voormalig Vodafone en VodafoneZiggo de verhoging dus op een eerder moment. Dit eenmalige voordeel wordt niet verrekend.

Afwijkende situaties

In ieder geval geldt dat:

- Als je in het laatste kwartaal van 2021 (per 1 oktober of later) in dienst treedt, dan wordt jouw salaris per 1 januari 2022 niet verhoogd.
- Als je in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, dan wordt jouw individuele salarisverhoging over dat jaar naar rato berekend.

Mijn inkomen

30. SALARISGROEI BIJ PROMOTIE EN HORIZONTALE DOORSTROMING

Je salaris kan ook groeien door een promotie. Van een promotie is sprake als je wordt benoemd na een interne sollicitatie op eigen initiatief in een andere functie met een hogere TW-grade. Jouw salaris wordt verhoogd, tenzij je een garantiesalaris hebt dat hoger is dan het normsalaris van jouw nieuwe functie.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Bij een promotie wordt je huidige salaris direct verhoogd met 6% van het normsalaris van de nieuwe salarisschaal. Je hebt ook recht op een promotieverhoging als je binnen dezelfde functie na sollicitatie op een medior of senior niveau met een hogere TW-grade wordt benoemd.

Het nieuwe salaris bedraagt minimaal 70% en maximaal 110% van het nieuwe normsalaris. Dit betekent dat het nieuwe salaris, na de verhoging met de promotietoeslag, wordt opgehoogd naar het minimumsalaris of wordt gemaximeerd op het uitloopsalaris. Als je promotie maakt naar een functie die meer dan twee TW-grades verschilt met jouw oude functie, dan wordt jouw salarisverhoging van 6% bepaald aan de hand van het normsalaris van twee salarisschalen hoger.

Als bij de nieuwe salarisschaal een hoger on-target bonuspercentage geldt, dan wordt deze vanaf de promotiedatum toegepast. Bij een lager on-target bonuspercentage wordt deze vanaf het nieuwe kalenderjaar toegepast. Vanaf de promotiedatum gelden de bonusdoelstellingen die behoren bij de nieuwe functie.

Salarisgroei bij horizontale doorstroming

Je salaris kan ook groeien bij horizontale doorstroming binnen de organisatie. Als je een horizontale overstap naar een andere functie met dezelfde TW-grade maakt, na een interne sollicitatie op eigen initiatief, dan kom je in aanmerking voor een salarisverhoging van 2% van het normsalaris van de salarisschaal bij de nieuwe functie.

Het nieuwe salaris bedraagt maximaal 110% van het normsalaris. Dit betekent dat het nieuwe salaris na de verhoging wordt gemaximeerd op het uitloopsalaris.

Als bij de nieuwe functie een hoger on-target bonuspercentage geldt, dan wordt deze vanaf de datum van benoeming toegepast. Bij een lager on-target bonuspercentage wordt deze vanaf het nieuwe kalenderjaar toegepast. Vanaf de benoemingsdatum gelden de bonusdoelstellingen die behoren bij de nieuwe functie.

Mijn inkomen

31. PLAATSING IN EEN LAGER GEWAARDEERDE FUNCTIE

Je kunt om verschillende redenen in een functie in een lagere salarisschaal worden geplaatst. Als je wordt teruggeplaatst in een lager ingeschaalde functie als gevolg van een reorganisatie, dan is het Sociaal Plan van toepassing.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Als je in dienst bent en na sollicitatie op eigen initiatief wordt benoemd op een lager functieniveau met een lagere salarisschaal, dan word je ingedeeld in de salarisschaal die bij de lagere functie hoort. Jouw huidige salaris wordt direct verlaagd met 6% van het normsalaris behorend bij de lagere salarisschaal.

Als je nieuwe functie twee of meer TW-grades verschilt met jouw oude functie en je salaris bedraagt na verlaging meer dan 110% van het nieuwe normsalaris, dan wordt jouw salaris in twee stappen van ieder zes maanden verlaagd tot die 110%. Zes maanden na de ingangsdatum van jouw nieuwe functie wordt het nieuwe salaris verlaagd met 50% van het verschil tussen jouw salaris en het uitloopsalaris van de nieuwe schaal. Twaalf maanden na de ingangsdatum van jouw nieuwe functie wordt jouw nieuwe salaris verlaagd naar het uitloopsalaris van de nieuwe schaal.

Als bij de nieuwe functie een hoger on-target bonuspercentage geldt, dan wordt deze vanaf de datum van benoeming toegepast. Bij een lager on-target bonuspercentage wordt deze vanaf het nieuwe kalenderjaar toegepast. Vanaf de benoemingsdatum gelden de bonusdoelstellingen die behoren bij de nieuwe functie.

Als je 58 jaar of ouder bent en na sollicitatie op eigen initiatief in een lager gewaardeerde functie wordt geplaatst bij een gelijkblijvend aantal arbeidsuren per week, dan kun je de werkgever verzoeken om jouw pensioenopbouw voort te zetten op basis van het pensioengevend inkomen van je oude functie. De werkgever zal aan dat verzoek voldoen.

Mijn inkomen

32. SALARISTOESLAGEN

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Vervangingstoelage

Als je leidinggevende je vraagt om een collega volledig te vervangen in een hoger gewaardeerde functie (maximaal twee TW-grades hoger) dan is er sprake van vervanging. Je ontvangt daarvoor een vervangingstoelage.

De vervangingstoelage is van toepassing als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Er is sprake van volledige vervanging waarbij je alle verantwoordelijkheden die horen bij deze functie op jou neemt, tenzij anders met jou is overeengekomen.
- De vervanging is tijdelijk en vindt plaats voor een periode van minimaal één maand en maximaal twaalf maanden.
- De vervanging geschiedt in opdracht van de direct leidinggevende van de functiehouder die wordt waargenomen; de vervangingstoelage wordt vooraf aangevraagd en goedgekeurd.

De vervangingstoelage is gelijk aan 6% van het normsalaris van de naast hogere schaal en wordt maandelijks als een brutobedrag uitgekeerd naar rato van je contracturen. De vervangingstoelage is niet pensioengevend en vormt geen onderdeel van de grondslag voor berekening van het Benefit Budget of de bonusuitkering. De vervangingstoelage wordt verhoogd als in de cao een collectieve salarisverhoging wordt afgesproken. Je behoudt jouw huidige on-target bonuspercentage. Zodra de vervanging eindigt, vervalt de vervangingstoelage.

Arbeidsmarkttoelage

Je kunt op grond van de arbeidsmarktsituatie een aanvullende arbeidsmarkttoelage krijgen bovenop je salaris. Bijvoorbeeld om iemand voor een moeilijk vervulbare vacature aan te trekken of te behouden. De arbeidsmarkttoelage wordt incidenteel toegekend en er kunnen dan ook geen rechten aan worden ontleend.

De arbeidsmarkttoelage is tijdelijk en wordt voor de duur van maximaal twaalf maanden toegekend. Voor afloop van deze periode beoordeelt jouw leidinggevende in afstemming met HR of de toelage voor een volgende periode van twaalf maanden nog nodig is.

De arbeidsmarkttoelage is een vast bedrag dat afhangt van je arbeidsduur en maandelijks wordt uitgekeerd. De arbeidsmarkttoelage wordt niet aangepast als in de cao een collectieve salarisverhoging wordt afgesproken. De arbeidsmarkttoelage is wel pensioengevend en werkt door in de berekening van andere looncomponenten.

Mijn inkomen

33. VARIABELE BELONING

De werkgever wil werknemers stimuleren en belonen voor hun (directe) bijdrage aan de resultaten van VodafoneZiggo en hun persoonlijke betrokkenheid daarbij vergroten. Daarom heb je naast het vaste bruto salaris recht op een variabele beloning. De hoogte daarvan is afhankelijk van de bereikte resultaten op bedrijfsniveau, op teamniveau en/of op persoonlijk niveau. De hoogte van de variabele beloning op basis van bedrijfsresultaten is ook afhankelijk van jouw eigen beoordeling. Zo kan jouw bijdrage aan de bedrijfsresultaten nog eens extra beloond worden.

Voor de vaststelling van de variabele beloning is een aantal onderwerpen van belang. Deze onderwerpen vind je in de onderstaande tabel, waarbij is aangegeven waar ze verder beschreven zijn.

| Onderwerp: | Beschreven in: |
|---|--------------------|
| Hoogte van de <u>variabele beloning on-target</u> | cao |
| Individuele performance factor en berekening van de uitkering <u>variabele beloning</u> | cao |
| Soort doelstellingen <u>variabele beloning</u> per functiecluster | Bedrijfsregelingen |
| Boven- en ondergrens | Bedrijfsregelingen |
| Bijzondere situaties | Bedrijfsregelingen |

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer, met uitzondering van werknemers die voor Vodafone Group werkzaam zijn. Voor deze groep geldt een regeling van Vodafone Group die je kan terugvinden op het intranet van VodafoneZiggo.

Hoogte van de variabele beloning

Het percentage variabele beloning is vastgelegd per functiecluster in de salarisschalen. Dit is het percentage variabele beloning, gerekend over de grondslag, dat wordt uitgekeerd bij het behalen van de gestelde doelen. Het percentage variabele beloning per functiecluster en salarisschaal vind je hieronder.

| Salarisschaal | Office/ Technology | Sales | Customer Services | Retail |
|---------------|-----------------------|-------|----------------------|--------|
| 4 | 8% | | | |
| 5 | 8% | 15% | 6% | 6% |
| 6 | 8% | 15% | 6% | 10% |
| 7 | 8% | 15% | 6% | 10% |
| 8 | 8% | 15% | 6% | 12% |
| 9 | 8% | 20% | 8% | 15% |
| 10 | 8% | 20% | 8% | 15% |
| 11 | 10% | 20% | 8% | 15% |
| 12 | 10% | 25% | | |

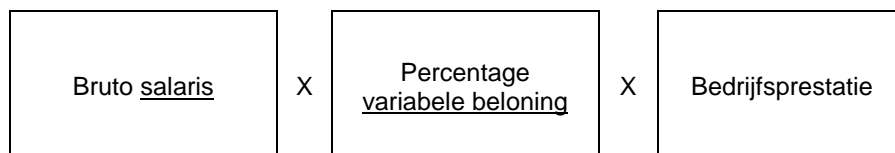
Variabele beloning op basis van bedrijfsdoelstellingen

Jaarlijks (vóór 1 april) informeert de werkgever de ondernemingsraad en de werknemers over de realisatie van bedrijfsdoelstellingen over voorafgaand jaar en de doelstelling(-en) voor het betreffende kalenderjaar. De bedrijfsdoelstellingen kunnen financiële doelstellingen zijn, maar ook doelstellingen met betrekking tot bijvoorbeeld productie, logistiek, commercie, personeel, onderzoek en ontwikkeling.

Hoogte van de uitkering gebaseerd op bedrijfsdoelstellingen

De uitkering van de variabele beloning gebaseerd op bedrijfsdoelstellingen wordt berekend aan de hand van de som van het verdiende bruto salaris inclusief vakantietoeslag in het betreffende jaar, het percentage variabele beloning zoals vastgelegd in de salarisschaal ende realisatie van bedrijfsdoelstellingen zoals vastgesteld door de werkgever

Vanaf 1 januari 2022 is de berekening van de bonusuitkering als volgt:

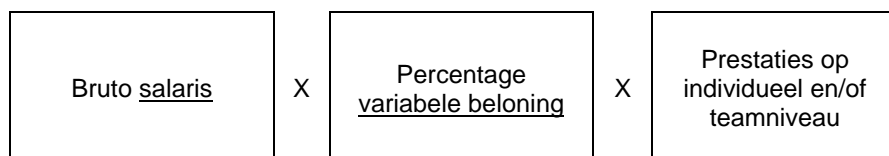


Je hebt recht op de vastgestelde uitkering wanneer je op 31 december van het betreffende jaar in dienst was bij de werkgever. Daarnaast kom je alleen in aanmerking voor een uitkering als je op of vóór 1 december van het betreffende jaar in dienst bent getreden. Verdere details over de uitvoering van de variabele beloning vind je in de bedrijfsregelingen.

Hoogte van de uitkering gebaseerd op individuele en/of teamdoelstellingen

De uitkering van de variabele beloning gebaseerd op doelstellingen op individueel en/of teamniveau vindt plaats per maand, kwartaal of halfjaar. De uitkering wordt berekend aan de hand van de som van het verdiende bruto salaris inclusief vakantietoeslag in de betreffende periode, het percentage variabele beloning zoals vastgelegd in de tabel hierboven en de realisatie van de team- en/of persoonlijke doelstellingen zoals vastgesteld door het management.

De berekening van de bonusuitkering is als volgt:



Pensioenopbouw

De variabele beloning wordt niet meegenomen voor de bepaling van het pensioengevend salaris.

Overgangsregeling Ziggo werknemers

Voor de werknemers die op 30 juni 2019 in dienst waren van Ziggo gelden de volgende afwijkende bepalingen ten aanzien van de variabele beloning, zolang en voor zover de werknemer in de functie werkzaam is die hij op 30 juni 2019 heeft.

Voor de Ziggo werknemers blijven de on-target percentages gelden volgens de bonusgroep waar zij onderdeel van uitmaken, zoals opgenomen in onderstaande tabel. De onderliggende doelstellingen en het moment van uitbetaling worden vastgesteld op basis van het functiecluster waar zij onderdeel van uitmaken.

De hoogte van de variabele beloning is inclusief de Resultaatafhankelijke Uitkering (RAU). De variabele beloning on-target is het percentage variabele beloning, gerekend over de grondslag, dat wordt uitgekeerd bij het behalen van de gestelde doelen.

In geval van een vrijwillige overstap naar een andere, hoger ingeschaalde functie geldt dat de werknemer vanaf de ingangsdatum van de benoeming wordt ingedeeld in het functiecluster en de salarisschaal die bij de functie behoren. Deze overgangsregeling komt dan te vervallen. Uitzondering op deze regel is de situatie waarin de werknemer binnen dezelfde functie een volgende stap maakt op de carrière ladder, zoals bijvoorbeeld 'junior – medior – senior'.

Omschrijving bonusgroepen en hoogte variabele beloning on-target

| Bonusgroep | Omschrijving | <u>Variabele beloning on-target</u> |
|-------------------|--|--|
| Werknemer | Alle werknemers behalve de werknemers die onder de bonusgroepen Management, Sales werknemer en Sales Manager vallen. | 5,5% |
| Management | Leidinggevende functies die hiërarchisch en operationeel eindverantwoordelijk zijn en een meetbare invloed hebben op bedrijf kritische KPI's. | 10% |
| Sales werknemer | Werknemers die een directe bijdrage leveren aan salesactiviteiten en voor wie sales en het behoud van klanten een meetbare doelstelling vormt | 12% |
| Sales manager | Werknemers die primair verantwoordelijk zijn voor salesactiviteiten en voor wie het genereren van sales en het behoud van omzet de belangrijkste doelstellingen vormen | 20% |

De bonus wordt berekend aan de hand van de som van het verdiende (bruto) salaris exclusief vakantietoeslag in de betreffende bonusperiode, het percentage variabele beloning en de realisatie zoals vastgesteld door de werkgever.

Verdere details over de uitvoering van de variabele beloning vind je in de bedrijfsregeling.

Voor werknemers die deelnemen aan de ABP of PNO Mediapensioenregeling telt de variabele beloning mee in de pensioenopbouw voor 3,0% van het salaris, wanneer de resultaten exact overeenkomen met de gestelde bedrijfsdoelstellingen. Het werkelijke percentage variabele beloning dat meegenomen wordt in de pensioenopbouw kan hoger of lager zijn, afhankelijk van de mate waarin de bedrijfsdoelstellingen gerealiseerd zijn.

Mijn inkomen

34. BENEFIT BUDGET

Het Benefit Budget is een bruto bedrag dat je maandelijks naast jouw bruto salaris ontvangt. Het Benefit Budget geeft je de mogelijkheid om jouw arbeidsvoorwaarden naar eigen behoefte in te vullen. Je bepaalt zelf waaraan je het Benefit Budget wilt besteden. Ook kun je ervoor kiezen het Benefit Budget geheel of gedeeltelijk maandelijks uit te laten betalen. Je kunt er producten mee kopen in de Benefit Shop of je kunt een bedrag reserveren voor gebruik of uitbetaling op een later moment.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Deze cao biedt jou de ruimte en gelegenheid om zelf invulling te geven aan jouw arbeidsvoorwaarden. Het Benefit Budget geeft jou hiervoor de benodigde financiële speelruimte. Zo kun je bijvoorbeeld zelf bepalen hoeveel verlofuren je wilt hebben.

De kaders voor de keuzemogelijkheden zijn vastgelegd in de cao en verder uitgewerkt in de bedrijfsregeling en het reglement van de Benefit Shop.

Het Benefit Budget biedt jou:

- meer *keuzevrijheid*: je krijgt een maandelijks bedrag waarvan je zelf de bestemming bepaalt
- meer *keuzemomenten*: je kunt maandelijks aanpassingen doen in jouw eigen arbeidsvoorwaardenpakket
- meer *keuzemogelijkheden*: je hebt een ruime keuze aan producten die in een aantal gevallen fiscaal voordeel opleveren

Je kunt het Benefit Budget onder meer besteden aan de volgende producten:

- extra verlofuren (om direct op te nemen, of bijvoorbeeld om te gebruiken tijdens ouderschapsverlof, of voor een kortere werkweek in een bepaalde periode)
- extra pensioen
- studiekosten
- uitbetaling of reservering
- contributie vakbond

Kies je ervoor om het Benefit Budget te reserveren (wat handig kan zijn als je op een later moment een grotere besteding wilt doen) dan kies je zelf het moment van uitbetalen/opname. Eén uitzondering hierop: in de maand december wordt het openstaande bedrag automatisch aan jou uitgekeerd.

Wanneer je er niet voor kiest om het Benefit Budget te besteden aan één van de beschikbare producten wordt het bedrag, onder inhouding van loonheffing en premies, maandelijks aan jou uitbetaald.

Invulling

Het Benefit Budget is een bruto bedrag dat maandelijks voor jou beschikbaar is. Dit is een vast percentage van 14,95% van jouw salaris, waarbij inbegrepen 8% vakantietoeslag. Het Benefit Budget groeit automatisch mee met jouw salaris.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip. Voor de een ligt de focus hierbij op de balans werk-privé en voor de ander op persoonlijke groei en ontwikkeling. Bovendien kan dit per persoon in de loop der tijd veranderen. Werkgever faciliteert de werknemer door middel van het Benefit Budget om de persoonlijke duurzame inzetbaarheid naar keuze in te vullen.

Pensioenopbouw en sociale zekerheid

Het Benefit Budget maakt geen onderdeel uit van het pensioengevend inkomen. Alleen over de vakantietoeslag bouw je pensioen op. Voor werknemers die pensioen opbouwen bij ABP en PNO Media geldt bovendien dat ook de "bijdrage premievrijval pensioen" (0,75% onderdeel van het Benefit Budget) pensioengevend is.

Laat je het Benefit Budget direct of op een later moment uitbetalen, dan betaal je over de bruto waarde ervan loonheffing en premies. Dit betekent dat het Budget dan ook onderdeel uitmaakt van het inkomen waarop een eventuele sociale verzekeringsuitkering (zoals WW en WIA) gebaseerd wordt.

Minimum vakantietoeslag Ziggo

De vakantietoeslag kent voor werknemers van Ziggo, die op 30 juni 2019 in dienst zijn een minimumbedrag. Het minimumbedrag wordt verhoogd met de cao-verhogingen (paragraaf 28). Bij een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week is de vakantietoeslag minimaal:

-
- € 204,95 per maand (salarispeil 1 februari 2021)
- € 207,82 per maand (salarispeil 1 oktober 2021)

Mijn gezondheid

35. LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE

Als je ziek bent en daardoor niet kunt werken, wordt het salaris gedurende de eerste twee jaar van ziekte (gedeeltelijk) doorbetaald. Dit geldt ook voor enkele toeslagen en vergoedingen. Bij de definitie van grondslag voor loondoorbetaling (zie begrippenlijst) lees je welke toeslagen en vergoedingen hier onder vallen.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Als je langere tijd ziek bent en daardoor niet kunt werken, dan wordt de loondoorbetaling geleidelijk verminderd:

- 0-6 maanden: je krijgt 100% van de grondslag doorbetaald;
- 7-12 maanden: je krijgt 90% doorbetaald;
- 13-18 maanden: je krijgt 80% doorbetaald;
- 19-24 maanden: je krijgt 75% doorbetaald.

Als je gedeeltelijk werkt, dan worden de uren die je werkt, 100% doorbetaald. Dit geldt ook voor de volgende uren:

- De uren waarop je werkt in het kader van re-integratie;
- De uren die je op arbeidstherapeutische basis werkt.

Als jouw ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval, waarvoor de werkgever op basis van artikel 7:658 BW aansprakelijk is, krijg je twee jaar 100% van de grondslag doorbetaald.

De pensioenopbouw tijdens de eerste twee ziektejaren is geregeld in het pensioenreglement.

De loondoorbetaling gedurende deze twee jaar eindigt bij:

- Einde van het dienstverband
- Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
- Overlijden

In principe eindigt jouw recht op loondoorbetaling na afloop van de bedoelde periode van twee jaar ziekte, ook als jouw arbeidsovereenkomst op dat moment nog niet formeel is geëindigd. De bovenwettelijke aanvulling van jouw loonbetaling bij ziekte, eindigt in ieder geval na twee jaar.

Als je na twee jaar meer dan 35% arbeidsongeschikt bent, kom je mogelijk in aanmerking voor een WGA of IVA-uitkering. Deze regelingen worden uitgevoerd door het UWV. Je wordt tijdig geïnformeerd over het vervolg.

Preventie, begeleiding en re-integratie

Werkgever besteedt veel tijd en aandacht aan preventie, goede arbeidsomstandigheden verzuimbegeleiding en re-integratie.

Bij arbeidsongeschiktheid werken werkgever en werknemer samen aan een re-integratietraject met ondersteuning door de bedrijfsarts. Daarbij heeft de werknemer ook een eigen verantwoordelijkheid. Jouw leidinggevende kijkt samen met jou of je (ander) werk kan doen wat passend voor jou is, intern of extern. Je bent verplicht om passende arbeid te aanvaarden.

Second opinion/deskundigenoordeel

Als er een verschil van mening is tussen jou en jouw werkgever over:

- jouw arbeidsongeschiktheid
- of iets wel of geen passende arbeid is
- of van beide zijden genoeg re-integratie-inspanningen worden gedaan

dan kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De kosten van het deskundigenoordeel komen voor rekening van de werkgever. Twijfel je aan de juistheid van het advies van jouw bedrijfsarts, dan kun je hem vragen om een second opinion bij een andere bedrijfsarts.

Gedragsregels en procedures bij verzuim

In het Verzuimreglement tref je informatie aan over de regels en procedures in geval van een ziekmelding. Tijdens jouw arbeidsongeschiktheid moet je je houden aan een aantal spelregels binnen jouw bedrijf. Overtreding daarvan leidt tot passende maatregelen, waaronder stopzetting van de loondoorbetaling. In het uiterste geval kan dit leiden tot ontslag. De gedragsregels zijn uitgewerkt in het verzuimreglement.

Mijn gezondheid

36. ONTSLAGPROCEDURE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Als je twee jaar onafgebroken ziek bent geweest waardoor je je functie niet meer kunt vervullen en er geen uitzicht is op herstel, kan de werkgever jouw arbeidsovereenkomst beëindigen. De werkgever moet daarbij wel de wet en de in deze paragraaf neergelegde procedure in acht nemen.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Als je twee jaar onafgebroken ziek bent en je jouw eigen functie niet kunt uitoefenen, dan volgt de werkgever de volgende ontslagprocedure (zie ook paragraaf 37):

1. De werkgever deelt jou schriftelijk mee, dat hij de procedure begint tot ontslag op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte. De werkgever doet dit niet eerder dan nadat je een onafgebroken periode van 18 maanden ziek bent. Perioden van ziekte die elkaar binnen een tijdvak van vier weken opvolgen, worden samengeteld.
2. De werkgever dient een verzoek bij het UWV in om jouw arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. In deze procedure zal de werkgever aannemelijk moeten maken:
 - a. Dat je twee jaar na aanvang van de ziekte en als gevolg van die ziekte niet meer kunt voldoen aan de functie-eisen.
 - b. Dat redelijkerwijs niet te verwachten is dat je hersteld zal zijn van jouw ziekte binnen een periode van 30 maanden na aanvang van de ziekte.
 - c. Dat er voor jou geen reële mogelijkheden voor herplaatsing bij de werkgever zijn. Hiervoor moet blijken dat de werkgever voor jou heeft gezocht naar passende arbeid en rekening heeft gehouden met het oordeel van het UWV met betrekking tot de plannen en meldingen die (wettelijk) zijn voorgescreven.
3. Het UWV neemt een besluit op het verzoek. Als de ontslagvergunning wordt verleend, zegt de werkgever jouw overeenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Het ontslag kan pas ingaan, nadat je twee jaar onafgebroken ziek bent geweest. Perioden van ziekte die elkaar binnen een tijdvak van vier weken opvolgen, worden samengeteld.

Mijn gezondheid

37. MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKT

Als je na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt blijft, is een aantal specifieke afspraken op jou van toepassing.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Als je na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt bent,

1. blijf je in dienst, tenzij:
 - A. Jouw werk en werkplek niet zodanig kunnen worden aangepast dat je jouw functie naar behoren kunt blijven uitoefenen, en
 - B. Er voor jou bij de werkgever op dat moment geen herplaatsingsmogelijkheden zijn en naar redelijke verwachting ook niet binnen afzienbare termijn beschikbaar zullen komen.In deze situatie zal de werkgever de ontslagprocedure bij arbeidsongeschiktheid (paragraaf 36) volgen.
2. Blijf je in dienst en krijg je een aangepaste functie, dan wordt het salaris aangepast. Als het salaris dat hoort bij de nieuwe/aangepaste functie lager is dan het salaris dat hoort bij jouw oorspronkelijke functie, dan heb je recht op een aanvulling van 70% van het verschil tussen jouw laatstverdiende salaris en het nieuwe salaris (dat hoort bij jouw nieuwe functie). Het verschil wordt berekend op basis van de grondslag voor loondoorbetaling bij ziekte.
3. Als er in deze nieuwe situatie sprake is van urenverlies en je zou daarvoor een WW-uitkering krijgen, dan wordt deze WW-uitkering in mindering gebracht op de aanvulling zoals genoemd onder punt 2. De werkgever kan jou van tijd tot tijd vragen bewijsstukken te overleggen met betrekking tot de hoogte van de door jou ontvangen WW-uitkering.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Als de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt (zie punt 1 bij Beschrijving) dan heb je in de volgende situaties recht op een aanvulling:

- Als je wordt herplaatst in een passende functie bij een andere werkgever, dan krijg je een aanvulling tot 90% van de grondslag voor loondoorbetaling bij ziekte. De duur van deze aanvulling is gelijk aan een periode waarover je een WW-uitkering zou hebben ontvangen als je werkloos zou zijn geraakt (ten hoogste 38 maanden).
- Als je geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, dan krijg je een aanvulling tot 70% van de grondslag voor loondoorbetaling bij ziekte. De duur van deze aanvulling is gelijk is aan de periode waarover je een WW-uitkering ontvangt (ten hoogste 38 maanden).

Mijn gezondheid

38. LOONDOORBETALING BIJ BEDRIJFSONGEVAL

Als je arbeidsongeschikt bent geworden door een bedrijfsongeval, dan zijn er specifieke regels op jou van toepassing.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Als je arbeidsongeschikt bent geworden door een bedrijfsongeval, dan heb je gedurende twee jaar recht op doorbetaling van 100% van de grondslag op basis van jouw laatst verdiende salaris.

Als je door een bedrijfsongeval *volledig en duurzaam (blijvend)* arbeidsongeschikt bent geworden, eindigt jouw dienstverband na twee jaar (zie paragraaf 36) en kun je een IVA-uitkering aanvragen. Daarnaast krijg je een aanvulling op jouw uitkering tot 90% van de grondslag op basis van jouw laatst verdiende salaris.

Als je door een bedrijfsongeval *gedeeltelijk arbeidsongeschikt* bent geworden, kun je na twee jaar aanspraak maken op een WGA-uitkering. Daarnaast krijg je een aanvulling op jouw inkomen. De hoogte van de aanvulling is afhankelijk van jouw restverdiencapaciteit (wat kun je nog verdienen). Daarbij worden er drie situaties onderscheiden:

1. *Tijdens de loongerelateerde uitkering* (maximaal 38 maanden) wordt jouw inkomen (uitkering en salaris dat je verdient) aangevuld tot 90% van de grondslag. Voorwaarde is dat je jouw restverdiencapaciteit volledig benut. Doe je dat slechts gedeeltelijk, dan krijg je een aanvulling tot 80% van de grondslag.
2. *Tijdens de loonaanvullingsuitkering (tot AOW-gerechtigde leeftijd)* wordt jouw inkomen (uitkering en salaris dat je verdient) aangevuld tot 90% van de grondslag. Voorwaarde is dat je jouw restverdiencapaciteit volledig benut.
3. *Tijdens de vervolgutkering* krijg je gedurende maximaal tien jaar een aanvulling tot 75% van de grondslag.

Bedrijfsongeval en minder dan 35% arbeidsongeschikt

1. Als je door een bedrijfsongeval meer dan 65% arbeidsgeschikt blijft, dan krijg je een aanvulling op jouw nieuwe salaris (dat hoort bij een nieuwe functie) tot 90% van de grondslag op basis van jouw laatst verdiende salaris.
2. Deze aanvulling op jouw salaris stopt op het moment dat jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.
3. Een eventuele WW-uitkering die je kunt krijgen bij een eventueel urenverlies wordt echter in mindering gebracht op deze aanvulling als genoemd onder punt 2.

Bedrijfsongeval en voorzieningen

Als je door een bedrijfsongeval kosten van een geneeskundige behandeling of verzorging moet maken die voor jouw rekening komen, dan zal de werkgever deze vergoeden als naar zijn oordeel deze kosten noodzakelijk zijn.

Mijn gezondheid

39. VERZEKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De werkgever heeft voor jou collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekeringen afgesloten waardoor jouw inkomen bij een WGA-uitkering wordt aangevuld. De premie voor deze verzekeringen wordt door jouw werkgever betaald.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

- Voor de werknemers van Vodafone en VodafoneZiggo Employment B.V. geldt de WGA-hiaat verzekering vanaf 1 oktober 2019. De WIA-excedentverzekering geldt per 1 juli 2019.
- Voor de werknemers van Ziggo gelden andere afspraken. Deze worden onderin deze paragraaf toegelicht.

Beschrijving WGA-hiaatverzekering

Als je na 104 weken gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent dan kun je aanspraak maken op een WGA-uitkering. WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschiktheid. Als de loongerelateerde WGA-uitkering afgelopen is en je hebt nog geen ander (passend) werk, dan kan jouw inkomen drastisch dalen. Tegen dit risico heeft jouw werkgever een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten. Vanuit deze verzekering wordt een aanvulling op jouw WGA-uitkering verstrekt, waardoor jouw inkomen wordt aangevuld tot minimaal 70% van het pensioengevend inkomen en maximaal tot het maximum premieloon.

Beschrijving WIA-excedentverzekering

De WIA-excedentverzekering voorziet in een uitkering bij arbeidsongeschiktheid, als je een WIA-uitkering ontvangt en voor 35% of meer arbeidsongeschikt bent. De WIA staat voor wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Deze uitkering betreft het deel van het pensioengevend inkomen dat boven het wettelijke maximum premieloon uitkomt en duurt tot maximaal de AOW-leeftijd.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen 70% van dat deel van je pensioengevend inkomen dat boven het maximum premieloon ligt. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is dit percentage lager.

Op het VodafoneZiggo intranet vind je meer informatie over de voorwaarden van deze aanvullende verzekeringen. De polisvoorwaarden van de verzekering zijn bepalend.

Arbeitsongeschiktheidsverzekering voor werknemers van Ziggo

Voor de werknemers van Ziggo is de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP van toepassing. Op de website van het ABP (www.ABP.nl) vind je uitgebreide informatie over het ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen.

Voor de voormalige werknemers van Casema is de pensioenregeling van PNO Media van toepassing. Op de website van PNO Media (www.PNOMedia.nl) vind je uitgebreide informatie over het arbeidsongeschiktheidspensioen van PNO Media.

Voor de werknemers van Ziggo heeft de werkgever een aanvullende collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten bij Loyalis, die het inkomen aanvult bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Op het intranet vind je meer informatie hierover.

Mijn gezondheid

40. OVERLIJDENSUITKERING

Wanneer je tijdens het dienstverband komt te overlijden hebben jouw nabestaanden recht op een extra uitkering, buiten de wettelijke overlijdensuitkering.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Jouw nabestaanden hebben op grond van het Burgerlijk Wetboek recht op een overlijdensuitkering. Wie tot jouw nabestaanden behoren, staat beschreven in de wet.

Het salaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond, wordt doorbetaald. Jouw nabestaanden ontvangen daarnaast een overlijdensuitkering ter hoogte van een bedrag gelijk aan het salaris van drie maanden.

Bij overlijden wordt de variabele beloning vastgesteld op 100% targetrealisatie over de periode tot overlijden en uitgekeerd in de maand na overlijden. Reeds betaalde variabele beloning over het kalenderjaar worden hierop in mindering gebracht.

Een eventuele overlijdensuitkering op grond van sociale verzekeringen wordt niet verrekend.

Mijn loopbaan

41. ONTWIKKELING EN EMPLOYABILITY

Opleiding, scholing en ontwikkeling is een verantwoordelijkheid van zowel werknemer als werkgever. De werkgever hecht veel belang aan opleiding, scholing en ontwikkeling. Met de vakbonden is afgesproken dat de werkgever jaarlijks 1% van het totale fiscale loon investeert in employability. Hiervoor is het concept Progress for You ontwikkeld: een platform met een uitgebreide selectie aan opleidingen, die online of klassikaal worden gevolgd. Opleidingen en trainingen in het kader van employability maken onderdeel uit van het aanbod.

De werkgever geeft de vakbonden jaarlijks inzicht in de investeringen die door het bedrijf gedaan zijn naar aard, omvang en aantal werknemers met betrekking tot employability. Het opleidingsbeleid en het budget voor opleidingen gericht op functie en op doorgroeimogelijkheden stemt de werkgever af met de ondernemingsraad.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Onder employability verstaan we het vermogen van werknemers om werk te verkrijgen en werk te behouden in een werkomgeving die voortdurend andere eisen stelt aan de kwaliteiten, kennis, vaardigheden en attitude van werknemers. Dit betekent dat je over de competenties, motivatie en wendbaarheid moet blijven beschikken om nu en in de toekomst inzetbaar te blijven. Je bent zelf primair verantwoordelijk voor de ontwikkeling, die jij nodig hebt om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.

Om jouw kennis en vaardigheden, slagvaardigheid en flexibiliteit te bevorderen, vindt de werkgever het belangrijk om in jouw opleiding en employability te investeren. De werkgever ondersteunt dit met onder andere de volgende instrumenten:

- In de jaarlijkse cyclus van planningsgesprek tot beoordelingsgesprek wordt door jou en de leidinggevende aandacht besteed aan het ontwikkelingsgesprek. Bij het persoonlijk ontwikkelingsgesprek besteden jij en jouw leidinggevende aandacht aan jouw huidige en toekomstige inzetbaarheid. Wensen en mogelijkheden worden daarbij op elkaar afgestemd. Afspraken over ontwikkeling en opleiding worden vastgelegd.
- Je hebt het recht om eenmaal per twee jaar een employability-scan aan te vragen. Bij een employability-scan wordt met jou gekeken naar de actuele en gewenste toekomstige loopbaansituatie, zowel intern als extern. Afhankelijk van de uitkomst worden verdere ontwikkelingsafspraken tussen jou en je leidinggevende gemaakt.
- Eenmaal per vijf jaar kun je jouw competenties en vaardigheden laten toetsen door een erkend EVC-bedrijf.
- Als jij en jouw leidinggevende niet tot overeenstemming komen over de gewenste ontwikkeling en/of scholing, dan wordt dit bespreekbaar gemaakt met jouw HR Business Partner.
- De werkgever biedt jou en je leidinggevende inzicht in de instrumenten die inzetbaar zijn voor de bevordering van employability en ter ondersteuning van het ontwikkelgesprek.
- Als er binnen het bedrijf vacatures zijn, dan stelt de werkgever deze eerst twee weken open voor werknemers die al in dienst zijn. In bijzondere gevallen kan een vacature tegelijkertijd intern en extern opengesteld worden in overleg met de ondernemingsraad.

Meer informatie over ontwikkeling en employability lees je in de bedrijfsregelingen.

Stageplaatsen

De werkgever onderschrijft het belang van stageplaatsen voor zowel nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt als voor de eigen werknemers. De werkgever zal daarom stageplaatsen ter beschikking stellen met bijbehorende begeleiding. De werkgever houdt jaarlijks minimaal 1% van het aantal formatieplaatsen aan voor het aantal stageplaatsen. De stagiaire ontvangt een vergoeding van minimaal € 300,- per maand, of naar rato als de stagiaire minder dan 32 uur werkt.

O&O Fonds

Zoals hierboven is aangegeven is het concept Progress for You ontwikkeld om de werknemers van VodafoneZiggo te scholen en te ontwikkelen. Omdat het platform in gebruik is genomen, is het niet nodig hiervoor het O&O fonds in de lucht te houden. Dit betekent dat de financiering van het O&O fonds door VodafoneZiggo gestopt is. Het bedrag dat in het fonds overblijft kan nog worden gebruikt voor nader te bepalen activiteiten, totdat er geen geld meer zit in het O&O fonds.

Mijn loopbaan

42. REORGANISATIES

Als de gevolgen van een voorgenomen reorganisatie of fusie niet met het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket op te vangen lijkt, zal de werkgever tijdig de vakbonden informeren, een en ander met inachtneming van de wettelijke voorschriften. Tevens wordt tijdig advies aan de ondernemingsraad gevraagd als dit volgens de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) verplicht is. Als er sprake is van een reorganisatie of een fusie zal de werkgever zich maximaal inspannen om je tijdig en volledig te informeren. Dat geldt ook als je langere tijd afwezig bent vanwege verlof of ziekte.

Beschrijving

In het geval van een reorganisatie of fusie sluiten de werkgever en de vakbonden zo nodig een sociaal plan af. Hierin worden concrete afspraken gemaakt over maatregelen die kunnen bijdragen aan de oplossing van de bedrijfsgebonden (werkgelegenheids-)problematiek.

Als bij een reorganisatie of sluiting van een bedrijf (of bedrijfsonderdeel) gelijktijdig een groot aantal arbeidsplaatsen wordt opgeheven, dan kunnen de werkgever en vakbonden afspreken om af te wijken van deze cao.

Fusie

Als de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, zoals bedoeld in de SER Fusiegedragsregels, volgt de werkgever de gedragsregels als bedoeld in paragraaf 3 van de Fusiegedragsregels, zodat het oordeel van de vakbonden wezenlijk van invloed kan zijn op het al dan niet tot stand komen van de fusie. De werkgever zal zo vroegtijdig als eventuele noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakbonden, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de voorgenomen maatregelen.

Sociaal plan

Bij het afsluiten van een sociaal plan nemen de werkgever en de vakbonden onder andere de volgende uitgangspunten in acht:

- een sociaal plan heeft als doel om op een sociaal verantwoorde wijze werkgelegenheidsproblematiek als gevolg van reorganisatie, vermindering van werkzaamheden of bedrijfssluiting op te lossen binnen een in het sociaal plan vastgestelde termijn;
- de werkgever zal zich maximaal inspannen om boventallige werknemers van werk naar werk te begeleiden, zowel binnen het eigen bedrijf, als naar andere bedrijven;
- als werknemer moet je medewerking verlenen aan het zoeken naar redelijke oplossingen. Bij het ontbreken van dergelijke medewerking kan ontslag worden verleend zonder aanspraak op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering of een andere daarvoor bestemde voorziening;
- een sociaal plan bevat heldere termijnen;
- een sociaal plan wordt door partijen aangemeld als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de cao.

In een sociaal plan kunnen de werkgever en de vakbonden alle onderwerpen regelen die voor de concrete situatie noodzakelijk zijn.

Als er een sociaal plan is, dan vindt een op de reorganisatie gebaseerde beëindiging van het dienstverband plaats conform het bepaalde in het sociaal plan. Voor alle overige beëindigingen, bijvoorbeeld op grond van disfunctioneren, ontslag op staande voet of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, gelden wettelijke bepalingen en afspraken in deze cao.

Mijn loopbaan

43. REPARATIE 3^E WW JAAR

Wanneer jouw dienstverband eindigt en je vervolgens in aanmerking komt voor de loongerelateerde WW-uitkering, dan wordt de uitkeringsduur gerepareerd in lijn met de WW-rechten die tot 1 januari 2016 van toepassing waren. Je ontvangt dan na afloop van de WW-uitkering die je van het UWV ontvangt een uitkering via de werkgever tot de maximumtermijn uit de oude wet bereikt is.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer van wie het dienstverband is geëindigd en die aansluitend recht heeft op een WW-uitkering via het UWV.

Beschrijving

Op 1 januari 2016 is de Werkloosheidswet (WW) gewijzigd waardoor de maximale duur van de WW-uitkering geleidelijk is teruggebracht van 38 naar 24 maanden en de opbouw van de WW-rechten worden vertraagd. Deze regeling houdt in dat de opbouw, hoogte en duur van de WW-uitkering wordt aangevuld tot de opbouw, hoogte en duur van de (wettelijke) WW-uitkering zoals deze was op 31 december 2015. Deze aanpassingen van de wet worden bij cao gerepareerd.

Dit betekent dat je per jaar arbeidsverleden één maand WW blijft opbouwen. Het maximale aantal maanden dat je kunt opbouwen is op die manier in totaal nog steeds 38. Wanneer de WW-uitkering door het UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd omdat je de verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen niet nakomt, komt de reparatie eveneens geheel of gedeeltelijk te vervallen.

De premie (0,4% van het Sociale Verzekeringsloon) voor de reparatie komt gedurende de looptijd van deze cao voor rekening van de werkgever.

Mijn loopbaan

44. AANVULLING OP WW BIJ REORGANISATIE

Wanneer jouw dienstverband eindigt omdat jouw functie vervalt als gevolg van een reorganisatie, fusie, of vermindering van werkzaamheden en jij niet kunt worden herplaatst in een andere passende functie, heb je recht op een aanvulling op een WW-uitkering van de werkgever.

Doelgroep

Dit geldt uitsluitend voor iedere werknemer, van wie het dienstverband als gevolg van reorganisatie geheel of gedeeltelijk eindigt. Deze maatregel geldt niet als de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, bijvoorbeeld als het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd samenvalt met een reorganisatie of bij beëindiging op initiatief van de werknemer.

Beschrijving

Algemeen

Als je ontslagen bent gelden voor jou de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek en de Werkloosheidswet. Er zijn enkele uitzonderingen en aanvullende bepalingen, die in deze cao zijn vastgelegd.

Na de beëindiging van jouw dienstverband kun je bij het UWV een WW-uitkering aanvragen. Het UWV informeert je over de hoogte en de duur van de wettelijke WW-uitkering. Na afloop van de voor jou geldende termijn, kun je recht hebben op een verlengde WW-uitkering, op basis van de in paragraaf 43 bedoelde reparatie. De duur van de loongerelateerde uitkering en de verlengde WW-uitkering is afhankelijk van jouw leeftijd en arbeidsverleden. De uitkeringsduur is in totaal ten hoogste 38 maanden. Het recht op aanvulling op de WW-uitkering geldt zowel tijdens de duur van de wettelijke WW-uitkering als tijdens de verlengde WW-uitkering, zoals bedoeld in paragraaf 43.

Je bent zelf verantwoordelijk voor het (tijdig) aanvragen van je WW-uitkering en voor het blijvend voldoen aan het voor het behoud van deze uitkering geldende voorwaarden. Als het UWV jouw wettelijke WW-uitkering op enig moment geheel of gedeeltelijk weigert, heeft dit consequenties voor jouw recht op een aanvulling op grond van deze paragraaf. Dit recht wordt dan naar rato aangepast. De werkgever kan jou van tijd tot tijd vragen bewijsstukken te overleggen met betrekking tot de hoogte van de door jou ontvangen wettelijke WW-uitkering.

Wanneer de WW-uitkering door het UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd omdat je de verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen niet nakomt, wordt de aanvulling eveneens geheel of gedeeltelijk gestopt, in dezelfde mate als de sanctie van het UWV.

A) Aanvulling op de WW-uitkering

Als je een (verlengde) loongerelateerde WW-uitkering ontvangt, heb je recht op een aanvulling. De werkgever informeert je tijdig over de aanvraagprocedure.

Je hebt géén recht op de aanvulling als je:

- een redelijk aanbod van passende arbeid weigert;
- onvoldoende meewerkt aan het vinden van passende arbeid;
- schriftelijk met de werkgever bent overeengekomen dat je daarop geen aanspraak maakt.

Het kan zijn dat er in het kader van de reorganisatie een sociaal plan is afgesproken. Daarin kunnen ook bepalingen rondom het aanvaarden van passende arbeid zijn opgenomen. In dat geval gelden deze bepalingen als uitgangspunt bij de toetsing van deze regeling.

Afkoop van het recht op aanvulling

Je kunt met de werkgever afspreken dat het recht op de aanvulling wordt afgekocht. In dat geval ontvang je een bedrag ineens. Daarbij spreek je samen af dat je verder geen enkel recht meer hebt op deze regeling. In een sociaal plan kunnen ook afspraken worden gemaakt over de deze afkoop.

Duur van de aanvulling op de WW-uitkering

Voor de duur van de (verlengde) WW-uitkering heb je recht op een aanvulling. De aanvullingsperiode gaat in op de eerste dag waarop je recht hebt op een WW-uitkering van het UWV. De aanvullingsperiode eindigt op de oorspronkelijke einddatum van de (verlengde) WW-uitkering, ook bij een tijdelijke onderbreking.

Je hebt in geen geval recht op de aanvulling als je geen recht (meer) hebt op een (verlengde) WW-uitkering.

Hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

Gedurende de eerste helft van de (verlengde) WW-uitkeringsduur wordt de (verlengde) WW-uitkering aangevuld tot 90% van de grondslag op basis van jouw laatst verdiende salaris. De tweede helft van die (verlengde) uitkeringsduur wordt de WW-uitkering aangevuld tot 80%.

Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten die je hebt (zoals salaris, WW- en ZW-uitkering) meegeteld.

B) Aanvulling op ZW-uitkering

Wanneer je tijdens de periode waarin je een (wettelijke) WW-uitkering ontvangt arbeidsongeschikt wordt, krijg je van het UWV een ZW-uitkering, mits je aan de voorwaarden voldoet. Ook deze uitkering wordt op basis van deze cao door de werkgever aangevuld tot de hiervoor genoemde percentages.

Ben je arbeidsongeschikt op het moment dat jouw dienstverband eindigt, of word je binnen vier weken na de einddatum van het dienstverband arbeidsongeschikt, dan wordt de ZW-uitkering gedurende ten hoogste 26 weken aangevuld tot 100% en aansluitend ten hoogste 26 weken aangevuld tot 90% van de berekeningsgrondslag (het dagloon dat geldt voor de WW, zoals vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag, zonder de maximum dagloongrens van artikel 9 Coördinatiewet sociale verzekering), mits je aan de voorwaarden voor een ZW-uitkering voldoet.

Aanvulling tot 100% wordt ook verstrekt aan de vrouwelijke werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van zwangerschap, over de periode tot de aanvang van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering.

Bij de berekening van de hoogte van de aanvulling worden alle inkomsten die je op dat moment hebt (zoals salaris) meegeteld. De werkgever kan jou van tijd tot tijd vragen om bewijsstukken te overleggen met betrekking tot jouw inkomsten. De aanvulling eindigt in ieder geval op het moment dat ook de aanvulling op de WW-uitkering geëindigd zou zijn.

C) Aanvulling op salaris nieuw dienstverband

Wanneer je tijdens de periode waarover je een (verlengde) WW-uitkering ontvangt een nieuw dienstverband aangaat, kan het voorkomen dat jouw nieuwe salaris lager is dan je laatstverdiende salaris. In dat geval wordt jouw nieuwe salaris aangevuld tot het bedrag van de grondslag op basis van jouw laatst verdiende salaris.

Ga je minder uren werken dan je op dat moment deed bij de werkgever toen je werkloos werd, dan wordt de aanvulling verstrekt over het aantal uren dat je werkt. Je moet de aanvulling binnen vier weken na jouw eerste werkdag aanvragen. De uitbetaling vindt plaats zodra je alle benodigde documenten (arbeidsovereenkomst, loonstrook, WW-documenten) hebt ingeleverd. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten die je hebt (salaris, WW-uitkering, ZW-uitkering) meegeteld. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) WW-uitkering geëindigd zou zijn.

Verhuizen voor een nieuw dienstverband

Soms is het noodzakelijk dat je voor een nieuw dienstverband gaat verhuizen. Doet die situatie zich voor tijdens de periode waarover je een aanvulling ontvangt, dan heb je onder voorwaarden recht op een verhuisvergoeding.

De voorwaarden om voor een verhuisvergoeding in aanmerking te komen zijn:

- je hebt op de datum van indiensttreding bij je nieuwe werkgever nog minimaal drie maanden recht op de aanvulling als bedoeld in deze paragraaf;
- het nieuwe dienstverband is aangegaan voor minimaal zes maanden;
- jouw arbeidsduur in jouw nieuwe functie bedraagt ten minste 50% van het aantal uren waarop de aanvulling gebaseerd is;
- de verhuizing is noodzakelijk om bij de nieuwe werkgever in dienst te kunnen treden, en;
- de verhuizing vindt plaats niet eerder dan drie maanden vóór de aanvang en uiterlijk binnen twaalf maanden na de aanvang van jouw nieuwe dienstverband.

De noodzaak van de verhuizing is voldoende aangetoond wanneer jouw nieuwe werkgever die verhuizing aantoonbaar verplicht stelt en de afstand van jouw woonadres naar de nieuwe standplaats verkort wordt van meer dan 25 kilometer naar 10 kilometer of minder.

De verhuisvergoeding bedraagt € 2.500,- (onbelast). Wanneer je van je nieuwe werkgever ook een vergoeding ontvangt wordt het bedrag daarmee verminderd. Je kunt de verhuisvergoeding schriftelijk aanvragen bij de werkgever, tot twee maanden ná de verhuisdatum.

D) Aanvulling WW-uitkering wanneer je opnieuw werkloos wordt

Wanneer je een nieuw dienstverband bent aangegaan tijdens de periode waarover je op grond van deze paragraaf recht had op aanvulling op de WW-uitkering, kan het voorkomen dat je opnieuw werkloos wordt. Wanneer in dat geval jouw oude WW-uitkering herleeft, dan herleeft ook jouw recht op de aanvulling onder de voorwaarden uit deze paragraaf. Ook als je arbeidsongeschikt bent op de dag dat je nieuwe dienstverband eindigt, heb je opnieuw recht op de aanvulling.

De hoogte van de aanvulling wordt vastgesteld op basis van het percentage (90% of 80%) waarop je op dat moment recht zou hebben wanneer je werkloos was gebleven. Bij de berekening van de aanvulling worden alle inkomsten die je hebt (zoals salaris, WW- en ZW-uitkering) meegeteld.

Mijn loopbaan

45. PENSIOEN

Tijdens het dienstverband bouw je pensioen op.

Doelgroep

Er zijn verschillende pensioenregelingen, afhankelijk tot welke doelgroep je behoort:

- Doelgroep 1: Werknemer in dienst van VodafoneZiggo Employment BV (in dienst op of na 1 juli 2019) of Vodafone werknemer
- Doelgroep 2: Ziggo werknemer

VodafoneZiggo of Vodafone werknemer

Voor werknemers van VodafoneZiggo of Vodafone is met ingang van 1 oktober 2019 de pensioenregeling ondergebracht bij Aegon Cappital BV.

Ziggo werknemer

Voor werknemers van Ziggo blijft de pensioenregeling zoals die gold voor 1 oktober 2019 van toepassing:

- Voor de werknemers van Ziggo geldt de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP. Op de website van het ABP (www.abp.nl) vind je uitgebreide informatie over deze pensioenregeling.
- Voor werknemers van Ziggo (voormalig Casema) geldt de PNO Media pensioenregeling 1. Op de website van PNO Media (www.pnomedia.nl) vind je uitgebreide informatie over deze pensioenregeling.

De exacte voorwaarden van de pensioenregelingen en/of verzekeringen zijn opgenomen in de betreffende pensioenreglementen. Deze tekst gaat altijd voor de samenvatting in deze paragraaf.

Als je jonger bent dan 21 jaar, dan meldt de werkgever je aan voor de bijbehorende verzekeringen betreffende partner- en wezenpensioen, maar wordt nog geen pensioenpremie ingelegd voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

Beschrijving pensioenregeling per 1 oktober 2019 bij Aegon Cappital

Je pensioenregeling bij de werkgever is een beschikbare premieregeling. Dit is een regeling waarbij tot aan de pensioenleeftijd een kapitaal wordt opgebouwd. Met dit kapitaal kun je op jouw pensioendatum een pensioenuitkering aankopen. De hoogte van het pensioen is afhankelijk van het rendement, de marktrente en de levensverwachting op het moment van pensionering. Jouw pensioenregeling voorziet naast ouderdomspensioen ook in partner- en wezenpensioen. De pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenuitvoerder. Meer informatie vind je op intranet bij Mijn HR.

Berekening premie

Maandelijks stort de werkgever premie in jouw pensioenregeling. Aan deze premie dragen zowel de werkgever als de werknemer bij. De hoogte van deze premie is gebaseerd op een door de fiscus gepubliceerde staffel. Het premiepercentage hangt samen met jouw leeftijd en wordt berekend over de pensioengrondslag.

Premiestaffel

Als deelnemer aan de pensioenregeling geldt onderstaande premiestaffel. Naast de werkgeversbijdragen ben je zelf een bijdrage verschuldigd van 3,5% van de voor jou vastgestelde (parttime)pensioengrondslag. De eigen bijdrage wordt ingehouden op jouw bruto loon: je betaalt hier dus geen loonheffing over.

| Leeftijd | Bijdrage werkgever | Bijdrage werknemer (verplicht) | Totale inleg |
|----------|--------------------|--------------------------------|--------------|
| 21-24 | 5,30% | 3,50% | 8,80% |
| 25-29 | 6,67% | 3,50% | 10,17% |
| 30-34 | 8,39% | 3,50% | 11,89% |
| 35-39 | 10,21% | 3,50% | 13,71% |
| 40-44 | 12,50% | 3,50% | 16,00% |
| 45-49 | 15,13% | 3,50% | 18,63% |
| 50-54 | 18,21% | 3,50% | 21,71% |
| 55-59 | 21,99% | 3,50% | 25,49% |
| 60-64 | 26,79% | 3,50% | 30,29% |
| 65-67 | 31,47% | 3,50% | 34,97% |

Alternatieve premiestaffel

Behoor je tot de doelgroep en was je op 30 september 2019 in dienst, dan heb je de keuze gehad voor onderstaande alternatieve premiestaffel. Kenmerken van deze premiestaffel zijn dat de werkgeverbijdrage in de alternatieve premiestaffel iets lager of gelijk is dan in de bovengenoemde premiestaffel en dat er geen verplichte eigen bijdrage geldt voor de werknemer.

| Leeftijd | Bijdrage werkgever | Bijdrage werknemer | Totale inleg |
|----------|--------------------|--------------------|--------------|
| 21-24 | 5,30% | 0% | 5,30% |
| 25-29 | 6,40% | 0% | 6,40% |
| 30-34 | 7,80% | 0% | 7,80% |
| 35-39 | 9,50% | 0% | 9,50% |
| 40-44 | 11,60% | 0% | 11,60% |
| 45-49 | 14,20% | 0% | 14,20% |
| 50-54 | 17,40% | 0% | 17,40% |
| 55-59 | 21,50% | 0% | 21,50% |
| 60-64 | 26,80% | 0% | 26,80% |
| 65-67 | 31,50% | 0% | 31,50% |

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen verminderd met de franchise en wordt maandelijks vastgesteld.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bestaat uit:

- het salaris inclusief 8% vakantietoeslag, en;
- indien van toepassing, de volcontinutoeslag en de arbeidsmarkttoeslag.

Het maximaal pensioengevend inkomen bedraagt € 112.189 (2021). Dit is in de fiscale wetgeving het maximale bedrag waarover bruto pensioen mag worden opgebouwd. Bij wijziging van dat bedrag zal het maximaal pensioengevend inkomen in de pensioenregeling ook worden aangepast. Als jouw arbeidsduur lager is dan de fulltime arbeidsduur, dan wordt dit maximumbedrag naar rato aangepast. Het pensioengevend inkomen is nooit hoger dan dit maximum.

Franchise

De franchise is dat deel van het pensioengevend inkomen waarover geen premie wordt berekend en ingelegd. Je bouwt hierover geen pensioen op, omdat je vanaf jouw AOW-leeftijd een AOW-uitkering ontvangt van de overheid. De wettelijke minimum franchise bedraagt €14.544, (2021). Bij wijziging van het wettelijke minimum zal de franchise in de pensioenregeling ook worden aangepast. Als jouw arbeidsduur lager is dan de fulltime arbeidsduur, wordt dit bedrag naar rato aangepast.

Pensioenpremie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt wordt dan wordt je pensioenopbouw gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid voortgezet alsof je niet ziek bent.

Als je na 104 weken gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, kom je mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering. Voor die situatie heeft de werkgever een tweetal arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Meer daarover lees je in paragraaf 39.

In geval van arbeidsongeschiktheid en je hebt recht op een WIA uitkering, dan neemt de pensioenuitvoerder de premie-inleg geheel of gedeeltelijk voor zijn rekening. Het deel van de premie waarvoor de premievrijstelling wordt verleend hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid. De premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid loopt door zolang je een WIA-uitkering ontvangt tot de AOW-leeftijd, maar uiterlijk tot de pensioenleeftijd.

Partner- en wezenpensioen

De pensioenregeling voorziet naast het ouderdompensioen ook in een partner- en wezenpensioen op basis van risicoverzekeringen die op kosten van de werkgever zijn afgesloten voor de werknemers. Dit betreft een verzekering in geval van overlijden vóór jouw pensioendatum.

Mocht je tijdens je dienstverband komen te overlijden en je hebt een partner en/of kinderen, dan ontvangen zij een uitkering. Jouw partner krijgt deze uitkering tot het moment dat hij/zij overlijdt. Jouw kinderen krijgen de uitkering tot hun 18e (of 27e als zij studeren of invalide zijn).

De hoogte van het partner- en wezenpensioen is afhankelijk van het totaal aantal bereikbare dienstjaren, het opbouwpercentage en de pensioengrondslag. De exacte formule is opgenomen in het pensioenreglement. Het nabestaandenpensioen is verzekerd op risicobasis.

Het ANW-hiaatpensioen is een verzekering die tijdelijk uitkeert aan je partner als je overlijdt tijdens jouw dienstverband. Het ANW-hiaatpensioen is daarmee een extra partnerpensioen en wordt uitgekeerd tot:

- de AOW-leeftijd van je partner, echter uiterlijk tot 68-jarige leeftijd, óf;
- de overlijdensdatum van je partner indien die eerder dan zijn/haar AOW-leeftijd overlijdt.

Vrijwillige bijspaarregeling

Als werknemer kun je vrijwillig en op eigen kosten extra premie inleggen in jouw pensioenregeling via de Benefit Shop. De ruimte hiervoor wordt vastgesteld door de pensioenuitvoerder.

Pensioenpremie bij verlof

Als je betaald verlof opneemt, blijven jij en de werkgever pensioenpremie inleggen. De inkomensverzekeringen voor arbeidsongeschiktheid en overlijden worden op kosten van de werkgever voortgezet.

Als je je onbetaald verlof opneemt, zijn de gevolgen voor pensioen beschreven in paragraaf 26.

Einde dienstverband

Als je vóór jouw pensioendatum bij de werkgever uit dienst gaat, dan behoud je het opgebouwde pensioenkapitaal. Alleen worden er vanaf jouw uitdienstdatum geen nieuwe stortingen meer gedaan.

Belangrijk is dat je weet dat de risicoverzekeringen zoals beschreven in deze paragraaf voor je zijn afgesloten zolang je bij de werkgever in dienst bent. Dit betekent dat als je uit dienst gaat, jouw verzekeringsdekkingen voor nabestaandenpensioen en vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid vervallen. Je kunt wel een deel van je pensioenkapitaal gebruiken om de verzekering voor partnerpensioen in geval van overlijden vóór je pensioengerechtigde leeftijd voort te zetten.

Pensioendatum

Op het moment dat je de pensioendatum bereikt, kun je van jouw pensioenkapitaal ouderdompensioen en een partnerpensioen aankopen.

Je kunt zelf de keuze maken om maximaal vijf jaar voor jouw AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen te gaan of je pensioendatum uit te stellen tot vijf jaar na de eerste van de maand waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Overigens, het dienstverband eindigt van rechtswege op jouw AOW-gerechtigde leeftijd.

Als je kiest voor een deeltijdpensioen voor je AOW-gerechtigde leeftijd, eindigt het dienstverband voor het gedeelte waarvoor het deeltijdpensioen ingaat.

Overige bepalingen

46. GEDRAGSREGELS

We streven ernaar om op een eerlijke en integere manier te werken, volgens de hoogste ethische en juridische normen. Met respect voor elkaar en degenen met wie we zakendoen. De werkgever heeft hiervoor de VodafoneZiggo gedragscode opgesteld. Het niet naleven van deze gedragscode en/of de geldende wet- en regelgeving kan ernstige gevolgen voor ons bedrijf en de betrokken personen hebben. Als je de gedragscode niet naleeft, kan de werkgever disciplinaire maatregelen nemen. Bij ernstige zaken kan dit tot beëindiging van het dienstverband leiden. Wanneer het om strafbare feiten gaat, schakelen we de autoriteiten in. Dit kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. In deze paragraaf wordt op hoofdlijnen aangegeven welke sancties de werkgever kan treffen bij een overtreding.

Doelgroep

Dit geldt voor iedere werknemer.

Disciplinaire maatregel

Als je de gedragscode en/of je verplichtingen ten opzichte van de werkgever niet of niet behoorlijk nakomt, kan de werkgever een disciplinaire maatregel opleggen. Met het opleggen van een sanctie wil de werkgever niet alleen norm-overschrijdend gedrag bestraffen, maar ook bewustwording bij werknemers creëren en integer gedrag stimuleren. Afhankelijk van de aard en ernst van de schending, oplopend van licht tot zeer ernstig, kunnen onder andere de volgende disciplinaire maatregelen worden opgelegd:

1. een officiële waarschuwing;
2. het opleggen van een financiële boete van maximaal het salaris over een week;
3. inhouding van (een gedeelte van) de variabele beloning;
4. overplaatsing;
5. schorsing of op non-actiefstelling voor een bepaalde tijd, al dan niet met een (gedeeltelijke) inhouding van het salaris.

De werkgever mag buiten de werking van deze paragraaf in voorkomende situaties andere passende maatregelen treffen, waaronder het geven van ontslag op staande voet. Vanzelfsprekend geldt dat (een) disciplinaire maatregel(en) kan worden gevolgd door ontslag wanneer jij het ongewenste of onacceptabele gedrag voortzet of herhaalt en aan jou vooraf te kennen is gegeven dat de consequentie hiervan ontslag zal zijn.

Verweer en verantwoording

Voordat de werkgever een disciplinaire maatregel oplegt, word je in de gelegenheid gesteld je te verantwoorden ten overstaan van de werkgever of een door de werkgever aangewezen vertegenwoordiger (hoor en wederhoor). Je mag je laten bijstaan door een raadsman. De werkgever maakt zo spoedig mogelijk een schriftelijk verslag van de mondelinge verantwoording. Dit verslag moet na lezing door jou ondertekend worden, tenzij van het gesprek een geluidsopname is gemaakt. Je ontvangt een afschrift van het verslag.

Kennisgeving

Je wordt zo spoedig mogelijk op de hoogte gebracht van een disciplinaire maatregel die wordt opgelegd. De oplegging van de maatregel wordt schriftelijk aan jou bevestigd. Hierbij worden de redenen aangegeven. Tevens wordt medegedeeld op welke wijze en binnen welke termijn je bezwaar kunt indienen bij de Algemene Bezwarencommissie.

Overige bepalingen

47. BEZWAAR EN BEROEP

Als je van mening bent dat je door een besluit of handeling van de werkgever benadeeld bent in de rechten die je op grond van deze cao hebt, dan kun je een bezwaar indienen bij de Algemene Bezwarencommissie. Kom je er vervolgens met de werkgever niet uit, dan kun je daarna het geschil voorleggen aan de cao-geschillencommissie.

Procedure

Als je het niet eens bent met een besluit dat met deze cao te maken heeft, bespreek het geschil dan eerst met je leidinggevende. In sommige gevallen kan het handig zijn dat een HR Business Partner bij dit gesprek aanwezig is. Dit kan zowel op jouw verzoek als dat van jouw leidinggevende.

Leidt dat gesprek niet tot een bevredigend resultaat of kan het gesprek niet plaatsvinden, dan kun je daarna een schriftelijk en gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de Algemene Bezwarencommissie. De Algemene Bezwarencommissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter, een lid namens de werkgever en een lid namens de medezeggenschap. Wanneer het bezwaar betrekking heeft op de toepassing van de cao wijzen de vakbonden een vertegenwoordiger aan. De Algemene Bezwarencommissie brengt een schriftelijk en gemotiveerd advies uit aan de bestuurder. De bestuurder neemt op basis van dit advies een definitieve beslissing en maakt deze schriftelijk en gemotiveerd bekend aan de betrokkenen en de commissie. Wanneer de bestuurder besluit om het advies niet te volgen, geeft zij de commissie een mondelinge toelichting op haar beweegredenen.



Cao-geschillencommissie

Ben je het niet eens met het besluit, dan kun je het geschil in een beroepschrift gemotiveerd voorleggen aan de cao-geschillencommissie. De termijn die hiervoor staat is één maand nadat je het besluit op het bezwaarschrift hebt ontvangen.

De cao-geschillencommissie stelt jou en de werkgever binnen een redelijke termijn in de gelegenheid het geschil mondeling toe te lichten. Het secretariaat van de geschillencommissie informeert jou en de werkgever binnen twee weken na ontvangst van het beroepschrift over de termijn waarbinnen het beroepschrift behandeld wordt.

De cao-geschillencommissie stelt jou en de werkgever binnen zes weken na de hoorzitting op de hoogte van haar advies. Zowel de werkgever als jij hebben het recht om over het advies en het daaruit voortvloeiende besluit een uitspraak van de rechter te vragen.

De cao-geschillencommissie is samengesteld uit een onafhankelijke voorzitter, een lid namens de werkgever en een lid namens de vakbonden. De onafhankelijke voorzitter wordt gekozen door de vakbonden en de werkgever. De werkgeversvereniging stelt aan de commissie een secretaris ter beschikking. De cao-geschillencommissie stelt haar eigen reglement op.

Bezwaar en beroep

Deze bezwaar en beroepsprocedure is van toepassing op die situaties waarin je van mening bent dat je door een besluit van of handeling door (of namens) de werkgever individueel benadeeld bent in de rechten die je hebt op grond van deze cao.

De bezwaar en beroepsprocedure is niet van toepassing voor bezwaren die betrekking hebben op:

- collectieve wijzigingen van de cao
- regelingen die op bedrijfsniveau – al dan niet in overleg met de ondernemingsraad – zijn vastgesteld en buiten de werkingssfeer van deze cao vallen
- ongewenst gedrag (zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress kan veroorzaken). Meer informatie hierover kun je terugvinden in de VodafoneZiggo gedragscode.
- een besluit van de werkgever tot ontslag, al dan niet op staande voet
- een beslissing die door het UWV of een andere instantie is genomen in het kader van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op grond van deze cao
- een geschil dat al eerder is ingediend of aan de rechter is voorgelegd

Geen opschortende werking

Tenzij de werkgever anders beslist, heeft het indienen van een bezwaar- of beroepschrift geen opschortende werking voor het besluit waartegen bezwaar of beroep is gemaakt.

Overige bepalingen

48. AFSPRAKEN MET VAKBONDEN

Bijdrage aan vakbonden

De werkgever verstrekt een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het scholings- en vormingswerk van de gezamenlijke vakbonden die partij zijn bij deze cao. De bijdrage bedraagt per 1 januari 2021 € 21,43 per werknemer met als peildatum 1 januari van het jaar. De werkgeversbijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de Consumenten Prijsindex. De vakbonden regelen onderling de verdeling van de bijdragen.

Verlof voor vakbondsactiviteiten

De werknemer krijgt buitengewoon verlof met behoud van salaris, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, om op schriftelijk verzoek van de vakbond:

1. als bestuurslid of als afgevaardigde maximaal 26 dagen per kalenderjaar deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten van de in de statuten van de bedoelde organisaties voorziene organen;
2. maximaal 5 dagen per kalenderjaar deel te nemen aan door deze organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, een en ander voor zover het bepaalde in bovenstaand punt of de Wet op de ondernemingsraden hierin niet voorziet.

Vakbondsfaciliteiten

Werkgever en vakbonden maken afspraken over een nadere invulling van faciliteiten voor vakbondsleden.

Wijziging en vernieuwing van de cao

Bijzondere omstandigheden van sociale of economische aard kunnen voor een of meer cao-partijen aanleiding zijn om wijziging of vernieuwing van de cao bespreekbaar te maken. In die situatie zullen de cao-partijen hierover binnen één maand onderhandelingen openen.

Protocolafspraken cao 2021

Pensioen: studie naar de gevolgen van het pensioenakkoord voor de pensioenregeling(en)

Per 2026 komt er een vernieuwd pensioenstelsel, dit is de uitkomst van jarenlange onderhandelingen tussen het kabinet en de sociale partners. Deels kan al worden geanticipeerd op deze stelselwijziging, bijvoorbeeld voor nieuwe instroom. Een werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgever, vakorganisaties, OR en deskundigen onderzoekt wat het nieuwe pensioenstelsel betekent voor de pensioenregeling(en) van VodafoneZiggo.

Levensfase bewust beleid: studie naar inzetbaarheid van werknemers en de mogelijkheden van vervroegd uittreden

Een breed samengestelde werkgroep met vertegenwoordigers van HR, de business, de vakorganisaties en OR onderzoekt welke instrumenten bijdragen aan de inzetbaarheid van werknemers. Onderdeel van dit onderzoek is het verkennen welke mogelijkheden van vervroegd uittreden in welke situaties kunnen worden ingezet.

Protocol afspraak Ziggo salarisschalen

De salarisschalen van VodafoneZiggo zijn verdeeld in vier verschillende clusters. Daarnaast geldt de overgangsregeling Ziggo schalen voor bepaalde groepen werknemers. VodafoneZiggo stelt voor om de Ziggo schalen per 1 januari 2022 te laten vervallen. Hierdoor wordt de interne mobiliteit binnen VodafoneZiggo gestimuleerd, de uitvoering vereenvoudigd en de transparantie vergroot. Bij het vervallen van de Ziggo schalen gelden de volgende maatregelen:

- de voormalig Ziggo-werknemer behoudt het actuele salarisperspectief als persoonlijke garantie, en
 - totdat de voormalig Ziggo-werknemer promotie maakt blijft het huidige bonuspercentage van toepassing.
- Werkgever zal in de looptijd van deze cao de impact van dit voorstel inzichtelijk maken voordat partijen hierover afspraken maken.

Benchmark salarisschalen

In 2022 worden alle salarisschalen van VodafoneZiggo gebenchmarkt door Willis Towers Watson.

Sociaal Plan

Het huidige Sociaal Plan wordt ongewijzigd verlengd tot en met 31 december 2021. Op basis van de evaluatie van het huidige Sociaal Plan start een werkgroep in de loop van dit jaar om de aanpassingen voor het volgende Sociaal Plan voor te bereiden.

Bijzondere afspraak

De nieuwe VodafoneZiggo cao regelt de collectieve salarisontwikkeling voor het jaar 2021. Dit betekent dat het jaar 2020 definitief is afgesloten met de eenzijdige maatregelen: een eenmalige uitkering van 750 euro per 1 april 2020 en een salarisverhoging van 2,3% per 1 september 2020. werknemers die vorig jaar hebben gekozen om af te zien van deze eenzijdige maatregelen, zijn hiervoor gecompenseerd.

BIJLAGE

Voor de werknemers van Ziggo op wie tot 1 juli 2018 de cao Kabel en Telecom 2018 van toepassing was, geldt ter verduidelijking nog het volgende.

Hay-methode

In de cao paragraaf 27 is vastgelegd dat de functiewaardering sinds 1 juli 2019 plaatsvindt volgens de Willis Towers Watson methode. Tot 1 juli 2019 werd voor Ziggo werknemers de Hay-methode gebruikt. Ter informatie is hieronder de betreffende tekst uit de cao Kabel en Telecom 2018 opgenomen:

25. FUNCTIEWAARDERING

De werkgever stelt de zwaarte van jouw functie vast op basis van functiewaardering. De hoogte van het salaris en het perspectief op salarisgroei zijn afhankelijk van jouw functie.

Doelgroep

Deze regel geldt voor iedere werknemer.

Beschrijving

Iedere organisatie kent een eigen organisatie-inrichting. Binnen die structuur worden functies of functiegroepen beschreven en gewaardeerd. Die functiewaardering gebeurt met de Hay-methode.

De Hay-methode resulteert in de toekenning van een aantal Hay-punten. Alle functies worden ingedeeld in twaalf salarisschalen.

Jouw leidinggevende spreekt met jou de functie af die je vervult. Deze functie wordt schriftelijk in jouw arbeidsovereenkomst vastgelegd. Daarbij is ook de salarisschaal genoemd.

Tabel

Hay-punten, functieniveau / salarisschaal:

| Schaal | Hay-punten | |
|--------|------------|------------|
| | van | tot en met |
| 12 | 519 | 613 |
| 11 | 439 | 518 |
| 10 | 371 | 438 |
| 9 | 314 | 370 |
| 8 | 269 | 313 |
| 7 | 228 | 268 |
| 6 | 192 | 227 |
| 5 | 161 | 191 |
| 4 | 135 | 160 |
| 3 | 114 | 134 |
| 2 | 98 | 113 |
| 1 | 85 | 97 |

Uit paragraaf 49 cao Kabel en Telecom 2018 (Begrippen, Verwijzingen en Links) volgt hieronder de toelichting op de Hay-methode:

Er zijn verschillende methoden voor functiewaardering. In de cao Kabel en Telecom 2018 is afgesproken dat de Hay-methode wordt gebruikt. Deze methode van functiewaardering waardeert en vergelijkt functies op basis van drie hoofdkenmerken en acht subkenmerken. Kort samengevat wordt er bij het waarden van rollen volgens de Hay-methode gelet op de volgende factoren:

- de 'output' (reikwijdte van verantwoordelijkheid) die in een functie gerealiseerd moet worden
 - de 'input' (kennis en kunde) die nodig is om die output te kunnen bereiken
- de verwerking (probleembehandeling) die nodig is om de bij de realisatie van de output voordoende problemen te herkennen, te analyseren en op te lossen.

Benefit Budget

Paragraaf 34 van deze cao gaat over het Benefit Budget.

In de cao Kabel en Telecom 2018 was de samenstelling van het Benefit Budget als volgt beschreven:

Het Benefit Budget is een brutobedrag dat maandelijks voor jou beschikbaar is. Het bestaat uit een vast percentage van jouw bruto maandsalaris en is opgebouwd uit:

| | |
|---|--------|
| Vakantietoeslag | 8% |
| Bijdrage premievrijval pensioen | 0,75% |
| Duurzaam inzetbaarheidsbijdrage *1 | 2,7%*2 |
| Waarde van 56 bovenwettelijke vakantie-uren | 2,9% |
| Jubileumregeling | 0,4% |
| Buitengewoon verlof | 0,2% |

Toelichting bij *:

*1) de duurzaam inzetbaarheidsbijdrage is berekend over het salaris en de vakantietoeslag

*2) ben je voor 1 januari 1950 geboren en heb je recht op de FPU / FUR-overgangsregeling, dan is de duurzaam inzetbaarheidsbijdrage geen 2,7% maar 0,8% (dit is inclusief vakantietoeslag)

De duurzaam inzetbaarheidsbijdrage (voorheen levensloopbijdrage) bestaat uit drie delen:

- 0,8% op basis van het ABP-Hoofdlijnenakkoord 2005
- 1% op basis van het VPL-akkoord (WENb raam-cao 2005)
- 0,7% op basis van de Sector-cao K&T 2006

Adressen

FNV Zakelijke Dienstverlening

FNV Zakelijke Dienstverlening
Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
Telefoon: 088-3680368
Website: www.fnv.nl

VodafoneZiggo

VodafoneZiggo
Postbus 43048, 3540 AA Utrecht
Website: www.vodafoneziggo.com

WENb

Werkgeversvereniging WENb
secretariaat cao-geschillencommissie
Postbus 9009, 6800 DL Arnhem
Telefoon: 026-3569569
Website: www.wenb.nl