



LIQUOR TOBACCO & CHOCOLATES



Collectieve Arbeidsovereenkomst Schiphol Airport Retail B.V.

**Geldig vanaf 1 april 2021 t/m 31 maart
2022**

Inhoudsopgave

Inleiding	3
-----------	---

Hoofdstukken

Hoofdstuk 1	Algemeen	5
Hoofdstuk 2	Rechten en plichten	9
Hoofdstuk 3	Het verloop van uw dienstverband	15
Hoofdstuk 4	Arbeidsduur	19
Hoofdstuk 5	Functie-indeling en loonschalen	21
Hoofdstuk 6	Toeslagen, vergoedingen en andere voorzieningen	25
Hoofdstuk 7	Uw vakantierechten	31
Hoofdstuk 8	Feestdagen en bijzonder Verlof	35
Hoofdstuk 9	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	41
Hoofdstuk 10	Pensioen	45
Hoofdstuk 11	Overige bepalingen en slotbepalingen	47

Bijlagen

Bijlage 1	Procedure Commissie van Beroep	51
Bijlage 2	Salaristabel	57
Bijlage 3	Regeling Cafetariasysteem	59
Bijlage 4	Pakket van maatregelen oud medewerkers van KLM TFS	63

Inleiding

Collectieve arbeidsovereenkomst Schiphol Airport Retail B.V.

Tussen

Schiphol Airport Retail B.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer

en

werknemersorganisaties / vakbonden:

FNV Bondgenoten te Amsterdam en De Unie te Culemborg

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten, hierna te noemen de of deze CAO.

Bij deze CAO, zijn in goed overleg tussen partijen de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van Schiphol Airport Retail B.V. vastgesteld.

Algemeen

Artikel 1 Definities

In het overzicht van arbeidsvoorwaarden wordt verstaan onder:

1. Vennootschap: Schiphol Airport Retail B.V.
2. Werkgever: De directie van de vennootschap, c.q. de door haar gemachtigde leidinggevende.
3. Werknemer: De persoon met wie de werkgever een dienstverband is aangegaan.
Hoewel hier de mannelijke vorm “werknemer” is gebruikt en ook verderop in de “hij”-vorm wordt gesproken, wordt hier ook de vrouwelijke “werknemer” onder verstaan.
4. Dienstdag: De dag c.q. de dagen waarop de werknemer één aaneengesloten dienst verricht.
5. Functie: Het geheel van werkzaamheden, waarmede de werknemer, anders dan bij wijze van tijdelijke waarneming, is belast.
6. Inkomen: Het salaris vermeerderd met de roostertoeslag, doch met uitzondering van de vakantie- en andere toeslagen.
7. Brutojaarsalaris: Twaalf maal het voor de werknemer geldende bedrag van de salarisgroep waarnaar zijn functie wordt gewaardeerd dan wel het bedrag dat voor zijn functie is vastgesteld.
8. Bruto maandsalaris: Dit is het 1/12e deel van het bruto jaarsalaris.
9. Bruto uursalaris: Dit is het 173,3e deel van het bruto maandsalaris.
10. (Werk)roosters: Het door de werkgever vastgestelde, op een tijdvak van één of meer weken betrekking hebbend schema, aangevende de dagen waarop en de uren gedurende welke de werknemer zijn functie moet vervullen.
11. Werken in wisselend werkrooster (of roosterdienst): Werken, op basis van een vooraf vastgesteld werkrooster, waarbij één werkdag of meerdere werkdagen beginnen en/of eindigen tussen 19.00 en 06.00 uur en/of in het weekend.
12. Partner: De man of vrouw, met wie de werknemer is gehuwd en van wie hij niet duurzaam gescheiden leeft. Onder het begrip partner wordt eveneens begrepen de partner, met wie de niet-gehuwde werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, een

en ander op voorwaarde dat een notarieel samenlevingscontract aan de werkgever wordt overlegd.

13. Bedrijfsregelingen: De met de ondernemingsraad overeengekomen regelingen volgens de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2 Toepassing CAO

1. Deze CAO maakt onderdeel uit van de tussen de vennootschap en de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst, tenzij anders is aangegeven.
2. Deze CAO is niet van toepassing op de daartoe door de Directie aangewezen functionarissen.
3. Tenzij anders vermeld, is de werkgever bevoegd tot het nemen van de uit deze CAO en bijbehorende uitvoeringsregelingen voortvloeiende besluiten.

Artikel 3 Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin deze CAO niet voorziet dan wel tot onbillijke resultaten leidt, kan de werkgever de nodige voorzieningen treffen.

Rechten en plichten

Algemeen

Artikel 4 Algemeen

1. Partijen zullen de bepalingen en regelingen in deze CAO te goeder trouw naleven en handhaven.
2. De werknemer ontvangt kosteloos een exemplaar van deze CAO en de bijbehorende uitvoeringsregelingen.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de inhoud van alle te zijnen aanzien genomen besluiten.
4. Besluiten ten aanzien van één bepaalde werknemer of een beperkte groep werknemers worden per brief meegedeeld. Algemene besluiten worden via de daartoe geëigende communicatiemiddelen meegedeeld.

Rechten en plichten van de werkgever

Artikel 5 Passende arbeid

1. Bij de beoordeling of er sprake is van passende arbeid, zal worden gekeken naar:
 - de aard van de (intern en extern) te verrichten werkzaamheden in relatie tot de individueel aanwezige kennis (incl. opleiding), ervaring en vaardigheden van de betrokken werknemer;
 - de aard en het niveau van de huidige functie van de betrokken werknemer;
 - persoonlijke omstandigheden.
2. De salarisgroep van een passende functie wijkt maximaal 1 salarisgroep af van de huidige salarisgroep. In overleg met de werknemer kan de afwijking maximaal 2 salarisgroepen zijn.

Artikel 6 Non-activiteit

1. De werkgever is bevoegd om de werknemer met behoud van zijn gebruikelijke salaris (inclusief de toeslagen die hij zou ontvangen op basis van het voorgenomen rooster) op non-actief te stellen, indien zulks uit overwegingen van bedrijfsbelang - waaronder niet wordt verstaan een bedrijfseconomische belang - noodzakelijk wordt geacht.
2. Deze op non-actiefstelling geschiedt voor een tijdvak van ten hoogste twee maanden, welke periode zo nodig met tijdvakken van telkens ten hoogste twee maanden kan worden verlengd.
3. De non-activiteit wordt zo mogelijk mondeling meegedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd, bij aangetekend schrijven, onder vermelding van de reden.
4. Tijdens de non-activiteit kan de werknemer de toegang tot de niet voor publiek toegankelijke gebouwen en terreinen van de werkgever worden ontzegd.

Artikel 7 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan, onverminderd de mogelijkheid om de werknemer op staande voet te ontslaan wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 juncto 677 van het Burgerlijk Wetboek, de werknemer de volgende sanctie(s) opleggen, indien de werknemer zich heeft misdragen:
 - schriftelijke berisping;
 - schorsing gedurende een halve dag, al dan niet met onthouding van inkomen gedurende deze periode;
 - voorlopige schorsing, bij het vermoeden van een misdraging van de werknemer, onder (gedeeltelijke) inhouding van inkomen, gedurende het onderzoek naar de gedraging van de werknemer. De voorlopige schorsing kan in beginsel niet langer duren dan 4 weken, tenzij zwaarwichtige redenen aanwezig zijn om de termijn te verlengen. De maximale periode van inhouding van het inkomen bedraagt 2 weken. Tijdens de voorlopige schorsing kan de werknemer de toegang tot de niet voor publiek toegankelijke gebouwen en terreinen van de werkgever worden ontzegd;
 - een financiële sanctie in de loonsfeer, zoals onthouding van de eerstvolgende periodieke verhoging van het salaris, terugzetting op een lager salaris, dan wel herplaatsing op een lager gesalarieerde functie;

- een alternatieve sanctie, indien sprake is van bijzondere omstandigheden en de hiervoor vermelde sancties niet kunnen worden toegepast.
- 2. De werknemer wordt, voor zover dit mogelijk is, eerst gehoord, alvorens de werkgever over gaat tot het opleggen van een sanctie of een ontslag op staande voet wegens een dringende reden.
- 3. De hiervoor genoemde sancties worden, voor zover dit mogelijk is, mondeling aan de werknemer meegedeeld en daarna schriftelijk bevestigd bij aangetekend schrijven onder vermelding van de reden.

Rechten en plichten van de werknemer

Artikel 8 Aanwijzingen

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door de werkgever gegeven.
2. Onder aanwijzingen, bedoeld in het eerste lid, is mede begrepen elke opdracht door de werkgever gegeven in verband met de bewaking van gebouwen en installaties van de vennootschap tijdens zeer bijzondere omstandigheden.

Artikel 9 Overplaatsing

1. De werkgever kan, indien dit door hem in het belang van een goede bedrijfsuitvoering noodzakelijk wordt geacht, na overleg met de werknemer, deze verplichten bij een andere vestiging van de vennootschap (op dit moment Schiphol en Hoofddorp) of een andere vennootschap binnen de Schiphol Group te Schiphol, dan waarbij hij is ingedeeld, werkzaamheden te verrichten. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het huidige functieniveau en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
2. De in het eerste lid bedoelde verplichting zal in eerste instantie voor een periode van maximaal 12 maanden worden opgelegd. Na het verstrijken van deze periode wordt, in overleg met de betrokken werknemer, overeengekomen of deze overplaatsing al dan niet voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.

Artikel 10 Overdracht van de dienst

De werknemer, die onmiddellijk na afloop van zijn werkzaamheden door een ander moet worden vervangen, is verplicht om, indien zijn opvolger niet tijdig verschijnt, binnen 15 minuten zijn supervisor daarover in te lichten. De supervisor wordt vervolgens geacht, binnen maximaal 30 minuten nadat hij door de werknemer is geïnformeerd, een oplossing te hebben gevonden. Van de werknemer wordt verwacht dat hij in een dergelijke situatie zijn werkzaamheden gedurende maximaal 45 minuten voortzet.

Artikel 11 Bedrijfshulpverlening

De werknemer kan door de werkgever, al dan niet na vrijwillige aanmelding, worden aangewezen als bedrijfshulpverlener (BHV'er) zoals bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet. De overige bepalingen staan uitgeschreven in de Regeling Bedrijfshulpverlening, die met de OR zal worden afgestemd.

Artikel 12 Beroepsmogelijkheden

De werknemer kan ter zake van iedere door hem onjuist geachte beslissing, te zijnen aanzien door de werkgever genomen, in beroep komen bij de Commissie van Beroep Schiphol Airport Retail B.V. De beroepsprocedure is neergelegd in Bijlage 1.

Het verloop van uw dienstverband

Artikel 13 Begin dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd en wordt vastgelegd in een schriftelijke arbeidsovereenkomst.
2. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan met een proeftijd.

Artikel 14 Einde dienstverband voor onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst kan door beide partijen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn worden opgezegd. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

Artikel 15 Einde dienstverband voor bepaalde tijd

1. en dienstverband aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zonder dat hiertoe opzegging of een andere beëindigingshandeling vereist is.
2. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de bepaalde tijd stilzweigend wordt voortgezet, vindt deze voortzetting plaats onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde tijd als bepaald in deze overeenkomst.
3. De arbeidsovereenkomst kan door beide partijen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn tussentijds worden opgezegd. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

Artikel 16 Einde dienstverband 65-jarige

Het dienstverband eindigt van rechtswege op de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Artikel 17 Getuigschrift

Op verzoek van de werknemer wordt hem bij beëindiging van het dienstverband een getuigschrift uitgereikt.

Artikel 18 Scholing

De werkgever stelt de werknemer in staat om zich (bij of her) te scholen.

In overleg met de Ondernemingsraad zal een scholingsregeling worden opgesteld.

Arbeidsduur

Artikel 19 Arbeidstijd

1. De gemiddelde arbeidstijd bedraagt 40 uur per week, berekend over een periode van 4 aaneengesloten weken (=160 uur), waarbij een periode niet mag overlappen met een andere periode.
2. De maximale arbeidstijd per dag bedraagt 9 uur.
3. Alle werknemers, ook werknemers in wisselend werkrooster, kunnen een verzoek indienen om de arbeidsduur te vermeerderen of verminderen, conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Een verzoek daartoe kan worden ingediend bij de leidinggevende.
4. De arbeidsduur kan niet worden vermeerderd gedurende een periode dat langdurig geen arbeidsprestatie wordt verricht (zoals bijvoorbeeld bij arbeidsongeschiktheid).
5. Het salaris, de toeslagen, de pensioengrondslag, het verlof en alle andere arbeidsvoorwaarden worden, tenzij anders vermeld, aangepast aan de gekozen formele arbeidsduur.

Artikel 20 Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsduur

De werknemer, met wie een dienstverband voor minder dan 40 uur is aangegaan, wordt beschouwd als deeltijder en heeft recht op een evenredig gedeelte van de aanspraken die gelden bij een 40-urige werkweek, tenzij in deze CAO anders wordt bepaald.

Functie-indeling en Loonschalen

Artikel 21 Salaris en functiewaardering

1. De functies van de werknemers zijn op basis van het functieclassificatiesysteem ORBA ingedeeld in functiegroepen.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de daarbij behorende salarisschaal en het voor hem geldende bruto maandsalaris.

Artikel 22 Salaris bij indiensttreding

1. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in beginsel het startsalaris van de bij zijn functie behorende salarisschaal.
2. De werknemer die voor de vervulling van de functie nog niet over de vereiste ervaring en vaardigheden beschikt, kan in een naast lagere salarisschaal worden ingedeeld. Zodra de medewerker wel over de vereiste ervaring en vaardigheden beschikt, vindt in de eerstvolgende beoordelings- ronde overgang naar de bij de functie behorende salarisschaal plaats.
3. De werknemer die elders de voor de functie vereiste ervaring en vaardigheden heeft opgedaan, kan in overeenstemming met die ervaring hoger in de bij de functie behorende salarisschaal worden ingeschaald.

Artikel 23 Beoordeling en doorgroei in de salarisschaal

1. De werkgever voert jaarlijks beoordelings- en functioneringsgesprekken met de werknemer.
2. Op basis van een jaarlijkse beoordeling kan een verhoging plaatsvinden van het voor de werknemer dan geldende salarisbedrag. De verhoging is gekoppeld aan de beoordeling (zie onderstaande tabel) en wordt financieel administratief verwerkt per 1 januari van het nieuwe kalenderjaar. De verhoging eindigt op het moment dat de werknemer het eindsalaris van de betreffende salarisschaal heeft bereikt.

Rsp*	1 Onvoldoende	2 Te verbeteren	3 Voldoende/ goed	4 Zeer goed	5 Uitstekend/ voorbeeld voor anderen
80-90%	1%	2%	3%	4%	5%
90-100%	0%	1%	2%	3%	4%

- Indien na 1 januari van enig jaar indiensttreding of promotie plaatsvindt, kan de salarisverhoging per 1 januari van het daaropvolgende jaar achterwege blijven.

Artikel 24 Initiële loonsverhogingen

De werkgever volgt de jaarlijkse contractloonsstijgingen voor het personeel van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen, conform de CAO VGL.

Artikel 25 Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)

De werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt (minimaal) ingedeeld in de overeenkomende hogere salarisschaal op het gelijke bedrag met ingang van de datum van de overplaatsing.

Artikel 26 Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie (demotie)

- De werknemer die op eigen verzoek of wegens disfunctioneren wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld op het gelijke salarisbedrag met ingang van de dag van overplaatsing.
- Als het huidige salaris van de werknemer hoger is dan het eindsalaris van de lagere salarisschaal, dan wordt het verschil hiertussen omgezet in een persoonlijke toeslag. De werknemer met minder dan 10 dienstjaren ontvangt een persoonlijke toeslag die gedurende twee jaar wordt geïndexeerd. De werknemer met meer dan 10 dienstjaren ontvangt een persoonlijke toeslag die gedurende drie jaar wordt geïndexeerd. Na de in de vorige twee volzinnen genoemde periode van twee respectievelijk drie jaar, is sprake van een nominale toeslag hetgeen betekent dat iedere contractloonsstijging wordt verrekend met de persoonlijke toeslag. Eerst op het moment dat het salaris

(inclusief toeslag) het maximum van de salarisgroep van de lager ingedeelde functie niet langer overschrijdt, ontstaat weer recht op contractloonsstijging.

Artikel 27 Jubileumuitkering

1. Bij een 25-jarig en 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer - met inachtneming van de fiscale mogelijkheden - één bruto maandsalaris.
2. Voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt de datum van indiensttreding zoals die is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst van de werknemer en een aaneengesloten dienstverband binnen Schiphol of een rechtsvoorganger.
3. De jubileumuitkering wordt uitgekeerd over het huidige bruto maandsalaris en niet over wettelijke uitkeringen zoals arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen en ouderdomsuitkeringen.
4. De wettelijke fiscale bepalingen worden in acht genomen.

Artikel 28 Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer voor de 65-jarige leeftijd komt te overlijden zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt of indien van toepassing, een uitkering op grond van de collectieve ongevallenverzekering.
2. Voor de hoogte van de uitkering en de definitie van de nagelaten betrekkingen wordt aangesloten bij artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek.

Toeslagen, vergoedingen en andere voorzieningen voor werknemers

Toeslagen

Artikel 29 Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag.
2. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt opgebouwd en uitbetaald, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
3. De vakantiebijslag is gelijk aan 8% van het brutosalaris (inclusief de roostertoeslag).
4. Bij uitdiensttreding wordt de gereserveerde vakantietoeslag direct uitbetaald.

Artikel 30 Feestdagtoeslag

1. Indien een werknemer volgens werkrooster werkzaamheden heeft verricht op dagen of gedeelten van dagen, bedoeld in hoofdstuk 8, artikel 47, alsmede op Oudejaarsavond van 18.00 uur tot 24.00 uur, kan hij hiervoor per gewerkt uur aanspraak hebben op een toeslag gelijk aan 100% van zijn uurloon.
2. Voor de toepassing van dit artikel worden de in lid 1 genoemde dagen geacht te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur.

Artikel 31 Overwerk en overwerkvergoeding

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer, na overleg tussen de werkgever en de werknemer, opdracht heeft gekregen langer te werken dan de normale arbeidsduur zoals omschreven in artikel 19 lid 1 en lid 2.
2. Overuren boven de maximale arbeidstijd van 9 uur per dag zullen apart worden geregistreerd. Deze geregistreerde uren zullen - ter voorkoming van dubbele betaling - eerst tot uitbetaling aanleiding geven indien in het in artikel 19 lid 1 genoemde tijdvak van 4 weken minder overuren zijn gemaakt dan de hiervoor genoemde geregistreerde uren en dan slechts voor die geregistreerde uren die het uit artikel 19 lid 1 voortvloeiende saldo aan overuren overschrijden.

3. De overwerkvergoeding bedraagt voor elk uur overwerk, het uurloon vermeerderd met een toeslag van 35%.
4. Indien het overwerk samenvalt met een tijdstip waarop een roostertoeslag conform artikel 32 lid 1 wordt ontvangen, dan ontvangt de werknemer de hoogste toeslag.
5. Loon plus toeslag voor overwerk wordt door de werkgever bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. Deze vrije tijd, overeenkomende met het bedrag van loon plus toeslag, dient binnen 4 weken na het overwerk te worden toegekend.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer in salarisgroep 8 en hoger.
7. De werknemer van 55 jaar en ouder, uitgezonderd de werknemer in een leidinggevende functie, kan niet tot het verrichten van overwerk worden verplicht.
8. Op de werknemer die een arbeidsovereenkomst voor minder dan 40 uur per week heeft, zijn de leden 1 tot en met 7 onverkort van toepassing.

Artikel 32 Toeslag wisselend werkrooster

1. De werknemer die werkzaam is in wisselend werkrooster, heeft, voor elk uur dat volgens het voor hem geldende werkrooster valt binnen het hieronder genoemde daggedeelte, aanspraak op een roostertoeslag, gelijk aan het achter die daggedeelten vermelde percentage van zijn uurloon:

	00.00 - 06.00	6.00 - 19.00	19.00 - 24.00
ma	80%	0%	35%
di	40%	0%	35%
wo	40%	0%	35%
do	40%	0%	35%
vr	40%	0%	35%
za	80%	40%	80%
zo	80%	40%	80%
feestdag	100%	100%	100%
oudejaarsavond		100% (18.00-24.00)	

2. De hoogte van de roostertoeslag wordt op basis van bovenstaande tabel berekend over de gehele duur van het vooraf voor betrokken werknemer

vastgestelde werkrooster en wordt gedurende de looptijd van dit rooster maandelijks in gelijke percentages van het bruto maandsalaris uitbetaald.

3. Werknemer heeft geen aanspraak op roostertoeslag, over de uren ten aanzien waarvan hij aanspraak heeft op een toeslag als bedoeld in artikel 31.
4. Indien, op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever, een dienstwijziging binnen 72 uur plaatsvindt, zal een inconveniëntie toeslag ter hoogte van EUR 37,90 bruto per gewijzigde dienst en het verschil in roosterpercentage dat geldt voor de betreffende gewijzigde dienst worden toegekend. Dit lid is niet van toepassing, wanneer twee werknemers op gezamenlijk verzoek danwel op verzoek van één van beiden hun diensten omwisselen.
5. Per 5 nachtdiensten ontvangt de werknemer 2 uur tijdcompensatie, door de werkgever vrijelijk in het rooster te verwerken. Van een nachtdienst is sprake wanneer een dienst geheel of gedeeltelijk valt tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
6. De werknemer van 55 jaar en ouder, uitgezonderd de werknemer in een leidinggevende functie, kan niet tot het verrichten van nachtdiensten worden verplicht, tenzij de werkgever als gevolg van deze regeling de roosters niet meer rond krijgt. In dat geval kan werkgever - na overleg met de ondernemingsraad - tijdelijk hiervoor ontheffing krijgen.
7. De werkgever garandeert de rooster gebonden werknemers jaarlijks minimaal 17 vrije weekenden waarop geen arbeid behoeft te worden verricht.

Vergoedingen

Artikel 33 Tegemoetkomingen en vergoedingen

Binnen de vennootschap zijn de volgende tegemoetkomingen en vergoedingen van toepassing:

- Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer:
 - Aan de werknemer die gemiddeld 4 of meer dagen per week naar dezelfde plaats van tewerkstelling pleegt te reizen wordt een tegemoetkoming in de kosten van het vervoer toegekend conform onderstaande tabel.

Afstand in km	Tegemoetkoming per maand
00 - 10	EUR 41,29 per maand
10 - 15	EUR 65,00 per maand
15 - 20	EUR 91,00 per maand
20 - 30	EUR 130,00 per maand
> 30	EUR 130,00 per maand

- Voor het bepalen van de afstand tussen de woning en het werk wordt gebruik gemaakt van de ANWB-normering, waarbij als werkplek wordt genomen het voor de werknemer dichtstbijzijnde personeelsparkeerterrein (P30 of P40).
- In geval van arbeidsongeschiktheid, die langer dan drie aaneengesloten weken voortduurt, zal de tegemoetkoming in de kosten van woon- werkverkeer worden stopgezet tot het moment, waarop de werkzaamheden worden hervat. Wanneer er sprake is van het verrichten van werkzaamheden op basis van arbeidstherapie zal de tegemoetkoming niet worden stopgezet c.q. worden hervat. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van het aantal dienstdagen per week waarop de arbeidstherapeutische werkzaamheden worden uitgevoerd.
- Vergoeding kosten dienstreizen:
Ten behoeve van de vergoeding voor dienstreizen is een reglement opgesteld. Dit reglement ligt ter inzage bij HR.

Diverse regelingen

Artikel 34 Spaarloonregeling

1. Binnen de onderneming is een spaarloonregeling van kracht. Deze regeling ligt ter inzage bij HR.
2. Het wettelijke maximale bedrag van de spaarloonregeling bedraagt EUR 613,- per jaar (in 2007).
3. Indien de overheid stopt met het faciliteren van de spaarloonregeling, komt dit artikel en de spaarloonregeling te vervallen.

Artikel 35 Levensloopregeling

Binnen de onderneming is een levensloopregeling van kracht. Deze regeling ligt ter inzage bij HR.

Artikel 36 Eenmalige uitkering

1. Binnen de onderneming is een jaarlijkse eenmalige uitkeringsregeling van kracht. De hoogte van die uitkering is afhankelijk van de mate waarin de begrote omzet daadwerkelijk is gerealiseerd en wordt bepaald conform onderstaande staffel:

Omzet	% van het jaarsalaris (inclusief vakantiegeld)
begrote omzet niet behaald	0%
begrote omzet exact gerealiseerd	1%
begrote omzet overschreden tot 5%	2%
begrote omzet overschreden tussen 5% en 10%	3%
begrote omzet overschreden met meer dan 10%	4%

2. De uitkering wordt uitbetaald zo spoedig mogelijk nadat het resultaat over het desbetreffende kalenderjaar door de AvA* is vastgesteld en alleen indien er ook winst is gemaakt.

*Algemene ledenvergadering voor aandeelhouders.

Artikel 37 Cafetariasysteem

De werknemer wordt binnen daartoe gestelde randvoorwaarden in de gelegenheid gesteld om een arbeidsvoorwaardenpakket naar keuze samen te stellen. De mogelijkheden daartoe zijn nader uitgewerkt in de Regeling Cafetariasysteem (bijlage 3).

Overige financiële bepalingen

Artikel 38 Gratificaties

De werkgever kan, indien bijzondere omstandigheden naar zijn oordeel daartoe aanleiding geven, gratificaties verlenen, tenzij de aan het verlenen van een

gratificatie ten grondslag liggende beweegreden tot toepassing van bij of krachtens deze CAO vastgestelde voorschriften behoort te leiden.

Artikel 39 Tegemoetkoming voor vakbondsleden

Werknemers die lid zijn van één van de vakbonden die partij zijn bij deze CAO, hebben aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten van het lidmaatschap ter hoogte van 30 % van de contributiebijdrage (met een maximum van EUR 45,-).

Indien en voor zover de fiscale wetgeving dit toestaat, kan deze tegemoetkoming belastingvrij aan betreffende werknemers worden uitbetaald.

Uw vakantierechten

Artikel 40 Vakantieduur algemeen

1. De werknemer heeft in elk kalenderjaar aanspraak op vakantie met behoud van inkomen.
2. De aanspraak op vakantie bedraagt per kalenderjaar vijf maal de formeel overeengekomen arbeidsduur per week.
3. De werknemer neemt in beginsel alle niet genoten vakantie-uren op voor het einde van zijn dienstverband. Indien het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, kunnen de niet opgenomen vakantie-uren worden uitbetaald.
In dat geval wordt hem daarvan een verklaring uitgereikt waaruit de volledige vakantieaanspraken van de werknemer blijken alsmede van de vakantieduur op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt, waarvoor een uitkering is verstrekt.
4. Werknemers die aan het einde van een kalenderjaar meer vakantie-uren hebben dan 5 maal de bedongen arbeidsduur per week, dienen de meerdere uren aan te wenden voor één van de bestedingsmogelijkheden zoals genoemd in artikel 1 van de Regeling Cafetariasysteem (bijlage 3).

Artikel 41 Aaneengesloten vakantie

De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een aangesloten vakantie van ten minste 14 kalenderdagen gedurende het hoogseizoen en 21 kalenderdagen buiten het hoogseizoen. Het hoogseizoen betreft de maanden mei, juli, september en oktober.

Artikel 42 Opname, behoud en beëindiging aanspraak op vakantierechten

1. De vakantie-uren waarop de werknemer jaarlijks recht heeft, worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak hierop ontstaat.
2. De werkgever stelt tijdig, na overleg met de werknemer die in de loop van het kalenderjaar niet de volledige vakantie heeft opgenomen, tijdstippen vast waarop de niet genoten vakantie-uren alsnog zullen worden opgenomen. Hierbij geldt dat opname eventueel in het volgende kalenderjaar kan plaatsvinden.

3. De werkgever kan, indien het belang van de vennootschap hierom vraagt, in overleg met een (groep van) werknemer(s), afwijken van hetgeen in het eerste en tweede lid is bepaald.
4. Indien een werknemer een dag vrij wil hebben, wordt het aantal uren afgeschreven, dat voor die dag staat ingeroosterd.

Artikel 43 Ziekte tijdens vakantie

De werknemer die bij de aanvang van zijn vakantie ziek is of tijdens zijn vakantie ziek wordt, en wiens ziekte komt vast te staan volgens de desbetreffende voorschriften in de Regeling Gezondheidsbeleid en ziekteverzuimbegeleiding - die met de ondernemingsraad wordt afgestemd - kan de niet genoten vakantie-uren na het herstel van de ziekte alsnog opnemen.

Artikel 44 Intrekking vakantie

1. Indien naar het oordeel van de werkgever, het belang van de vennootschap zulks dringend noodzakelijk maakt, kan een reeds toegestane vakantie, in overleg met de betrokken werknemer, worden ingetrokken. Indien van deze bevoegdheid gebruik wordt gemaakt, wordt de dag waarop slechts gedeeltelijk vakantie werd genoten, niet meegeteld als reeds genoten vakantiedag.
2. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van zijn vakantie financiële schade lijdt, ontvangt hij een schadeloosstelling voor aantoonbaar geleden schade.

Artikel 45 Roostervrije dagen

1. a. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of langer hebben per kalenderjaar recht op 7 roostervrije dagen met behoud van salaris.
b. De toe te kennen roostervrije dagen worden in het betreffende kalenderjaar naar evenredigheid (naar boven afgerond op hele uren) berekend in geval van indiensttreding, einde dienstverband, non-activiteit uit hoofde van artikel 6 van de CAO.
c. Voor werknemers in deeltijd worden de toe te kennen roostervrije dagen berekend naar rato van het deeltijdpercentage. De roostervrije dagen voor werknemers in deeltijd worden uitgedrukt in werkuren, waarbij gedeelten van uren naar boven worden afgerond op hele uren.

- d. Bij het toekennen van roostervrije dagen wordt uitgegaan van werkdagen van 8 werkuren. Opname van de roostervrije dagen in diensten met een werktijd van minder of meer dan 8 werkuren geschiedt in uren.
2. Roostervrije dagen moeten worden toegekend in het jaar waarin ze worden opgebouwd; niet opgenomen dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar. In geval van het volgens een basisrooster werken in ploegendienst kan werkgever evenwel één dag toekennen in het voorafgaande en/of het volgende kalenderjaar, indien dit roostertechnisch gewenst is.
 3. Roostervrije dagen kunnen niet voor uitbetaling in aanmerking komen.

Artikel 46 Loyaliteitsdagen

Gedurende het kalenderjaar waarin de werknemer het hierna vermelde aantal dienstjaren bereikt, heeft de werknemer aanspraak op een verlenging van de in artikel 40 genoemde vakantieduur met het hierna aangegeven aantal loyaliteitsdagen:

- 25 of meer dienstjaren: 3 loyaliteitsdagen
- 40 of meer dienstjaren: 5 loyaliteitsdagen

Feestdagen en bijzonder verlof

Artikel 47 Feestdagen

1. De door de werkgever gehanteerde algemeen erkende feestdagen zijn:
 - Nieuwjaarsdag
 - Eerste en tweede Paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - Eerste en tweede Pinksterdag
 - Eerste en tweede Kerstdag
 - De dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd.
 - Bevrijdingsdag
 - Alsmede op iedere dag, die daarenboven geheel of gedeeltelijk door de werkgever wordt aangewezen.
2. Op de onder lid 1 genoemde algemeen erkende feestdagen wordt op vrijwillige basis arbeid verricht, tenzij bijzondere omstandigheden een verplichting noodzakelijk maakt in welk geval werkgever de vrijheid heeft werknemers aan te wijzen c.q. in te roosteren. Van een bijzondere omstandigheid is in ieder geval sprake indien te weinig werknemers zich vrijwillig hebben aangemeld.
3. Aan de werknemer, werkzaam in wisselend werkrooster, wordt jaarlijks compensatie in tijd verleend voor de feestdagen, genoemd in lid 1, voor zover die niet op zaterdag of zondag vallen. Voor de toepassing van dit lid wordt een compensatiedag gesteld op 8 uur. De compensatiedagen worden bijgeschreven op de verlofkaart. Deze compensatie geldt niet voor groepen werknemers die collectief vrij zijn op feestdagen. De werkgever bepaalt op welke dagen de compensatiedagen worden opgenomen. Uiterlijk 24 uur van tevoren meldt de werkgever dat een compensatiedag moet worden opgenomen. De werknemer mag bij verlofopname geen gebruik maken van compensatie-dagen, tenzij de werkgever verklaart hiermee akkoord te gaan. Het is niet toegestaan om compensatiedagen te verkopen in het kader van het Cafetariasysteem, zoals vermeld in bijlage 3.

Artikel 48 Omstandigheden waaronder bijzonder verlof wordt verleend

1. Aan de werknemer wordt op zijn verzoek bijzonder verlof met behoud van inkomen verleend onder de hierna genoemde omstandigheden en voor de daarbij vermelde duur. Recht op een dienstdag bijzonder verlof bestaat, voor zover de gelegenheid waarvoor verlof wordt verleend, op de desbetreffende dienstdag valt. Worden meerdere dienstdagen toegekend, dan kunnen de meerdere dagen naar keuze van de werknemer worden opgenomen.

Omstandigheid	Duur
a. Ter gelegenheid van de viering van zijn 25-, en 40-jarig dienstjubileum (a)	1 dienstdag <i>Indien de dag op een andere dag wordt opgenomen dan de dag waarop het jubileum valt, vertegenwoordigt een dienstdag 8 uur.</i>
b. Ter gelegenheid van de viering van zijn 25- en 40-jarig huwelijksjubileum (f)	1 dienstdag, <i>indien de dag op een andere dag wordt opgenomen dan de dag waarop het jubileum valt, vertegenwoordigt een dienstdag 8 uur.</i>
c. Ter gelegenheid van de viering van het 25-, 40-jarig en het telkens na 10 jaar hier op volgende huwelijksjubileum van zijn bloed- en aanverwanten in rechte lijn (g)	1 dienstdag <i>indien de dag op een andere dag wordt opgenomen dan de dag waarop het jubileum valt, vertegenwoordigt een dienstdag 8 uur.</i>
d. Bij zijn ondertrouw (c)	1 dienstdag
e. bij zijn huwelijk of kerkelijke bevestiging daarvan of zijn registratie als partner (geregistreerd partnerschap) (d) <i>Indien de werknemer zich eerst laat registreren met een partner en later met dezelfde partner trouwt, komt hij slechts één keer in aanmerking voor dit bijzondere verlof</i>	4 aaneengesloten kalenderdagen; startend vanaf een zelf gekozen tijdstip;
f. Voor het bijwonen van het huwelijk of de kerkelijke bevestiging daarvan van een bloed- of aanverwant tot en met de tweede graad (e)	1 dienstdag
g. Bij bevalling van zijn echtgenote, met inbegrip van het vervullen van formaliteiten (b)	2 dienstdagen
h. Voor het brengen naar alsmede voor het ophalen van een ziekenhuis of een verpleeginrichting van echtgeno(o)t(e), ouders, kind, schoonzoon, schoondochter of huisgenoot met inbegrip van het vervullen van formaliteiten of het verstrekken van daarvoor noodzakelijke inlichtingen, voor zover dit niet door een ander dan de werknemer kan geschieden (j)	Halve dienstdag

Omstandigheid	Duur
i. Voor het bezoeken in een ziekenhuis of een verpleeg-inrichting van degenen bedoeld onder h voor zover dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden (k)	Halve dienstdag per week dan wel 1 dienstdag per 2 weken
j. Voor het bezoeken van zijn behandelend arts of de controlerend geneeskundige en dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden (h)	Zie lid 3
k. Voor het ondergaan van een behandeling op medisch voorschrift (i)	Zie lid 3
l. Bij overlijden van echtgeno(o)t(e), ouders of kinderen (l)	4 dienstdagen
m. Bij overlijden van andere dan onder l bedoelde bloed- en aanverwanten, tot en met de derde graad Indien de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap	1 dienstdag Ten hoogste 4 dienstdagen
n. Bij zijn verhuizing (met de verhuisdatum vangt de termijn van 24 maanden aan)	2 dienstdagen per 24 maanden
o. Voor sollicitatie naar een andere functie tijdens de opzeggingstermijn in het geval dat hem ontslag is aangezegd	Zie lid 3
p. Bij verschijnen voor de Commissie van Beroep	Zie lid 3
q. Voor het voldoen aan een wettelijke verplichting tenzij deze het gevolg is van zijn schuld of nalatigheid en dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden;	Zie lid 3

2. Voor de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt onder kind mede begrepen het stief- of pleegkind en onder ouder mede de stief-, pleeg- of schoonouder.
3. Voor zover in bovenstaande tabel een verwijzing naar dit lid staat, wordt dit verlof verleend voor zolang de werkgever dit noodzakelijk acht.
De werknemer dient hiertoe mededeling te doen van de omstandigheden ter bepaling van het begin en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid.
4. Op behoud van inkomen over de tijd, verzuimd om een der redenen, genoemd in het eerste lid, bestaat - behoudens in geval van plotseling noodzakelijk geworden verzuim - alleen dan aanspraak, indien de werknemer het bijzonder verlof tijdig heeft gevraagd en verkregen.

Artikel 49 Verlof in het kader van arbeid en zorg

De werkgever volgt de bepalingen zoals vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg. Aanvullend op deze wet is met betrekking tot het onbetaald ouderschapsverlof het volgende geregeld:

1. Gedurende het onbetaalde ouderschapsverlof komt de pensioenpremie, gebaseerd op de bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren, voor rekening van de werkgever. Het door de werkgever hiervoor verschuldigde bedrag wordt voor zover van toepassing verminderd met dat deel, dat de werknemer zelf bijdraagt ten gevolge van arbeid welke nog in deeltijd wordt verricht.
2. De werkgever vordert de op grond van het bepaalde in lid 1 betaalde bedragen terzake pensioenpremie van de werknemer terug, indien het dienstverband met de werknemer die ouderschapsverlof heeft genoten tijdens het verlof of binnen zes maanden na afloop van het verlof eindigt op diens verzoek of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 juncto 7:678 van het Burgerlijk Wetboek. Met de betreffende werknemer wordt bij het aanvragen van het ouderschapsverlof een overeenkomst afgesloten, die terugvordering onder de in de eerste volzin van lid 2 genoemde voorwaarden mogelijk maakt.
3. Over de periode van het ouderschapsverlof heeft de werknemer slechts aanspraak op een evenredig deel van het recht op vakantieverlof.
4. In het geval van ziekte van de werknemer gedurende het ouderschapsverlof, vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats. Gedurende volledig ouderschapsverlof bestaat, in geval van ziekte ontstaan tijdens dit verlof, geen recht op een ziekingelduitkering. Gedurende deeltjouderschapsverlof bedraagt de ziekingelduitkering, in geval van ziekte ontstaan tijdens dit verlof, een evenredig deel van het inkomen dat alsdan tijdens het ouderschaps- verlof genoten wordt. Indien de werknemer na afloop van de afgesproken periode van het ouderschapsverlof nog steeds arbeidsongeschikt is, wordt de uitkering alsdan gebaseerd op het inkomen van vóór het ingaan van het ouderschapsverlof. De werknemer dient zich zowel tijdens volledig als tijdens deeltijd ouderschapsverlof te houden aan de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid ingevolge hoofdstuk 7 van de CAO alsmede de daaraan gekoppelde ziekteverzuimbegeleiding zoals neergelegd in de Regeling Gezondheidsbeleid en ziekteverzuimbegeleiding (bijlage 8).

Artikel 50 Zwangerschap en bevalling

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met zwangerschap en bevalling recht op doorbetaling van het inkomen gedurende de termijn dat recht bestaat op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WA&Z)
2. Op de doorbetaling in het vorige lid wordt in mindering gebracht de uitkering op grond van de WA&Z.
3. De werkgever is niet verplicht tot de in lid 1 genoemde doorbetaling:
 - indien de werknemer weigert een WA&Z-uitkering aan te vragen of weigert mee te werken aan de aanvraag van een WA&Z-uitkering;
 - indien en voor zover sanctiebepalingen van de werkgever of van de WA&Z van toepassing zijn.

Artikel 51 Calamiteitenverlof

Aan de werknemer wordt één dag verlof met behoud van inkomen verleend om de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen, bij onvoorziene omstandigheden.

Artikel 52 Adoptieverlof

1. De werknemer die een kind adopteert danwel een pleegkind duurzaam in zijn gezin opneemt heeft recht op vier weken verlof
2. Recht op verlof bestaat vanaf twee weken voor de overdracht en eindigt maximaal vier weken na de overdracht.
3. De werknemer heeft in verband met adoptieverlof recht op doorbetaling van het inkomen, ter hoogte van maximaal het maximum dagloon conform de ziektewet.

Artikel 53 Vakbondsverlof

De werknemer, die tevens optreedt als kaderlid van een van de werknemersorganisaties met wie deze CAO is aangegaan, heeft jaarlijks recht op 40 uur vakbondsverlof, mits de werkgever hiervoor toestemming verleent.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Algemene Bepalingen

Artikel 54 Begrippen

1. **Arbeidsongeschiktheid:**
Arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de Ziektewet, BW artikel 19, lid 1.
2. **Arbeidstherapie:**
Het gedurende volledige arbeidsongeschiktheid verrichten van tijdelijke, lichtere werkzaamheden al dan niet voor een gedeelte van de normale arbeidsduur.

Artikel 55 Gelijktelling met ziekte

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte mede verstaan het werkzaam zijn op arbeidstherapeutische grondslag conform het oordeel van de bedrijfsarts.

Artikel 56 Ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid

Tijdvakken van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden samengeteld en derhalve gezien als een onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie bij ziekte

Artikel 57 Inkomen en duur arbeidsongeschiktheid

3. De werknemer, die arbeidsongeschikt is, heeft vanaf de dag waarop de arbeidsongeschiktheid is ontstaan gedurende 12 maanden aanspraak op een uitkering gelijk aan zijn volledige inkomen. Na het verstrijken van de termijn van 12 maanden, heeft de werknemer tot het einde van zijn dienstverband aanspraak op 80% van deze uitkering, met dien verstande dat deze

aanspraak niet minder is dan het bedrag van of afgeleid van het wettelijk minimumloon.

4. Werkgever heeft na het tweede ziektejaar, gedurende 2 jaar de inspanningsverplichting om een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, te herplaatsen. Dit gebeurt bij voorkeur binnen Schiphol Group maar kan ook extern plaatsvinden. De inkomensituatie en verplichtingen van de werknemer zijn gedurende deze 2 jaar conform het 2e ziektejaar. Eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats via een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter.

Artikel 58 Samenloop met andere inkomsten tijdens dienstverband

1. Bij samenloop van een arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens deze paragraaf, met een arbeidsongeschiktheidsuitkering vanwege UWV, welke is toegekend ter zake van dezelfde functie, wordt het bedrag van die laatstgenoemde uitkering(en) in mindering gebracht op de arbeidsongeschiktheidsuitkering vanwege de vennootschap.
2. Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsarts wenselijk geachte arbeid voor derden verricht, worden - zolang hij krachtens artikel 56 de volle uitkering geniet - de inkomsten uit deze arbeid geheel op de uitkering in mindering gebracht.
3. Gedurende de tijd dat de werknemer een (gedeeltelijke) uitkering ontvangt, worden de inkomsten uit arbeid op de uitkering in mindering gebracht, voor zover deze tezamen met de uitkering het niveau (100%) van het oorspronkelijke inkomen te boven gaan.

Overige bepalingen

Artikel 59 Overdracht van een recht op schadevergoeding

1. De werknemer heeft geen aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering vanwege de vennootschap, als bedoeld in dit hoofdstuk, indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een voorval, ter zake waarvan hij krachtens een wettelijke bepaling een recht op schadevergoeding tegenover een derde kan doen gelden.
2. Indien de werknemer zijn rechten tegenover derden ter zake van schade uit het voorval tot het beloop van het verlies van de in het eerste lid bedoelde

aanspraak, aan de werkgever overdraagt, wordt hij alsnog in het genot gesteld van de op hem van toepassing zijnde arbeidsongeschiktheidsuitkering.

3. Door de werkgever wordt tot het tijdstip van de totstandkoming van de overdracht een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bedragen verstrekt.
4. Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een in het eerste lid bedoeld voorval is de werknemer verplicht dit ter kennis van de werkgever te brengen.

Artikel 60 Opbouw vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid

Over een tijdvak waarin de werknemer afwezig is wegens arbeidsongeschiktheid, worden vakantierechten opgebouwd over ten hoogste de laatste zes maanden van dit tijdvak.

Pensioen

Artikel 61 Pensioenreglement

Op de werknemer zijn de bepalingen van het Pensioenreglement van ABP van toepassing.

Over de diverse pensioenbepalingen heeft het ABP informatieve brochures beschikbaar, die te verkrijgen zijn bij de afdeling HR, of op de website van ABP, www.abp.nl

Overige bepalingen en slotbepalingen

Artikel 62 Looptijd, wijziging, verlenging en opzegging van de CAO

1. De CAO treedt in werking op 1 april 2021 en eindigt - zonder dat daarvoor opzegging noodzakelijk is - van rechtswege op 1 april 2022.
2. Als zich gedurende de looptijd van de CAO buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemene sociaal-economische situatie, is elk van de partijen bevoegd een wijziging van de CAO, die met deze verandering in verband staat, voor te stellen.
3. In dat geval verplichten partijen zich ertoe om met elkaar te overleggen over de voorgestelde wijziging. Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen schriftelijk tot stand komen met instemming van beide partijen.

Artikel 63 Oplossing geschillen tussen werkgever en werknemersorganisaties

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en één of meer der werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO zullen zoveel mogelijk langs de minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen twee maanden nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij de CAO schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, heeft elk van deze partijen het recht het geschil bij de rechter aanhangig te maken.

Artikel 64 Bijdrage aan werknemersorganisaties

De vennootschap zal aan de gezamenlijke werknemersorganisaties jaarlijks per werknemer die lid is van een der werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO een bijdrage verstrekken conform de regeling van AWWN. Peildatum voor de werkgeversbijdrage is 1 januari van het kalenderjaar.

Artikel 65 Slotbepaling

Deze CAO kan worden aangehaald als “CAO Schiphol Airport Retail” of “CAO SAR B.V.”

Bijlage 1

Procedure Commissie van Beroep

Artikel 1 Commissie van beroep

1. De werknemer kan - tenzij hij er de voorkeur aan mocht geven de tussenkomst van de kantonrechter in te roepen - ter zake van iedere door hem onjuist geachte beslissing, te zijnen aanzien door de werkgever genomen, in beroep komen bij de Commissie van Beroep. Dit geldt niet voor een beslissing die voortvloeit uit een door de werknemer vermeende onjuiste interpretatie van enige bepaling in de Arbeidsvoorwaarderegeling Schiphol Airport Retail B.V. (AVR) of daarbij behorende uitvoeringsregelingen.
2. Onder beslissing als bedoeld in het eerste lid worden mede begrepen een handeling en een weigering om te beslissen of te handelen.
3. Gelijke bevoegdheid als in het eerste lid omschreven komt toe aan de gewezen werknemer, alsook aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer of de gewezen werknemer.
4. Bij behandeling van het ingestelde beroep is: klager: degene die het beroep heeft ingesteld; verweerster: de werkgever.
5. Ieder van de partijen kan door een gemachtigde doen vertegenwoordigen of zich door één of meer raadslieden doen bijstaan.
6. De zittingen van de Commissie van Beroep zijn niet openbaar.

Artikel 2 Beroepstermijn

1. Het beroep, bedoeld in het vorige artikel moet worden ingesteld binnen 30 dagen na de dag waarop klager van de te zijnen aanzien genomen beslissing heeft kennisgenomen of redelijkerwijs heeft kunnen kennisnemen.
2. Een beslissing wordt in ieder geval geacht ter kennis te zijn gekomen bij de werknemer door uitreiking van een schriftelijke kennisgeving aan hem in persoon of per aangetekend schrijven aan zijn woonadres, waaruit de genomen beslissing blijkt.

Artikel 3 Klaagschrift

1. Instelling van het beroep geschiedt door toezending bij aangetekende brief van een klaagschrift aan de secretaris van de Commissie van Beroep.
2. Het klaagschrift dient in elk geval in te houden:
 - a. de personalia van klager;
 - b. een duidelijke omschrijving van de beslissing, waartegen het beroep is gericht;
 - c. de gronden, waarop het beroep berust;
 - d. een bepaalde vordering en, indien schadevergoeding wordt gevorderd, het bedrag daarvan.
3. Indien de inzending van het klaagschrift niet heeft plaatsgehad met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid, roept de secretaris de klager op, of geeft hij hem een termijn, teneinde hem gelegenheid te geven het gepleegde verzuim te herstellen. Geeft de klager aan deze oproeping geen gevolg, of maakt hij binnen de hem gegeven termijn van de hem geboden gelegenheid geen gebruik, dan kan hij deswege in zijn beroep niet-ontvankelijk worden verklaard.

Toelichting: Het klaagschrift dient als volgt te worden geadresseerd:

Aan de secretaris van de Commissie van Beroep van Schiphol Airport Retail B.V.,
Hoeksteen 15, 2132 MT Hoofddorp.

Artikel 4 Verweerschrift

1. De secretaris van de Commissie van Beroep zendt een afschrift van het klaagschrift, dat voldoet aan de vereisten genoemd in artikel 3, lid 2 juncto 3, én kennelijk ontvankelijk is, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen één week aan verweerster.
2. Verweerster kan binnen 30 dagen, of zoveel later als door de voorzitter van de Commissie van Beroep op verzoek van verweerster wordt toegestaan, na ontvangst van dit afschrift een verweerschrift bij deze Commissie indienen.
3. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een week, een afschrift van het verweerschrift aan klager.

Artikel 5 De zitting

1. Binnen dertig dagen nadat de secretaris een afschrift van het verweerschrift aan klager heeft verzonden, als bedoeld in artikel 4, derde lid, stelt de voorzitter tijd en plaats van de te houden zitting vast. De secretaris van de Commissie van Beroep geeft van de te houden zitting onverwijld kennis aan partijen onder opgave van tijd en plaats.
2. Indien de voorzitter dit in het belang van de zaak noodzakelijk acht, kan hij de in het eerste lid bedoelde tijd en/of plaats wijzigen. Hij laat hiervan met redenen omkleed door de secretaris mededeling doen aan partijen.
3. Indien ter zitting blijkt dat een vervolgzitting noodzakelijk is, stelt de voorzitter ter zitting tijd en plaats van deze vervolgzitting vast.

Artikel 6 Verschijning ter zitting

1. Partijen kunnen worden opgeroepen in persoon ter zitting te verschijnen. Zij zijn verplicht aan deze oproeping gevolg te geven.
2. Partijen kunnen ook zonder oproeping in persoon ter zitting verschijnen.

Artikel 7 Verplichtingen partijen

Partijen zijn verplicht:

- a. alle door de Commissie van Beroep gevraagde inlichtingen en gegevens te verstrekken, doch uitsluitend voor zover zij op de zaak zelf betrekking hebben;
- b. alle op de zaak betrekking hebbende stukken, die zij onder hun berusting hebben, aan de Commissie van Beroep te doen toekomen.

Artikel 8 Inzage stukken

1. Partijen zelf als hun vertegenwoordigers en/of raadslieden worden op hun verzoek in de gelegenheid gesteld om inzage te hebben van de op de zaak betrekking hebbende stukken en desgewenst een afschrift daarvan te nemen. Het verzoek dient te worden ingediend bij de secretaris van de Commissie van Beroep, die de tijd en plaats voor de inzage van de stukken bepaalt.
2. De voorzitter kan bepalen dat aan klager de inzage en het afschrift nemen van bepaalde rapporten van medische en/of psychologische aard wordt onthouden.

Artikel 9 Getuigen en deskundigen

1. De voorzitter van de Commissie van Beroep kan al dan niet op verzoek van partijen getuigen en deskundigen oproepen om ter zitting te verschijnen.
2. Ook partijen zelf kunnen getuigen en deskundigen ter zitting meebrengen. De namen van bedoelde getuigen en deskundigen zullen door partijen, voor zover dit mogelijk is, ten minste drie dagen vóór de dag der zitting aan de voorzitter en de wederpartij worden meegedeeld.
3. De Commissie van Beroep kan aan getuigen en deskundigen in daarvoor in aanmerking komen de gevallen een vergoeding toekennen.

Artikel 10 Schadevergoeding

Slechts indien het klaagschrift een daartoe strekkend verzoek inhoudt, bepaalt de Commissie van Beroep het bedrag der schadevergoeding, waartoe de werkgever naar haar oordeel is gehouden. Voor vergoeding komt slechts door de klager werkelijk geleden materiële schade in aanmerking.

Artikel 11 Niet ontvankelijk

Het beroep is niet ontvankelijk, indien

1. het beroep niet binnen de in artikel 2 genoemde termijn is ingesteld, tenzij de Commissie van Beroep ondanks het overschrijden van deze termijn gegronde redenen aanwezig acht om het beroep ontvankelijk te verklaren;
2. de Commissie van Beroep reeds eerder op hetzelfde beroep heeft beslist;
3. het beroep is ingesteld nadat klager ter zake van dezelfde beslissing een vordering bij de kantonrechter aanhangig heeft gemaakt;
4. het beroep zich richt tegen een beslissing welke is genomen ter uitvoering van een eerdere beslissing en tegen deze laatste beslissing geen beroep is ingesteld, dan wel dat beroep al is verworpen of niet ontvankelijk verklaard;
5. klager bij het door hem ingestelde beroep geen redelijk belang heeft.

Artikel 12 Uitspraak voorzitter

1. Ingeval het beroep kennelijk niet ontvankelijk is en voortzetting van de behandeling daarvan niet nodig is kan de Voorzitter onmiddellijk uitspraak doen. Op die uitspraak is het bepaalde in artikel 13, tweede en vierde lid, van overeenkomstige toepassing.

2. Tegen de uitspraak, bedoeld in het voorgaande lid, kan de klager binnen veertien dagen na de dag waarop zij hem is toegezonden, verzet doen bij de Commissie van Beroep. Het verzet wordt gedaan met inachtneming van het in artikel 3 bepaalde.
3. Ten gevolge van het verzet vervalt de uitspraak van de Voorzitter, tenzij het verzet door de Commissie van Beroep niet ontvankelijk wordt verklaard.

Artikel 13 Uitspraak Commissie van Beroep

1. De leden van de Commissie van Beroep beslissen bij meerderheid van stemmen naar redelijkheid en billijkheid. Van deze uitspraak van de Commissie van Beroep, welke voor partijen als bindend advies geldt, is geen hoger beroep mogelijk.
2. De uitspraak van de Commissie van Beroep behelst:
3. de gronden der uitspraak, zo wat de feiten, als wat het rechtspunt;
4. een stellige beslissing.
5. De Commissie van Beroep doet uitspraak uiterlijk drie weken na de zitting of indien er een vervolgzitting heeft plaatsgevonden, uiterlijk drie weken na deze zitting.
6. De uitspraak van de Commissie van Beroep is met redenen omkleed en wordt onverwijld schriftelijk aan partijen meegedeeld.

Artikel 14 Herziening uitspraak

1. Ieder der partijen is bevoegd aan de Commissie van Beroep herziening van de uitspraak te verzoeken.
2. Herziening van een uitspraak kan slechts worden verzocht op grond, dat gebleken is van enige omstandigheid, die bij de behandeling van het beroep aan de Commissie van Beroep niet bekend was en die op zichzelf of in verband met andere feiten of omstandigheden ernstige twijfel doet ontstaan aan de juistheid van de uitspraak.

Artikel 15 Samenstelling Commissie van Beroep

1. De Commissie van Beroep bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden en heeft dezelfde samenstelling als de Commissie van Beroep van Schiphol Nederland B.V.

2. De leden en de plaatsvervangende leden van de Commissie van Beroep worden, tenzij zij tussentijds zijn aangewezen, voor de tijd van één jaar benoemd; zij zijn terstond herbenoembaar. De zittingstijd van een tussentijds benoemd lid of van een tussentijds benoemd plaatsvervangend lid eindigt op het tijdstip, waarop het lid onderscheidenlijk het plaatsvervangend lid, in wiens plaats hij is gekomen, zou zijn afgetreden.
3. De leden van de Commissie van Beroep ontvangen een door partijen bij de AVR gezamenlijk vast te stellen presentiegeld alsmede, zo nodig, een vergoeding voor reis- en/of verblijfkosten.
4. Aan de Commissie van Beroep wordt een secretaris en, zo nodig, een plaatsvervangend secretaris toegevoegd, die door de werkgever worden benoemd. Indien dezen niet behoren tot de werknemers der vennootschap genieten zij voor hun werkzaamheden een door partijen bij de AVR gezamenlijk vast te stellen beloning en voorts vergoeding voor arbeids- en/of verblijfkosten.
5. De in lid 3 en lid 4 genoemde presentiegelden en vergoedingen komen ten laste van de vennootschap.

Artikel 16 Verbodsbepalingen

1. Het is de leden van de Commissie van Beroep verboden:
 - a. hetgeen hun als zodanig bekend is geworden verder bekend te maken dan voor de uitoefening hunner functie wordt gevorderd;
 - b. over een voor hen aanhangige zaak, of een zaak, welke, naar zij weten of vermoeden, voor hen aanhangig zal worden, zich door belanghebbenden hetzij mondeling, hetzij schriftelijk te doen voorlichten buiten de officiële behandeling van het twistgeding om.
2. De in het eerste lid genoemde verbodsbepalingen gelden ook voor de secretaris en de plaatsvervangend secretaris.

Bijlage 2

Salaristabel

Groep	Maandsalaris Minimum	Maandsalaris Maximum
1	--	--
2	1548	1674
3	1566	1755
4	1605	1862
5	1670	1995
6	1758	2159
7	1874	2356
8	2018	2589
9	2191	2862
10	2397	3182

Bijlage 3

Regeling Cafetariasysteem

Artikel 1 Aan- en verkoop van vrije uren

1. De werknemer wordt jaarlijks in de maand maart in de gelegenheid gesteld om vrije uren aan te kopen dan wel te verkopen.
2. Aan te kopen vrije uren worden bijgeschreven bij het vakantieurensaldo en worden verrekend met de in de maand mei uit te betalen vakantietoeslag.
3. Te verkopen uren worden uitbetaald in de maand mei.
4. Het maximum aantal aan te kopen dan wel te verkopen uren bedraagt 104 uur per jaar.
5. Voor werknemers, werkzaam voor minder dan 40 uur per week gelden de in lid 4 genoemde maxima naar evenredigheid.
6. De aankoopprijs, dan wel verkoopwaarde van een vrij uur is gelijk aan het uurloon inclusief vakantietoeslag, zoals dat geldt in de maand maart van het desbetreffende kalenderjaar. Van werknemers die aan het einde van een kalenderjaar meer vakantie-uren hebben dan 5 maal de bedongen arbeidsduur per week, worden de vakantie-uren en compensatie overwerk uren boven 5 maal de bedongen arbeidsduur per week in de maand februari volgend op het desbetreffende kalenderjaar naar de keuze van de werknemer:
 - afgekocht, dan wel;
 - gebruikt voor het sparen van Sabbatical leave (artikel 2), dan wel;
 - fiscaal vriendelijk gebruikt voor stortingen in een pensioenregeling.

Artikel 2 Sabbatical Leave

1. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld jaarlijks binnen het kader van deze regeling uren te sparen voor een Sabbatical Leave. Hiervoor kunnen in beginsel alle vrije uren worden gebruikt (tenzij in het desbetreffende artikel anders is vermeld) en dient dit vóór aanvang van het kalenderjaar te worden aangegeven.

2. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3 kan een Sabbatical Leave maximaal eenmaal per 4 jaar worden opgenomen in de volgende vormen:
 - 2 tot 4 aaneengesloten kalendermaanden;
 - 6 maanden voor de helft van de werktijd bij wijze van ouderschapsverlof;
 - 12 maanden voor één dag per week bij wijze van zorgverlof in aanvulling op bepalingen daaromtrent in hoofdstuk 8; een samenloop tussen onbetaald ouderschapsverlof en Sabbatical Leave binnen een periode van 12 maanden is niet toegestaan.
3. De voltijds Sabbatical Leave (van 2 tot 4 maanden) dient minimaal een half jaar van tevoren te worden aangevraagd. Indien de werknemer te kennen geeft Sabbatical Leave te willen gebruiken als zorgverlof of ouderschapsverlof dan geldt een aanvraagtermijn van 2 maanden. Een Sabbatical Leave wordt altijd in overleg tussen manager en werknemer ingepland. Zodra het maximale aantal uren voor een Sabbatical Leave is gespaard, dient dit binnen 3 jaar te worden opgenomen. De manager dient dit mogelijk te maken. Het wijzigen van eenmaal gemaakte afspraken voor Sabbatical Leave, is in beginsel niet mogelijk.
4. Tijdens de Sabbatical Leave blijven de arbeidsvoorwaarden voor een werknemer volledig van toepassing.
5. Tijdens de Sabbatical Leave heeft de betrokkene geen recht op het bijzonder verlof, zoals genoemd in hoofdstuk 6 van de CAO.
6. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de Sabbatical Leave wordt opgenomen direct voorafgaand aan pensioen. Zowel de werkgever als de werknemer mag dit echter weigeren.
7. Uitsluitend indien een werknemer uit dienst gaat, mag de Sabbatical Leave door de werkgever worden afgekocht. Gespaarde uren worden afgerekend op basis van het uurloon in het jaar waarin ze zijn opgebouwd, gecorrigeerd voor contractloonstijgingen nadien.
8. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens het verlof vindt restitutie van de verlofdagen als volgt plaats:
 - bij een aaneengesloten ziekteperiode van 5 of minder werkdagen: geen restitutie;
 - bij een aaneengesloten ziekteperiode van 5 dagen tot en met 30 dagen: een restitutie van de helft van het aantal dagen vanaf de eerste ziektedag;

- bij een aaneengesloten ziekteperiode van meer dan 30 dagen:
volledige restitutie van het aantal dagen vanaf de eerste ziektedag.
9. De werknemer keert na het verlof terug in de eigen functie dan wel in een gezamenlijk tussen werkgever en werknemer over te komen andere functie.

Artikel 3 Minimaal te behouden vakantie-uren

Voor zover in het kader van het gestelde in artikel 1 en artikel 2, de verkochte c.q. gespaarde uren bestaan uit vakantie-uren, dient de werknemer per kalender- jaar ten minste 4 maal de formeel overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week aan vakantie-uren over te houden.

Bijlage 4

Pakket van Maatregelen oud- medewerkers van KLM TFS

Het onderhavige pakket van maatregelen is overeengekomen met de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie en is van toepassing op oud-medewerkers van KLM Tax Free Services, die op 3 januari 2007 van rechtswege in dienst zijn getreden van Schiphol Airport Retail B.V. (hierna: "SAR B.V.").

De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor SAR B.V. (hierna ook: "CAO SAR B.V.") is integraal van toepassing op voornoemde oud-medewerkers van KLM Tax Free Services, met uitzondering van de navolgende bepalingen:

Hoofdstuk 5	Functie-indeling en Loonschalen
Artikel 22	salaris bij indiensttreding
Artikel 23	beoordeling en doorgroei in de salarisschaal
Artikel 25	overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)
Hoofdstuk 6	Toeslagen, vergoedingen en andere voorzieningen voor werknemers
Artikel 30	feestdagtoeslag
Artikel 32	toeslag wisselend werkrooster
Artikel 36	eenmalige uitkering
Hoofdstuk 9	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
Artikel 56	Inkomen en duur arbeidsongeschiktheid

Met de vakbondsorganisaties zijn de hierna volgende aanvullende afspraken gemaakt voor de groep oud- medewerkers van KLM Tax Free Services.

Paragraaf 1: Salaris

Artikel 1 Salarissystematiek

1. De medewerker behoudt het salaris waar hij op 31 maart 2007 conform de toen geldende CAO voor KLM-Grondpersoneel 2005-2007 recht op had (inclusief een eventuele huidige persoonlijke toeslag) en blijft uitzicht houden op het voor hem - op grond van de salarisschaal behorend bij zijn functie, zoals gewaardeerd onder het KLM-functiewaarderingsstelsel - geldende salarisperspectief. De KLM salarisschalen zijn opgenomen onder aanhangsel I (T-systeem) en aanhangsel II (A-systeem) bij deze Bijlage 4. Onder het salarisperspectief wordt verstaan de bedragen vermeld in de kolom "maximum lijn" (voor het T-systeem) en in de kolom "uitstekend maximum lijn" (voor het A-systeem) bij de voor de betreffende oud- KLM medewerkers toepasselijke salarisschaal op peildatum 3 januari 2007.
2. Het salaris, het salarisperspectief en de salarisstappen worden voor het eerst met ingang van 1 april 2007 jaarlijks verhoogd conform de in de CAO voor personeel van grootwinkelbedrijven in levensmiddelen (hierna: VGL-CAO) afgesproken contractloonstijgingen.
3. De werkgever voert jaarlijks beoordelings- en functioneringsgesprekken met de medewerker. De medewerker kan aanspraak maken op een periodieke salarisverhoging tot maximaal het toepasselijke salarisperspectief, zoals hiervoor genoemd onder lid 1. De daarbij te hanteren salarisstappen zijn gelijk aan de salarisstappen die genoemd staan in de betreffende salarisschalen, zoals opgenomen onder de aanhangsels I en II. De verhoging wordt financieel en administratief verwerkt per 1 januari van het nieuwe kalenderjaar. De jaarlijkse verhoging eindigt op het moment dat de werknemer het eindsalaris van de betreffende salarisschaal heeft bereikt.
4. De onder lid 3 bedoelde salarisverhoging met betrekking tot het oude A-systeem (Aanhangsel II) vindt plaats conform de onderstaande (KLM) systematiek:
 - a. Per functiegroep en per salaristrede geldt - afhankelijk van de beoordelings-kwalificatie "onvoldoende", "voldoende/goed" of "uitstekend" - een minimum en een maximum salaris, binnen welke grenzen het salaris van de werknemer wordt vastgesteld. Bij de kwalificatie "onvoldoende" gelden alleen de salarisbedragen van de garantielijne. Het maximum salaris bij de kwalificatie "voldoende" of

- “goed” is het maximum standaard-salaris en bij kwalificatie “uitstekend” het maximum uitstekend-salaris.
- b. Per januari van ieder kalenderjaar wordt het salaris met inachtneming van sub a verhoogd met de som van een prestatieverhoging ter hoogte van de in de salaristabellen genoemde periodieken, waarbij de grootte afhankelijk is van de beoordeling (“voldoende/goed” of “uitstekend”).
 - c. Bij onvoldoende prestatie wordt alleen een salarisstap toegekend.
5. De onder lid 3 bedoelde salarisverhoging met betrekking tot het oude T-systeem (Aanhangsel I) vindt plaats conform de onderstaande (KLM) systematiek:
- a. De werknemer wordt betaald volgens de salarisschaal behorende bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. Per functiegroep en per salaristrede geldt een gegarandeerd salaris en een maximum-salaris binnen welke grenzen het salaris van de werknemer wordt vastgesteld.
 - b. Per januari van ieder kalenderjaar wordt het salaris - indien het dienstverband langer bestaat dan 2½ maand, met inachtneming van sub a verhoogd met het verschil tussen het maximum-salaris van de oude en de nieuwe salaristrede, indien de hoogste salaristrede nog niet is overschreden, danwel het verschil tussen de twee laatst vermelde maximum-salarissen, indien de hoogste salaristrede reeds is overschreden. Indien het dienstverband per januari 2½ maand of korter bestaat, wordt het salaris vastgesteld op het bij de nieuwe salaristrede behorende gegarandeerde salaris.
 - c. Zolang de werknemer als “uitstekend” wordt beoordeeld, wordt hem de “uitstekend”-toeslag toegekend. Indien een werknemer die het functiegroep-maximum heeft bereikt, als “uitstekend” wordt beoordeeld, wordt de “uitstekend”-toeslag opgenomen in het salaris dat daarmee op het “uitstekend”-maximum wordt vastgesteld.
6. De medewerker in het oude A-systeem van KLM, wiens periodieke verhogings- datum (“salarisdag”) viel op of na 1 april van een kalenderjaar, ontvangt op 1 januari 2008 een periodieke verhoging van twee salarisstappen. Per 1 januari 2008 wordt berekend welk bedrag de medewerker heeft misgelopen doordat hij op zijn oorspronkelijke salarisdag in 2007 geen periodiek heeft ontvangen. Vervolgens wordt dit bedrag eenmalig verrekend met het bedrag dat gerelateerd is aan de periodieke verhoging die de medewerker op 1 januari 2008 - in afwijking van zijn oorspronkelijke salarisdag - te vroeg ontvangt. Over de

eenmalige correctie wordt ploegentoeslag betaald. De eenmalige correctie is pensioengevend.

7. De medewerker in het oude A-systeem van KLM, wiens oorspronkelijke periodieke verhogingsdatum (“salarisdag”) viel vóór 1 april van een kalenderjaar, ontvangt op 1 januari 2008 een periodieke verhoging van één salarisstap. Per 1 januari 2008 wordt berekend welk bedrag de medewerker eerder heeft ontvangen dan zijn oorspronkelijke salarisdag. Vervolgens wordt dit bedrag eenmalig verrekend via het salaris.
8. Wijzigingen in deeltijdpercentage leiden slechts tot een pro rata aanpassing van het salaris maar niet tot een wijziging van de salarisschaal.

Artikel 2 Promotie

1. Bij promotie wordt het salarisperspectief van de betreffende werknemer met 5% verhoogd. Daarnaast heeft de medewerker recht op een extra salarisverhoging van 1,5% (“bevorderingsperiodiek”). Voor zover de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal dit perspectief niet biedt.
2. Bij promotie blijft op de medewerker de roostersystematiek zoals genoemd onder paragraaf 2 van toepassing.

Paragraaf 2: Roosterregeling

1. De medewerker wordt ingeroosterd in ploegendiensten (zoals te doen gebruikelijk tot de periode juni 2021).
2. De medewerker die werkt binnen de onregelmatigheidstoeslag (ORT)-tijden ontvangt een toeslag van tussen de 35% en 80%. Deze toeslagen zijn (samen met de ORT-tijden) verwerkt in het volgende schema:

	00.00 - 06.00	6.00 - 19.00	19.00 - 24.00
ma	80%	0%	35%
di	40%	0%	35%
wo	40%	0%	35%
do	40%	0%	35%
vr	40%	0%	35%
za	80%	40%	80%
zo	80%	40%	80%

3. De toeslagen uit lid 2 zijn alleen verschuldigd over uren die de medewerker binnen de daarin vermelde ORT-tijden heeft gewerkt.
4. De medewerker ontvangt voorts per 20 september 2021 uitbetaling van een persoonlijke toeslag (PT). Deze PT dient als compensatie voor een verschil tussen de ORT-verdiensten op basis van deze CAO en de vorige CAO (SAR CAO 2007-2009 die per 1 april 2021 is geëindigd). Over de wijze van berekenen en de hoogte van deze PT is iedere medewerker individueel bericht per brief van 30 juli 2021.
5. Over de PT wordt ook vakantiegeld uitgekeerd. Ook wordt de PT meegenomen bij het bepalen van de loondoorbetaling bij ziekte. De PT-bedragen zijn vaste bedragen en deze worden niet geïndexeerd of aangepast bij toekomstige loonstijgingen.
6. De medewerker ontvangt zijn persoonlijke rooster uiterlijk 14 dagen vóór de ingangsdatum van het persoonlijke rooster.

Paragraaf 3: Reiskosten

De reiskostenvergoeding die voortvloeit uit de CAO SAR B.V. (artikel 33) is op de medewerkers van toepassing. Indien de ingevolge deze systematiek te ontvangen reiskostenvergoeding lager is dan de vergoeding die de medewerkers op grond van de CAO voor KLM-Grondpersoneel Nederland, zoals deze tot 31 maart 2007 geldig was, ontvingen, behouden zij aanspraak op die hogere vergoeding.

Ingeval een medewerker verhuist, dan wordt direct onverkort de reiskostenvergoeding uit de CAO SAR B.V. (artikel 33) toegepast en vervalt voornoemde aanspraak op een hogere vergoeding.

Paragraaf 4: Vakantiedagen

De vakantierechten worden conform de CAO SAR B.V. opgebouwd (artikel 40 e.v.). Per peildatum 1 januari 2008 wordt een inventarisatie gemaakt van het aantal verlofdagen van de medewerker, inhoudend het aantal vakantiedagen, de extra vrije tijd voor oudere werknemers en eventuele overige verlofdagen, waarop de medewerker ingevolge de CAO voor KLM-Grondpersoneel Nederland, zoals deze tot 31 maart 2007 geldig was, recht zou hebben gehad. Dit aantal verlofdagen wordt op individuele basis gefixeerd. Medewerkers blijven, voorzover zij op grond van de CAO SAR B.V. geen recht hebben op een hoger aantal verlofdagen, aanspraak maken op

dit gefixeerd aantal verlofdagen. De betreffende medewerkers worden hier schriftelijk over geïnformeerd.

Paragraaf 5: 13e maand of variabele uitkering

Artikel 1 Keuze vaste of variabele uitkering

1. De medewerker heeft de mogelijkheid om een keuze te maken tussen een vaste 13e maand, die wordt uitgekeerd in de maand december, of een variabele uitkering. De hoogte van de vaste 13e maand bedraagt 8,33% van het jaarsalaris.
2. Ieder jaar in de maand januari kan een medewerker de keuze maken om in dat jaar te opteren voor de variabele uitkering. Is eenmaal de keuze voor de variabele uitkering gemaakt, dan is terugkeer naar de vaste 13e maand uitgesloten.

Artikel 2 Variabele uitkering

1. De variabele uitkering wordt in 2 delen uitgekeerd. In december ontvangt de medewerker een vaste eindejaarsuitkering van 4,33% van het bruto maandsalaris. Het variabele deel bedraagt ten hoogste 8% van het jaarsalaris (inclusief vakantiegeld). De navolgende staffel wordt gehanteerd:

Omzet	% van het jaarsalaris (inclusief vakantiegeld)
begrote omzet niet behaald	0%
begrote omzet exact gerealiseerd	2%
begrote omzet overschreden tot 5%	4%
begrote omzet overschreden tussen 5% en 10%	6%
begrote omzet overschreden met meer dan 10%	8%

2. De uitkering wordt uitbetaald zo spoedig mogelijk nadat het resultaat over het desbetreffende kalenderjaar door de AvA is vastgesteld en alleen indien er ook winst is gemaakt.

Paragraaf 6: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Inkomen en duur arbeidsongeschiktheid

1. Indien de medewerker na afloop van 52 weken nog volledig arbeidsongeschikt is (lees: na het 1e ziektejaar), ontvangt hij nog gedurende 1 jaar een zieken-geld, dat inclusief eventuele uitkeringen waarop hij aanspraak kan maken ingevolge enige wet en/of ingevolge het lidmaatschap van het Pensioenfonds, 70% van het laatst vastgestelde salaris (inclusief vakantietoeslag, eindejaars-uitkering en/of collectieve deel van het variabele inkomen resp. de variabele uitkering) bedraagt.
2. Indien de medewerker voldoet aan de daartoe gestelde criteria, komt hij in aanmerking voor een aanvulling op het ziekengeld als bedoeld in artikel 6.1 tot 90% van het laatst gestelde salaris voorzover dit de loongrens niet te boven gaat, en tot 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris de loongrens overschrijdt.

Ook de volledig arbeidsongeschikte medewerker, die zich actief (zichtbaar en aantoonbaar) opstelt en werkt aan zijn reïntegratie, maar om fysieke redenen nog niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten, komt in aanmerking voor deze verhoogde aanvulling.

3. De volledig arbeidsongeschikte medewerker ontvangt gedurende het tweede ziektejaar 70% van de ploegentoeslag, zoals die gold direct voorafgaand aan de eerste ziektedag. Indien de werknemer in aanmerking komt voor de toeslag bedoeld in artikel 1 lid 2, ontvangt de werknemer een ploegentoeslag van 90% respectievelijk 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris de loongrens overschrijdt.
4. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker die als gevolg van medische beperkingen niet of in een andere ploegendienst (die een lager ploegen-toeslag genereert) werkzaam is, ontvangt de nieuwe ploegentoeslag plus het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag volgens dezelfde staffel van 70% resp. 90%/80%.
5. Het laatst vastgestelde salaris wordt vermeerderd met de salarisverhogingen conform de VGL CAO.
6. Het ziekengeld wordt verminderd met:
 - de loonheffingen alsmede met de ingevolge de Zorgverzekeringswet (ZVW) verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage en vermeerderd

met de o.g.v. art 46 ZVW door de werkgever verschuldigde vergoeding van deze bijdrage;

- de inkomsten uit werkzaamheden, indien en voor zover het totaal van de uitkering ingevolge artikel 1 lid 1 tot en met 4 en deze inkomsten het laatst vastgestelde salaris te boven gaat en voor zover de werknemer deze inkomsten niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn inkomen genoot.

7. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigen de bovenwettelijke uitkeringen als bedoeld in artikel 1.

Artikel 2 Protocol uitwerking Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

De inkomensgaranties en werkgelegenheidsgarantie uit het definitieve KLM-document "Protocol uitwerking Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)" worden intergraal overgenomen. Deze regeling zal, conform het bepaalde in dat document, worden geëvalueerd met de vakbonden die betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de CAO SAR B.V.

Paragraaf 7: Pensioenen

Artikel 1 Medewerkers geboren vóór 1 januari 1950

Medewerkers geboren vóór 1 januari 1950, blijven voor wat het pensioen en de Anw-verzekering betreft, aangesloten bij het KLM Pensioenfonds.

Artikel 2 Medewerkers geboren na 31 december 1949

1. Aan medewerkers geboren na 31 december 1949, wordt met ingang van 1 april 2007 een pensioenregeling bij het ABP aangeboden. De tot 1 april 2007 bij het KLM Pensioenfonds opgebouwde pensioenrechten blijven achter bij het KLM pensioenfonds.
2. De pensioenregeling bij het ABP is gelijkwaardig aan de pensioenregeling bij het KLM Pensioenfonds. Teneinde de gelijkwaardigheid te waarborgen zal, indien dat nodig is, voor een individuele medewerker - op kosten van Schiphol Airport Retail B.V. - de ABP-module Partner Plus worden aangeboden.

Artikel 3 Pensioenopbouw

Indien op peildatum 1 januari 2007 het bij het ABP op te bouwen Ouderdomspensioen van een individuele medewerker qua pensioenresultaat in contante waarde (uitgaande van een rekenrente van 4%) op een lager niveau ligt dan bij het KLM Pensioenfonds, zal op kosten van werkgever - de ABP-module Extra Pensioen worden aangeboden. Van een lager niveau is sprake indien het verschil in opbouw tussen KLM pensioenfonds en ABP groter is dan 1%. In dat geval zal stort de werkgever bij voor het gedeelte dat de 1% overschrijdt.

Artikel 4 Pensioenbijdrage

1. Indien op peildatum 1 januari 2007 het verschil tussen de pensioenpremie van de werknemer (rekening houdend met de franchise) onder de KLM Pensioenregeling en onder de ABP pensioenregeling leidt tot een lager netto maandsalaris met een verschil dat groter is dan 1%, zal de werkgever aan de medewerker een persoonlijke pensioentoeslag toekennen voor het gedeelte dat de 1% overschrijdt.
2. Op 1 januari 2009 wordt opnieuw getoetst wat het effect van het verschil in te betalen pensioenpremie en de franchise is op de hoogte van het netto loon. Indien het verschil meer dan 1,5% bedraagt, kent de werkgever aan de medewerker een persoonlijke pensioentoeslag toe voor het gedeelte dat de 1,5% overschrijdt.
3. De aan het ABP verschuldigde premieVUT/FPU komt voor rekening van de werkgever.

Paragraaf 8: Onbetaald Verlof op verzoek van de werknemer

Artikel 1 Onbetaald verlof

1. Indien en voor zover de dienstuitvoering het toelaat, kan werkgever aan de medewerker op diens verzoek eenmaal per kalenderjaar niet doorbetaald verlof verlenen voor een aaneengesloten periode van ten minste 14 kalenderdagen.
2. Gedurende onbetaald verlof gelden de bepalingen uit het onderhavige pakket niet en zijn de volgende hoofdstukken uit de CAO SAR B.V. niet van toepassing: hoofdstuk 6, hoofdstuk 7, hoofdstuk 8 en hoofdstuk 9.

3. De medewerker dient aan te tonen dat hij zorg heeft gedragen voor adequate, aanvullende verzekeringen, voor zover dit noodzakelijk is in verband met het onbetaald verlof, en is gehouden de volledige voor de voortzetting van zijn lidmaatschap van het ABP verschuldigde pensioenpremie aan werkgever te betalen, e.e.a. tenzij tussen werkgever en de medewerker anders is overeengekomen; de bedoelde pensioenpremie wordt vervolgens door werkgever afgedragen aan het ABP.
4. In afwijking op het voorgaande blijven bij onbetaald verlof tot 1 maand eventuele aanvullende verzekeringen alsmede de pensioenvoorzieningen bij het Abp doorlopen en worden de bijdragen op reguliere wijze berekend resp. ingehouden op het salaris van de medewerker in de maand na het onbetaald verlof. Bij onbetaald verlof tot 1 maand behoudt de medewerker zijn parkeerkaart.

Aanhangsel I (bij artikel 1): T-systeem geldig per 1 januari 2007

Stap	T 22		T 23		T 24		T 25		T 26		T 27		Stap
10											2026,46	2221,92	10
9									1946,12	2114,16	2026,46	2172,74	9
8							1866,75	2024,18	1946,12	2067,14	2026,46	2128,41	8
7	1672,89	1802,88	1728,13	1856,77	1790,92	1939,94	1866,75	1978,96	1946,12	2024,95	2026,46	2075,68	7
6	1672,89	1762,10	1728,13	1814,91	1790,92	1896,42	1866,75	1938,57	1946,12	1978,75	1979,76	2020,93	6
5	1672,89	1726,12	1728,13	1777,86	1790,92	1857,72	1866,75	1903,92	1906,92	1931,53	1933,05	1966,70	5
4	1672,89	1700,53	1728,13	1751,74	1790,92	1824,07	1829,59	1856,20	1860,75	1872,77	1881,33	1909,95	4
3	1623,17	1648,79	1659,83	1680,43	1709,05	1742,71	1747,22	1764,79	1765,31	1780,36	1798,95	1824,07	3
2	1509,17	1533,28	1542,32	1562,90	1592,04	1619,16	1624,69	1641,26	1641,75	1658,35	1672,40	1697,00	2
1	1438,85	1462,59	1486,33	1506,63	1540,44	1568,78	1573,66	1596,41	1600,43	1610,75	1611,52	1642,78	1
Lft													Lft
22	1383,11	1406,21	1410,73	1431,34	1453,42	1482,56	1485,57	1503,64	1504,66	1514,71	1527,76	1527,76	22
21	1251,54	1273,64	1278,15	1294,74	1317,34	1341,94	1344,95	1358,51	1365,02	1365,02	1427,81	1427,81	21
20	1114,94	1133,51	1143,05	1159,63	1177,70	1200,32	1204,82	1204,82	1252,32	1252,32	1322,04	1322,04	20
19	981,34	996,42	1006,97	1019,50	1056,68	1056,68	1095,29	1095,29	1148,91	1148,91	1224,11	1224,11	19
18	870,34	870,34	892,45	892,45	943,46	943,46	995,73	995,73	1044,46	1044,46	1133,44	1133,44	18
17	770,21	770,21	789,78	789,78	849,97	849,97	905,21	905,21	949,51	949,51	1049,47	1049,47	17
16	681,60	681,60	698,92	698,92	765,74	765,74	822,92	822,92	863,19	863,19	971,74	971,74	16
Stap	T 28		T 29		T 30		T 31		T 32		T 33		Stap
16											3268,96	3702,96	16
15									3029,39	3396,90	3268,96	3624,17	15
14							2784,82	3090,36	3029,39	3324,24	3268,96	3550,20	14
13					2505,58	2783,26	2784,82	3023,82	3029,39	3256,39	3268,96	3428,16	13
12			2290,62	2543,67	2505,58	2722,87	2784,82	2962,11	3029,39	3145,42	3161,48	3302,09	12
11	2143,98	2353,76	2290,62	2488,06	2505,58	2667,30	2784,82	2856,62	2931,46	3033,42	3058,01	3177,04	11
10	2143,98	2301,96	2290,62	2437,27	2505,58	2575,39	2693,41	2751,18	2833,52	2920,91	2950,03	3049,48	10
9	2143,98	2254,97	2290,62	2360,45	2425,74	2483,48	2603,52	2646,70	2736,09	2810,94	2838,05	2922,43	9
8	2143,98	2188,67	2225,34	2283,09	2344,87	2393,08	2509,60	2543,25	2638,17	2697,43	2719,04	2797,37	8
7	2086,73	2122,39	2158,55	2206,26	2264,01	2302,17	2406,14	2437,78	2540,73	2586,94	2659,26	2659,26	7
6	2031,48	2058,10	2091,74	2132,44	2180,64	2210,27	2304,69	2332,83	2474,93	2474,93	2581,81	2581,81	6
5	1975,23	1999,34	2025,95	2062,62	2096,28	2120,88	2228,35	2228,35	2402,85	2402,85	2506,61	2506,61	5
4	1915,96	1939,58	1970,72	1993,30	2029,97	2029,97	2142,65	2142,65	2332,87	2332,87	2433,61	2433,61	4
3	1829,59	1852,19	1923,51	1923,51	1933,30	1933,30	2060,25	2060,25	2264,92	2264,92	2385,88	2385,88	3
2	1704,04	1704,04	1755,42	1755,42	1841,24	1841,24	1981,01	1981,01	2198,95	2198,95	2339,10	2339,10	2
1	1647,91	1668,23	1694,97	1714,45	1770,43	1770,43	1923,30	1923,30	2134,89	2134,89	2293,23	2293,23	1
Lft													Lft
22	1540,11	1540,11	1645,60	1645,60	1718,86	1718,86	1867,28	1867,28	2072,72	2072,72	2248,27	2248,27	22
21	1495,24	1495,24	1597,67	1597,67	1668,80	1668,80	1812,90	1812,90	2012,35	2012,35	2204,19	2204,19	21
20	1397,42	1397,42	1551,13	1551,13	1620,19	1620,19	1760,09	1760,09	1953,73	1953,73	2160,98	2160,98	20

De eerste kolom is de garantie-lijn en de tweede kolom is de maximum-lijn
Stap 1 is alleen van toepassing voor werknemers die in dienst treden op of na 1 september 2005

functie- groep	uitstekend- toeslag	uitstekend- maximum
T 22	34,66	1837,54
T 23	37,67	1894,44
T 24	40,68	1980,62
T 25	44,20	2068,38
T 26	48,72	2162,88
T 27	53,23	2275,15
T 28	58,26	2412,02
T 29	65,78	2609,45
T 30	74,84	2858,10
T 31	85,85	3176,21

Aanhangsel II (bij artikel 1): A-systeem geldig per 1 januari 2007

Stap	A 02			A 03			A 04			A 05			Stap
8										1747,22	1955,11	2003,83	8
7										1747,22	1911,29	1959,99	7
6							1669,40	1833,24	1862,36	1747,22	1872,28	1920,99	6
5	1626,70	1733,31	1750,88	1640,26	1770,45	1788,02	1669,40	1791,82	1820,97	1721,62	1834,61	1880,32	5
4	1626,70	1693,92	1711,48	1640,26	1730,30	1747,89	1669,40	1755,27	1784,40	1696,51	1798,95	1843,65	4
3	1626,70	1659,35	1676,91	1640,26	1695,00	1712,57	1656,82	1719,11	1750,75	1671,38	1759,78	1805,98	3
2	1507,16	1594,56	1616,65	1519,72	1635,74	1660,83	1533,78	1676,91	1709,05	1547,84	1720,60	1769,33	2
1	1402,32	1533,79	1558,14	1414,03	1575,23	1601,33	1439,13	1617,40	1649,54	1462,51	1661,35	1709,07	1
Lft													Lft
22	1383,11	1473,03	1499,63	1399,19	1514,71	1541,82	1411,24	1557,89	1590,03	1427,31	1602,09	1648,79	22
21	1259,58	1351,97	1377,09	1274,13	1396,69	1422,79	1288,20	1439,37	1473,03	1301,75	1483,57	1530,27	21
20	1137,02	1231,44	1256,56	1151,60	1275,14	1299,76	1165,65	1319,34	1352,48	1180,22	1363,53	1408,23	20
19	1015,49	1108,39	1135,01	1029,56	1150,08	1176,70	1046,12	1194,77	1229,43	1072,92	1250,94	1291,96	19
18	895,46	984,36	1009,97	910,02	1040,10	1051,65	942,45	1086,16	1117,66	975,39	1147,66	1185,28	18
17	792,44	871,11	901,74	805,34	937,04	947,44	849,05	987,41	1016,07	886,71	1052,90	1087,42	17
16	701,27	770,90	805,12	712,68	844,17	853,55	764,91	897,64	923,70	806,10	965,96	997,64	16
Stap	A 06			A 07			A 08			A 09			Stap
17										2553,28	2961,68	3103,28	17
16							2427,23	2797,39	2914,91	2553,28	2897,70	3039,32	16
15							2427,23	2736,71	2854,23	2553,28	2838,56	2980,17	15
14							2427,23	2680,86	2798,37	2511,10	2798,37	2924,93	14
13				2124,90	2427,00	2500,33	2379,03	2629,64	2745,15	2463,89	2745,15	2872,69	13
12				2124,90	2373,73	2447,06	2332,32	2577,41	2693,41	2417,17	2693,41	2821,48	12
11				2124,90	2325,27	2398,61	2284,62	2526,67	2641,68	2371,98	2641,68	2766,75	11
10	1883,83	2133,51	2187,25	2077,18	2272,05	2345,37	2242,42	2476,94	2591,46	2326,29	2591,46	2714,00	10
9	1883,83	2086,11	2139,85	2029,47	2217,81	2290,13	2198,22	2428,74	2543,25	2281,08	2543,25	2660,77	9
8	1883,83	2043,53	2097,28	1982,76	2163,58	2237,88	2152,02	2379,03	2495,03	2233,87	2495,03	2605,52	8
7	1848,17	1998,33	2053,59	1937,55	2112,33	2186,68	2109,33	2326,29	2440,29	2188,17	2440,29	2552,28	7
6	1809,50	1957,15	2009,89	1893,37	2064,63	2136,45	2067,64	2276,57	2392,10	2143,98	2392,10	2501,07	6
5	1774,35	1914,98	1967,71	1849,18	2013,90	2089,23	2023,46	2227,85	2341,86	2097,28	2341,86	2444,82	5
4	1740,71	1872,28	1927,51	1806,98	1965,70	2038,02	1979,25	2176,12	2293,14	2051,56	2293,14	2393,08	4
3	1683,95	1831,60	1883,83	1699,51	1915,96	1990,31	1863,24	2127,90	2244,43	2004,37	2244,43	2339,84	3
2	1562,90	1784,40	1837,63	1577,47	1867,76	1942,11	1744,21	2083,70	2196,21	1887,35	2196,21	2290,62	2
1	1500,61	1724,40	1776,35	1557,75	1806,99	1881,59	1706,25	2021,18	2134,93	1769,78	2134,93	2229,11	1
Lft													Lft
22	1439,87	1664,37	1715,08	1452,42	1746,22	1821,07	1625,70	1958,65	2073,67	1769,33	2073,67	2167,59	22
21	1317,82	1545,84	1598,57	1332,50	1631,99	1701,93	1519,34	1847,79	1956,27	1653,58	2033,00	2125,09	21
20	1209,01	1431,35	1493,99	1222,47	1525,22	1590,59	1419,95	1743,19	1845,56	1545,40	1993,14	2083,42	20
19	1109,19	1325,32	1396,25	1121,54	1425,44	1486,53	1327,05	1644,51	1741,09	1444,29	1954,05	2042,57	19
18	1017,61	1227,15	1304,90	1028,94	1332,18	1389,28	1240,24	1551,44	1642,54	1349,80	1915,74	2002,52	18

De eerste kolom is de garantie-lijn, de tweede kolom is de standaard maximum-lijn en de derde kolom is de uitstekend maximum-lijn.
Stap 1 is alleen van toepassing voor werknemers die in dienst treden op of na 1 september 2005

functie- groep	periodieken bij beoordeling	
	voldoende/goed	uitstekend
A 02	9,04	13,07
A 03	14,06	23,10
A 04	23,10	31,13
A 05	33,16	43,71
A 06	40,70	53,74
A 07	51,24	68,29
A 08	64,79	94,42
A 09	71,82	106,98

Aanhangsel III (bij artikel 2):
garantietabel

Garantiepercentages ploegentoeslag

Lft.	Aantal ploegendienstjaren na de 35-jarige leeftijd																								
46	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
47														12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
48													19,5	18	16,5	15	13,5	12	10,5	9	7,5	6	4,5	3	1,5
49												28	26	24	22	20	18	16	14	12	10	8	6	4	2
50											37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	17,5	15	12,5	10	7,5	5	2,5
51										40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	17,5	15	12,5	10	7,5	5	2,5
52									42,5	40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	17,5	15	12,5	10	7,5	5	2,5
53						45	42,5	40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	17,5	15	12,5	10	7,5	5	2,5		
54						47,5	45	42,5	40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	17,5	15	12,5	10	7,5	5	2,5	
55						50	47,5	45	42,5	40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	17,5	15	12,5	10	7,5	5	2,5
56					55	52,5	50	47,5	45	42,5	40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	17,5	15	12,5	10	7,5	5
57				60	57,5	55	52,5	50	47,5	45	42,5	40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	17,5	15	12,5	10	5
58			65	62,5	60	57,5	55	52,5	50	47,5	45	42,5	40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	17,5	15	10	5
59		70	67,5	65	62,5	60	57,5	55	52,5	50	47,5	45	42,5	40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	22,5	20	15	10	5
60	75	72,5	70	67,5	65	62,5	60	57,5	55	52,5	50	47,5	45	42,5	40	37,5	35	32,5	30	27,5	25	20	15	10	5
61	75	75	72,5	70	67,5	65	62,5	60	57,5	55	52,5	50	47,5	45	42,5	40	37,5	35	32,5	30	25	20	15	10	5
62	75	75	75	72,5	70	67,5	65	62,5	60	57,5	55	52,5	50	47,5	45	42,5	40	37,5	35	30	25	20	15	10	5

Met leeftijd wordt bedoeld de kalenderleeftijd.