

Bedrijfs-cao Ziut

Ziut B.V. is een commercieel bedrijf dat zich positioneert op de aanbestedingsmarkt. Voor het bedrijf is het noodzakelijk een goede performance te realiseren op het vlak van mark georiënteerdheid, kwaliteit en kostenbewustzijn. Klanten verwachten van Ziut een flexibele opstelling. Ziut komt hierin tegemoet en verwacht een flexibele instelling van haar personeel in de verwezenlijking van de bedrijfsdoelstellingen.

Ziut stelt zich tot doel een werkgever te zijn die haar ambitie om commercieel, innovatief en resultaatgericht te zijn koppelt aan operationele excellentie. Daarbij realiseert Ziut zich dat zij opereert in een markt, waarin het succes behaald wordt door haar werknemers. De aandacht voor haar mensen staat daarmee centraal in het werkgeversbeleid. Ziut stelt in dit beleid wederkerigheid centraal: een zakelijk evenwicht tussen de zorgplicht van de werkgever en de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer, als basis voor gezonde en constructieve arbeidsverhoudingen (wederkerig perspectief).

Ziut B.V. (partij ter ene zijde) en Abvakabo FNV (partij ter andere zijde) verklaren op grond van het bepaalde in de cao PLb de navolgende overeenkomst, de zogeheten Bedrijfs-cao Ziut (hierna te noemen 'cao'), te zijn aangegaan. Deze cao maakt integraal onderdeel uit van de cao PLb.

Afhankelijk van de ontwikkelingen maken partijen telkens nadere afspraken over de toepasselijkheid van de werkingssfeer van deze cao bij de werkgever.

Algemene bepalingen

Geldigheidsduur

Deze cao treedt in werking per 01-10-2014. De cao wordt aangegaan voor een periode van 15 maanden en eindigt derhalve op 31-12-2015.

Behoudens opzegging door een van de partijen wordt deze cao geacht telkens met een jaar te zijn verlengd. Opzegging dient ten minste 2 maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij(en).

De bijlagen bij deze cao maken deel uit van de Bedrijfs-cao Ziut.

Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

- werkgever: Ziut B.V.;
- werknemer: iedere persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever;
- OR: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Deze cao is niet van toepassing op:

- Werknemers waarmee, conform de bepalingen van de cao PLb, een functiecontract is afgesloten, voor zover daarin van de cao is afgeweken;
- directieleden;
- stagiaires, vakantiewerkers en;
- personen die met toepassing van de sociale wetgeving of in het kader van een door derden gesubsidieerd werkgelegenheidsproject werkzaam zijn, trainees en personen die tijdelijk werkzaam zijn in het kader van een werk-leerproject.

Deze Bedrijfs-cao vormt de uitwerking binnen Ziut van de cao PLb.

Salarisregeling

Artikel 1 Salaristabel

De beloning van de werknemer geschiedt volgens de hierna omschreven salarisregeling alsmede de daarbij behorende bijlagen waaronder een salaristabel.

De salaristabel, zoals opgenomen in bijlage 1, bestaat uit de salarisgroepen 1 tot en met 12. In groep 1 en 2 geldt het minimum (jeugd)loon; in deze groep wordt de werknemer ingedeeld die nog in een leerperiode zit en niet voldoet aan de voor zijn functie gestelde eisen en om die reden niet kan worden ingedeeld op een salaris voorkomende in de salaristabel van bijlage 1. Elke groep heeft een minimum en maximum bruto bedrag van maandsalarissen.

Artikel 2 Normatieve klasse

- 2.1 Iedere functie wordt door de werkgever conform de bedrijfsregeling Functiewaardering en conform de klasse indeling Hay ingedeeld.
- 2.2 De aldus aan het functieniveau verbonden salarisgroep wordt aangeduid als de normatieve groep.
- 2.3 Bij indiensttreding wordt de werknemer, met uitzondering van het bepaalde in artikel 2.4, ingedeeld in de normatieve groep.
- 2.4 De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt een groep lager dan de voor de functie geldende normatieve groep ingeschaald. Deze aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen; in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings-/opleidingstraject. De werknemer wordt als regel maximaal 1 jaar in de aanloopschaal geplaatst; deze periode kan met maximaal nog 1 jaar worden verlengd als het ontwikkeltraject dat vereist. Indien de werknemer na 2 jaar niet aan de vereiste kwalificaties voldoet wordt een bij de gemaakte afspraken passende oplossing gezocht. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris van de betreffende salarisschaal.
- 2.5 De functies van de werknemer zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een aanvangssalaris en een eindsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1.
- 2.6 Als de geldende arbeidsmarktsituatie daartoe aanleiding geeft, kan de individuele werknemer een tijdelijke arbeidsmarkttoeslag worden toegekend welke na 2 jaar wordt herbeoordeeld.

Artikel 3 Salarisvaststelling

- 3.1 Herziening van het salaris vindt op grond van beoordeling in beginsel éénmaal per jaar op 1 januari plaats. De beoordeling wordt vastgesteld met behulp van de met de Ondernemingsraad overeengekomen beoordelingssystematiek.
- 3.2 De toe te kennen verhogingspercentages zijn afhankelijk van de relatieve schaalpositie (RSP) en het beoordelingsresultaat; een en ander voor zover het maximumsalaris van de groep niet wordt overschreden.
- 3.3 De werkgever bepaalt de wijze van functioneren van de individuele werknemer volgens de kwalificaties:
 - het functioneren van de werknemer is onder de norm;
 - het functioneren van de werknemer is op de norm;
 - het functioneren van de werknemer is boven de norm;
 - het functioneren van de werknemer is ruim boven de norm.

De verhoging wordt aan de hand van de verhogingsmatrix (tabel 1) toegepast op het salaris van de werknemer; een en ander totdat het eindsalaris van zijn schaal is bereikt. Het salaris van de werknemer met beoordeling onvoldoende wordt niet verhoogd; de werkgever en de werknemer maken in dit geval afspraken over de verbetering van het functioneren.

De salarisontwikkeling conform de doorstromingstabel ligt in het volgende bereik:

Tabel 1 Doorstromingstabel (*)

De doorstromingstabel geeft het percentage verhoging weer tot het maximum van de functionele schaal.

Uitkomst beoordeling	Relatieve salarispositie t.o.v. normmaximum (RSP)		
	70% - 80%	80% - 90%	> 90%
Ruim boven de Norm (4)	6,00%	5,00%	4,00%
Boven de norm(3)	5,00%	4,00%	3,00%
Op de norm (2)	4,00%	3,00%	2,00%
Onder de norm (1)	--	--	---

(*) Verhoging tot aan het normmaximum van de functionele schaal

- 3.4 De salaristabel geldt voor de werknemers op wie deze cao van toepassing is.
- 3.5 Indien indiensttreding plaatsvindt in de periode van 6 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven. Hetzelfde geldt indien plaatsing in de reguliere schaal vanuit de aanloopschaal plaatsvindt in de periode van 6 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum.
- 3.6 Een beoordeling vindt plaats indien de werknemer minimaal negen maanden gewerkt heeft in het beoordelingsjaar. In voorkomende gevallen kan de directie op voordracht van de leidinggevende hiervan afwijken.
- 3.7 Indien er in de periode van 1 juli tot 1 januari sprake is van een bevordering overeenkomstig artikel 4.1, is in afwijking van lid 1 van dit artikel, het eerste beoordelingsmoment en de daarmee samenhangende salarisvaststelling in het eerstvolgend volledig gewerkt jaar daaropvolgend, tenzij andere afspraken worden gemaakt. Deze afspraken dienen schriftelijk te zijn vastgelegd in het personeelsdossier.
- 3.8 Naast de incidentele salarisvaststelling als bedoeld in lid 3 van dit artikel, worden de salarissen ook aangepast op grond van de collectieve salarismaatregelen overeengekomen in de cao PLb.

Artikel 4 Promotie

- 4.1. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de dag waarop de promotie heeft plaatsgevonden.
- 4.2. Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil (of: het verschil) tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken schalen, een en ander voor zover niet het maximumsalaris van de groep wordt overschreden.

Artikel 5 Plaatsing in lagere klasse

- 5.1. De werknemer die door eigen toedoen of disfunctioneren wordt gedemoveerd, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de demotie in de lagere functie is geschied.
- 5.2. Indien het huidige normsalaris hoger is dan het norm-eindsalaris van de nieuwe schaal, wordt het huidige norm-salaris verlaagd tot het eindsalaris van de nieuwe schaal.

Artikel 6 Extra beloning

In het geval naar het oordeel van de werkgever sprake is van buitengewone werkomstandigheden, werkzaamheden of prestaties van bijzondere aard kan aan de werknemer een extra beloning in de vorm van een gratificatie worden toegekend.

Artikel 7 Slotbepalingen

- 7.1. De werkgever behoudt zich het recht voor om het salaris van de werknemer niet uit te betalen over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalatig is zijn functie uit te oefenen. De berekening van het in te houden salaris geschiedt op basis van het uursalaris.
- 7.2. Overdracht, in pandgeving of elke andere handeling, waardoor de werknemer enig recht op zijn salaris aan een derde overdraagt, is slechts geldig indien dit geschiedt met schriftelijke toestemming van de werkgever.
- 7.3. Bij uitbetaling van het salaris is de werkgever in alle redelijkheid gerechtigd op het salaris in te houden en te verrekenen de ingevolge de bedrijfsregelingen of andere regelingen door de werknemer verschuldigde bedragen, facturen, voorschotten en, na overleg, hetgeen abusievelijk bij (een) vorige salarisbetaling(en) teveel is uitgekeerd.
- 7.4. De werknemer kan een door hem verleende volmacht tot invordering van salaris in welke vorm of onder welke benaming dan ook, steeds herroepen.

Artikel 8 Functiewijzigingen en herwaarderings van functies

- 8.1. Onder herwaardering wordt in dit artikel verstaan het opnieuw waarderen van een reeds bestaande functie.
- 8.2. Als de functie die een werknemer uitoefent, als gevolg van een herwaardering in een lagere normatieve klasse wordt ingedeeld of ingeval van overplaatsing wegens bedrijfsomstandigheden de werknemer naar een functie met een lagere normatieve klasse wordt ingedeeld, behoudt de werknemer – met inachtneming van de overige bepalingen in deze salarisregeling – zijn salaris.
- 8.3. Indien de functie van de werknemer als gevolg van een herwaardering in een hogere normatieve klasse wordt ingedeeld, is er geen sprake van een bevordering.
- 8.4. Als de werknemer wordt overgeplaatst of vrijwillig overgaat naar een functie die is ingedeeld in dezelfde normatieve klasse en voor de werknemer gold een garantiesalaris, wordt het garantiesalaris c.q. het garantieperspectief gehandhaafd. Artikel 3.5 is hierop van toepassing.

Benefit budget

Artikel 9 Benefit Budget

Het Benefit Budget heeft als doel de werknemer arbeidsvoorwaarden op maat aan te bieden. Door gebruik te maken van het Benefit Budget kan de werknemer zijn arbeidsvoorwaarden afstemmen op zijn persoonlijke situatie.

Artikel 10 Bedrijfsregeling Benefit Budget

In de bedrijfsregelingen is ter aanvulling op de raamregeling in hoofdstuk 13 van de cao PLb het Benefit Budget nader ingevuld.

Variabele beloning

Artikel 11 Variabele beloning

- 11.1 De werknemer kan een variabele beloning genieten afhankelijk van de gerealiseerde bedrijfsdoelstellingen. De hoogte van de uit te keren variabele beloning, de zogenaamde resultaatafhankelijke uitkering is afhankelijk van de mate waarin de vastgestelde ondernemingsdoelen voor het betreffende kalenderjaar zijn gerealiseerd.
- 11.2 In de bedrijfsregelingen is de regeling Resultaatafhankelijke Uitkering opgenomen.

Vergoeding wacht- en storingsdiensten

Artikel 12 Vergoeding in geld

- 12.1 De werknemer die volgens rooster beschikbaar is voor het verrichten van wacht- en storingsdiensten, ontvangt voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst een geïndexeerde vergoeding in geld ten bedragen van € 182,70 voor elke volle week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht.
- 12.2 De vergoeding voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst bedraagt van maandag tot en met vrijdag 10% per dag van het vermelde bedrag per volle week, 15% voor de zaterdag en 35% voor de zondag of een feestdag conform de cao PLb.
- 12.3 De werknemer die voor 1 oktober 2014 was ingedeeld in de wacht- en storingsdienst ontvangt voor een volle week een vergoeding in geld ten bedrage van € 206,00. De vergoeding voor de werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst is conform art. 12.2.

Artikel 13 Compensatie in tijd

- 13.1 Indien tijdens een wacht- en storingsdienst werkzaamheden als bedoeld in artikel 12.1 moeten worden verricht, ontvangt de werknemer een vergoeding in tijd. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden afgesproken de vergoeding uit te betalen.
- 13.2 Deze vergoeding in tijd dient vóór de volgende wacht- en storingsweek te zijn opgenomen maar in ieder geval binnen de in de Arbeidstijdenwet vereiste termijn op de door de werkgever na overleg met de werknemer aan te wijzen tijdstippen. Daarnaast is op grond van de geldende overwerkregeling een overwerktoeslag van toepassing die in geld wordt uitgekeerd.

Artikel 14 Einde wacht- en storingsdienst

- 14.1 De werknemer zal niet meer tot het verrichten van wacht- en storingsdiensten worden verplicht:
- In het geval een gericht onderzoek – het PMO (Periodiek Medisch Onderzoek) – de medische noodzaak hiertoe aangeeft. In dit kader zal voor de in de wacht- en storingsdienst ingedeelde werknemer van 55 jaar en ouder in elk geval één keer per twee jaar een PMO plaatsvinden.
 - Indien als gevolg van reorganisatie de wacht- en storingsdienst wordt beëindigd.
 - In de hiervoor genoemde gevallen wordt de toeslag jaarlijks afgebouwd met 25% voor zover in de voorafgaande 10 jaar in wacht- en storingsdienst is gewerkt en met 50% voor zover dit minder dan 10 jaar het geval is geweest.

Tabel 2 Afbouw wacht- en storingsdienst

	Indien 10 jaar of langer in wacht- en storingsdienst is gewerkt	Indien minder dan 10 jaar in wacht- en storingsdienst is gewerkt
Jaarlijkse afbouw toeslag	25%	50%

14.2 Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de wacht- en storingsdienst of over een kortere periode indien de wacht- en storingsdienst korter dan twee jaar is verricht.

14.3 Indien het verlaten van de wacht- en storingsdienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en de Stichting Pensioenfonds ABP na keuring een herplaatsing toelage toekent, waarmee het vervallen van de wacht- en storingsdienst wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsing toelage.

14.4 Het afbouwbedrag als bedoeld in dit artikel wordt niet aangemerkt als salaris.

De grens voor aanspraak op overwerkvergoeding

Artikel 15 Grens overwerkvergoeding

Aan de werknemer die op grond van het geldende functiewaarderingsstelsel is ingedeeld in de normatieve salarisklasse 9 of hoger, wordt geen vergoeding voor overwerk en/of verschoven werktijd toegekend. De overwerk grens is niet van toepassing op de werknemer die in het kader van de wacht- en storingsdienst is opgenomen in een rooster en moet uitrukken c.q. overwerken.

Slotbepalingen

Artikel 16 Slotbepalingen

16.1 Bij de inwerkingtreding van deze overeenkomst komen de daarbij geregelde arbeidsvoorwaarden in de plaats van de bij werkgever geldende, op dezelfde onderwerpen betrekking hebbende arbeidsvoorwaarden.

16.2 Partijen kunnen tijdens de looptijd van deze overeenkomst nadere afspraken maken.

16.3 De werknemer ontvangt van de werkgever kosteloos een exemplaar van deze overeenkomst.

Bijlage 1: Salaristabel

Bijlage 2: Overgangsregeling wacht- en storingsdienst

Bijlage 3: Overgangsregeling promotie

Bijlage 4: Overeenkomst versobering arbeidsvoorwaarden

Bedrijfs-cao Zlut 2014 - 2015

De ondergetekenden

Zlut B.V.

Als partij ter ene zijde, en

Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer

Elk als partij ter andere zijde,

verklaren de Bedrijfs-cao Zlut te zijn overeengekomen.

Abvakabo FNV
Namens deze,

Zlut BV
namens deze,,

Ruud Cornelisse
Bestuurder

Ton Schols
Directeu

Bijlage 1 Salaristabel

Salaristabel (minimum en maximum bedragen in euro's per maand) per 01-08-2012

Klasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Hay-punten	73-84	85-97	98-113	114-134	135-160	161-191	192-227	228-268	269-313	314-370	371-438	439-518
Minimum	Minimumloon		1.521	1.601	1.712	1.853	2.025	2.234	2.467	2.742	3.084	3.484
Maximum			2.174	2.287	2.446	2.648	2.895	3.190	3.524	3.916	4.405	4.978

Salaristabel (minimum en maximum bedragen in euro's per maand) per 01-06-2013

Klasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Hay-punten	73-84	85-97	98-113	114-134	135-160	161-191	192-227	228-268	269-313	314-370	371-438	439-518
Minimum	Minimumloon		1.521	1.601	1.712	1.853	2.025	2.234	2.479	2.777	3.165	3.671
Maximum			2.174	2.287	2.446	2.648	2.895	3.190	3.541	3.966	4.521	5.245

Bijlage 2 Overgangsregeling einde wacht- en storingsdienst

Voor de werknemers op wie het overgangsprotocol van november 2009 Alliander en Enexis van toepassing is, geldt in afwijking op de regeling einde wacht- en storingsdienst, artikel 15, de volgende regeling.

A. Einde wacht- en storingsdienst

1. In het geval een gericht PMO (Periodiek Medisch Onderzoek) de medische noodzaak hiertoe aangeeft. In dit kader zal voor de in de wacht- of storingsdienst ingedeelde werknemer van 55 jaar en ouder in elk geval één keer per twee jaar een PMO plaatsvinden.
2. Indien als gevolg van reorganisatie de wacht- en storingsdienst wordt beëindigd.
3. In de hiervoor genoemde gevallen wordt de toeslag jaarlijks afgebouwd conform onderstaande regeling.

B. Vergoeding na het definitief verlaten van de wacht- en storingsdienst

1. Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de wacht- en storingsdienst, of over een kortere periode indien de wacht- en storingsdienst korter dan twee jaren is verricht.
2. De vergoeding genoemd in lid 1 is bij beëindiging van de wacht- en storingsdienst als volgt: indien de wacht- en storingsdienst overeenkomstig artikel 5 wordt beëindiging op initiatief van de werkgever, wordt de vergoeding gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de wacht- en storingsdienst is beëindigd, volledig doorbetaald en daarna, afhankelijk van het aantal jaren dat wacht- en storingsdienst is verricht, volgende in onderstaand schema vermelde percentages:

Afbouwregeling wacht- en storingsdienst

Jaren wachtdienst	1 tot 5	5 tot 10	10 tot 15	15 tot 20	> 20	v/d uitkering
Looptijd en	5	8	12	18	24	100%
percentage van de	4	8	12	18	24	75%
uitkering in	4	8	12	18	24	50%
maanden	4	8	12	18	24	25%

3. De uitkering wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de wacht- en storingsdienst of over een kortere periode indien de wacht- en storingsdienst korter dan twee jaren is verricht.
4. Als de werknemer tijdens de afbouwperiode wederom wordt opgenomen in het rooster van de wacht- en storingsdiensten en er is sprake van een onderbreking van een jaar of minder, dan zullen de niet uitbetaalde afbouwbedragen worden toegevoegd bij de eventuele volgende afbouwperiode.
5. Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 57 jaar bereikt, wordt de vermindering beëindigd en de vergoeding op het dan bereikte bedrag gehandhaafd. Indien de werknemer salarisverhogingen verkrijgt anders dan de collectieve salarismaatregelen in het kader van cao onderhandelingen, worden de eerst bedoelde verhogingen in mindering gebracht op betalingen ingevolge dit artikel.
6. Indien het verlaten van de wacht- en storingsdienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en de Stichting Pensioenfonds ABP na keuring een herplaatsing toelage toekent, waarmee het vervallen van de wacht- en storingsdienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van toekenning van de herplaatsing toelage.
7. Het afbouwbedrag als bedoeld in dit artikel wordt niet aangemerkt als salaris.

Bijlage 3 Overgangsregeling promotie

Voor werknemers op wie het overgangsprotocol van november 2009 Allander en Enexis van toepassing is geldt in afwijking op de regeling promotie, artikel 4.2, de volgende regeling.

Garanties

1. Garanties worden op 31-12-2010 vastgesteld. Daarbij wordt gekeken naar 100% van het normatieve schaalsalaris dat op de werknemer van toepassing is geweest bij de voorafgaande onderneming. Het salaris boven dit inkomen is het garantiesalaris conform overgangsprotocol. Dit salaris is pensioengevend en geïndexeerd.
2. Nieuwe garanties ontstaan door een verschil tussen 100% van het oude normatieve schaalsalaris en 100% van het nieuwe normatieve salaris. Dit verschil is de nieuwe garantie. Deze is pensioengevend en geïndexeerd.

Promotie

1. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de dag waarop de promotie heeft plaatsgevonden. Bij promotie bedraagt in beginsel de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken schalen, een en ander voor zover niet het maximumsalaris van de groep wordt overschreden.
2. Indien sprake is van een nieuwe garantie dan wordt de promotie in mindering gebracht op het nieuwe garantiebedrag.
3. Indien op enig moment door promotie het nieuwe garantiebedrag is geabsorbeerd dan wordt verhoging van het normatief salaris genoten.
4. Oude garanties, welke door de voorafgaande onderneming zijn afgegeven zijn niet van invloed op het promotiebeleid.

Bijlage 4 Overeenkomst versobering arbeidsvoorwaarden



Overeenkomst versobering arbeidsvoorwaarden Ziut B.V.

De ondergetekenden

De statutair directeur van Ziut B.V. gevestigd te Arnhem

enerzijds

en

Abvakabo FNV, Gevestigd te Zoetermeer

anderzijds

Komen, na intensief overleg, de in deze overeenkomst geschreven versoberingen van de arbeidsvoorwaarden van Ziut B.V. overeen.

Tevens spreken partijen af jaarlijks in het vierde kwartaal, de bedrijfseconomische situatie van Ziut te zullen evalueren en bezien of de versoberingen gehandhaafd moeten blijven dan wel moeten worden bijgesteld. Deze evaluatie zal voor het eerst plaats vinden in het vierde kwartaal van 2015.

Daarnaast spreken partijen af dat Abvakabo FNV per kwartaal, door de directie van Ziut B.V., zal worden geïnformeerd over de voortgang van de in deze overeenkomst genomen maatregelen en de financiële consequenties. Indien nodig zullen partijen tussentijds in overleg treden over de inhoud van deze overeenkomst.

A Tijdelijke dispensatie onderdelen CAO PLB

Conform CAO Plb wordt dispensatie verleend op onderstaande onderdelen van de cao:

- Eindejaarsuitkering van 3,7% (artikel 4.8);
- Eenmalige uitkering van 1% in oktober 2014 (artikel 4.11);
- Inleveren van 6 ADV-dagen (artikel 5.5).

De dispensatie is met ingang van 2014 van toepassing en wordt gedurende de looptijd van de huidige CAO tot en met 30 april 2015 verleend. De afgeleide besparingen blijven van toepassing tot 2018, maar zijn afhankelijk van de cao ontwikkelingen en de mogelijke ruimte hier binnen om de in principe afgesproken besparingen te realiseren.

Partijen stellen vast, dat voor het jaar 2014 naar rato ADV (1,5 dag) zal worden ingeleverd en komen overeen dat als gevolg van het inleveren van 6 ADV dagen, geen vaste arbeidsplaatsen binnen Ziut B.V. verloren zullen gaan.

Paraaf
A.J.H. Schols

Paraaf
K. Cornelisse

B Structurele aanpassingen in Bedrijfs CAO Ziut

Met ingang van 1 oktober 2014 wordt de Bedrijf CAO, met een looptijd van 1 oktober 2014 tot 31 december 2015, van toepassing. Dit conform concept zoals per mail verstuurd op 15 oktober 2015. Verdere detaillering vormt nog onderdeel van voltooiing bijbehorende afspraken. De belangrijkste aanpassingen betreffen:

- De vergoeding van Wacht- en storingsdienst (WSD) gaat van bruto € 206,00 naar bruto € 182,70 voor de nieuwe toetreders;
- Geen overwerkvergoeding voor medewerkers in loongroep 9 en hoger (was loongroep 10 en hoger).

C Afbouw garantielonen

Met ingang van 1 oktober 2014 worden de garantielonen in 4 jaren afgebouwd, met een maximum van bruto € 300,00, met:

- per 1 oktober 2014 een korting op het garantieloon per maand met bruto € 75,00;
- per 1 oktober 2015 een korting op het garantieloon per maand met bruto € 75,00;
- per 1 oktober 2016 een korting op het garantieloon per maand met bruto € 75,00;
- per 1 oktober 2017 een korting op het garantieloon per maand met bruto € 75,00.

Een garantieloon van minder dan bruto € 300,00 euro per maand wordt in dezelfde periode afgebouwd in 4 gelijke delen.

D Pensioenschade

Partijen komen overeen dat als gevolg van de afbouw van het garantieloon en de pensioenopbouw over afgebouwde garantieloon wettelijk niet voortgezet kan worden. Gezocht zal worden naar een compensatie binnen de wettelijke en fiscale mogelijkheden. Een dergelijke compensatie dient nog in 2014 te zijn gerealiseerd.

E Aanvullende afspraken

1. Functiecontractanten / Management zal onder gelijke voorwaarden als de overige medewerkers 6 vakantiedagen inleveren dan wel loon ter waarde van 6 vakantiedagen/bovenwettelijke verlofdagen.
2. Het management versobert € 100.000,- in de vorm van een vermindering op de variabele beloning. Enerzijds door aanpassing van de bandbreedte van maximum naar minimum percentage, anderzijds door strikte en objectief meetbare, meer financieel gerelateerde prestatie criteria toepassing. Deze beoogde integrale versobering zal voor directie, management (N-1, N-2) en functiecontracten van toepassing zijn, en zal jaarlijks en in samenspraak met de vertrouwenscommissie van de medezeggenschap worden geëvalueerd.
3. In 2013 heeft met name de directie en het management (N-1) reeds voor zichzelf een versobering doorgevoerd. Het maximale toekenningspercentage is neerwaarts bijgesteld naar minimum percentage, waarbij daarnaast prestaties en beoordeling hiervan zeer kritisch is doorgevoerd. Dit heeft voor 2013 reeds geresulteerd in een besparing van omstreeks het genoemde bedrag van € 100.000. Daarnaast is van de toegekende, lagere berekende, waarde besloten hier 25% van achter te houden en in reservering voor mogelijke uitbetaling in 2016 opgenomen. Ten aanzien van deze reservering geldt dat deze slechts tot uitkering kan komen indien positieve bedrijfsresultaten van Ziut dit toelaten.
4. Deeltijdpensioen wordt actief bevorderd onder de betreffende medewerkers en Ziut zal hiertoe periodiek de inspanningsverplichting aantonen.

Paraaf
A.J.H. Schols

Paraaf
B. Cornelisse



Arnhem, 21 oktober 2014

Directie Ziut B.V.

drs.ir. A.J.H. Schols
Directeur Ziut B.V.

ABVAKABO FNV

R. Cornelisse
Bestuurder

Paraaf
A.J.H Schols

Paraaf
R. Cornelisse