

## Protocol onderhandelingsresultaat

### Looptijd

De looptijd van de cao is bepaald op 18 maanden, te weten van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024.

### Salarisontwikkeling

De cao kent twee structurele salarisverhogingen, per 1 juli 2023 en per 1 januari 2024 conform onderstaande tabel;

C-Schaal	1-7-2023	1-1-2024
C34	6,5%	6,5%
C35	6,5%	6,3%
C36	6,5%	5,8%
C37	6,5%	5,3%
C38	6,5%	4,0%
C39	6,0%	3,5%
C40	6,0%	3,0%
C41	6,0%	2,5%

De verhogingen van de reeds uitbetaalde salarissen in de maanden sinds 1 juli 2023, alsmede andere uitbetaalde emolumenten, zullen op korte termijn aan de medewerkers betaalbaar worden gesteld. Tevens zullen deze verhogingen ook doorwerken in de pensioenopbouw van de medewerkers. Genoemde salarisverhogingen gelden voor alle medewerkers binnen de werkingsfeer van de cao.

### Aanpassing van de Resultaatbeloning

De hoogte van de resultaatbeloning zal per 1 juli 2023 aangepast worden van 6% naar 5% voor medewerkers in de salarisgroepen C32 t/m C41 en van 14% naar 13% voor C42 en hoger (buiten cao). Er heeft een uitruil plaatsgevonden waarbij 1% van de variabele resultaatbeloning als onderdeel van de totale loonsom wordt vervangen door een verhoging van het vaste salaris met 0,7% als onderdeel van de totale loonsom. Individueel is de verhoging verwerkt in de hierboven opgenomen staffel van salarisverhogingen per schaal.

Verder zal de verdeling van deze 5% of 13% vanaf 1 juli 2023 als volgt worden aangepast:

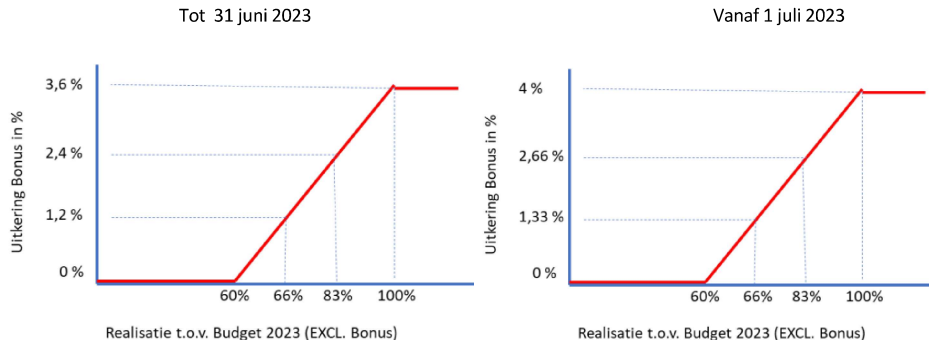
- 1 Financieel resultaat van Sitech -> 80%
- 2 Safety performance -> 20%

#### Ad 1: Financiële resultaat van Sitech (80%)

De vaststelling van het financiële resultaat van Sitech zal gebaseerd zijn op het reguliere bedrijfsvoering resultaat (EBIT running business). Dit op basis van de vastgestelde begroting voor enig jaar en het uiteindelijke gerealiseerde resultaat in de door de externe accountant vastgestelde jaarrekening. Wat wij hiermee bedoelen is dat wij enkel de kosten meenemen die gepaard gaan met de reguliere bedrijfsuitvoering. Bijzondere kosten, zoals in 2023 de kosten voor het Beyond project of andere incidentele kosten, die geen onderdeel zijn van de reguliere bedrijfsuitvoering nemen wij dan ook niet mee als kosten om het bedrijfsresultaat te bepalen.



Om te voorkomen dat er sprake is van een scherpe grens waaronder geen uitkering plaatsvindt en daarboven wel, is een glijdende schaal afgesproken. In onderstaande grafiek staat vermeld hoe hoog de bonus uitkering is ten opzichte van het behalen van het budget uitgaande van de situatie tot en met 31 juni 2023. Vanaf 1 juli 2023 zal dit op basis van bovenstaand akkoord en nieuwe verdeling naar rato worden aangepast.



#### Ad 2: Safety performance van Sitech (20%)

De vaststelling van het aan de safety performance gekoppelde deel zal op basis van een eenduidige KPI in overleg met de Ondernemingsraad jaarlijks worden vastgesteld. Over dit target en vaststelling zal verdere afstemming met de vakorganisaties en de ondernemingsraad noodzakelijk zijn.

#### Verlof sparen

In de vorige cao is afgesproken om de bestaande regeling 'sparen voor later' om te bouwen naar een nieuwe regeling 'verlofsparen'. Om het gebruik van verlof uit het saldo 'verlofsparen' gemakkelijker te maken zal de huidige leeftijdsgrens van 60 jaar in de regeling "Sparen voor Later" komen te vervallen en zal het aantal bestedingsdoelen worden uitgebreid om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verder te bevorderen. Deze regeling is door vakorganisaties en Sitech uitgewerkt en zal per 1 juli 2023 van kracht zijn. Deze regeling is als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

#### Uitbetaling van overwerk aan medewerkers in de salarisschalen C39 t/m C41

Met ingang van 1 juli 2023 zullen de medewerkers in de salarisschalen C39 t/m C41 in geval van door de leidinggevende geaccordeerd overwerk enkel aanspraak hebben op een geldelijke vergoeding van het overwerk.

Naast een geldelijke vergoeding van het uurloon zal er sprake zijn van een overwerktoeslag per gewerkt uur :

- Op zaterdag, zondag en op feestdagen -> 50%.
- Van maandag tot en met vrijdag vanaf 19:00 uur tot 24:00 uur -> 50%.

#### Wijziging wachtdienstregeling

Partijen zijn overeengekomen om de regeling zodanig aan te passen dat er een herverdeling plaatsvindt en de beloning meer gekoppeld wordt aan de feitelijke oproep tijdens wachtdienst. Onder deze voorwaarde is Sitech bereid om aanvullend € 300.000 ter beschikking te stellen voor een betere beloning van de wachtdienst. Partijen zullen gezamenlijk onderzoeken en afspraken maken hoe dit het best gerealiseerd kan worden. Streefdatum voor invoering van de aangepaste regeling is uiterlijk 1 januari 2024. De studiegroep zal daarom zo snel als mogelijk na definitieve vaststelling van het onderhandelingsresultaat paritair benoemd worden.



**Protocol afspraken:**

**Reiskosten woon-werkverkeer**

De huidige vergoeding zoals opgenomen in de bestaande regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer zal met ingang van 1 juli 2023 verhoogd worden naar € 0,21 per km.

**Stagevergoeding**

De bestaande stagevergoedingen zullen per 1 september 2023 als volgt worden aangepast:

MBO	van € 250 naar € 400
HBO	van € 350 naar € 400
HBO afstudeer	van € 400 naar € 450
WO	blijft € 450

**Studieafspraken:**

- Partijen zullen de mogelijke effecten van de verschuiving van taken binnen de brandweer, gerelateerd aan de uit te voeren inverdienwerkzaamheden, en de mogelijk daaraan verbonden verzwarende werkdruk onderzoeken.
- Partijen zullen een gezamenlijke studie uitvoeren naar de impact en benodigde wijzigingen binnen de cao om de 14e maand kostenneutraal te integreren in de overige maandbetalingen t.b.v. een sterkere wervingskracht in de markt. De uitkomsten van de studie zullen na afronding zo snel als mogelijk worden geïmplementeerd.
- Partijen zullen de aanleiding en effecten van het aanpassen van de in bijlage 3 van de cao genoemde PPS leeftijd naar AOW leeftijd onderzoeken.

**WGA**

Sitech Services BV blijft de WGA-premie voor haar medewerkers betalen, hoewel de onderneming daartoe wettelijk niet verplicht is. Voor de looptijd van deze cao is de Sitech directie bereid om de bestaande afspraken rondom de WGA premie te continueren en dit in de protocol tekst vast te leggen.

**BHV vergoeding**

Binnen de bestaande BHV regeling zal worden vastgelegd dat de hierin opgenomen vergoedingen worden geïndexeerd met de cao verhogingen.

**Vergoeding 3<sup>e</sup> blusploeg**

Binnen de bestaande regeling voor de 3<sup>e</sup> blusploeg zal de vergoeding per 1 januari 2024 worden verhoogd naar € 625 bruto per jaar. Daarnaast zal worden opgenomen dat deze vergoeding zal worden geïndexeerd met de cao verhogingen.

**Fiscaalvriendelijke behandeling van reiskosten en vakbondscontributie**

Sitech en de vakorganisaties komen overeen dat werkgever de huidige praktijk hiervan voortzet gedurende de looptijd van deze cao.

**Werkgeversbijdrage aan vakverenigingen**

Sitech en de vakorganisaties komen overeen dat werkgever de huidige praktijk hiervan voortzet gedurende de looptijd van deze cao.

**Wijziging cao-teksten**

Partijen zijn overeengekomen om een aantal tekstuele wijzigingen aan te brengen in de huidige cao. Een overzicht van deze tekstuele wijzigingen zijn als bijlage aan dit protocol toegevoegd.



Aldus overeengekomen en in zesvoud ondertekend.

Geleen, augustus 2023

**Sitech Services BV, gevestigd te Geleen,**

DocuSigned by:  
*Marc Dassen*  
767648D4BCE542B...

M. Dassen, CEO

DocuSigned by:  
*Bert Keulen*  
4016AA9B854E4A0...

B. Keulen, Chief People & Culture

**FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht**

DocuSigned by:  
*W. Kunstek*  
9AC3D0F08FB6480...

W. Kunstek

**CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht**

DocuSigned by:  
*E. Leunissen*  
6D24889BC3B34D2...

E. Leunissen

**Synergo VHP, gevestigd te Geleen**

DocuSigned by:  
*Perry van Liempt*  
84BBA0BA7244F0...

P. van Boxtel

Perry van Liempt

**Vakbond De Unie, gevestigd te Culemborg**

DocuSigned by:  
*J.J. Kapteijn*  
AFEF9C06B9A4B6...

J.J. Kapteijn

**Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen**

DocuSigned by:  
*R. Thomas*  
49B841B23C2E475...

R. Thomas



## **Bijlage 1 Regeling Verlofsparen**

### **Doel**

Verlofuren sparen om op basis van de eigen behoefte langere tijd verlof op te nemen op een manier die aansluit bij de persoonlijke levens- en/of carrièreplanning. Op die manier kan de medewerker zelf invulling geven aan de eigen duurzame inzetbaarheid en de balans tussen belasting en belastbaarheid dan wel tussen werk en privé zelf managen.

### **Bestedingsdoelen (deze zijn gericht op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit):**

- Mantelzorg
- Ouderschapsverlof
- Studie of opleiding
- Deeltijd werken
- Eerder stoppen met werken
- Financiering van langdurend zorgverlof
- Aanvullen zorgverlof tot 100%
- Sabbatical (minimaal voor de duur van 3 maanden)

### **Doelgroep**

Alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### **Ingangsdatum**

De regeling gaat in per 1 juli 2023. Er is sprake van een regeling voor onbepaalde tijd.

In 2026 en 2029 zal een evaluatie van de regeling plaatsvinden, of zoveel eerder als nodig op verzoek van een van de partijen.

### **Maximum aan verlofsparen**

De medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst mag maximaal 1.200 uur (150 dagen) sparen. Medewerkers met een deeltijd contract mogen pro rato sparen.

### **Opbouwen van verlof**

Medewerkers kunnen jaarlijks maximaal 5 respectievelijk 8 bovenwettelijke verlofdagen sparen. Medewerkers die op 1 juli 2021 in dienst van Sitech waren en op dat moment 55 jaar of ouder zijn mogen 5 dagen extra sparen uit het persoonlijk budget (dus totaal 13 dagen).

### **Opnemen van verlof**

De medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst mag maximaal 1.200 uur (150 dagen) spaarverlof opnemen.

Medewerkers met een deeltijd contract mogen pro rato opnemen.

Opname is mogelijk in meerdere delen (bijv. 4 \* 300 uur) of als geheel (1 \* 1.200 uur).

In totaal mag de medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst gedurende het dienstverband bij Sitech niet meer dan 1.200 uur aan spaarverlof opnemen. Voor medewerkers met een deeltijd contract geldt een pro rato deel voor de maximale opname van spaarverlof.

Uitbetaling van de verlofspaaruren tijdens de duur van het dienstverband is niet mogelijk.



#### **Aanvragen van spaarverlof**

De medewerker dient minimaal 6 maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van het spaarverlof schriftelijk een aanvraag in te dienen. Deze termijn is niet van toepassing als het spaarverlof gebruikt gaat worden voor zorgdoeleinden en het moment van verlof niet in redelijkheid kan worden voorzien. De werkgever mag een verzoek om de opname van spaarverlof afwijzen als er sprake is van 'zwaarwegende bedrijfsomstandigheden'. Over een afwijzing van een verzoek om de opname van spaarverlof zal de werkgever met de leden van de 'hardship commissie' overleggen. De 'hardship commissie' wordt gevormd door de Directeur HR & OD en een vakbondsbestuurder.

#### **Arbeidsongeschiktheid tijdens spaarverlof**

In geval van ziekte tijdens spaarverlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens de reguliere vakantie.

#### **Arbeidsvoorwaarden tijdens spaarverlof**

Tijdens de verlofperiode gelden (zoveel mogelijk) dezelfde arbeidsvoorwaarden als direct voorafgaand aan het verlof. Voor (variabele) toeslag en onkostenvergoedingen gelden dezelfde voorwaarden als bij verzuim wegens ziekte. Een en ander voor zover dit volgens fiscale wet- en regelgeving is toegestaan.

#### **Overlijden**

In geval van overlijden worden de gespaarde verlofrechten op dezelfde manier verrekend als de reguliere vakantiedagen.

#### **Uitdiensttreding**

In geval van uitdiensttreding worden de gespaarde dagen op dezelfde manier verrekend als de reguliere vakantiedagen.

#### **Aanpassing van de regeling**

Als wettelijke regelingen dit noodzakelijk maken kan de verlofspaarregeling tussentijds worden aangepast. De regeling kan ook aangepast worden in onderling overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen.



## Bijlage 2 Voorstel aanpassing van tekst uit vorige cao (géén inhoudelijke wijzigingen)

### 2.2 Salarisverhoging

~~Met ingang van 1 april 2021 is er sprake van een nieuwe salarissystematiek.~~

### 2.3 Salarisschalen

~~Per 1 december 2021 zal een eenmalige uitkering ter hoogte van € 200,- bruto op basis van een voltijd dienstverband uitgekeerd worden.~~

~~Per 1 januari 2023 zal een eenmalige Beyondbonus ter hoogte van € 650,- bruto op basis van een voltijd dienstverband uitgekeerd worden, onder de voorwaarde dat Beyond doorgang vindt.~~

### 2.9 Resultaatbeloning

Sitech heeft een regeling resultaatbeloning voor de medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen C32 tot en met C41. De toekenning van de resultaatbeloning is afhankelijk van het halen van doelen. De doelen worden jaarlijks uiterlijk in februari vastgesteld. ~~en kunnen betrekking hebben op alle terreinen van de bedrijfsvoering.~~

De resultaatbeloning is maximaal 6% van het jaarinkomen:

- ~~1/3 deel (2%) is gekoppeld aan doelen op het niveau van bedrijfsonderdeel ('semicollectief niveau') 60% van de resultaatbeloning is afhankelijk van het financiële resultaat van Sitech;~~
- ~~2/3 deel (4%) is gekoppeld aan doelen op individueel en/of teamniveau. 40% van de resultaatbeloning is afhankelijk van de safety performance van Sitech.~~

~~Bij ieder doel hoort een percentage resultaatbeloning, met een minimum van 1% per doel.~~

~~Per doel wordt vastgelegd wanneer de maximale uitkering voor dat doel wordt uitgekeerd en eventueel de mate waarin bij verschillende prestatieniveaus de uitkering kan variëren.~~

~~Bij een hogere prestatie dan een vastgesteld doel op semicollectief niveau kan een hogere bonus betaald worden.~~

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op de keuze van doelen op ~~semicollectief~~ niveau, de toetsingscriteria, het uitkeringspercentage en de mate waarin de uitkering kan variëren

De ondernemingsraad heeft algemeen toetsingsrecht op de doelen op individueel en teamniveau. De bedrijfsleiding geeft hiervoor de relevante informatie.

#### **NB:**

Deze regeling Resultaatbeloning zal is met ingang van 01-01-2023 worden gewijzigd. Vanaf die datum zal is er voor medewerkers sprake zijn van twee targets, te weten het financieel resultaat van Sitech en de safety performance van Sitech.

### 4.2 Overwerk en meerwerk

Wanneer de medewerker die in deeltijd werkt overuren **maakt** werkt, ontvangt hij de normale compensatie bij overwerk.



#### 4.8 Toeslag voor werken op feestdagen volgens dienstrooster of als reservist

De medewerker in schalen C32 tot en met C41 ontvangt een toeslag als hij volgens dienstrooster werkt op een feestdag of als hij als reservist op een feestdag moet werken

#### 4.9 Toeslag voor werken op bijzondere uren ("verschoven diensten")

De medewerker in schalen C32 t/m C41 ontvangt voor het werken buiten het voor hem geldende dienstrooster, zonder dat er sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 4.2, een toeslag als hij:

Als er geen sprake is van overwerk (zie artikel 4.2) ontvangt de medewerker in de schalen C32 t/m C41 een toeslag voor het werken op uren buiten het voor hem geldende dienstrooster als hij:

#### 5.6 Verlofsparen

De opname van de dagen uit verlofsparen is niet gebonden aan een bepaalde leeftijd. De werkgever zal heeft in samenspraak met de vakverenigingen een nieuwe regeling uitwerken uitgewerkt. In deze nieuwe 'regeling verlofsparen' zal onderzocht worden of is het aantal bestedingsdoelen kan worden uitgebreid om zodoende de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers verder te bevorderen.

#### 6.2 Tijdelijke Ouderenregeling (TOR)

De Elke medewerker die in continudienst werkt kan vanaf zijn 60<sup>e</sup> verjaardag aangeven dat hij zijn persoonlijk budget garantieverlof geheel of gedeeltelijk voor de TOR wil inzetten. Dit geeft hij voor het begin van het kalenderjaar aan.

#### 8.5 Nevenactiviteiten

De medewerker vanaf salarisschaal C36 die betaalde nevenwerkzaamheden wil verrichten of een onderneming wil uitoefenen, mag dat alleen als Sitech vooraf schriftelijk toestemming geeft. Toestemming kan worden geweigerd of kan ingetrokken worden vanwege bedrijfsbelang. In dat geval zal er sprake moeten zijn van een zogenaamde 'objectieve rechtvaardigheidsgrond'. Dit geldt niet voor onbetaalde vakbondsactiviteiten of activiteiten voor religieuze, sociale of culturele verenigingen.

De medewerker in salarisschalen C32 tot en met C35 mag nevenwerkzaamheden verrichten of een onderneming uitvoeren, behalve wanneer Sitech daar schriftelijk bezwaar tegen maakt. In dat geval zal er sprake moeten zijn van een zogenaamde 'objectieve rechtvaardigheidsgrond'. Sitech kan alleen bezwaar maken vanwege bedrijfsbelang. Sitech kan geen bezwaar maken tegen onbetaalde vakbondsactiviteiten of activiteiten voor religieuze, sociale of culturele verenigingen.