

OVERZICHT VAN DE TNO ARBEIDS- VOORWAARDEN

Overzicht van de TNO Arbeidsvoorwaarden	Inhoud van de regeling per 1 juli 2019
ALGEMEEN	
Arbeidsovereenkomst	<p>onbepaalde en bepaalde tijd</p> <p>wettelijke proeftijd (0-2 maanden) wettelijke opzegtermijn voor werkgever (1-4 maanden) en werknemer (1 maand)</p>
Flexibele arbeidsvoorwaarden	<p>Mogelijkheid voor flexibele invulling van arbeidsvoorwaarden De bronnen salaris, vakantietoelage, 13^e maand, flexbudget en bovenwettelijke verlofuren kunnen gebruikt worden voor het kiezen van diverse doelen.</p>
Nevenwerkzaamheden	<p>Het nevenwerkzaamhedenbeleid is er op gericht om zoveel mogelijk inzicht en transparantie in de (beroepsmatige) nevenwerkzaamheden van de TNO medewerkers te krijgen.</p> <p>TNO staat in beginsel positief tegenover nevenwerkzaamheden omdat die voor zowel medewerkers als TNO meerwaarde kunnen hebben. Nevenwerkzaamheden kunnen een gunstige invloed hebben op de functie-ervulling, ze kunnen van belang zijn voor de verbinding tussen TNO en samenleving en bijdragen aan een positief imago voor TNO. Aan de andere kant moeten we voorkomen dat de belangen van TNO worden geschaad doordat er bijvoorbeeld belangenverstrengeling ontstaat of dat werkzaamheden concurrerend zijn voor TNO. In sommige gevallen kan een dussdanig conflict ontstaan met het belang van TNO ontstaan, dat TNO de nevenwerkzaamheden kan verbieden.</p> <p>Conform dit beleid ben je verplicht te laten registreren of je wel / of geen nevenwerkzaamheden verricht en regelmatig te actualiseren.</p>
WERKTIJDEN EN VERLOF	
Werkweek (standaard)	40 uur
Werktijden	<p>Binnen bedrijfstijd: 7.00 tot 20.00 uur Reguliere werkdag is 8 uur per dag Bij (maximale) koop verlofuren en/of voldoende verlofsaldo, of 36-uurs contract is werkduuraanpassing mogelijk: 4 maal 9 uur, eenmaal per twee weken 1 dag vrij of elke week een halve dag vrij.</p>
Verlof	<p>Wettelijk verlof: 160 uur per jaar (de uren vervallen na een half jaar na het kalenderjaar waarin de uren zijn opgebouwd)</p> <p>Bovenwettelijk verlof: 104,6 uur per jaar, waarvan 40 uur ATV per jaar (de uren vervallen na vijf jaar na het kalenderjaar waarin de uren zijn ontstaan)</p> <p>Medewerkers in dienst op 31-12-2009 en leeftijd op 31-12-2009 is: 40 t/m 44 jaar: 8 leeftijdsuren extra 45 t/m 49 jaar: 16 leeftijdsuren extra 50 t/m 54 jaar: 24 leeftijdsuren extra 55 jaar of ouder: 32 leeftijdsuren extra</p> <p>(de uren vervallen na vijf jaar na het kalenderjaar waarin de uren zijn ontstaan)</p> <p>NB. Alle aantallen gelden bij een fulltime dienstverband</p>
Feestdagen	<p>Nieuwjaarsdag 2^e Paasdag Koningsdag</p>

	Bevrijdingsdag* Hemelvaartsdag 2 ^e Pinksterdag 1 ^e en 2 ^e Kerstdag * mogelijkheid om deze verlofdag collectief op een ander moment op te nemen: bijvoorbeeld als brugdag tussen kerst en oud en nieuw. Instemming OR vereist
Koop en verkoop verlof	Koop maximaal 168 uren per kalenderjaar Maximum verlofsaldo is 500 uur Verkoop van bovenwettelijke verlofuren is toegestaan Verlof kan ook gebruikt worden voor sabbatical leave NB. Alle aantallen gelden bij een fulltime dienstverband
Werktijdverkorting ouderen	Vanaf 57 jaar mogelijkheid voor extra koop verlof. Bij koop van 168 uur is het vanaf 57 jaar mogelijk jaarlijks 40 uur extra verlof te kopen. Max 500 uur geldt niet. Gekocht verlof kan gebruikt worden voor vervroegde uittrekking, langere vakantie of aanpassing werktijd. NB. Alle aantallen gelden bij een fulltime dienstverband
Kortdurend zorgverlof	Maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur per 12 achtereenvolgende maanden, deels betaald (70%, minstens minimumloon, maximaal het dagloon)
Calamiteitenverlof en ander kortdurend verlof	Voor in de wet genoemde situaties, bijvoorbeeld: Bevallingspartner Aangifte geboorte van een kind Actief kiesrecht Overlijden en uitvaart familieleden (van 1 dag tot gehele periode tot uitvaart) Noodsituaties
Langdurend zorgverlof	Maximaal 30 werkdagen (240 uur) per 12 achtereenvolgende maanden (bij een fulltime dienstverband), onbetaald.
Adoptieverlof / Pleegzorgverlof	4 aaneengesloten weken betaald verlof (mag ook verspreid worden opgenomen)
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Conform wettelijke bepalingen, tenminste 16 weken betaald verlof.
Ouderschapsverlof	Onbetaald, conform wettelijke bepalingen Mogelijkheid om pensioenopbouw voort te zetten (voor eigen rekening)
Geboorteverlof / kraamverlof	5 werkdagen betaald verlof (exclusief de dag van de bevalling)
SALARIS EN SALARISSYSTEEM	
Functiewaardering	6 groepen, 18 salarisschalen, minimum en maximum (zie bijlage 1) Voor managementfuncties (1 ^e , 2 ^e en 3 ^e echelon) geldt een ander beloningsbeleid (zie bijlage 2).
Jaarlijkse individuele salarisherziening	Per 1-4 van elk jaar. Afhankelijk van beoordeling volgens A t/m F-systematiek en de relatieve salarispositie (RSP) (zie bijlage 3).
Jaarlijkse algemene salarismaatregel	Is per 1 januari 2019 1,5% + voorwaardelijke eenmalige uitkering tot maximaal 0,75% over het jaarsalaris van 2019 in december 2019 als je op 1 december 2019 in dienst bent (o.a. afhankelijk van resultaat netto-omzet).

OVERIGE TOE(S)LAGEN EN VERGOEDINGEN	
Dertiende maand	8,33% van bruto jaarsalaris (inclusief salaristoelagen en rekening houdend met keuzes flexibele arbeidsvoorwaarden) vermeerderd met vakantietoeslag, in principe uitbetaald in december (pensioengevend)
Vakantietoeslag	8% van bruto jaarsalaris (inclusief salaristoelagen en rekening houdend met keuzes flexibele arbeidsvoorwaarden), in principe uitbetaald in mei (pensioengevend).
Flexbudget	5,58% van bruto jaarsalaris (inclusief vakantietoeslag en 13 ^e maand) plus EUR 180,- nominaal per jaar.
Overig	functietoelage (pensioengevend) bijzondere toelage (pensioengevend) (tot maximum van de schaal) Arbeidsmarkttoeslag (niet pensioengevend) gratificatie bij bijzondere prestaties
Jubileumgratificatie	25 jaar: half maandsalaris (netto) 40 jaar: heel maandsalaris (netto)
Consignatie	Vergoeding per uur en compenserend verlof
Overwerk	Vergoeding voor de schalen t/m 9 ma t/m vrij voor de eerste twee uren 25%, daarna 50% za. tot 18.00 uur 50% za. na 18.00 uur en op zon- en feestdagen, en dag na zon- of feestdag tot 07.00 uur 100%
Onregelmatige dienst	00.00- 07.00 uur 50% za. na 18.00 uur 50% zon- en feestdagen 50% 25% in de overige gevallen
Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	Max. EUR 85,83 per maand Mogelijkheid aanvulling via flexibele arbeidsvoorwaarden tot EUR 0,19 per km, max. 75 km enkele reis of 1 x per 3 jaar een fiets tot EUR 749,00 (bij afzien van reiskostenvergoeding woon-werkverkeer) en jaarlijks vergoedingsbedrag voor accessoires en verzekeringen Tevens mogelijkheid uitruil EUR 0,19 per km via flexibele arbvw
PENSIOENVOORZIENINGEN	
Pensioen ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds TNO	<p>Ouderdomspensioen: Het ouderdomspensioen is gebaseerd op een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslag (= voorwaardelijke indexatie).</p> <p>Franchise = EUR 14.738 (1-1-2019). Opbouw van 1,75% (2019) per deelnemersjaar van de pensioengrondslag ten behoeve van een ouderdomspensioen. Pensioengrondslag is pensioengevend salaris van maximaal EUR 107.593 minus de franchise. Parttime werknemers bouwen naar rato van het werktijdpercentage pensioen op.</p> <p>Vanaf 1 januari 2015 is het wettelijk niet meer mogelijk om fiscaal gefaciliteerd, d.w.z. van het bruto-salaris, ouderdoms- en nabestaandenpensioen op te bouwen boven een bepaalde inkomensgrens (aftoppingsregeling). In 2015 ging het om een inkomen boven EUR 100.000,- (voor parttimers gelden de</p>

bedragen naar rato). De aftoppingsgrens is per 1 januari 2019 door de overheid geïndexeerd naar EUR 107.593.

Via Pensioenfonds TNO kan op individuele basis voor het inkomen boven EUR 107.593 deelgenomen worden aan een vrijwillige netto pensioenregeling. De beleggingsadministratie van de individuele rekeningen en uitvoering van de beleggingen worden uitgevoerd door Nationale Nederlanden Investment Partners (NN IP). Deze netto pensioenregeling is een beschikbare premieregeling en heeft dezelfde mogelijkheden als de Regeling Extra Pensioen.

Medewerkers die reeds op 1 januari 2019 of in de toekomst een salaris ontvangen van meer dan EUR 107.593 bruto, ontvangen een bruto toeslag van 6,68% van het bruto pensioengevend salaris boven EUR 107.593 ter compensatie van het wegvallen van de werkgeverbijdrage in de pensioenpremie boven EUR 107.593

Als rekendatum voor het pensioen geldt de fiscale pensioenrichtleeftijd. Vanaf 1 januari 2018 is deze pensioenrichtleeftijd bepaald op de dag waarop de 68-jarige leeftijd wordt bereikt. Dit betekent dat de opbouw van pensioenaanspraken vanaf 1 januari 2018 op deze pensioenrichtleeftijd is gebaseerd. Alle voor deze datum bij het Pensioenfonds TNO reeds opgebouwde aanspraken op ouderdompensioen zijn per deze datum omgezet naar aanspraken op deze pensioenrichtleeftijd. De pensioenaanspraken op ouderdompensioen van de deelnemer worden evenwel bij pensionering omgerekend naar pensioenaanspraken op de werkelijke ingangsdatum van het pensioen. Bij doorwerken tot de ingangsdatum van de AOW, geldt in principe deze ingangsdatum van de AOW als pensioendatum.

Het vroeger of later laten ingaan van het ouderdompensioen dan op de pensioendatum is mogelijk, ook deeltijdpensioen, hoog/laag pensioen of een AOW-overbruggingspensioen behoren tot de keuzemogelijkheden. De aanspraken op ouderdompensioen worden dan actuariael herrekend.

De dienstbetrekking eindigt volgens de arbeidsvoorwaarden van TNO uiterlijk bij ingang van de AOW. De ingangsdatum van de AOW schuift op grond van de wet in de toekomst verder op. Medewerkers geboren vanaf 1 januari 1953 maar voor 1 september 1953 ontvangen hun eerste AOW in 2019 en zijn AOW gerechtigd op de leeftijd van 66 jaar en 4 maanden. Medewerkers geboren op of na 1 september 1953 en voor 1 april 1954 zijn AOW gerechtigd op de leeftijd van 66 jaar en 8 maanden.

Zolang er sprake is van een dienstbetrekking loopt de pensioenopbouw en de premiebetaling tot de ingangsdatum van de AOW door.

Indien een medewerker na de ingangsdatum van zijn AOW een nieuwe arbeidsovereenkomst bij de aangesloten werkgever krijgt aangeboden, zal ook voor de duur van deze arbeidsovereenkomst de pensioenopbouw voor het deel waarvoor deze arbeidsovereenkomst geldt doorlopen en wel tot uiterlijk diens 68^{ste} verjaardag en is er pensioenpremie verschuldigd.

Partnerpensioen voor nabestaanden:

Het partnerpensioen bedraagt circa 70% van het ouderdompensioen. Bij overlijden van een deelnemer wordt het partnerpensioen gebaseerd op het opgebouwde partnerpensioen per 1 januari 2018 plus 70% van het nog te bereiken ouderdompensioen op de ingangsdatum van de AOW als de deelnemer was blijven leven. Het partnerpensioen gaat in op de 1^{ste} van de maand volgend op het overlijden.

Net als het ouderdomspensioen, wordt ook het partnerpensioen met ingang van 1 januari 2019 berekend over het inkomen tot maximaal EUR 107.593. Deze aftoppingsgrens is niet van toepassing bij de berekening van het partnerpensioen dat opgebouwd is over de deelnemerstijd tot 1 januari 2015.

De partner die bij overlijden van de werknemer jonger is dan de AOW-gerechtigde leeftijd ontvangt een tijdelijke toeslag van 10% op het partnerpensioen, zodat deze circa 80% van het te bereiken ouderdomspensioen bedraagt; deze toeslag vervalt per de datum waarop hij/zij zelf de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Hier wordt de AOW gerechtigde leeftijd bedoeld op het moment van toekennen van het partnerpensioen. Ook ten aanzien van deze tijdelijke toeslag geldt dat deze met ingang van 1 januari 2019 wordt berekend over het inkomen tot maximaal EUR 107.593. Deze aftoppingsgrens is niet van toepassing op de tijdelijke toeslag die berekend wordt over de deelnemerstijd tot 1 januari 2015.

Bij ingang van het ouderdomspensioen kan het partnerpensioen (indien opgebouwd na 1-1-2002) worden uitgeruild voor een hoger ouderdomspensioen; bij alleenstaanden gebeurt deze uitruil automatisch; bij deelnemers met een partner dient de partner met de uitruil in te stemmen.

Wezenpensioen:

Bij overlijden van een deelnemer is het wezenpensioen 16% van het te bereiken ouderdomspensioen. Het wezenpensioen wordt met ingang van 1 januari 2019 berekend over het inkomen tot maximaal EUR 107.593. Deze aftoppingsgrens is niet van toepassing bij de berekening van het wezenpensioen dat opgebouwd is over de deelnemerstijd tot 1 januari 2015. Het wezenpensioen gaat in per de 1^{ste} van de maand volgend op het overlijden tot het einde van de maand waarin de wees de leeftijd van 21 jaar bereikt. Volle wezen hebben recht op 32%.

NB. De genoemde percentages voor het partner- en wezenpensioen kunnen lager uitkomen door omzetting van aanspraken op ouderdomspensioen naar een hogere fiscale pensioenrichtleeftijd. Het ouderdomspensioen wordt door deze omzetting hoger, waardoor de verhouding niet meer op de genoemde percentages uitkomt. Er kan voor worden gekozen om het ouderdomspensioen bij het einde van de deelneming dan wel op de pensioendatum voor een deel om te ruilen voor een partnerpensioen totdat het partnerpensioen maximaal 70% van het ouderdomspensioen bedraagt.

Aanvullende verzekering partner- en wezenpensioen:

Door de aftoppingsgrens kunnen de financiële consequenties voor het nabestaandenpensioen groot zijn. Daarom is het mogelijk om vanaf 1 januari 2015 te kiezen voor een separate aanvullende verzekering voor het nabestaandenpensioen over het deel van het inkomen dat boven de aftoppingsgrens van EUR 107.593 (indexatie 1-1-2019) uitkomt. Deze verzekering loopt bij een verzekeraar. Voor deze verzekering is een leeftijdsafhankelijke premie verschuldigd die dan op het nettosalair wordt ingehouden.

Arbeidsongeschiktheidspensioen:

(in geval de werknemer recht verkrijgt op een WIA-uitkering) Het arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt maximaal 70% van het pensioengevend salair (bij ingang op of na 1-1-2013) dat uitgaat boven het maximum dagloon (bij volledige arbeidsongeschiktheid; bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naar rato). Gedurende de periode waarin recht op een WIA-uitkering bestaat wordt de opbouw van het ouderdomspensioen en

	<p>het partner- en wezenpensioen naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid premievrij voortgezet. Ook voor deze premievrije opbouw is met ingang van 1 januari 2015 de (fiscale) aftoppingsgrens van toepassing (per 1 januari 2019 EUR 107.593).</p> <p>Voor uitgebreide informatie zie de website van het Pensioenfonds en de informatie voor nieuwe medewerkers.</p>
Pensioenpremie	<p>Werkgeversdeel: 17,9% (2019) minus werknemersbijdrage. Werknemersbijdrage: 10,33% (2019) boven bijdragevrij bedrag van EUR 28.572,00 (2019) per jaar over max. EUR 107.593. (Bovenop de premie van 17,9% betaalt de werkgever nog een vaste premieopslag aan het fonds van 0,3%-punt.)</p>
Extra Pensioen (bruto)	<p>De mogelijkheid bestaat voor de werknemer om op vrijwillige basis een bruto premie in te leggen voor een extra pensioen tot een maximum bruto premie-inleg per jaar. Dit maximum is om fiscale redenen. Het maximum is afhankelijk van de leeftijd per 1 januari van het lopende kalenderjaar. Hiervoor bestaat een leeftijdsafhankelijke tabel.</p>
Netto Pensioen	<p>In verband met de (fiscale) aftoppingsgrens van EUR 107.593 bestaat voor de werknemer de mogelijkheid om op vrijwillige basis tot een maximum een netto premie van het netto loon in te leggen voor een aanvullend netto pensioen boven deze aftoppingsgrens. Dit maximum is om fiscale redenen. Het maximum is afhankelijk van de leeftijd per 1 januari van het lopende kalenderjaar. Hiervoor bestaat een leeftijdsafhankelijke tabel.</p>
LEVENSLLOOPREGELING	
Levensloopregeling	<p>Collectief contract bij Aegon Conform wettelijke bepalingen V.a. 1-1- 2012 niet meer mogelijk om te starten met sparen.</p>
ZIEKTE	
Doorbetaling bij ziekte	<p>eerste jaar 100% tweede jaar 70% (Opbouw pensioen ongewijzigd gedurende 2 jaar)</p>
Arbeidsongeschiktheid	<p>Na 2 jaar ziekte eventueel WIA-uitkering: max. 75% van het (maximum) dagloon. WIA excedent gedicht (via pensioenfonds TNO) bij arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 100%.</p> <p>WGA-hiaat-uitkeringen: TNO draagt bij aan het inkomensverlies van (ex)medewerkers waarvan de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2015 en die op grond van een beschikking van het UWV:</p> <p>a. recht hebben op een WGA-vervolguitkering of b. 80% of meer arbeidsongeschikt zijn en recht hebben op een WGA-loongerelateerde of een WGA-loonaanvullingsuitkering.</p>
Zorgverzekering	<p>Collectief contract bij Zilveren Kruis Achmea 3 pakketten: Basis Budget, Basis Zeker en Basis Exclusief; 10% korting op premie basisverzekering; 15% korting op premie aanvullende verzekering(en); Werkgeversbijdrage EUR 70 p/jr. indien zowel basisverzekering als aanvullende verzekering(en) bij Zilveren Kruis Achmea;</p>

	2% korting bij vooruitbetaling premie per jaar 0,75% korting bij halfjaarlijkse betaling.
OVERIG	
Smart Working	Mogelijk (in overleg met leidinggevende)
Performancemanagement	Jaarlijkse cyclus van beoordelen, doelen stellen en afspraken maken over ontwikkeling.
Vergoeding dienstreizen	Openbaar vervoer of EUR 0,35 per kilometer (EUR 0,19 netto vergoeding, EUR 0,16 belaste vergoeding), tenzij leaseauto
Opleidingen	Ontwikkeldoelen: functie en loopbaan Urgentie en het rendement voor TNO is bepalend voor de hoogte van de investering van TNO
Personeelskortingen/-faciliteiten	abonnement op Wegnahetwerk.nl (betaald door TNO); diverse verzekeringen met personeelskorting via AON en Centraal Beheer Achmea en verder aanbiedingen volgens het overzicht op intranet.
Leaseauto	Leaseauto voor specifieke groepen medewerkers en/of afhankelijk van het aantal zakelijke kilometers per jaar Tot schaal 14 of schaal L en ≥ 30.000 km per jaar zakelijk Vanaf schaal 14 of schaal L en ≥ 15.000 km per jaar zakelijk Afzietmogelijkheid

Dit overzicht is een samenvatting van de TNO Arbeidsvoorwaarden. Meer informatie vind je op intranet. Aan dit overzicht kunnen geen rechten worden ontleend.

SCHAAL	MINIMUM	MAXIMUM
1	*	2.204
2	*	2.408
3	*	2.542
4	*	2.678
5	*	2.813
6	2.040	3.140
7	2.310	3.574
8	2.726	4.103
9	3.142	4.528
10	2.646	5.193
11	3.579	6.052
12	4.673	6.789
13	5.408	7.561
14	5.669	8.284
15	6.161	9.460
16	6.677	10.469
17	7.247	11.457
18	7.848	12.595

* tenminste minimum (jeugd)loon in EUR:

leeftijd	min. loon
15 jaar	490,70
16 jaar	564,30
17 jaar	646,05
18 jaar	817,80
19 jaar	981,35
20 jaar	1.308,50
21 jaar en ouder	1.635,60

Bijlage 2

MAANDBEDRAGEN PER 1 JULI 2019

EUR

Schaal	Minimum	Maximum
M	5.444	7.827
L	6.164	8.862
K	6.966	10.014
J	8.066	11.598
I	9.078	13.051
H	10.325	14.844

Bijlage 3

Verhogingstabel individueel beloningsbeleid

	Relatieve salarispositie								
	<= 60,0%	<= 65,0%	<= 70,0%	<= 75,0%	<=80,0%	<=85,0%	<= 90,0%	<=95,0%	< 100,0%
Oordeel									
A	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
B	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
C	3%	2%	2%	2%	1%	1%	0%	0%	0%
D	5%	4%	4%	3%	3%	2%	1%	0%	0%
E	8%	7%	5%	4%	4%	3%	2%	1%	0%
F	9%	8%	7%	6%	5%	4%	3%	2%	1%

De RSP wordt afgerond op 1 decimaal.

Voorbeeld: een RSP van 80,1% valt in de kolom <=85%