

**CAO**

**UW Holding BV**

mei 2006

Copyright

© 2006 UW Holding BV en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van UW Holding BV, alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Haarlem.

# Inhoudsopgave

	<i>Pagina</i>
<b>Hoofdstuk 1 Algemeen</b>	<b>4</b>
1. Werkingssfeer	
2. Definities	
3. Deeltijdwerknemer	
4. Karakter van de CAO	
5. Fiscale regelgeving	
6. Verplichtingen CAO-partijen	
7. Looptijd	
8. Tussentijdse herziening	
<b>Hoofdstuk 2 Relatie werkgever – werknemer</b>	<b>7</b>
1. Verplichtingen van de werkgever	
2. Verplichtingen van de werknemer	
<b>Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst</b>	<b>9</b>
1. De individuele arbeidsovereenkomst	
2. Proeftijd	
3. Opzegtermijn	
<b>Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof</b>	<b>10</b>
1. Arbeidsduur	
2. Werktijden	
3. Vakantiedagen	
4. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen	
5. Vakantie en arbeidsongeschiktheid	
6. Vakantiedagen bij ontslag	
7. Feestdagen	
<b>Hoofdstuk 5 Beloning</b>	<b>12</b>
1. Algemeen	
2. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)	
3. Waarneming	
4. Plaatsing in een lagere functie (demotie)	
5. Algemene salarisaanpassing	
<b>Hoofdstuk 6 Toeslagen</b>	<b>14</b>
1. Vakantietoeslag	
2. Werkkurentoeslag	
<b>Hoofdstuk 7 Werk en privé</b>	<b>15</b>
1. Algemeen	

	2.	Buitengewoon verlof	
	3.	Kinderopvang	
	4.	Wet Arbeid en Zorg	
<b>Hoofdstuk 8</b>		<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>17</b>
	1.	Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken	
	2.	Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken	
	3.	Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken	
	4.	Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken	
	5.	Gedeeltelijke werkhervatting	
	6.	Exedent verzekering	
	7.	Maandinkomen	
	8.	Loondoorbetalingen en aanvullingen	
	9.	Geschillen	
	10.	Reïntegratie	
	11.	Reiskostenvergoeding	
	12.	Vakantierecht	
	13.	Afwijkingen	
<b>Hoofdstuk 9</b>		<b>Vergoedingen en tegemoetkomingen</b>	<b>20</b>
	1.	Verhuiskostenregeling	
	2.	Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer en dienstreizen	
	3.	Jubileumtoelage	
	4.	Overlijdensuitkering	
<b>Hoofdstuk 10</b>		<b>Overige regelingen</b>	<b>21</b>
	1.	Overige regelingen	
	2.	Spaarloon	
	3.	Levensloop	
	4.	Disciplinaire maatregelen	
	5.	Faciliteiten leden werknemersorganisatie	
	6.	Pensioen	
<b>Hoofdstuk 11</b>		<b>Employability</b>	<b>23</b>
	1.	Algemeen	
	2.	Studiefaciliteiten	
<b>Hoofdstuk 12</b>		<b>Overgangsmaatregelen</b>	<b>24</b>
<b>Hoofdstuk 13</b>		<b>Protocol afspraken</b>	<b>25</b>
<b>Bijlagen</b>	1.	Salarisschalen	<b>26</b>

# Hoofdstuk 1 Algemeen

## 1. Werkingssfeer

De collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) geldt voor alle niet-regelingsgebonden werknemers in dienst van de werkgever. De CAO is niet van toepassing op:

- uitzendkrachten en detachingskrachten;
- oproepkrachten;
- werknemers van wie de salarisschaal niet in de CAO is opgenomen (directie en management).

## 2. Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

a. *Werkgever:*

UW Holding BV, statutair gevestigd te Utrecht;

b. *Vakvereniging(en):*

De contracterende werknemersorganisatie(s);

c. *Werknemer:*

Iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en behoort tot het niet-regelingsgebonden personeel. Als werknemers in de zin van deze CAO worden niet beschouwd uitzendkrachten en detachingskrachten, oproepkrachten, directie en management;

d. *Partner:*

1. Echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer;
2. Een persoon met wie de werknemer met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring. Niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;

e. *OR:*

De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);

f. *CAO:*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;

g. *BW:*

Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10);

h. *Werkrooster:*

Een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen;

- i. *Maand:*  
Een kalendermaand;
  
- j. *Maandsalaris:*  
Het bedrag per maand in de schaal die aan de werknemer is toegekend (CAO, bijlage 1);
  
- k. *Uursalaris:*  
Het maandsalaris gedeeld door 156,00 op basis van een voltijdarbeidsovereenkomst;
  
- l. *Maandinkomen:*  
Het maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag;
  
- m. *Jaarsalaris:*  
Twaalf keer het maandsalaris;
  
- n. *Jaarinkomen:*  
Twaalf keer het maandinkomen;
  
- o. *Voltijdarbeidsovereenkomst:*  
Een dienstverband, aangegaan voor de gebruikelijke arbeidsduur per week (zoals vermeld in hoofdstuk 3 artikel 1 van deze CAO);
  
- p. *Deeltijdarbeidsovereenkomst:*  
Een dienstverband, aangegaan voor minder dan de gebruikelijke arbeidsduur per week.

### **3. Deeltijdwerknemer**

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een voltijdarbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

### **4. Karakter van de CAO**

De werkgever kan in individuele gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van het in de CAO gestelde.

### **5. Fiscale regelgeving**

Alle in de CAO genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders benoemd en vallen binnen het heersende fiscale regime. Fiscale wijzigingen kunnen aanleiding zijn voor partijen om regelingen en de daarbij behorende vergoedingen nader te bezien.

### **6. Verplichtingen CAO-partijen**

Partijen zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

## **7. Looptijd**

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 20 maanden, te weten van 1 mei 2006 tot en met 31 december 2007 en eindigt van rechtswege met ingang van 1 januari 2008 zonder dat hiervoor opzegging noodzakelijk is.

## **8. Tussentijdse herziening**

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zijn zowel werkgever als betrokken vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Waar in deze CAO wordt gesproken over "hij" wordt tevens "zij" bedoeld.

## Hoofdstuk 2 Relatie werkgever - werknemer

### 1. Verplichtingen van de werkgever

#### a. *Arbeidsovereenkomst*

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO inclusief alle bijlagen integraal van toepassing wordt verklaard.

#### b. *Uitreiking CAO*

De werkgever zal ervoor zorgen dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van deze CAO. Bij de wijzigingen wordt de datum van ingang vermeld.

#### c. *Geheimhouding*

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te vermoeden dat geheimhouding is vereist.

#### d. *Arbeidsomstandigheden*

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen in overeenstemming met relevante wetgeving, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

### 2. Verplichtingen van de werknemer

#### a. *Goed werknemerschap*

De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

#### b. *Uitvoering opgedragen werkzaamheden*

De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren.

#### c. *Melding afwezigheid*

Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid of andere oorzaak verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk, onder vermelding van de reden(en) door te geven aan de werkgever (leidinggevende).

#### d. *Nevenwerkzaamheden*

1. Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden verricht of gaat verrichten, of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, is voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever vereist.
2. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft gegeven maar waarvoor wel toestemming is vereist alsmede als gevolg van werkzaamheden en activiteiten als zelfstandige, verliest elke

aanspraak op het bovenwettelijk deel van de in Hoofdstuk 8 geregelde loondoorbetaling danwel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

e. *Misbruik van positie*

Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever zal de werknemer zich ervan onthouden:

1. Middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
2. Middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
3. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
4. zonder toestemming van de werkgever goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

f. *Geheimhouding*

De werknemer verplicht zich om zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na de beëindiging daarvan absolute geheimhouding te betrachten ten aanzien van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop de werknemer met deze informatie bekend is geworden.

## Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst

### 1. De individuele arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:

- onbepaalde tijd;
- bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan en dat deze CAO, alsmede toekomstige wijzigingen, van toepassing is.

De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst van de individuele werknemer een concurrentiebeding opnemen.

### 2. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd. De duur van de proeftijd bedraagt:

- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaren: één maand;
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee jaren of langer en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd: twee maanden.

### 3. Opzegtermijn

- a. De opzegtermijn voor de werknemer bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt bij een opzegging voor werkgever en werknemer: twee maanden.
- b. In individuele gevallen kan in een arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van drie maanden worden afgesproken voor zowel werkgever als werknemer.
- d. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst zonder dat daartoe opzegging is vereist.
- e. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van een maand.
- f. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging
- g. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- h. De arbeidsovereenkomst eindigt indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheden van vervroegde uittreding of pensionering overeenkomstig het ABP-reglement.

## **Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof**

### **1. Arbeidsduur**

De arbeidsduur bedraagt 36 uren per week gemiddeld op jaarbasis.

De werktijden en eventuele roosters zoals die gelden in de vestiging waar hij zijn werkzaamheden verricht, zijn voor de werknemer van toepassing.

Als gevolg van inroostering wordt extra (betaalde) tijd opgebouwd. De extra tijd wordt door de werkgever ter opname ingeroosterd, tenzij de werknemer te kennen geeft dat de inroosterdatum niet akkoord is. In dat geval zal in overleg tussen werkgever en werknemer een oplossing worden gezocht.

Ten aanzien van het opnemen van verlof of opname van extra gewerkte tijd gelden de afspraken zoals die in de vestiging waar hij zijn werkzaamheden verricht, zijn gemaakt.

Er wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 uur en 20.00 uur.

Indien de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt wordt ook op zaterdag en zondag gewerkt.

### **2. Werktijden**

- a. De normale werktijd kan worden vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 en 20.00 uur.
- b. Ten aanzien van de vaststelling van werk en rusttijden is de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet van toepassing.
- c. De werkgever dient de vastgestelde individuele werktijden van de desbetreffende werknemer tenminste 10 etmalen van te voren ter kennis te brengen aan de werknemer.
- d. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.

### **3. Vakantiedagen**

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 180 vakantiedagen met behoud van salaris.

### **4. Opnemen en vaststellen van vakantiedagen**

- a. Het moment van opname van vakantiedagen wordt in overleg met de werkgever in beginsel in het eerste kwartaal van het lopende kalenderjaar vastgesteld. Zoveel mogelijk zal rekening gehouden worden met de wensen van de werknemer.
- b. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op vakantie van 2 weken aaneengesloten. Verlof over een aaneengesloten periode van meer dan 72 uren kan worden verleend indien de bezetting van de afdeling en de algehele bedrijfscontinuïteit dat toelaten.
- c. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest van de werkgever, heeft een evenredige aanspraak op vakantie.

## **5. Vakantie en arbeidsongeschiktheid**

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie, dan zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Voorwaarde hiervoor is dat de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd als gevolg van door de werknemer schriftelijke geleverde bewijsvoering of indien de werknemer over die dag(en) een wettelijke uitkering terzake van ziekte heeft ontvangen. De werknemer moet de werkgever van de arbeidsongeschiktheid terstond telefonisch in kennis stellen. De werkgever accepteert de arbeidsongeschiktheid na overlegging door de werknemer van schriftelijke bewijsvoering.

Indien de medewerker arbeidsongeschikt is, zijn voor de opbouw van de vakantierechten de wettelijke bepalingen (artikel 635, lid 4, Boek 7 BW) van toepassing.

## **6. Vakantiedagen bij ontslag**

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in overleg met de werkgever, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet geheel heeft kunnen opnemen, dan zullen de resterende vakantiedagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantiedagen zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

## **7. Feestdagen**

- a. In beginsel worden geen werkzaamheden verricht op feestdagen. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:  
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag.
- b. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
- c. De werknemer kan voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag een daartoe strekkend verzoek indienen. De werkgever zal na overleg met de werknemer bepalen of en hoe realisatie hiervan kan plaatsvinden.

## Hoofdstuk 5 Beloning

### 1. Algemeen

Het functieniveau van de werknemer is vastgesteld volgens een systeem van functiewaardering. De werknemer ontvangt schriftelijk bericht bij wijziging van functie en/of schaalniveau, met het daarbij behorende nieuwe salaris.

Het salaris wordt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald.

Geen salaris is verschuldigd over de periode gedurende welke de werknemer opzettelijk en in strijd met zijn verplichtingen, nalaat zijn werkzaamheden uit te voeren. Dit wordt de werknemer schriftelijk medegedeeld.

Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend dat past binnen de voor die functie gehanteerde salarisschaal. Voor een overzicht van de functie-indelingen en matrix wordt verwezen naar het betreffende functiewaarderingsboek. Een overzicht van de bij de functies behorende salarisschalen is opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.

Aan de werknemer, die nog niet alle taken/competenties behorende bij de functie vervult kan, maximaal 1 jaar in een lagere salarisschaal worden ingeschaald, dan de salarisschaal die met het functieniveau overeenkomt.

De werknemer heeft, afhankelijk van de mate van functioneren, recht op een jaarlijkse aanpassing van het individuele salaris tot ten hoogste voor het maximum van de hem geldende salarisschaal. De wijze waarop en onder welke voorwaarden wel of geen salarisaanpassing plaatsvindt zijn vastgelegd in het beoordelingsstelsel, zoals met de OR overeengekomen.

Bij een totaalscore onvoldoende vindt geen salarisaanpassing plaats.

Bij een totaalscore matig ontvangt de werknemer een salarisaanpassing ter grootte van 0,5 periodiek.

Bij een totaalscore voldoende ontvangt de werknemer een aanpassing ter grootte van 1 periodiek.

Bij een totaalscore goed ontvangt de werknemer 1 periodiek en een eenmalige uitkering die varieert tussen 1% en 5% van het jaarsalaris, zulks ter beoordeling van de werkgever

Bij een totaalscore uitstekend ontvangt de werknemer 1 periodiek en een eenmalige uitkering die varieert tussen 5% en 10% van het jaarsalaris, zulks ter beoordeling van de werkgever.

De werknemer die het maximum van zijn schaal heeft bereikt en die een beoordeling met een totaalscore goed heeft, ontvangt een eenmalige uitkering die varieert tussen 1% en 5% van het jaarsalaris.

De werknemer die het maximum van zijn schaal heeft bereikt en die een beoordeling met een totaalscore uitstekend heeft, ontvangt een eenmalige uitkering die varieert tussen 5% en 10% van het jaarsalaris.

In beide gevallen wordt de hoogte van deze uitkering door de werkgever vastgesteld

## **2. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)**

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt met ingang van de datum van overplaatsing ingeschaald in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.
- b. De werknemer wordt ingeschaald in het naasthogere bedrag in de salarisschaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, waarbij het verschil tussen het "oude" salaris en het "nieuwe" salaris tenminste 1 periodiek bedraagt.

## **3. Waarneming**

De medewerker die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, wordt gedurende de periode van vervanging een passende waarnemingstoelage toegekend. Deze toelage wordt niet toegekend indien de vervanging korter duurt dan 6 weken, danwel deel uitmaakt van zijn functie.

## **4. Plaatsing in een lagere functie (demotie)**

- a. De medewerker die wegens onvoldoende functioneren of op eigen verzoek is teruggeplaatst naar een lager ingedeeld functieniveau, ontvangt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op het moment van terugplaatsing, een salaris dat overeenkomt met het betreffende nieuwe functieniveau.
- b. Indien de werknemer op grond van medische redenen (in overeenstemming met de Arbodienst) naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt een afbouwregeling inzake de beloning met de individuele werknemer overeengekomen.

## **5. Algemene salarisaanpassing**

- Met ingang van 1 mei 2006 worden de salarisschalen verhoogd met 1,0%;
- In december 2006 wordt een eenmalige uitkering verstrekt ter grootte van 0,50% van het jaarsalaris;
- Met ingang van 1 januari 2007 worden de salarisschalen verhoogd met 1,0%;
- In december 2007 wordt een eenmalige uitkering verstrekt ter grootte van 0,50% van het jaarsalaris;
- Bij tussentijdse in - of uitdiensttreding zal de eenmalige uitkering naar rato worden verstrekt.

## Hoofdstuk 6 Toeslagen

### 1. Vakantietoeslag

- a. Het vakantiejaar loopt vanaf de eerste dag van de maand juni van enig jaar tot en met de laatste dag van de maand mei van het daarop volgende jaar.
- b. Over het totaal van de feitelijk verdiende maandinkomens wordt 8% vakantietoeslag betaald.
- c. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei van elk kalenderjaar.
- d. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke betalingsmaand van een kalendermaand, waarvoor nog geen vakantietoeslag werd gegeven, deze alsnog uitgekeerd.

### 2. Werkurentoeslag

Voor werknemers tot schaal 10 gelden de volgende toeslagen indien zij op onderstaande uren arbeid verrichten:

Maandag t/m vrijdag: 07.30 – 20.00 uur: 0%

Maandag t/m vrijdag: 20.00 – 24.00 uur: 25%

Maandag t/m vrijdag: 00.00 – 06.00 uur: 75%

Zaterdag 00.00 – zaterdag 24.00: 75%

Zon- en feestdagen: 00.00 – 24.00: 75%

### 3. Overwerk (alleen van toepassing voor werknemers tot schaal 10)

- a. Wanneer op verzoek van de leidinggevende werkzaamheden zijn verricht waardoor de normale arbeidsduur als bedoeld in hoofdstuk 4 lid 1 wordt overschreden, is sprake van overwerk.
- b. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
  - compensatie in tijd gelijk aan het aantal overwerkuren, alsmede een
  - toeslag in geld voor elk overwerkuur conform het bovenstaand schema
- c. In overleg met de werknemer wordt bepaald op welke wijze compensatie wordt toegekend. Hierbij zijn de volgende keuzes mogelijk:
  - compensatie in vrije tijd
  - uitbetalen
- d. Als naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van de compensatie in tijd, vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats.
- e. Niet als overwerk wordt beschouwd een overschrijding voorafgaand aan of aansluitend aan het rooster van een half uur of minder.

### 4. Autorisatie

Vergoeding van overwerk wordt alleen gegeven indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen van zijn leidinggevende. Indien de leidinggevende niet bereikbaar is geldt dat er geen recht is op overwerkvergoeding totdat de noodzaak door leidinggevende achteraf bekrachtigd is.

## Hoofdstuk 7 Werk en privé

### 1. Algemeen

De werkgever wil zorgdragen voor het scheppen van een goede balans tussen werk en privé van zijn werknemers. Zij geeft dit inhoud door in haar arbeidsvoorwaardenbeleid adequate voorzieningen op te nemen die de werknemer de mogelijkheid bieden om bepaalde situaties in de privé-sfeer op te vangen.

### 2. Buitengewoon verlof

a. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen (als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg) mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en deze op een werkdag van de werknemer plaatsvindt. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

1. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner, de dag van de bevalling;
2. gedurende maximaal (in totaal) twee dagen voor ondertrouw, huwelijk of geregistreerd partnerschap;
3. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer, van (schoon)ouders, broers en zussen;
4. gedurende één dag bij overlijden van grootouders, zwagers, schoonzussen en kleinkinderen;
5. gedurende één dag bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer;
6. bij verhuizing van de werknemer: 2 dagen in 3 kalenderjaren.

b. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens schriftelijk verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

c. De werkgever kent een bedrijfsregeling op het gebied van sabbatical leave.

### 3. Kinderopvang

De werkgever stelt de werknemer in staat om gebruik te maken van een regeling kinderopvang. Het doel van de regeling is werknemers in staat te stellen op een goede manier werk en gezin te kunnen combineren. De regeling is na overleg met de OR vastgesteld. De vergoeding van de werkgever bedraagt 1/6 deel van de kosten voor kinderopvang voor de betreffende werknemer. Indien de werkgever van de partner van de werknemer geen vergoeding voor kinderopvang kent, bedraagt de vergoeding van de werkgever 1/3 deel van de kosten. Voor eenoudergezinnen geldt een vergoeding van 1/3 deel van de kosten, indien een vergoeding van een andere werkgever ontbreekt.

Voor de verdere inhoud en voorwaarden wordt verwezen naar de regeling.

#### 4. Wet Arbeid en Zorg

Werknemers kunnen gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof.

Deze verlofregelingen zijn wettelijk bepaald:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- ouderschapsverlof;
- adoptieverlof;
- calamiteiten- en ander kortdurend verlof;
- kraamverlof;
- kortdurend zorgverlof.

Al deze vormen van verlof dienen vooraf schriftelijk te worden aangevraagd bij de direct-leidinggevenden.

Dit verlof dient minimaal 2 maanden voorafgaand aan ingangsdatum schriftelijk te worden aangevraagd. Ten aanzien van adoptieverlof geldt dat de werknemer de werkgever tijdig dient te informeren over de adoptie.

Terzake van ouderschapsverlof geldt naast het wettelijk bepaalde, het volgende:

- De werknemer die gebruik maakt van de regeling heeft recht op doorbetaling van het salaris over 50% van het aantal uren opgenomen ouderschapsverlof, zulks tot ten hoogste de helft van de in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsduur per week. Het werkgeversdeel in de pensioenpremie over de opgenomen uren komt voor rekening van de werkgever.
- Indien de werknemer binnen 1 jaar na opname of beëindiging van het ouderschapsverlof ontslag neemt of wegens dringende redenen wordt ontslagen dient het salaris en het werkgeversdeel in de pensioenpremie te worden terugbetaald.

## Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO/ WIA,) voorzover hierna niet anders is bepaald.

### 1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris met als minimum tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon en als maximum 70% van het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV), worden doorbetaald.

### 2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

### 3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de WFSV, worden doorbetaald.

### 4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

### 5. Gedeeltelijke werkhervatting

Bij gedeeltelijke werkhervatting, met loonwaarde, zal over de gewerkte uren 100% van het salaris worden betaald.

### 6. Exedent verzekering

De werkgever heeft een exedent verzekering. De premie is voor rekening van de deelnemer.

### 7. Maandinkomen

Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

## 8. Loondoorbetalingen en aanvullingen

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde:

- a. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - 1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - 2. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - 3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - 4. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - 5. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten.
  - 6. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie, bijstelling of uitvoering van een plan van aanpak tot reïntegratie;
  
- b. loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;  
Bij herhaalde overtreding heeft de werkgever het recht de aanvulling te weigeren.
  
- c. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - 1. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
  - 2. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen danwel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

## 9. Geschillen

Voor geschillen over de vraag of de werknemer in staat is om zijn werk of andere passende arbeid te verrichten danwel over de vraag of werknemer het reïntegratietraject belemmert, is er na beoordeling door de arbodienst, de mogelijkheid van een 'second opinion'. Dit tweede oordeel kan zowel op verzoek van de werkgever als de werknemer worden aangevraagd bij het UWV. Indien het UWV niet binnen 20 werkdagen een second opinion kan verstrekken zijn zowel de werknemer als de werkgever gerechtigd om een second opinion te laten uitvoeren door een, daartoe reeds eerder met de ondernemingsraad aangewezen, onafhankelijke instantie zoals een reïntegratiebedrijf, die geen reïntegratieactiviteiten voor werknemer en werkgever uitvoert, of door een arbodienst, die niet door werkgever wordt ingezet bij het dagelijkse verzuimbeleid. De uitspraak van het UWV of van de alternatieve instantie hebben een gelijke status.

#### **10. Reïntegratie**

Het beleid van de werkgever is erop gericht om de arbeidsongeschikte werknemer door middel van het onderhouden van geregelde contacten, al dan niet via een bedrijfsarts, zoveel mogelijk betrokken te houden bij de gang van zaken binnen de onderneming. Tevens zal de werkgever, voorzover volgens de werkgever de bedrijfsvoering en de organisatiestructuur dit binnen redelijke grenzen toelaten, inspanningen verrichten om de werknemer via het aanbieden van een aangepaste of andere functie en/of werkplek, te behouden voor de organisatie.

#### **11. Reiskosten**

Over de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is worden geen onkostenvergoedingen en reiskostenvergoedingen betaald.

#### **12. Vakantierechten**

Vakantierechten worden bij langdurige arbeidsongeschiktheid over een periode van maximaal zes maanden opgebouwd, conform het bepaalde in artikel 7:635 van het BW.

#### **13. Afwijkingen**

De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken van toepassing van hoofdstuk 8 indien hij van oordeel is dat uitvoering van het gestelde voor de betrokken werknemer zou leiden tot onredelijke en onbillijke omstandigheden.

## Hoofdstuk 9 Vergoedingen en tegemoetkomingen

### 1. Verhuiskostenregeling

De werkgever zal ingeval hij voornemens is werknemers verplicht te laten verhuizen, na overleg met de OR een verhuisregeling treffen.

### 2. Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer en dienstreizen

- De werknemer ontvangt van de werkgever een vergoeding van de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van de woning van de werknemer naar zijn werk.
- De vergoeding bedraagt vanaf kilometer 11, enkele reisafstand € 0,11 per kilometer. De maximale vergoeding is gerelateerd aan 40 kilometer heen- en terugreis.
- De werknemer die met openbaar vervoer reist ontvangt een jaartrajectkaart 2<sup>e</sup> klasse openbaar vervoer.
- De vergoeding woon-werkverkeer wordt stopgezet indien de werknemer langer dan 1 maand afwezig is, uitgezonderd vakantie.
- De werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reiskosten met eigen vervoer moet maken, ontvangt hiervoor een vergoeding ter grootte van € 0,19 netto per kilometer.

### 3. Jubileumtoelage

De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie volgens de volgende staffel:

- Bij 12,5 dienstjaren: een kwart maandsalaris bruto uitgekeerd;
- Bij 25 dienstjaren: een half maandsalaris, netto uitgekeerd;
- Bij 40 dienstjaren: een heel maandsalaris, netto uitgekeerd.

### 4. Overlijdensuitkering

- a. Bij het overlijden van de werknemer zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, zoals bedoeld in BW artikel 7:674. Deze uitkering is gelijk aan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen gedurende de maand van overlijden en de nog niet uitbetaalde vakantieuitkering alsmede een uitkering ineens ter hoogte van 2 maal het maandsalaris.
- b. De onder 1a genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering

## Hoofdstuk 10 Overige regelingen

### 1. Overige regelingen

Gedurende een kalenderjaar kan de werknemer niet deelnemen aan de spaarloonregeling én een levensloopregeling. Voor de inhoud en voorwaarden van beide regelingen wordt verwezen naar de betreffende reglementen.

### 2. Spaarloon

De werkgever kent een spaarloonregeling zolang het fiscale regime dit toelaat.

### 3. Levensloop

De werkgever verstrekt een maandelijkse werkgeversbijdrage in de levensloop ter grootte van 0,80% voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950. Bij werknemers die niet deelnemen aan een levensloopregeling wordt 0,80% als brutobedrag, maandelijks bij de salarisbetaling uitgekeerd. Dit bedrag is niet pensioengevend.

Deze werkgeversbijdrage komt voort uit de pensioenafspraken zoals gemaakt in de Pensioenkamer/ABP.

### 4. Disciplinaire maatregelen

De werkgever kan de werknemer die zich misdraagt, onverwijld mondeling en/of schriftelijk een of meerdere van de volgende maatregelen opleggen waarbij de genoemde volgorde niet van belang is voor het bepalen van de maatregel:

- schriftelijke berisping;
- vermindering van vakantie totdat de werknemer nog de beschikking heeft over het wettelijk aantal vakantieuren;
- plaatsing in een andere functie, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon;
- al dan verwijfde opzegging van de arbeidsovereenkomst;
- schorsing met behoud van salaris.

Schorsing kan slechts worden opgelegd in het kader van een onderzoek. De schorsing bedraagt ten hoogste 14 werkdagen welke in uitzonderlijke gevallen, zulks te motiveren door de werkgever, kan worden verlengd tot maximaal 6 weken. Indien uit het onderzoek blijkt dat de werknemer ten onrechte geschorst is, zal hij mondeling en schriftelijk volledig worden gerehabiliteerd.

De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de werknemer heeft gehoord. De werknemer kan zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

De maatregel wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer op het moment van, of zo spoedig mogelijk na de ten uitvoerlegging van de maatregel.

### 5. Faciliteiten leden werknemersorganisaties

De werknemer die kaderlid is en/of deel uit maakt van een der besturende organen van de betrokken vakorganisatie, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die vakorganisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum van 5 dagen per

kalenderjaar, mits de betreffende vergadering vooraf schriftelijk door de vakorganisatie aan de werkgever is gemeld en de bedrijfsomstandigheden dat toelaten.

Voor de werknemer die tevens lid is van een OR/PVT wordt de tijd, besteed aan activiteiten in het kader van de OR/PVT, op bovenstaande dagen in mindering gebracht.

Het is aan leden en kaderleden van bij de CAO betrokken vakorganisaties, mits vooraf aan de werkgever gemeld, toegestaan:

- gebruik te maken van publicatieborden om informatie te verstrekken en aankondigingen van vakorganisaties bekend te maken;
- gebruik te maken van ruimten van de werkgever voor het houden van bijeenkomsten van de vakorganisaties, buiten werktijd.

## **6. Pensioen**

De werkgever is aangesloten bij het pensioenfonds ABP.

Op het salaris van de werknemer wordt maandelijks een werknemersbijdrage ingehouden.

Voor het reglement en de voorwaarden wordt verwezen naar het pensioenreglement.

## Hoofdstuk 11    Employability

### 1. Algemeen

De werkgever en werknemer zijn zich bewust tot de noodzaak van het wederzijds belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. De werkgever zal stimuleren dat de werknemer zich blijft ontwikkelen. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor zijn eigen employability, waaronder wordt verstaan de mate van inzetbaarheid (bereidheid en geschiktheid) voor de eigen functie of voor andere functies in/extern. De werkgever biedt de nodige faciliteiten voor employability, inzet daarvan wordt afgestemd op de individuele situatie en persoon.

Jaarlijks wordt door middel van het Personeelsbeoordelings- en Ontwikkelingssysteem (PBO) de employability van werknemers gevolgd, vastgesteld en vastgelegd.

### 2. Studiefaciliteiten

De werkgever kan indien het past binnen het PBO-plan en de bedrijfsbelangen dit toelaten, aan de werknemer op diens verzoek studiefaciliteiten verlenen, overeenkomstig onderstaande bepalingen.

- a. De hoogte van de vergoeding die kan worden toegekend aan de studie of opleiding bedraagt:
  - 100% indien er naar oordeel van de werkgever sprake is van een directe relatie tussen studie en de huidige of een in het vooruitzicht gestelde toekomstige functie.
  - 50% indien er naar oordeel van de werkgever voornamelijk sprake is van loopbaanontwikkeling van de werknemer.
  - Indien de studie wordt gevolgd in opdracht van de werkgever bedraagt de vergoeding 100% in tijd en geld.
- b. De studie wordt geacht buiten werktijd te worden gevolgd, tenzij dit niet anders mogelijk is. Indien dit het geval is kan daarvoor jaarlijks maximaal 72 uren buitengewoon verlof worden verleend.
- c. Voor vergoeding komt in aanmerking het inschrijfgeld, collegegeld, lesgeld, examengeld, uitgaven ten behoeve van verplichte aanschaf van studieboeken, reiskosten openbaar vervoer 2e klasse.
- d. Verleende studiefaciliteiten kunnen worden ingetrokken en de vergoeding worden teruggevorderd indien:
  - de studie vroegtijdig wordt beëindigd zonder het behalen van het diploma, danwel dat tijdens de studie de dienstbetrekking wordt beëindigd;
  - de dienstbetrekking binnen 2 jaren na het afronden van de studie wordt beëindigd, op eigen verzoek. Het bedrag van terugvorderen is evenredig met het nog niet verstreken gedeelte van de periode van 2 jaren.
- e. In bijzondere gevallen kan de werkgever een afwijkende regeling overeenkomen met de individuele werknemer.

## Hoofdstuk 12 Overgangsmatregelen

Voor werknemers in dienst van UW Holding BV op 1 mei 2006 gelden de volgende overgangsmatregelen:

- a. Onderstaande bepalingen/artikelen uit de CAO UW Holding BV zoals die gold in de periode augustus 2000 – augustus 2002 blijven van toepassing :

1. algemeen
2. diensttijd
5. categorie werknemers
7. aanspraken bij werkloosheid
9. aanvullende FPU-uitkering
11. aanspraken bij werkloosheid

De afspraken gelden alleen indien de betreffende artikelen in die CAO ook van toepassing zouden zijn geweest op de werknemer.

- b. Arbeidsduur

De werknemer die gedurende de looptijd van deze CAO de leeftijd van 55 jaar bereikt, of op het moment van ingang van deze CAO al 55 jaar of ouder is, behoudt het recht op de seniorenregeling zoals die van toepassing was in de CAO UW Holding BV van 2000 - 2002. Voor de inhoud wordt verwezen naar de regeling.

- c. Leeftijdsverlof

De werknemer van 40 jaar en ouder komt gedurende de looptijd van deze CAO in aanmerking voor extra leeftijdsverlof volgens onderstaande staffel:

- vanaf 40 jaar t/m 49 jaar: 7,2 uur
- vanaf 50 jaar t/m 54 jaar: 14,4 uur
- vanaf 55 jaar: 43,2 uur

Deze regeling gaat in met ingang van 1 januari 2007. Gedurende 2006 blijven de huidige leeftijdsdagen gehandhaafd.

## Hoofdstuk 13 Protocol afspraken

### WIA-hiaat:

De werkgever zal een onderzoek doen naar de mogelijkheden om een WIA-hiaatverzekering te faciliteren waaraan werknemers vrijwillig kunnen deelnemen. De premiebetaling is voor rekening van de deelnemer.

### Beloningsbeleid:

Gedurende de looptijd van de CAO zal een studie plaatsvinden naar het beloningsbeleid.

### Vitaliteit:

Tijdens de looptijd van de CAO zal een studie worden verricht naar vitaliteit in de onderneming (leeftijdsbewust personeelsbeleid). Daarbij zal ook gekeken worden naar mogelijkheden voor individuele regelingen voor oudere medewerkers. De resultaten van de studie zullen worden ingebracht in de volgende CAO-onderhandelingen.

Partij ter ener zijde

Partij ter andere zijde

UW Holding BV te Utrecht

De Unie te Culemborg

R. van Krimpen  
Algemeen Directeur

A. van Bokkem  
Bestuurder

## Bijlage 1 Salarisschalen

CAO verhogingen van 1% per 1 mei 2006 en 1% per 1 januari 2007 in Euro's

	N01	N01	N01
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	1199,34	1211,33	1223,45
trede1	1228,38	1240,66	1253,07
trede2	1258,79	1271,38	1284,09
trede3	1289,64	1302,54	1315,56
trede4	1320,95	1334,16	1347,50
trede5	1352,27	1365,79	1379,45
trede6	1383,12	1396,95	1410,92
trede7	1413,98	1428,12	1442,40
trede8	1445,29	1459,74	1474,34
trede9	1476,60	1491,37	1506,28
trede10	1507,00	1522,07	1537,29
trede11	1538,31	1553,69	1569,23

	N02	N02	N02
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	1228,38	1240,66	1253,07
trede1	1270,58	1283,29	1296,12
trede2	1313,24	1326,37	1339,64
trede3	1355,90	1369,46	1383,15
trede4	1398,55	1412,54	1426,66
trede5	1440,75	1455,16	1469,71
trede6	1482,95	1497,78	1512,76
trede7	1526,06	1541,32	1556,73
trede8	1568,72	1584,41	1600,25
trede9	1610,92	1627,03	1643,30
trede10	1653,58	1670,12	1686,82
trede11	1697,14	1714,11	1731,25

	N03	N03	N03
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	1259,69	1272,29	1285,01
trede1	1313,69	1326,83	1340,10
trede2	1367,69	1381,37	1395,18
trede3	1421,24	1435,45	1449,81
trede4	1475,69	1490,45	1505,35
trede5	1528,79	1544,08	1559,52
trede6	1582,79	1598,62	1614,60
trede7	1635,88	1652,24	1668,76
trede8	1689,88	1706,78	1723,85
trede9	1743,88	1761,32	1778,93
trede10	1797,42	1815,39	1833,55
trede11	1851,42	1869,93	1888,63

	N04	N04	N04
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	1297,36	1310,33	1323,44
trede1	1356,80	1370,37	1384,07
trede2	1416,70	1430,87	1445,18
trede3	1476,60	1491,37	1506,28
trede4	1536,05	1551,41	1566,92
trede5	1595,49	1611,44	1627,56
trede6	1655,39	1671,94	1688,66
trede7	1715,29	1732,44	1749,77
trede8	1775,64	1793,40	1811,33
trede9	1835,09	1853,44	1871,98
trede10	1894,99	1913,94	1933,08
trede11	1954,43	1973,97	1993,71

	N05	N05	N05
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	1336,38	1349,74	1363,24
trede1	1401,73	1415,75	1429,90
trede2	1467,07	1481,74	1496,56
trede3	1533,32	1548,65	1564,14
trede4	1599,58	1615,58	1631,73
trede5	1664,47	1681,11	1697,93
trede6	1730,72	1748,03	1765,51
trede7	1796,06	1814,02	1832,16
trede8	1861,41	1880,02	1898,82
trede9	1927,66	1946,94	1966,41
trede10	1993,46	2013,39	2033,53
trede11	2059,25	2079,84	2100,64

	N06	N06	N06
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	1427,59	1441,87	1456,28
trede1	1494,75	1509,70	1524,79
trede2	1561,46	1577,07	1592,85
trede3	1629,07	1645,36	1661,81
trede4	1695,32	1712,27	1729,40
trede5	1762,48	1780,10	1797,91
trede6	1829,19	1847,48	1865,96
trede7	1896,35	1915,31	1934,47
trede8	1963,51	1983,15	2002,98
trede9	2030,21	2050,51	2071,02
trede10	2097,83	2118,81	2140,00
trede11	2164,08	2185,72	2207,58

	N07	N07	N07
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	1606,84	1622,91	1639,14
trede1	1676,72	1693,49	1710,42
trede2	1746,15	1763,61	1781,25
trede3	1815,57	1833,73	1852,06
trede4	1885,00	1903,85	1922,89
trede5	1954,43	1973,97	1993,71
trede6	2024,31	2044,55	2065,00
trede7	2093,29	2114,22	2135,37
trede8	2163,17	2184,80	2206,65
trede9	2232,14	2254,46	2277,01
trede10	2302,48	2325,50	2348,76
trede11	2371,46	2395,17	2419,13

	N08	N08	N08
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	1845,07	1863,52	1882,16
trede1	1921,76	1940,98	1960,39
trede2	1997,99	2017,97	2038,15
trede3	2074,68	2095,43	2116,38
trede4	2151,37	2172,88	2194,61
trede5	2227,61	2249,89	2272,38
trede6	2305,20	2328,25	2351,53
trede7	2380,98	2404,79	2428,84
trede8	2458,13	2482,71	2507,54
trede9	2534,36	2559,70	2585,30
trede10	2611,05	2637,16	2663,53
trede11	2686,83	2713,70	2740,84

	N09	N09	N09
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	2052,90	2073,43	2094,16
trede1	2141,84	2163,26	2184,89
trede2	2230,78	2253,09	2275,62
trede3	2320,63	2343,84	2367,27
trede4	2409,57	2433,67	2458,00
trede5	2498,97	2523,96	2549,20
trede6	2588,36	2614,24	2640,39
trede7	2677,30	2704,07	2731,11
trede8	2767,15	2794,82	2822,77
trede9	2856,09	2884,65	2913,50
trede10	2945,94	2975,40	3005,15
trede11	3034,88	3065,23	3095,88

	N10	N10	N10
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	2217,17	2239,34	2261,74
trede1	2322,45	2345,67	2369,13
trede2	2427,27	2451,54	2476,06
trede3	2533,00	2558,33	2583,91
trede4	2637,82	2664,20	2690,84
trede5	2743,10	2770,53	2798,24
trede6	2848,38	2876,86	2905,63
trede7	2953,20	2982,73	3012,56
trede8	3058,93	3089,52	3120,41
trede9	3164,21	3195,85	3227,81
trede10	3268,58	3301,27	3334,28
trede11	3374,31	3408,05	3442,13

	N11	N11	N11
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	2448,60	2473,09	2497,82
trede1	2556,60	2582,17	2607,99
trede2	2664,14	2690,78	2717,69
trede3	2771,69	2799,41	2827,40
trede4	2879,69	2908,49	2937,57
trede5	2987,69	3017,57	3047,74
trede6	3095,69	3126,65	3157,91
trede7	3203,23	3235,26	3267,61
trede8	3311,23	3344,34	3377,79
trede9	3418,78	3452,97	3487,50
trede10	3526,33	3561,59	3597,21
trede11	3634,78	3671,13	3707,84

	N12	N12	N12
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	2664,60	2691,25	2718,16
trede1	2776,23	2803,99	2832,03
trede2	2888,31	2917,19	2946,37
trede3	3000,85	3030,86	3061,17
trede4	3112,48	3143,60	3175,04
trede5	3224,56	3256,81	3289,37
trede6	3336,65	3370,02	3403,72
trede7	3448,73	3483,22	3518,05
trede8	3560,81	3596,42	3632,38
trede9	3672,90	3709,63	3746,73
trede10	3784,98	3822,83	3861,06
trede11	3896,16	3935,12	3974,47

	N13	N13	N13
	1-aug-01	1-mei-06	1-jan-07
schaal		+1%	+1%
trede0	2937,32	2966,69	2996,36
trede1	3049,40	3079,89	3110,69
trede2	3161,03	3192,64	3224,57
trede3	3272,66	3305,39	3338,44
trede4	3384,75	3418,60	3452,78
trede5	3496,38	3531,34	3566,66
trede6	3608,91	3645,00	3681,45
trede7	3721,00	3758,21	3795,79
trede8	3832,63	3870,96	3909,67
trede9	3943,80	3983,24	4023,07
trede10	4055,89	4096,45	4137,41
trede11	4167,97	4209,65	4251,75