

## Cao VodafoneZiggo 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023

Op basis van intensieve onderhandelingen vanaf begin 2022 heeft VodafoneZiggo de vakorganisaties FNV, CNV Connectief en de Unie onderstaand bod gedaan voor de nieuwe cao VodafoneZiggo vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. De vakorganisaties CNV Connectief en de Unie leggen dit bod van VodafoneZiggo voor aan hun achterban.

Het totaalpakket voor de nieuwe cao bevat achtereenvolgens:

- A. Looptijd
- B. Salarisschalen (extra verhoging)
- C. Collectieve salarisverhoging
- D. Indexatie van de salarisschalen, toeslagen en vergoedingen
- E. Eenmalige betaling
- F. Individuele salarisverhoging
- G. Connected Working vergoeding
- H. Reiskostenvergoeding
- I. Ouderschapsverlof
- J. Verlofbonus
- K. Flexibilisering feestdagen
- L. Rouwverlof
- M. Health Check/ Financial Check
- N. Afschaffing Ziggo salarisschalen
- O. Protocolafpraak minimum loon
- P. Protocolafpraak Sociaal Plan

### **A Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 24 maanden, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

### **B Salarisschalen (extra verhoging)**

Op basis van een externe benchmark is vastgesteld dat een aantal van onze salarisschalen iets achterlopen op onze ambitie om tot de kopgroep te behoren. Om weer in lijn te komen met die ambitie, verhogen we de salarisschalen van de functieclusters Office & Technology en Customer Services per 1 december 2022 extra met 5%.

De salarisschalen van de functieclusters Sales en Retail verhogen we per 1 december 2022 extra verhoogd met 2%.

De salarissen stijgen hierdoor niet direct, maar er zijn er wel andere gunstige effecten:

- Hoger uitloopsalaris: er is meer ruimte voor toekomstige salarisgroei;
- De RSP daalt door het hogere normsalaris. Ook dat zorgt voor meer perspectief op groei;
- Hogere individuele salarisverhoging per 1 januari 2023. De individuele salarisverhoging is een percentage van het normsalaris, en dat normsalaris wordt nu dus hoger;
- Hogere promotietoeslag: In geval van een promotie of horizontale stap neemt de salarisverhoging toe, omdat ook die wordt berekend over het hogere normsalaris.

## **C Collectieve salarisverhoging**

Gedurende de looptijd van de cao worden alle bruto maandsalarissen op twee momenten structureel verhoogd:

### Per 1 januari 2023

De op 31 december 2022 geldende bruto maandsalarissen worden per 1 januari 2023 structureel verhoogd met 2% en met een nominaal bedrag van € 75,- . Als de totale verhoging (procenten + euro's) lager is dan € 135,- , dan wordt het bruto maandsalaris verhoogd met € 135,-. Voor werknemers met een parttime dienstverband worden de genoemde nominale bedragen naar rato berekend.

Door de combinatie van een nominaal bedrag en een minimumbedrag geven we de lagere en midden inkomens een extra steuntje in de rug met het oog op de huidige hoge inflatie. De bovenstaande collectieve salarisverhoging wordt gebaseerd op het bruto maandsalaris ná verhoging met de individuele salarisverhoging per 1 januari 2023 (zie ook onderdeel F) die volgt uit paragraaf 29 van de cao.

### Per 1 juli 2023

De op 30 juni 2023 geldende bruto maandsalarissen worden per 1 juli 2023 structureel verhoogd met 3%.

## **D Indexatie van de salarisschalen, toeslagen en vergoedingen**

De salarisschalen in de cao worden in de looptijd van deze cao twee keer geïndexeerd na de extra verhoging in december 2022.

- Alle salarisschalen in de cao worden eerst per 1 januari 2023 geïndexeerd met 2%.
- Alle salarisschalen worden vervolgens per 1 juli 2023 geïndexeerd met 3%.

Deze indexatie wordt ook toegepast op de persoonlijke garanties die werknemers hebben verkregen.

### *Toeslagen en vergoedingen*

Op basis van de betreffende regelingen geldt voor een aantal toeslagen en vergoedingen dat deze worden geïndexeerd. Ook hiervoor geldt dat deze in de looptijd van deze cao twee keer worden geïndexeerd:

1. per 1 januari 2023 met 2%,
2. per 1 juli 2023 met 3%.

## **E Eenmalige betaling € 1.000,- netto in twee termijnen**

De werknemer die op 1 november 2022 in dienst is bij VodafoneZiggo, ontvangt met de salarisbetaling in december 2022 een eenmalige betaling van € 500,- netto. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt de betaling naar rato berekend.

De werknemer die op 1 januari 2023 in dienst is bij VodafoneZiggo, ontvangt met de salarisbetaling in januari 2023 een eenmalige betaling van € 500,- netto. Voor werknemers met een parttime dienstverband wordt de betaling naar rato berekend.

De eenmalige betalingen vormen geen onderdeel van de pensioengrondslag.

## **F Individuele salarisverhoging (paragraaf 29 cao)**

De individuele salarisverhoging wordt met ingang van 1 januari 2023 bij een RSP tot 100% vastgesteld op 2% van het normsalaris in de schaal (in plaats van 1,75% zoals voorheen). Heeft de werknemer een RSP tussen 100 en 110%, dan blijft de verhoging net als voorheen 0,5% van het normsalaris.

De collectieve salarisverhoging per 1 januari 2023 (zie onderdeel C) wordt gebaseerd op het bruto maandsalaris ná eventuele verhoging met de individuele salarisverhoging per 1 januari 2023.

## **G Connected Working vergoeding**

Na de start van Connected Working 2.0 introduceren wij nu de Connected Working vergoeding. Dit is een vaste maandelijkse vergoeding van € 21,- netto per maand, op fulltime basis. De Connected Working vergoeding wordt maandelijks uitbetaald, wanneer de werknemer tot de doelgroep van Connected Working behoort én de thuiswerkovereenkomst heeft getekend. Na het bereiken van een definitief akkoord wordt de vergoeding aan iedereen die daar recht op heeft en op 1 november 2022 in dienst is, nabetaald over de periode vanaf 1 januari 2022.

## **H Reiskostenvergoeding**

De reiskostenvergoeding die onbelast vergoed mag worden bedraagt op dit moment 19 cent/km. De overheid overweegt om dit bedrag te verhogen naar 21 cent/km per 1 januari 2023. Mocht hiertoe definitief worden overgegaan, dan zal VodafoneZiggo dit in overleg met de OR ook aanpassen in de mobiliteitsregeling.

## **I Aanvulling op betaald ouderschapsverlof**

Met ingang van 2 augustus 2022 bestaat een wettelijk recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof voor de volledige wekelijkse arbeidsduur. Tijdens dit ouderschapsverlof heeft de werknemer recht op een wettelijke uitkering van 70% van je salaris tot het maximum dagloon.

VodafoneZiggo vult de wettelijke ouderschapsverlofuitkering straks aan tot 100% van het salaris, tot het maximum dagloon SV.

Na het bereiken van een definitief akkoord wordt de aanvulling aan iedereen die daar recht op heeft nabetaald over de periode vanaf de start van de regeling, 2 augustus 2022.

## **J Verlofbonus voor 60+**

De cao biedt al de mogelijkheid om verlofdagen te sparen voor langere verlofperiodes (bijvoorbeeld een sabbatical) of om, in de aanloop naar pensionering, de werktijd te verkorten (zowel voltijd als deeltijd). Dit kan tot maximaal 100 weken. Verlofsparen gebeurt in het Verlof Budget (paragraaf 15).

In de nieuwe cao wordt een verlofbonus geïntroduceerd. Deze verlofbonus wordt toegevoegd aan het Verlof Budget van de werknemer, onder de volgende condities:

- De werknemer heeft de leeftijd van **60** jaar bereikt of gepasseerd;
- De werknemer heeft zelf minimaal **60** dagen gespaard in het Verlof Budget.

De verlofbonus bestaat uit 23 verlofdagen (184 verlofuren) op fulltime basis.

Voor werknemers die op 1 januari 2022 60 jaar of ouder waren geldt een overgangsregeling. Zij hebben minder tijd gehad om zelf te sparen, en ontvangen de verlofbonus daarom al zodra zij zelf 30 dagen hebt gespaard.

Werknemers die in het jaar 2022 64 jaar of ouder zijn, krijgen de verlofbonus direct bijgeschreven, zonder verdere voorwaarden.

#### *Ruimte om verlof te kopen*

In het verlengde van de verlofbonus zal de ruimte om verlof te kopen (zoals bepaald in paragraaf 14 van de cao) in de nieuwe cao worden verhoogd van 320 naar 480 uren per jaar (op fulltime basis).

#### **K Flexibilisering feestdagen**

Als inclusieve organisatie gaat VodafoneZiggo voortaan ook ruimte bieden om op andere feestdagen vrij te zijn dan de traditionele momenten die de cao al kende. Dat doen we door Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag vanaf nu 'flexibel' te maken. De werknemer kan ervoor kiezen om op (een van) deze dagen te werken, en in ruil daarvoor op een andere dag verlof op te nemen. Dit gebeurt in afstemming met de leidinggevende.

De werknemer die vrijwillig (dus niet volgens rooster) werkt op de genoemde feestdagen heeft geen recht op ORT zoals beschreven in paragraaf 7 van de cao.

#### **L Rouwverlof**

In paragraaf 23 van de cao ('Buitengewoon verlof') staat de verlofregeling bij overlijden van een naaste beschreven. In deze paragraaf wordt opgenomen dat voortaan rouwverlof wordt geboden in de vorm van 4 dagen betaald verlof, in geval van het overlijden van een voor de werknemer dierbaar persoon. Het buitengewoon verlof bij overlijden van de partner of een kind blijft ongewijzigd (De dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie met een minimum van vier dagen).

#### **M Health Check en Financial Check**

Uit de resultaten van de DigiC-enquête blijkt dat, in aanvulling op duurzame inzetbaarheid, levensfasebewust beleid en vitaliteit, er behoefte is aan een periodieke Health Check. Hieraan geven wij invulling door per jaar 500 werknemers de ruimte te bieden hun financiële of persoonlijke gezondheid te laten checken. De nadere invulling hiervan wordt met de OR afgestemd.

Deze afspraak is voor VodafoneZiggo voorwaardelijk aan de opheffing van het O&O-fonds. Daarover wordt op korte termijn een besluit genomen in een bestuursvergadering van het O&O-fonds.

#### **N Afschaffing Ziggo schalen**

Bij de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden in 2019 zijn de arbeidsvoorwaarden van Vodafone en Ziggo opgegaan in een nieuw, gezamenlijk pakket voor VodafoneZiggo. Sindsdien zijn de arbeidsvoorwaarden in de basis voor iedereen gelijk. Het principe was echter ook: onder de streep moet de harmonisatie minimaal een neutraal effect hebben voor de werknemer. Daarom is destijds besloten om de Ziggo schalen in stand te laten.

Nu, een paar jaar verder, zien we in de DigiC-enquête dat deze verschillen door werknemers niet positief worden ervaren. Zo blijkt dat de werknemers van voormalig Ziggo zich door de huidige situatie soms geremd voelen in hun ontwikkeling, en hierdoor beperkt worden in hun doorstroom.

Andere werknemers geven aan niet goed te begrijpen waarom er nog een verschil zit in de arbeidsvoorwaarden.

Daarom worden de Ziggo-schalen vervangen door een persoonlijke garantie. Voor de voormalig Ziggo-werknemer die nog is ingedeeld in een Ziggo-schaal geldt voortaan de TW-grade die bij diens functie hoort. De werknemer krijgt een persoonlijke garantie op zowel het normsalaris (100%) als het uitloopsalaris (110%) van de huidige Ziggo-schaal. Het bijbehorende Ziggo-bonuspercentage (doorgaans op een iets lager niveau dan voor de overige werknemers) blijft ook van toepassing.

Ook wordt de persoonlijke garantie verhoogd met toekomstige cao-verhogingen, zodat die garantie z'n waarde behoudt.

Wanneer de werknemer een promotie maakt naar een functie in een hogere TW-grade, dan wordt, naast de eventuele promotieverhoging, het - doorgaans hogere - bonuspercentage on-target van toepassing dat volgens de cao bij die TW-grade hoort. De persoonlijke garantie vervalt wanneer het uitloopsalaris van de nieuwe TW-grade hoger is.

Wanneer de werknemer een stap op een functieladder zet (bijvoorbeeld: van medior naar senior) worden dezelfde regels toegepast. De werknemer krijgt (in tegenstelling tot nu) direct de doorgaans hogere bonus van de TW-grade, maar niet het perspectief van de hogere Ziggo-schaal.

#### *Grondslag voor de bonus*

Gekoppeld aan de afschaffing van de Ziggo-schalen wordt nog een verschil weggenomen: voortaan is de grondslag **voor de bonusberekening** voor iedereen gebaseerd op het salaris **inclusief** vakantietoeslag. Dat was al zo voor de TW-bonussen, maar de Ziggo-bonus werd berekend over het salaris exclusief vakantietoeslag.

In de nieuwe cao worden de on-target percentages van de Ziggo bonus daarom omgerekend: zo wordt 5,5% voortaan 5,09%. Want 5,5% over een salaris van € 3.000,- exclusief vakantietoeslag is gelijk aan 5,09% over een salaris van € 3.240,- inclusief vakantietoeslag.

#### *Minimum vakantietoeslag*

Volgens de huidige cao (paragraaf 34) hebben de Ziggo werknemers recht op een minimum vakantietoeslag. Deze regeling wordt afgeschaft en de groep rechthebbenden (circa 116 personen) ontvangt ter compensatie een eenmalig bedrag. De hoogte daarvan is gebaseerd op het toekomstige inkomensverlies door de afschaffing. De werknemers krijgen hierover individueel nog verdere informatie.

## **O Protocolafpraak minimum uurloon**

In de gesprekken over de nieuwe cao hebben FNV en CNV Connectief de wens geuit om het minimum uurloon – al dan niet gefaseerd – te verhogen naar € 14,- bruto per uur (gebaseerd op een 36-urige werkweek).

Vanuit de overheid worden in dit kader ook de eerste stappen gezet om het minimum loon te verhogen, in 2023 en 2024.

VodafoneZiggo onderschrijft het belang van een extra inkomensverbetering voor de lagere inkomens, zo blijkt ook uit de invulling van de collectieve salarisverhoging per 1 januari 2023 in de nieuwe cao.

In welke mate gevolg gegeven kan worden aan de wens tot verdere verhoging van de (start) salarissen vraagt wat ons betreft om nader onderzoek. In onze visie leidt dat tot een – ingrijpende – herziening van het beloningsbeleid, die ook in financiële zin goed in kaart gebracht moet worden.

VodafoneZiggo zal het genoemde onderzoek gedurende de looptijd van deze cao doen en de uitkomsten vervolgens onderdeel maken van haar inzet voor de volgende cao-onderhandelingen.

#### **P Protocolafpraak Sociaal Plan**

Het Sociaal Plan VodafoneZiggo – versie 2021 is per 1 januari 2022 geëxpireerd. VodafoneZiggo wil in het volgende Sociaal Plan een extra stimulans geven aan de begeleiding van werk naar werk. Dat willen wij doen door iedereen van wie de functie komt te vervallen een mobiliteitstraject aan te bieden, naast een beëindigingsvergoeding die afgeleid wordt van de transitievergoeding. Wij nodigen de cao-partijen uit om het nieuwe Sociaal Plan verder vorm te geven, langs de route van het DigiC-model. De uitnodiging voor de start van de gesprekken volgt direct na afronding van het cao-traject. Het doel is om uiterlijk in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2023 tot een eindresultaat te komen.

In de tussenliggende periode zal VodafoneZiggo in voorkomende gevallen het geëxpireerde Sociaal Plan ongewijzigd toepassen.