

**Onderhandelaarsakkoord
APG Groep:
Samen bouwen aan jouw
duurzame toekomst**



FNV, De Unie, VCPS, A'95/CMHF, CNV Publieke Diensten, DOOR en APG hebben het volgende met elkaar afgesproken:

Sociaal Plan

1. Looptijd

Het sociaal plan loopt van 1 september 2017 tot 1 juli 2020.

2. Een grote veranderopgave voor APG | samen bouwen aan jouw duurzame toekomst

APG staat voor een grote veranderopgave. De nieuwe visie van APG geeft betekenis en richting, zij verbindt, creëert samenhang en geeft energie. Het reflecteert wie wij willen zijn naar buiten, maar ook binnen APG. Om te zijn wie wij willen zijn, moeten we reëel zijn over een aantal ontwikkelingen. Pensioendeelnemers van de pensioenfondsen waarvoor wij werken, komen automatisch bij ons terecht. Ze kennen APG eigenlijk niet; ze zijn op ons aangewezen. Het gaat allemaal vanzelf. Tenminste zo is het nu, maar in de nabije toekomst is 'vanzelf' niet meer 'vanzelfsprekend'. Dat is in de kern de verandering waar wij bij APG in terecht komen. Van 'pensioenopbouw gaat vanzelf' naar 'als ik iets financieels moet en dat gaat over mijn toekomst, dan ga ik vanzelfsprekend naar APG'. Dat heeft impact op pensioenfondsen, werkgevers en deelnemers. En dat heeft impact op ons, op APG.

Voor de hele samenleving geldt dat technologie steeds bepalender wordt in ons dagelijks leven. Ook wat betreft pensioenopbouw ligt het voor de hand dat we dat straks eenvoudig kunnen zien en beïnvloeden via een van onze apparaten. De technologie zal ook zijn weerslag hebben op processen binnen APG. Er wordt meer geautomatiseerd. Het dagelijks werk verandert snel, banen veranderen en banen verdwijnen. We worden een bedrijf dat continu in verandering is, dat vraagt om een wendbare organisatie en wendbare medewerkers.

Medewerkers zijn onze belangrijkste succesfactor. De grootste uitdaging waar we voor staan is medewerkers te helpen zich voor te bereiden op de toekomst, een toekomst binnen APG en soms ook buiten APG. Dit gaan we doen door de veerkracht en wendbaarheid van alle medewerkers te vergroten, door te faciliteren bij het ontdekken van eigen talenten en ambities en te investeren om gedurfde dromen waar te maken. We gaan voor maatwerk om werkloosheidssituaties te voorkomen en helpen bij het ontwikkelen van een toekomstperspectief. Dit kan alleen als we met elkaar een omgeving creëren die nodig is om jou in staat te stellen zelf aan het roer te staan van je eigen loopbaan, binnen APG of buiten APG. Wederzijds vertrouwen is van groot belang om hier een succes van te maken. Want wij halen het beste uit elkaar en wij staan voor elkaar, waarmee wij samen bouwen aan jouw duurzame toekomst!



3. The Making of You | een nieuwe manier van reorganiseren en andere aanpak op duurzame inzetbaarheid

3.1. The Making of You

Om echt werk te kunnen maken van het samen bouwen aan een duurzame toekomst, vormen we het proces rondom duurzame inzetbaarheid en reorganisaties om. Binnen 'The Making of APG' werken we aan 'The Making of You'. We bieden al onze collega's de mogelijkheid om na te denken over wie je bent, wat je talenten en ambities zijn en hoe je je wilt ontwikkelen in je eigen functie (plan A), binnen APG in een andere functie (plan B), of buiten APG (plan C).

3.2. The Making of You intensief

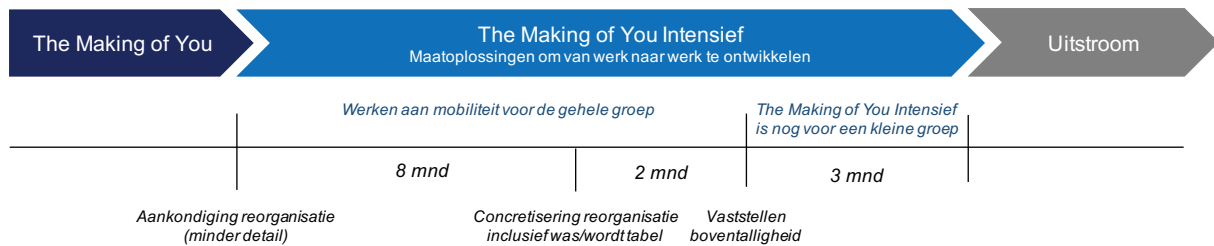
Daar waar de organisatie in verandering is en arbeidsplaatsen (sterk) zullen reduceren en/of wijzigen, start 'The Making of You' intensief. Dit verschilt op diverse fronten van de huidige werkwijze. Zodra veranderingen zich beginnen af te tekenen, worden medewerkers hierin meegenomen in plaats van te wachten totdat de reorganisatie op het niveau van een was/wordt tabel is uitgewerkt. Dit betekent dat een grotere groep medewerkers geïnformeerd zal (moeten) worden. Door deze veranderingen en de verwachte impact eerder en met een grotere groep te delen, is het mogelijk hen de kans te bieden zich van werk naar werk te ontwikkelen.

De huidige interne en externe zoekfasen vervallen; medewerkers krijgen in plaats daarvan gedurende 13 maanden de tijd om met 'The Making of You' intensief aan de slag te gaan. De 13 maanden gaat lopen vanaf het moment dat de reorganisatie wordt aangekondigd bij de Ondernemingsraad. Gedurende de eerste 8 maanden van 'The Making of You' intensief zetten we in op en faciliteren het zelf oplossend vermogen van de totale groep medewerkers waarbij wijzigingen en/of krimp wordt voorzien. In de hoop en verwachting dat verwachte boventalligheid wordt opgelost door de mobiliteit van medewerkers. Aan het einde van de 8 maanden wordt de Ondernemingsraad om advies gevraagd over de reorganisatie. Na een definitief reorganisatiebesluit wordt, als de verwachte boventalligheid nog niet geheel is opgelost, de boventalligheid aangezegd met inachtneming van minimaal de opzegtermijn zoals opgenomen in de cao APG. 'The Making of You' intensief blijft gewoon doorlopen.

Het ontwikkelpad dat medewerkers gedurende 'The Making of You' intensief doorlopen is maatwerk, afhankelijk van het plan A, B en C van de medewerker, de benodigde ontwikkelstappen en kansen. Er is geen sprake meer van een (standaard) vrijstelling van werk. Het bouwen aan een toekomst kan (gedeeltelijk) naast of in sommige gevallen in plaats van de huidige werkzaamheden plaatsvinden.

Hoeveel tijd nodig is om plan C waar te maken, is voor iedereen verschillend. Mocht een medewerker voor het daadwerkelijk waarmaken van plan C aantoonbaar meer tijd nodig hebben om de concrete stap naar ander werk te zetten, is het op basis van individueel maatwerk mogelijk om afspraken te maken over een verlenging van maximaal twee maanden.





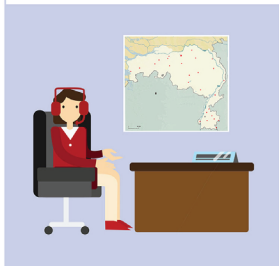
3.3. Het Career Center

Het actief begeleiden van onze medewerker vindt plaats vanuit het nog op te richten Career Center. Hierin zijn drie functies verenigd, allen gericht op ontwikkeling en begeleiding van werk naar werk. Ten eerste het creëren van kansen en werkgelegenheid. Als werkgever signaleren we waar binnen APG kansen voor medewerkers ontstaan (plan B) en gaan we ook buiten APG proactief op zoek naar mogelijkheden om collega's 'van werk naar werk' te helpen (plan C). Ten tweede zijn er carrière managers om medewerkers op basis van hun talenten en ambities te helpen met de ontwikkeling die ze moeten maken naar een nieuwe functie binnen of buiten APG. Samen met een carrière manager kan gekeken worden wat nodig is aan tijd, begeleiding en of middelen om medewerkers succesvol van werk naar werk te begeleiden. Het gaat hierbij om maatwerk waar een collectief budget voor vrij wordt gemaakt. Tot slot vindt binnen het Career Center ook het matchen van de interne en externe kansen met talenten plaats. Recruitment en externe inhuur komen hier samen, waarbij het uitgangspunt is 'intern, tenzij'. Doordat wij meer inzicht hebben in de kwaliteiten en ambities van onze collega's, is het Career Center in staat om daar waar mogelijk passende interne matches voor te stellen. Hierbij hebben medewerkers uit de intensieve fase voorrang op andere interne gegadigden. Alleen waar interne kandidaten niet binnen een redelijk termijn geschikt te maken zijn (dat geldt voor alle interne medewerkers), wordt gekeken naar (tijdelijke) externe werving of inhuur. De keuze hiervoor wordt door het Career Center gemaakt.

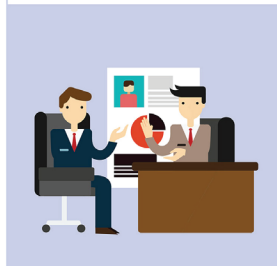


Career center

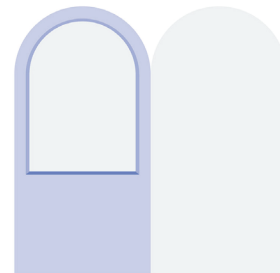
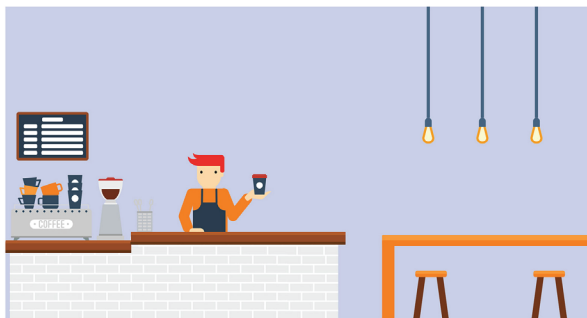
Creëren van kansen en werkgelegenheid
Netwerkers signaleren nieuwe functies uit Strategic Workforce Planning en signaleren en creëren interne en externe stageplaatsen en werkgelegenheid.



Matchen van kansen en eigen talenten
Recruiters koppelen interne en externe kansen met de eigen (en daar waar nodig externe) talenten binnen APG en hebben een stem in het keuzeproces van de hiring managers.



Inzicht in de mogelijkheden en ambities van de talenten binnen APG
Case managers begeleiden medewerkers in het werken aan duurzame inzetbaarheid middels financiële en employability scans en dragen zorg voor een collectief inzicht in individuele talenten.



Concreet gemaakte afspraken | samengevat

Werken aan duurzame inzetbaarheid en van werk naar werk begeleiding wordt gestimuleerd middels diverse maatregelen:

- 'The Making of You': alle medewerkers worden geprikkeld te werken aan hun ontwikkeling en wendbaarheid door middel van 'The Making of You'. In dit kader biedt APG alle medewerkers een meerdaagse leergang aan in de periode 2017-2019. Omdat het karakter van deze leergang sterk overlapt met veel aspecten uit de Kunst van Werken, wordt dit budget (grotendeels) beëindigd.
- 'The Making of You' intensief: in het kader van 'The Making of You' intensief, wordt door APG geïnvesteerd in het ondersteunen van medewerkers om hun plan B en/of C te realiseren en de inzetbaarheid te vergroten. Daarnaast bieden we medewerkers inzicht in hun financiële situatie. Hier komt een collectief budget voor beschikbaar (5 miljoen euro).



- Er is geen sprake meer van vrijstelling van werk voor een periode van 9 maanden. De interne en externe zoekfasen vervallen en worden vervangen door The Making of You intensief fase van 13 maanden.
- Om 'The Making of You' te kunnen realiseren, wordt dit integraal onderdeel van het takenpakket van de leidinggevende en wordt een Career Center opgericht. De begeleiding in de intensieve fase vindt plaats vanuit het Career Center en wordt dus niet langer uitbesteed aan externe partijen.

4. Aanpassingen in de vertrekvergoeding en BWWW

4.1. De APG formule

In het sociaal plan wordt per 1 september 2017 de kantonrechtersformule 2009 vervangen door de APG formule. De APG formule zoekt aansluiting bij de Wet Werk en Zekerheid, zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek, en betreft:

- Per 1 september 2017 de transitievergoeding* vermenigvuldigd met een factor 1,9.
- Per 1 januari 2019 de transitievergoeding* vermenigvuldigd met een factor 1,75.
- Per 1 juli 2020, de intentieafspraken dat als de cao partijen concluderen dat 'The Making of You' intensief succesvol is, de transitievergoeding* vermenigvuldigd met een factor 1,6.

*De transitievergoeding wordt afgetoet op 77.000 euro bruto (bedrag wordt jaarlijks wettelijk aangepast) of op een jaarsalaris als dat hoger is dan 77.000 euro.

Voor een medewerker ouder dan 50 jaar met een dienstverband van 10 jaar of langer bij APG, geldt de uitzondering van een half maandsalaris voor elke periode van 6 maanden nadat de medewerker 50 jaar is geworden alsmede 10 jaar in dienst is. Deze uitzondering blijft ook gelden na de wettelijke eindtermijn van 1 januari 2020.

De APG formule zal nooit hoger zijn dan te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als peildatum voor het toepassen van de APG formule geldt de datum van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst bij vertrek tijdens 'The Making of You' intensief of uiterlijk de datum van het reorganisatiebesluit.

Voor medewerkers die op de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, blijft gelden dat bij de beëindigingsvergoeding rekening wordt gehouden met de pensioenpremie die de werknemer op grond van het geldende pensioenreglement zal moeten betalen om de pensioenopbouw voort te zetten. Deze premie zal in mindering worden gebracht op te verwachten inkomsten.

De vergoeding bij vertrek tijdens 'The Making of You' intensief is gelijk aan de transitievergoeding. Als een baan wordt geaccepteerd die minder verdient of een aantoonbare investering wordt



gedaan bij het starten van een eigen onderneming, wordt de vergoeding verhoogd naar de APG formule.

4.2. BWWW

Samen werken we aan jouw duurzame toekomst, daarom gaat APG anders om met de BWWW. APG en de vakbonden zien het belang van werken aan duurzame inzetbaarheid in een veranderend APG. Bij APG staan we voor elkaar. Wij zetten ons in voor duurzame inzetbaarheid en het 'van werk naar werk' ontwikkelen van medewerkers, want het beste vangnet is een (nieuwe) baan. Het inzetten op het van werk naar werk ontwikkelen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van APG en medewerker. Je hoeft niet eerst aanspraak te maken op WW om aanspraak te kunnen maken op de BWWW regeling (garantieregeling en loonsuppletie).

Bij het recht op de BWWW regeling als financieel vangnet, horen verplichtingen. Deze verplichtingen zijn gelijk aan de verplichtingen die gelden voor het ontvangen van een WW-uitkering. Het vinden van passend werk voor BWWW gerechtigden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Medewerkers die recht hebben op en als zodanig gekozen hebben voor de BWWW uitkering, zijn verantwoordelijk om actief te solliciteren naar passend werk.

Gedurende de eerste zes maanden na het einde van het dienstverband wordt ingezet op het vinden van een nieuwe baan op het eigen niveau van opleiding, ervaring en loon. Als na 6 maanden na de beëindiging van het dienstverband nog geen nieuwe baan is gevonden, dan wordt iedere arbeid als passend gezien. Dat betekent dat een BWWW gerechtigde conform WW-wetgeving na 6 maanden ook moet solliciteren op en accepteren van banen met een lager opleidingsniveau, een langere reistijd, minder inkomen of een tijdelijke of parttime baan.

De BWWW-regeling ("Regeling preventie, re-integratie en bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid" uit de voormalige APG CAO (2009-2011), bijlage 5 bij de cao 2015-2017) en de Overgangsregeling BWWW (bijlage 4 bij de cao 2015-2017, overgangsregeling bovenwettelijke ontslaguitkeringen) blijven in stand, met uitzondering van het navolgende: als vanwege disfunctioneren in de huidige functie een verbetertraject is gestart dan dient APG zich in te spannen om de medewerker te ondersteunen bij het verbeteren van het functioneren en dient de medewerker in voldoende mate in de gelegenheid te zijn gesteld om zijn functioneren daadwerkelijk te verbeteren, indien nodig middels opleiding, training en coaching. Van de medewerker mag worden verwacht dat hij zich voldoende zal inspannen met het oog op het verbeteren van zijn functioneren. Voorafgaand aan het verbetertraject worden tussen APG en de medewerker duidelijke afspraken gemaakt over het doel van het verbetertraject en wat zij tijdens dit verbetertraject over en weer van elkaar mogen verwachten. Deze afspraken worden ook schriftelijk vastgelegd. Ook dienen de herplaatsingsmogelijkheden te zijn onderzocht. Als tegen het einde van het verbetertraject het functioneren van de medewerker niet of onvoldoende is verbeterd, zal APG deze conclusie schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de medewerker. Als de leidinggevende aan het einde van het verbetertraject vaststelt dat de medewerker ongeschikt blijft tot het verrichten van zijn arbeid ondanks de inspanningen van APG en de



medewerker gedurende het verbetertraject en er geen interne herplaatsingsmogelijkheden zijn, waarbij een vorm van demotie niet wordt uitgesloten, dan is de BWWW regeling van toepassing. Uitsluitend als door APG wordt geoordeeld dat het functioneren van de medewerker niet of onvoldoende is verbeterd aan het einde van het verbetertraject, omdat de medewerker zich hier aantoonbaar verwijtbaar niet of onvoldoende voor heeft ingespannen, is de BWWW-regeling niet van toepassing. APG dient dit gedurende het verbetertraject aan medewerker kenbaar te maken.

Het oordeel van APG dat een medewerker naar haar mening geen recht heeft op BWWW wordt schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakt aan de medewerker. Indien de medewerker binnen 7 dagen na ontvangst van dit oordeel schriftelijk richting de leidinggevende aangeeft dat de medewerker het hier niet mee eens is zal APG de kwestie vervolgens voorleggen aan de paritaire toetsingscommissie. Deze commissie zal de vraag moeten beantwoorden of de betrokken medewerker zich aantoonbaar verwijtbaar niet of onvoldoende heeft ingespannen om zijn functioneren te verbeteren.

De samenstelling van de toetsingscommissie is als volgt:

- twee leden worden benoemd op voordracht van APG;
- twee leden worden benoemd op voordracht van de gezamenlijke vakorganisaties;
- de vier voornoemde leden benoemen gezamenlijk een voorzitter. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door APG.

Het reglement van de toetsingscommissie wordt nog uitgewerkt en zal worden gebaseerd op hoofdstuk 12 van het huidige sociaal plan.

Met betrekking tot de overgangsregeling bovenwettelijke ontslaguitkeringen geldt dat de kantonrechttersformule 2009 vervangen wordt door de APG formule. Met betrekking tot lid 12 van de Overgangsregeling bovenwettelijke ontslaguitkeringen geldt, dat voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren uitsluitend de dienstjaren na 1 januari 2013 worden meegenomen. De bepaling zoals verwoord in lid 15, over de voortzetting van de pensioenopbouw, blijft in stand.

5. Overgang

Het nieuwe sociaal plan gaat in op 1 september 2017. Voor adviesaanvragen waarover de bestuurder een definitief reorganisatiebesluit neemt voor 1 september 2017, geldt het oude Sociaal Plan (Sociaal Plan APG Groep 1 april 2015 – 1 april 2017) en de daarin beschreven vertrekvergoeding, interne en externe zoekfase etc.

Voor adviesaanvragen waarover de bestuurder een definitief reorganisatiebesluit neemt op of na 1 september 2017, geldt het nieuwe Sociaal Plan en de daarin beschreven APG formule, 'The Making of You' intensief van 13 maanden etc. De groep medewerkers waarvoor 'The Making of You' intensief geldt, kan in de startfase kleiner zijn als de adviesaanvraag al is ingediend bij de OR en de vaststelling van de boventaligheid in dat geval al is uitgewerkt. Het is dan namelijk niet



meer mogelijk om in te zetten op en faciliteren van het zelf oplossend vermogen van de totale groep medewerkers waarbij wijzigingen en/of krimp wordt voorzien. De 13 maanden 'The Making of You' intensief gelden uiteraard volledig en gaan in op 1 september 2017 of op het moment dat medewerker daarvan op de hoogte wordt gebracht.

De overgangsbepaling over de expliciet genoemde reorganisaties bij ICT, Rechtenbeheer en Loyalis genoemd in het "Onderhandelingsresultaat APG cao 1 april 2014-1 april 2015" (hoofdstuk 13 artikel 2), komt te vervallen per 1 september 2017. De Ondernemingsraad heeft tot 23 augustus 2017 om aan te geven welke medewerkers nog onder deze uitzondering zullen vallen.

CAO

6. Loon en looptijd cao

De cao loopt van 1 april 2017 tot 1 november 2018. De lonen zullen als volgt worden aangepast:

- Per 1 april 2017 een structurele verhoging van 0,6%. Er vindt geen herrekening plaats van de in mei uitgekeerde vakantietoelage.
- Per 1 januari 2018 een structurele verhoging van 0,6%.
- Per 2018 wordt de eindejaarsuitkering een 13e maand (een verhoging van 7,45% naar 8,33% van het in dat kalenderjaar feitelijk ontvangen bruto salaris, vermeerderd met je PT).

7. HR cyclus | aansluiten op 'The Making of You' focus op ontwikkeling

In aansluiting op 'The Making of You', wordt ook binnen de HR cyclus (2018) de focus gelegd op ontwikkeling. In de doelstellingen moet een duidelijke link worden gelegd met de visie van APG en 'The Making of You'. Omdat ontwikkelen een continu proces is en doelstellingen zich in de tijd ook ontwikkelen, sturen we op een continue dialoog waarbij de afspraken – tenminste – tijdens het plangesprek en voortgangsgesprek moeten worden vastgelegd.

Beoordelingen mogen nooit een verrassing zijn, maar moeten logischerwijs resulteren uit de continue dialoog. Om dit te borgen wordt in het voortgangsgesprek een 'conceptbeoordeling' geïntroduceerd. Daar waar deze conceptbeoordeling niet naar verwachting is, worden goede (ontwikkel)afspraken gemaakt om deze naar voldoende niveau te brengen.

De huidige bezwaarprocedure ten aanzien van beoordelingen wordt aangepast, waarbij het bezwaar kan worden voorgelegd aan de toetsingscommissie. Daarnaast wordt een loket geïntroduceerd waar je advies kan inwinnen als je twijfelt of je tegen je beoordeling bezwaar wilt maken.

8. Emancipatoire maatregelen

- De huidige Kunst van Werken bestaat uit vier onderdelen: onderzoek waar je staat, nieuwsgierig waar je heen kunt, benieuwd hoe je daar komt en leven in balans. Omdat het karakter van de 'The Making of You' leergang sterk overlapt met de eerste drie onderdelen uit de Kunst



van Werken, worden deze onderdelen stopgezet. Het onderdeel Leven in balans blijft in stand. Het budget hiervoor wordt 125 euro en het aanbod wordt hierop aangepast.

- Het succes van APG is sterk afhankelijk van onze medewerkers. Om binnen APG een bijdrage te kunnen leveren en succes te hebben, moeten medewerkers een balans zien te vinden tussen de verantwoordelijkheden die ze hebben in de privésfeer en in de werksfeer. En dat gaat niet vanzelf, maar vraagt geven en nemen tussen medewerkers onderling en tussen APG en haar medewerkers. Leidinggevende en medewerkers voeren over zaken zoals roosteren, thuiswerken etc. met elkaar het gesprek, maken samen afspraken en stellen deze zo nodig regelmatig bij. In deze afspraken komen de belangen van medewerker en APG evenwichtig tot uitdrukking. APG vindt het belangrijk dat de medewerker hierbij de ruimte en faciliteiten heeft om eigen keuzes te maken, afgestemd op een goede balans tussen werk en privé.
- Het bevallingsverlof voor partners na de bevalling wordt verhoogd van 2 dagen naar 5 dagen.
- APG biedt een bijdrage aan kinderopvangkosten aan ouders met kinderen onder de 12 jaar. Met het overleggen van de factuur, kan 250 euro netto per jaar per medewerker worden gedeclareerd voor de kosten van een kinderdagverblijf, gastouderopvang of buitenschoolse opvang.
- Steeds meer medewerkers hebben naast hun werkzaamheden bij APG Groep een taak als mantelzorger. Mantelzorg en werk zijn goed te combineren. Het is daarbij belangrijk dat inzichtelijk is welke manieren er zijn om de goede balans te vinden tussen werk en de zorgtaken. APG zal in beeld brengen de wijze waarop nu wordt omgegaan met het thema mantelzorg binnen APG om verbeteringen aan te kunnen brengen daar waar mogelijk.
- Goede Vrijdag blijft bestaan als feestdag, maar wordt een diversiteitsdag. Dit betekent dat iedere APG medewerker Goede Vrijdag kan inruilen voor een andere religieuze feestdag naar keuze.

9. Pensioenregeling

Per 1 januari 2018 wijzigt de fiscale pensioenleeftijd van 67 naar 68 jaar. Om de pensioenregeling van PPF APG per 1 januari 2018 binnen het fiscale kader te laten passen, wordt het opbouwpercentage voor PPF verlaagd van 1,875% naar 1,738% en blijft de pensioenleeftijd van 67 jaar vooralsnog gehandhaafd.

10. Reparatie derde WW-jaar

Per 1 januari 2016 is de WW en WGA versoerd. Dit bestaat uit een vertraagde opbouw en verkorting van de maximale duur van de WW en WGA (van 38 naar 24 maanden). Een landelijk fonds voorziet in de mogelijkheid om deze versoering te repareren. Aansluiten bij dit fonds is voor APG een vrijwillige keuze. De komende maanden zullen cao partijen binnen APG het draagvlak hiervoor onderzoeken en nemen hierover voor 1 oktober 2017 een besluit.

11. Participatie en Inclusie

Als maatschappelijk betrokken werkgever investeert APG duurzaam in mensen en onderschrijven



we het belang van arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We zullen ons de komende periode inspannen om beleid te ontwikkelen hoe we als werkgever meer invulling kunnen geven aan participatie en inclusie. Daarbij kijken we nadrukkelijk in eerste instantie naar onze eigen medewerkers gezien de continue verandering binnen APG en reductie en/of wijziging van arbeidsplaatsen.

12. Lidmaatschap vakbond

De afspraak dat nieuwe vakbondsleden gedurende het eerste jaar gebruik kunnen maken van een gratis lidmaatschap van een vakbond, blijft in stand. APG zal de kosten hiervan dragen.

Tot slot

Cao-partijen hebben de uitdrukkelijke bedoeling om ten aanzien van de wijzigingen die vermeld zijn in dit onderhandelingsresultaat (de cao en het sociaal plan) geen enkele bepaling uit eerdere cao's en sociaal plannen te laten nawerken/doorwerken.

Aldus overeengekomen op 30 juni 2017 te Eindhoven.

