

Protocol onderhandelingsresultaat

Sitech is momenteel een samenwerkingsverband dat nog stamt uit de periode dat al haar klanten onderdeel waren van het DSM concern. Ondanks dat Sitech een cruciale dienstverlening heeft, is bij onze aandeelhouders de laatste jaren de steun voor de huidige vorm van samenwerking sterk gedaald. Dit zou leiden tot een verzwakking van de positie van Sitech en de werkgelegenheid bij Sitech. Daarom zijn de laatste jaren alternatieven onderzocht om de huidige samenwerking anders in te richten onder de projectnaam Beyond.

Hieruit is het huidige Beyondplan ontstaan. Dit plan behelst de opsplitsing en vercommercialisering van Sitech waarbij er sprake is van een meerjarige transitie van de huidige samenwerking naar bedrijven die zelfstandig in de markt acteren als dienstverlener. Op basis van de aanwezige competenties, de positie op Chemelot en de schaarste in de markt geeft Beyond Sitech hiermee een zeer goede uitgangspositie om zich in de toekomst tot een gezonde onderneming te ontwikkelen. De laatste maanden hebben de ontwikkelingen binnen Beyond zich versneld en is er een akkoord bereikt. Vanwege bovenstaande ontwikkeling zijn vakorganisaties in de discussie betrokken en met Sitech hierover in gesprek. Dit met het gezamenlijk doel om een gezonde toekomst voor Sitech en de werkgelegenheid te realiseren. Een passende toekomstbestendige cao is cruciaal hierin.

In de cao van 2019 is hiervoor al samen een aantal randvoorwaarden afgesproken. Er is onder andere vastgelegd dat er één nieuwe cao komt voor zowel bestaande als nieuwe medewerkers.

In deze cao zal een aantal arbeidsvoorwaardelijke aanpassingen plaatsvinden die Sitech op basis van competitieve tarieven in staat stelt om 5-7% winstgevendheid te bereiken. Voor bestaande medewerkers zal er een compensatieregeling afgesproken worden die ervoor zorgt dat de (individuele) waarde op het moment van overgang naar de nieuwe cao (met datum 31-12-2021) behouden blijft en jaarlijks geïndexeerd wordt (geen perspectiefgarantie). Deze randvoorwaarden zijn ook als uitgangspunt gehanteerd in het overleg over de cao en aanpassing daarvan.

Partijen hebben onderstaande intenties uitgesproken respectievelijk onderstaande afspraken gemaakt.

Randvoorwaarden voor de nieuwe Sitech cao

- Een nieuwe cao met arbeidsvoorwaardelijke aanpassingen zal per direct ingaan na akkoord van partijen inclusief hun achterban en bovenban;
- Voor huidige medewerkers, inclusief huidige jaarcontractanten, zal er een compensatieregeling afgesproken worden die ervoor zorgt dat de (individuele) waarde op het moment van overgang behouden blijft en jaarlijks geïndexeerd wordt met de cao loonsverhoging. De garantie zal in een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst worden vastgelegd;
- De in deze cao afgesproken arbeidsvoorwaardelijke versoeringen zijn voorwaardelijk. De voorwaarde waaraan dit akkoord onderhevig is, is dat uiterlijk 01-01-2023 het voorgenomen besluit inzake Beyond verder is uitgewerkt, finale besluitvorming heeft plaatsgevonden en hiervoor een adviesaanvraag ter zake bij de Ondernemingsraad is ingediend. Beyond is niet bedoeld als reorganisatie en zodoende is afgesproken dat het Beyondplan zal voldoen aan de voorwaarde dat een garantie wordt afgegeven door Sitech dat er vanaf de datum van ondertekening van dit cao akkoord over een periode van 5 jaar geen collectieve ontslagen zullen plaatsvinden zoals bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag. Mocht er niet worden voldaan aan genoemde voorwaarden, dan zullen de overeengekomen voorwaardelijke arbeidsvoorwaardelijke versoeringen met terugwerkende kracht vervallen.



Looptijd

De looptijd van de cao is bepaald op 24 maanden, te weten van 1 juli 2021 tot 1 juli 2023.

Salarisontwikkeling

De cao kent drie structurele salarisverhogingen, te weten:

- per 1 juli 2021 -> procentueel 1,25%
- per 1 januari 2022 -> procentueel 0,75% plus nominaal € 100,- per maand
- per 1 januari 2023 -> procentueel 1,25%

De verhogingen van de reeds uitbetaalde salarissen in de maanden sinds 1 juli 2021, alsmede de verhoging van de reeds uitbetaalde vakantiebijslag en andere 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 zijn uniform en gelden voor alle medewerkers binnen de werkingssfeer van de cao.

Daarnaast zal per 01-01-2023 een eenmalige Beyond bonus ter hoogte van € 650,- bruto op basis van een voltijd dienstverband uitgekeerd worden, onder de voorwaarde dat Beyond doorgang vindt.

Afschaffen van de Resultaatbonus

De Resultaatbonus (resultaat afhankelijke uitkering) zal worden afgeschaft. Voor de huidige medewerkers van Sitech zal er sprake zijn van een compensatie voor het afschaffen van de RAU ter hoogte van 2,64% van het jaarinkomen. De genoemde 2,64% is het gemiddelde percentage RAU over de laatste 4 jaren, te weten 2018 t/m 2021. De genoemde compensatie zal jaarlijks worden geïndexeerd met toekomstige cao loonsverhogingen. Hiermee wordt een voorwaardelijk recht omgezet in een onvoorwaardelijk recht. Dit wordt vastgelegd in een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst.

Aanpassing van de Resultaatbeloning

De hoogte van de resultaatbeloning zal ongewijzigd blijven (6% t/m C41 en 14% voor C42 en hoger).

Met ingang van 01-01-2023 zullen de targets in de regeling Resultaatbeloning worden aangepast.

In de nieuwe regeling zal er voor medewerkers in de loonschalen C32 t/m C44 nog sprake zijn van twee targets, te weten:

1. het financiële resultaat van Sitech en;
2. de safety performance van Sitech.

Ad 1: Financiële resultaat van Sitech (60%)

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.

Ad 2: Safety performance van Sitech (40%)

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

Aanpassing van de vakantierechten

In de nieuwe cao zullen medewerkers tot de leeftijd van 45 jaar recht hebben op 25 vakantiedagen per jaar.

Medewerkers vanaf de leeftijd van 45 jaar ontvangen 28 vakantiedagen per jaar. Hiermee komen de huidige EVT-regeling, de aanwezigheidsbonus (voor medewerkers in 5 ploegendienst), de brugdag en de extra leeftijdsdagen te vervallen. Nieuwe medewerkers zullen naast hun maandsalaris een persoonlijk budget ontvangen. Met dit persoonlijk budget zullen zij in staat gesteld worden om maximaal 13 vakantiedagen bij te kopen.

Huidige medewerkers krijgen in het kader van de 'compensatieregeling' recht op een hoger persoonlijk budget. Met dit persoonlijke budget zullen zij in staat worden gesteld om vakantiedagen bij te kopen tot het maximale aantal waarop zij op de ingangsdatum van de nieuwe cao recht hebben conform de huidige cao. Dit hogere persoonlijke budget voor



huidige medewerkers zal steeds geïndexeerd worden met de cao loonsverhoging. Alle dagen kunnen eenduidig gecompenseerd worden met uitzondering van de afhankelijke EVT-dagen (vlaggedienst) respectievelijk aanwezigheidsbonus (continudienst) . Deze waren namelijk afhankelijk van het verzuim van de medewerker.

Sitech zal dit verlies aan afhankelijke EVT-dagen (vlaggedienst) respectievelijk aanwezigheidsbonus (continudienst) compenseren op basis van het gemiddeld aantal toegekende afhankelijke EVT dagen dan wel de gemiddeld opgebouwde aanwezigheidsbonus over de afgelopen 5 jaren (2016 t/m 2020) . Hiermee wordt een voorwaardelijk recht omgezet in een onvoorwaardelijk recht. Partijen hebben afgesproken dat dit gemiddelde op collectief niveau berekend zal worden. De uitkomst van deze berekening is vervolgens door Sitech ten gunste van de medewerkers naar boven afgerond op 13 dagen. Dit gemiddelde van 13 dagen voor de afhankelijke EVT dan wel de gemiddeld opgebouwde aanwezigheidsbonus zal meegenomen worden in de berekening van de huidige verlofrechten als basis voor de vaststelling van de compensatie van de huidige medewerkers. Dit wordt vastgelegd in een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst.

Bijgekochte vakantiedagen zullen in het lopende kalenderjaar benut moeten worden. Als de bijgekochte vakantiedagen aan het eind van het kalenderjaar niet volledig zijn benut, dan zullen de resterende vakantiedagen alsnog worden uitbetaald tegen de eerder betaalde inkoopwaarde. Op deze regel van alsnog uitbetalen bestaat 1 uitzondering in het geval de medewerker zijn bijgekochte vakantiedagen niet volgens planning heeft kunnen opnemen als gevolg van een beslissing van diens leidinggevende om toegekend verlof in te trekken vanwege zwaarwegende bedrijfseconomische redenen. In dat geval kunnen de betreffende vakantiedagen desgewenst worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar en dan alsnog worden opgenomen.

De opname van verlof zal steeds moeten plaatsvinden in overleg tussen medewerker en leidinggevende. De planning van verlofopname zal niet langer bij cao worden voorgeschreven. Uitgangspunt is dat toegekend verlof in het betreffend jaar wordt opgenomen en genoten. Het inplannen en opnemen van het wettelijke verlof (20 dagen) is daarbij een (wettelijke) vereiste.

Verlof sparen

Aan 'verlofsparen' kunnen jaarlijks maximaal 5 respectievelijk 8 bovenwettelijke verlofdagen worden toegevoegd. 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.

Medewerkers die op het moment van de ingangsdatum van deze cao bij Sitech in dienst zijn en 55 jaar of ouder zijn, krijgen het recht om naast bovengenoemde 8 dagen, 5 dagen extra te sparen ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid of prepensioen.

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

Met ingang van de nieuwe cao zullen de medewerkers in de salarisschalen C39 t/m C41 in geval van overwerk aanspraak hebben op een geldelijke vergoeding, tenzij de medewerker een compensatie in tijd-voor-tijd kiest.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat de financiële vergoeding van overwerk voor deze groep medewerkers alleen betrekking heeft op het uurloon. Voor deze groep medewerkers bestaat er geen aanspraak op de toeslag voor overwerk.

Aanpassing werknemers bijdrage in de pensioenregeling

De in de huidige cao in artikel 7.4 genoemde werknemersbijdragen zullen met 6% punten worden verhoogd (van 4% naar 10% en van 4,5% naar 10,5%). Voor huidige medewerkers van Sitech zal de huidige regeling en de huidige werknemersbijdrage (4% respectievelijk 4,5%), zoals in cao-artikel 7.4 genoemd, gehandhaafd blijven. In een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst wordt voor de huidige medewerkers deze garantie vastgelegd.



Invoeren van een bedrijfs-AOW per 01-07-2022

De betreffende regeling zal vanaf de ingangsdatum toegankelijk zijn voor alle medewerkers die aan de voorwaarden voldoen (zie bijlage). De betreffende regeling is gebaseerd op de regelingen zoals deze reeds gelden bij DSM en Fibrant. Dit betekent onder andere dat van de medewerkers die aan de regeling willen gaan deelnemen een persoonlijke bijdrage gevraagd zal worden. Voorwaarde voor invoering en uitvoering van de bedrijfs-AOW is dat bij Sitech de License to Operate (LTO) niet in gevaar mag komen.

In afwijking van de regeling bij DSM en Fibrant zullen medewerkers die aansluitend aan hun TOR periode ervoor gekozen hebben om parttime te gaan werken (in gelijke mate als hun TOR percentage) alsnog de volledige bedrijfs-AOW ontvangen. Daarnaast zal de eigen bijdrage van de medewerker bestaan uit het inleveren van de 'uitkering bij pensionering' en het door de medewerker ter beschikking stellen van 10 vakantiedagen per volledig jaar van deelname aan de bedrijfs-AOW.

Van standaard naar minimum cao

Partijen zijn overeengekomen dat de nieuwe cao vanaf de ingangsdatum 01-07-2021 als een minimum cao gaat gelden. Dit betekent dat Sitech in bijzondere gevallen ten gunste van de medewerker mag afwijken van de bestaande cao-afspraken.

Studieafpraak gevolgen nieuw pensioenstelsel

Partijen zullen een gezamenlijke studie uitvoeren naar de consequenties van het nieuwe pensioenstelsel en de te maken gezamenlijke keuzes in deze inventariseren.

Studieafpraak duurzame inzetbaarheid

Partijen zullen op basis van de bevindingen en aanbevelingen van de paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid, die in 2020 haar resultaten heeft gepresenteerd, een vervolgstudie uitvoeren over de wijze waarop invulling gegeven kan worden aan de genoemde suggesties en aanbevelingen. Deze studie zal voor 1 juli 2022 afgerond worden.

Protocol afspraken:

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 protocoltekst vast te leggen.

Bijdrage ten behoeve van internationale sociale vakbondsactiviteiten

Sitech Services BV besluit het verzoek van de vakorganisaties in te willigen om eenmalig Euro 10.000,- te doneren ten behoeve van internationale sociale vakbondsactiviteiten.

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 in de vorige cao al overeengekomen om de bestaande cao-teksten te wijzigen. De betreffende teksten zijn vervolgens op vereenvoudigde en gemoderniseerde manier aangepast. In de afgelopen maanden is in de dagelijkse praktijk echter gebleken dat sommige van de nieuwe cao-teksten niet zorgvuldig genoeg zijn geformuleerd. Partijen hebben over deze omissie van gedachten gewisseld en zijn tot overeenstemming gekomen over het corrigeren van deze nog niet zorgvuldig genoeg geformuleerde teksten (zie bijlage).

3^e WW jaar

De overheid heeft in 2016 een wijziging aangebracht in de Werkloosheidswet (WW) en de Wet Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). Naar aanleiding van deze wijziging hebben de vakbonden en de werkgevers besloten afspraken te maken om die wijzigingen in de WW en de WGA te 'repareren'. De 'reparatie' van de WW en de WGA werd vastgelegd in een regeling. Voor de uitvoering van deze regeling is een stichting in het leven geroepen, te weten de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (PAWW). Bij eerdere cao-onderhandelingen hebben de vakbonden er bij Sitech op aangedrongen dat ons bedrijf zich zou aansluiten bij de Stichting PAWW. Deze aansluiting is per 1 december 2018 geregeld. Vakbonden en werkgeversorganisaties hebben bovendien destijds de afspraak gemaakt dat de PAWW-bijdrage door de werknemers betaald dient te worden. De werkgever is verantwoordelijk voor de inhouding en de afdracht van de bijdrage aan de Stichting PAWW.

De bestaande regeling waar Sitech aan deelneemt loopt van rechtswege af per 1 oktober 2022. Vakbonden en Sitech hebben bij de cao-onderhandelingen afgesproken dat Sitech de aansluiting bij de Stichting PAWW per 1 oktober 2022 zal verlengen.



Aldus overeengekomen en in zesvoud ondertekend.

Geleen, december 2021

Sitech Services BV, gevestigd te Geleen,

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

M. Dassen, CEO

DocuSigned by:
B. Keulen
.....E03E4E6F5BB64AE.....

B. Keulen, Chief People & Culture

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

DocuSigned by:
P. Smink
.....C3B9DEE400F8498.....

P. Smink

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

DocuSigned by:
R. Wonnink
.....8FAB09BA293D41F.....

R. Wonnink

08 december 2021

Synergo VHP, gevestigd te Geleen

DocuSigned by:
Paul van Boxtel
.....47E1DE6221F94FD.....

P. van Boxtel

Vakbond De Unie, gevestigd te Culemborg

DocuSigned by:
J. Kapteijn
.....AFEFE9C06B9A4D6.....

J. Kapteijn

10 december 2021

Vakbond ABW, gevestigd te Heerlen

DocuSigned by:
W. Kunstek
.....289D07AE646640B.....

W. Kunstek

Sitech Services BV
Bedrijfs-AOW 1 juli 2022 t/m 31 december 2025

Inleiding:

Begin 2021 is in de eerste kamer een wet aangenomen waardoor het voor oudere werknemers weer mogelijk is om vervroegd met pensioen te gaan. In lijn met het landelijke pensioenakkoord krijgen oudere werknemers gedurende de periode van 2021 tot en met 2025 de mogelijkheid om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Voor degenen die niet of niet tijdig hebben kunnen anticiperen op de stijging van de AOW-leeftijd wordt hiermee een tijdelijke overgangsregeling opengesteld.

Cao-afspraken:

Als onderdeel van het cao-onderhandelingsresultaat d.d. 29-11-2021 hebben de vakorganisaties en Sitech Services BV afspraken gemaakt omtrent de invoering van de Sitech Bedrijfs-AOW. Deelnemen aan de Bedrijfs-AOW is op vrijwillige basis en kan alleen plaatsvinden met wederzijdse instemming van de medewerker en de werkgever. De Bedrijfs-AOW is onderdeel van het totaalpakket aan maatregelen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van Sitech medewerkers.

Looptijd:

De Sitech Bedrijfs-AOW heeft een vastgestelde looptijd van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2025. De regeling eindigt van rechtswege en daarom is opzegging niet vereist. Er is hierbij sprake van een standaardregeling. Dit betekent dat afwijken van de regeling niet mogelijk is.

Wie kan deelnemen:

- Vanaf 1 juli 2022 kunnen alle medewerkers in dienst van Sitech Services BV deelnemen, mits zij maximaal 36 maanden verwijderd zijn van hun AOW-gerechtigde leeftijd;
- De medewerker moet minimaal 2 jaar vóór aanvang van de Bedrijfs-AOW bij Sitech Services BV in dienst zijn.

Aanvraag:

Deelname aan de Bedrijfs-AOW kan vanaf de 1^e dag van de maand volgend op het moment dat men in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 maand tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan tot het moment waarop de medewerker de AOW-leeftijd bereikt. De uitkering over de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt, zal naar rato worden betaald. Bij ingang van deelname aan de Bedrijfs-AOW wordt het dienstverband met Sitech Services BV beëindigd. Het uitgangspunt bij deze regeling is wederzijdse goedkeuring. Om van de regeling gebruik te kunnen maken, moet de medewerker minimaal 7 maanden vóór de gewenste ingangsdatum een aanvraag indienen bij de afdeling Human Resources & Organisational Development.

Voor medewerkers die al in januari 2022 in aanmerking kwamen voor de regeling is 7 maanden niet meer haalbaar. Voor hen zal een uitzondering worden gemaakt.

Binnen 1 maand na ontvangst van de aanvraag wordt hierover een beslissing genomen. Als een aanvraag voor deelname aan de regeling Bedrijfs-AOW wordt afgewezen, dan dient de werkgever dit duidelijk gemotiveerd aan de medewerker mee te delen. Een aanvraag kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Als de medewerker het niet eens is met de motivering tot afwijzing, kan bezwaar gemaakt worden bij een hardshipcommissie. Hierin zetelen een vakbondsbestuurder en de Chief People & Culture. De betreffende lijnmanager zal hierbij aansluiten.



Bijdrage van de medewerker:

Wanneer men gebruik maakt van de regeling Bedrijfs-AOW vervalt de aanspraak op de uitkering bij pensionering (Regelingenboek Sitech Services BV);

Wanneer men gebruik maakt van de regeling levert de medewerker voor ieder jaar bedrijfs-AOW 10 vakantiedagen in. Voor aanvang van deelname aan de bedrijfs-AOW worden de verlofuren achtereenvolgens van het saldo Sparen voor Later en/of rekening courant afgeboekt. Indien deze spaarsaldi niet toereikend zijn, kan de medewerker uren aankopen middels MyChoice.

Laatste fase van werken en einde van de arbeidsovereenkomst:

De medewerker maakt samen met de leidinggevende afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan deelname aan de Bedrijfs-AOW.

De medewerker gaat op eigen verzoek uit dienst bij Sitech Services BV met als doel om van de Bedrijfs-AOW gebruik te gaan maken. Sitech Services BV en de medewerker ondertekenen hiertoe eerst een overeenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken vast te leggen. De medewerker kan daarna aanspraak maken op een periodieke uitkering via de Bedrijfs-AOW.

Uitkering:

Bij deelname aan de Bedrijfs-AOW ontvangt de medewerker een uitkering via Sitech. Deze uitkering wordt telkens op 1 januari geïndexeerd aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de bedragen van de AOW-uitkering (voor 2021 is deze bijdrage € 1.847,- bruto per maand oftewel € 22.164,- bruto per jaar). De uitkering kan nooit hoger zijn dan het voor dat jaar maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van de RVU heffing.

De uitkering wordt maandelijks door Sitech aan de medewerker uitbetaald en eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of bij eerder overlijden.

Deeltijders en medische deeltijders:

Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling deelnemen, ontvangen de uitkering naar rato.

Dit is eveneens van toepassing op medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders).

Medewerkers die aansluitend aan hun TOR periode ervoor gekozen hebben om parttime te gaan werken (in gelijke mate als hun TOR percentage) zullen de volledige bedrijfs AOW ontvangen.

Nevenwerkzaamheden:

Tijdens de periode van de Bedrijfs-AOW mag de medewerker werkzaamheden voor derden (niet zijnde Sitech Services BV) gaan verrichten. Er mag met deze werkzaamheden jaarlijks een inkomen worden (bij)verdiend tot maximaal 20% van de bij de ontslagdatum geldende pensioengrondslag. De medewerker is verplicht deze nevenactiviteiten te melden en op verzoek van Sitech alle relevante bewijsstukken over te leggen. Eventuele inkomsten boven de grens van 20% van de bij het ontslag geldende pensioengrondslag worden volledig op de uitkering gekort.

Anti-cumulatie:

De regeling Bedrijfs-AOW kan niet cumuleren (samen gaan) met andere regelingen zoals bijvoorbeeld een wettelijke transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het Sociaal Plan Sitech Services BV.

Er zal geen sprake zijn van enige vorm van compensatie voor het geval dat een medewerker niet of niet tijdig kan deelnemen aan de regeling Bedrijfs-AOW.

Keuze om pensioen naar voren te halen:

Als de medewerker deelneemt aan de regeling Bedrijfs-AOW heeft hij de keuze:

- Men gaat met ontslag onder gebruikmaking van de Bedrijfs-AOW en laat het pensioen pas ingaan op de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Men gaat met ontslag onder gebruikmaking van de Bedrijfs-AOW en laat het pensioen al vóór de AOW-leeftijd ingaan (samen met de Bedrijfs-AOW).



In de nieuwe Pensioenplanner van PDN kan men deze beide opties zelf bekijken en kan men zien welke financiële consequenties een bepaalde keuze heeft.

Let op: Hou er rekening mee dat bij deelname aan de regeling Bedrijfs-AOW de arbeidsovereenkomst met Sitech Services BV eindigt en dat de pensioenopbouw stopt op het moment dat de Bedrijfs-AOW start.

Instructie Pensioenplanner:

Ga naar de website www.pdnpensioen.nl en log in met jouw DigiD in de nieuwe PDN-Pensioenplanner.

Kies bij *'Mijn gegevens'* de optie *'overige aanspraken'*. Kies *'voeg een aanspraak toe'*. Vul dan de gegevens in van de Sitech Bedrijfs-AOW. De aanvangsleeftijd is de leeftijd waarop je van de Sitech Bedrijfs-AOW gebruik gaat maken. De eindleeftijd is de eigen AOW-leeftijd. Het jaarbedrag is € 22.164,-. Als je nog bij andere instanties pensioenaanspraken hebt opgebouwd, dan kun je die ook op deze plaats toevoegen. Gebruik in dat geval de ingangleeftijd die bij dat pensioen hoort (meestal is dat jouw AOW-leeftijd).

Ga vervolgens in het menu *'Planner'* naar *'Keuzemogelijkheden'*. Hier klik je in het overzicht onder de grafiek op *'Met pensioen'*. Kies hier voor *'ja'* bij de vraag *'Wil je een pensioenleeftijd kiezen?'*. Kies vervolgens *'nee'* bij de vraag over deeltijdpensioen. Geef dan de leeftijd in waarop je van de Sitech Bedrijfs-AOW gebruik wilt maken.

De grafiek toont de effecten van jouw keuze op het pensioen. Je kunt hier verder mee aan de slag bij de verschillende menuopties. Bijvoorbeeld onder *'Uitruil/variëren'* kun je de hoogte van het pensioen variëren. Daarmee kun je sturen op een levenslang gelijkblijvend pensioen.