

# OVERZICHT VAN DE TNO ARBEIDS- VOORWAARDEN

Overzicht van de TNO Arbeidsvoorwaarden	Inhoud van de regeling per 1 juli 2022
<b>ALGEMEEN</b>	
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</p> <p>De bronnen salaris, vakantietoelage, 13<sup>e</sup> 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>
<b>WERKTIJDEN EN VERLOF</b>	
Werkweek (standaard)	40 uur
Werktijden	<p>Binnen bedrijfstijd: 7.00 tot 20.00 uur</p> <p>Reguliere werkdag is 8 uur per dag</p> <p>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<sup>e</sup> Paasdag Koningsdag</p>

	<p>Bevrijdingsdag* Hemelvaartsdag 2<sup>e</sup> Pinksterdag 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag</p> <p>* mogelijkheid om deze verlofdag collectief op een ander moment op te nemen: bijvoorbeeld als brugdag tussen kerst en oud en nieuw. Instemming OR vereist</p>
Koop en verkoop verlof	<p>Koop maximaal 168 uren per kalenderjaar Maximum verlofsaldo is 500 uur (tot fiscaal maximum) Verkoop van bovenwettelijke verlofuren is toegestaan Verlof kan ook gebruikt worden voor sabbatical leave</p> <p>NB. Alle aantallen gelden bij een fulltime dienstverband</p>
Werktijdverkorting ouderen	<p>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.</p> <p>NB. Alle aantallen gelden bij een fulltime dienstverband</p>
Kortdurend zorgverlof	<p>Maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur per 12 achtereenvolgende maanden, deels betaald (70%, minstens minimumloon, maximaal het dagloon)</p>
Calamiteitenverlof en ander kortdurend verlof	<p>Voor in de wet genoemde situaties, bijvoorbeeld: Bevalling partner Aangifte geboorte van een kind Actief kiesrecht Overlijden en uitvaart familieleden (van 1 dag tot gehele periode tot uitvaart) Noodsituaties</p>
Langdurend zorgverlof	<p>Maximaal 30 werkdagen (240 uur) per 12 achtereenvolgende maanden (bij een fulltime dienstverband), onbetaald.</p>
Adoptieverlof / Pleegzorgverlof	<p>6 aaneengesloten weken betaald verlof (mag ook verspreid worden opgenomen)</p>
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	<p>Conform wettelijke bepalingen, tenminste 16 weken betaald verlof.</p>
Ouderschapsverlof	<p>De medewerker heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof in totaal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9 weken (gedeeltelijk) betaald, conform wettelijke bepalingen Negen weken (360 uur fulltime) van het ouderschapsverlof heb je wettelijk recht op een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van jouw dagloon (tot ten hoogste 70% van het maximum dagloon).</li> <li>Afgesproken is dat TNO de uitkering aanvult tot maximaal 100% van het maximum dagloon. Als het feitelijke salaris lager is dan het maximum dagloon, wordt tot het feitelijke salaris aangevuld. Deeltijders ontvangen de aanvulling naar rato. TNO vraagt de uitkering bij het UWV aan.</li> <li>- 17 weken onbetaald, conform wettelijke bepalingen Mogelijkheid om pensioenopbouw voort te zetten (voor eigen rekening)</li> </ul>

Partnerverlof	<p>5 werkdagen betaald verlof (exclusief de dag van de bevalling). Partners kunnen tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Er is wel een maximum van 70% van het maximumdagloon. UWV betaalt deze weken verlof.</p> <p>Afgesproken is dat TNO de uitkering aanvult tot maximaal 100% van het maximum dagloon. Als het feitelijke salaris lager is dan het maximum dagloon, wordt tot het feitelijke salaris aangevuld. Deeltijders ontvangen de aanvulling naar rato.</p>
<b>SALARIS EN SALARISSYSTEEM</b>	
Functiewaardering	<p>6 groepen, 18 salarisschalen, minimum en maximum (zie bijlage 1)</p> <p>Voor managementfuncties (1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> echelon) geldt een ander beloningsbeleid (zie bijlage 2).</p>
Jaarlijkse individuele salarisherziening	Per 1-1 van elk jaar. Afhankelijk van de relatieve salarispositie (RSP), zie bijlage 3. Onafhankelijk van de waardering (goed, niet goed genoeg, excellent).
Jaarlijkse algemene salarismaatregel	Is per 1 januari 2022 2,7%
<b>OVERIGE TOE(S)LAGEN EN VERGOEDINGEN</b>	
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 <sup>e</sup> maand) plus EUR 180,- nominaal per jaar.
Overig	<p>Functietoelage (pensioengevend)</p> <p>bijzondere toelage (pensioengevend)</p> <p>(tot maximum van de schaal)</p> <p>Arbeidsmarkttoeslag (niet pensioengevend) gratificatie bij bijzondere prestaties</p>
Jubileumgratificatie	25 jaar: half maandsalaris (netto) 40 jaar: heel maandsalaris (netto)
Consignatie	Vergoeding per uur en compenserend verlof
Overwerk	<p>Vergoeding voor de schalen t/m 9</p> <p>ma t/m vrij voor de eerste twee uren 25%, daarna 50%</p> <p>za. tot 18.00 uur 50%</p> <p>za. na 18.00 uur en op zon- en feestdagen, en dag na zon- of feestdag tot 07.00 uur 100%.</p> <p>Over de Overwerktoeslag wordt tevens 8% vakantietoeslag uitbetaald. Vakantietoeslag over overwerk maakt geen deel uit van de pensioengrondslag.</p>
Onregelmatige dienst	<p>20.00 - 07.00 uur 50%</p> <p>za. na 18.00 uur 50% zon- en feestdagen 50%</p>

<p>Aanloopregeling Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer (Vooruitlopend op het Mobiliteitsbeleid ingaande 2023, geldt van 1 januari 2022 tot uiterlijk 1 januari 2023 deze aanloopregeling)</p>	<p>Kilometervergoeding op basis van afstand woon-/standplaats en het aantal werkelijk gereisde dagen. Tegemoetkoming bedraagt EUR 0,10 netto per km, max 40 km enkele reis.</p> <p>Mogelijkheid om aan te vullen tot EUR 0,19 netto per km via flexibele arbeidsvoorwaarden.</p> <p>Via deelname aan Flexibele Arbeidsvoorwaarden is het mogelijk om 1 x per 5 jaar het aankoopbedrag van een fiets (tot maximaal EUR 2.000,-) uit te ruilen.</p>
<p>Vergoeding Thuiswerkplek</p>	<p>De regeling voorziet in de mogelijkheid om per periode van vijf jaar onder bepaalde voorwaarden een aantal werkplekvoorzieningen te declareren met een maximum van in totaal EUR 1.000,- inclusief BTW</p>
<p>Aanloopregeling Tegemoetkoming Thuiswerkkosten (Vooruitlopend op het Mobiliteitsbeleid ingaande 2023, geldt van 1 januari 2022 tot uiterlijk 1 januari 2023 deze aanloopregeling.)</p>	<p>Een bijdrage van EUR 20,- netto per maand bij een fulltime dienstverband (parttime naar rato) voor extra kosten door het vanuit huis werken.</p>

PENSIOENVOORZIENINGEN	
<p>Pensioen ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds TNO</p>	<p><b>Ouderdomspensioen:</b>  Het ouderdomspensioen is gebaseerd op een middelloonregeling met voorwaardelijke toeslag (= voorwaardelijke indexatie).</p> <p>Franchise = EUR 15.700 (1-1-2022).  Opbouw van 1,50% (2022) per deelnemersjaar van de pensioengrondslag ten behoeve van een ouderdomspensioen. Pensioengrondslag is pensioengevend salaris van maximaal EUR 114.866 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 bedragen naar rato). De aftoppingsgrens is per 1 januari 2022 door de overheid geïndexeerd naar EUR 114.866.</p> <p>Via Pensioenfonds TNO kan op individuele basis voor het inkomen boven EUR 114.866 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 premiereregeling en heeft dezelfde mogelijkheden als de Regeling Extra Pensioen.</p> <p>Medewerkers die reeds op 1 januari 2022 of in de toekomst een salaris ontvangen van meer dan EUR 114.866 bruto, ontvangen een bruto toeslag van 6,68% van het bruto pensioengevend salaris boven EUR 114.866 ter compensatie van het wegvallen van de werkgeverbijdrage in de pensioenpremie boven EUR 114.866.</p> <p>Als rekendatum voor het pensioen geldt de fiscale pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. De pensioenaanspraken op ouderdomspensioen 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.</p> <p>Het vroeger of later laten ingaan van het ouderdomspensioen dan op de pensioendatum is mogelijk, ook deeltijdpensioen, hoog/laag pensioen of een AOW-overbruggingspensioen behoren tot de keuzemogelijkheden. De aanspraken op ouderdomspensioen worden dan actuarieel herrekend.</p> <p>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</p>

	<p>verder op. Voor alle medewerkers die in 2022 de leeftijd van 66 jaar en 7 maanden bereiken gaat de AOW in 2021 in.</p> <p>Zolang er sprake is van een dienstbetrekking loopt de pensioenopbouw en de premiebetaling tot de ingangsdatum van de AOW door.</p> <p>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<sup>ste</sup> verjaardag en is er pensioenpremie verschuldigd.</p> <p><b>Partnerpensioen voor nabestaanden:</b>  Het partnerpensioen bedraagt 70% van het op te bouwen ouderdompensioen op basis van 1,50% (2022). Bij overlijden van een werknemer wordt het partnerpensioen gebaseerd op 70% van het nog op te bouwen ouderdompensioen o.b.v. 1,75% tot de ingangsdatum van de AOW als de deelnemer was blijven leven. Het partnerpensioen gaat in op de 1<sup>ste</sup> van de maand volgend op het overlijden.</p> <p>Net als het ouderdompensioen, wordt ook het partnerpensioen met ingang van 1 januari 2022 berekend over het inkomen tot maximaal EUR 114.866. Deze aftoppingsgrens is niet van toepassing bij de berekening van het partnerpensioen dat opgebouwd is over de deelnemerstijd tot 1 januari 2015.</p> <p>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 fictief te bereiken ouderdompensioen 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 2022 wordt berekend over het inkomen tot maximaal EUR 114.866. Deze aftoppingsgrens is niet van toepassing op de tijdelijke toeslag die berekend wordt over de deelnemerstijd tot 1 januari 2015.</p> <p>Bij ingang van het ouderdompensioen kan het partnerpensioen (indien opgebouwd na 1-1-2002) worden uitgeruild voor een hoger ouderdompensioen; bij alleenstaanden gebeurt deze uitruil automatisch; bij deelnemers met een partner dient de partner met de uitruil in te stemmen.</p> <p><b>Wezenpensioen:</b>  Bij overlijden van een deelnemer is het wezenpensioen 16% van het te fictief bereiken ouderdompensioen. Het wezenpensioen wordt met ingang van 1 januari 2022 berekend over het inkomen tot maximaal EUR 114.866. 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<sup>ste</sup> 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%.</p> <p>NB. De genoemde percentages voor het partner- en wezenpensioen kunnen lager uitkomen door omzetting van aanspraken op ouderdompensioen naar een hogere fiscale pensioenrichtleeftijd en vanaf 1 januari 2022 door de opbouw van partnerpensioen van 70% van 1,50%. Het ouderdompensioen wordt door deze omzetting hoger, waardoor de verhouding niet meer op de genoemde percentages uitkomt. Er kan voor worden gekozen om het ouderdompensioen bij het einde van de deelneming dan wel op de pensioendatum voor</p>
--	---

	<p>een deel om te ruilen voor een partnerpensioen totdat het partnerpensioen maximaal 70% van het ouderdompensioen bedraagt.</p> <p><b>Aanvullende verzekering partner- en wezenpensioen:</b> 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 114.866 (indexatie 1-1-2022) uitkomt. Deze verzekering loopt bij een verzekeraar. Voor deze verzekering is een leeftijdsafhankelijke premie verschuldigd die dan op het nettosalaris wordt ingehouden.</p> <p><b>Arbeidsongeschiktheidspensioen:</b> (in geval de werknemer recht verkrijgt op een WIA-uitkering) Het arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt maximaal 70% van het pensioengevend salaris (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 ouderdompensioen en 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 2022 EUR 114.866).</p> <p><b>Voor uitgebreide informatie zie de website van het Pensioenfonds en de informatie voor nieuwe medewerkers.</b></p>
Pensioenpremie	Werkgeversdeel: 20,33% (2022) minus werknemersbijdrage. Werknemersbijdrage: 11,30% (2022) boven bijdragevrij bedrag van EUR 28.572,00 (2022) per jaar over max. EUR 114.866.
Extra Pensioen (bruto)	Bij het collectieve pensioen wordt niet de volledige fiscale ruimte benut. 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. Het maximum is afhankelijk van de leeftijd per 1 januari van het lopende kalenderjaar. Hiervoor bestaat een leeftijdsafhankelijke tabel.
Netto Pensioen	In verband met de (fiscale) aftoppingsgrens van EUR 114.866 (2022) bestaat voor de werknemer de mogelijkheid om op vrijwillige basis over het salarisdeel boven deze grens een netto pensioen op te bouwen. Het maximum in te leggen percentage is afhankelijk van de leeftijd per 1 januari van het lopende kalenderjaar. Hiervoor bestaat een leeftijdsafhankelijke tabel. De benodigde premie wordt verrekend met het netto salaris.
<b>ZIEKTE</b>	
Doorbetaling bij ziekte	eerste jaar 100% tweede jaar 70% (Opbouw pensioen ongewijzigd gedurende 2 jaar)
Arbeidsongeschiktheid	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>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;  5% 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;  1% korting bij vooruitbetaling premie per jaar 0,5% korting bij halfjaarlijkse betaling.  Extra gratis tandongevallenverzekering tot € 22.500,- aangeboden door TNO en Aon, de verzekeringsmakelaar van TNO.</p>
<b>OVERIG</b>	
Smart Working	Mogelijk (in overleg met leidinggevende)
Empower	Het waarderings- en beloningsbeleid waarbij er een gelijkwaardige, volwassen verhouding tussen organisatie en medewerkers is waarbij van beide kanten doorlopend feedback wordt gegeven en ontvangen. Duidelijkheid mbt wederzijdse verwachtingen over persoonlijke ontwikkeling en prestatie.
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	*	2.349
2	*	2.565
3	*	2.708
4	*	2.853
5	*	2.997
6	2.173	3.345
7	2.461	3.807
8	2.904	4.371
9	3.347	4.824
10	2.818	5.531
11	3.813	6.446
12	4.978	7.232
13	5.761	8.055
14	6.039	8.825
15	6.563	10.077
16	7.113	11.153
17	7.720	12.205
18	8.361	13.417

\* tenminste minimum (jeugd)loon in EUR:

leeftijd	min. loon
15 jaar	526,85
16 jaar	605,90
17 jaar	693,70
18 jaar	878,10
19 jaar	1.053,70
20 jaar	1.404,95
21 jaar en ouder	1.756,20

Bijlage 2

MAANDBEDRAGEN PER 1 JANUARI 2022

EUR

<b>Schaal</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
M	5.799	8.337
L	6.566	9.440
K	7.421	10.667
J	8.593	12.355
I	9.670	13.902
H	10.999	15.813

Bijlage 3

Verhogingstabel individueel beloningsbeleid geldig vanaf 1 januari 2021

	<= 65,0	<= 70,0	<=75,0	<= 80,0	<=85,0	<= 90,0	<=93,0	<100,0	>=100%
stijging (%)	5,5%	4,5%	3,5%	3,0%	2,0%	1,0%	0,25%	0%(discr)	0%
vermenigvuldigingsfactor	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
FW-stijging (%)	8,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	3,0%	3,0%	0%	0%