

# Kernteamregelingen Duurzame Inzetbaarheid

1 januari 2021 – 31 december 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Suesan', is written over a long, thin, slightly curved horizontal line.

M. Suesan

HR Manager upstream operated – NL

# Salarissuppletie voor NAM-medewerkers

## Inleiding

De suppletieregeling heeft tot doel om duurzame inzetbaarheid binnen NAM te vergroten en stelt medewerkers in staat om aanspraak te maken op een vergoeding bij vrijwillig vertrek. Deze regeling geldt voor medewerkers die op eigen initiatief het dienstverband met NAM B.V. beëindigen en een functie buiten de Royal Dutch Shell (RDS) groep aanvaarden. De suppletieregeling kan niet worden gecombineerd met de Landelijke Overtolligheidsregeling en/of transitievergoeding.

## Duur van de regeling

Deze regeling is beschikbaar vanaf 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2023 zonder dat daarvoor instemming van vakbonden en NAM ondernemingsraad is vereist. De laatste dag van je dienstverband is hierbij leidend (niet de datum waarop je je ontslag indient).

## Wie kunnen gebruik maken van de suppletie regeling?

Deze regeling is beschikbaar voor alle medewerkers met een NAM dienstverband voor onbepaalde tijd in de salarisgroepen 15 t/m 1.

## Vergoeding

Medewerkers die besluiten te vertrekken kunnen aanspraak maken op salarissuppletie indien het salaris dat de medewerker gaat verdienen bij de nieuwe werkgever lager is dan het laatstgenoten salaris bij NAM. NAM zal het salaris van de betreffende medewerker in één keer (bruto) suppleren tot het niveau van het laatstgenoten pensioen basis salaris (PBS), berekend voor een periode van 2 jaar met een maximum totaalbedrag van 20% van het laatstgenoten salaris. Onder het "laatst genoten salaris bij NAM" verstaan we het pensioen basis salaris inclusief 13e en eventueel 14e maand en exclusief enige toeslagen of (performance) bonussen. Het bedrag wordt uitgekeerd wanneer het eerste loonstrookje van de nieuwe baan is opgestuurd naar HR operations ([hr-operations@shell.com](mailto:hr-operations@shell.com)) ter bevestiging.

## Hoe kom ik in aanmerking

Medewerkers kunnen de aanvraag voor suppletie indienen bij de HR Manager van NAM. In een persoonlijk gesprek wordt de medewerker uitgenodigd om deze aanvraag mondeling toe te lichten en binnen maximaal een week ontvangt de medewerker een schriftelijke reactie. NAM zal hiervoor nimmer contact zoeken met de nieuwe werkgever of andere externe partijen.

Een aanvraag kan worden geweigerd op basis van (zwaarwegende) bedrijfsbelangen. Toestemming zal niet op onredelijke gronden worden geweigerd. Er zal tevens worden aangegeven wanneer de (zwaarwegende) bedrijfsbelangen komen te vervallen.

## Uitbetaling

Bij toekenning van de suppletieregeling wordt de medewerker gevraagd om een schriftelijk aanbod van de nieuwe werkgever te overleggen inclusief salarisgegevens. De berekening wordt uitgevoerd over het pensioengevend salaris exclusief eventuele bonussen en toeslagen. Het bedrag wordt uitbetaald wanneer de medewerker zijn eerste loonstrook van de nieuwe werkgever kan overleggen.

De suppletie berekening zal worden uitgevoerd door NAM HR en de medewerker ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging. NAM HR zal HR Operations verzoeken om de betaling te verzorgen wanneer de eerste loonstrook bij de nieuwe werkgever is overlegd.

### **Evaluatie**

Het kernteam bestaande uit vertegenwoordigers van de business, vakbewegingen en de NAM ondernemingsraad worden periodiek geïnformeerd over de aanvragen en besluiten inzake de suppletie-regeling. Deze evaluatie is vanuit een privacy oogpunt volledig anoniem, zo worden persoonlijke gegevens of omstandigheden, maar ook salarisinformatie en de nieuwe werkgever niet gedeeld.

# Loopbaanscan voor NAM-Medewerkers

## **Inleiding**

In het NAM kernteam is afgesproken dat alle NAM medewerkers gebruik kunnen maken van een loopbaanscan. Een scan bestaat (afhankelijk van de aanbieder) uit meerdere gesprekken met een coach en een online assesment. Dit wordt georganiseerd vanuit het NAM Loopbaancentrum.

## **Duur van de regeling**

Deze regeling is beschikbaar vanaf 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2023 zonder dat daarvoor instemming van vakbonden en NAM ondernemingsraad is vereist.

## **Wie kunnen gebruik maken van deze regeling?**

Deze regeling is beschikbaar voor alle medewerkers in SG15-1 met een NAM dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd.

## **Vergoeding**

De kosten van de loopbaanscan worden door de NAM betaald. De medewerker doet het traject in eigen tijd.

## **Hoe kom ik in aanmerking?**

Je kan je aanmelden via [nam-Loopbaancentrum@shell.com](mailto:nam-Loopbaancentrum@shell.com) of via het NAM Fit4YourFuture portal. Klik in dat geval op Loopbaanscan en maak een afspraak. De betaling geschiedt direct tussen de aanbieder van de loopbaanscan en de NAM.

# Financiële scan voor NAM-Medewerkers

## Inleiding

De NAM wil medewerkers via een financiële scan de mogelijkheid bieden om meer inzicht te krijgen in de financiële consequenties van verschillende loopbaankeuzes. Inkomen is een belangrijk onderdeel van het werk en daarmee is de financiële situatie een belangrijk aspect van beslissingen rondom de loopbaan. Via een financieel adviestraject krijg je inzicht in hoe je er nu voorstaat financieel en in verschillende zogeheten work-life scenario's: meer/minder werken, anders werken, eerder stoppen met werken, parttime met pensioen en volledig pensioneren.

## Duur van de regeling

Deze regeling is beschikbaar vanaf 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2023 zonder dat daarvoor instemming van vakbonden en NAM ondernemingsraad is vereist.

## Wie kunnen gebruik maken van deze regeling?

Deze regeling is beschikbaar voor alle medewerkers in SG15-1 met een NAM dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd.

## Vergoeding

Het traject loopt via EBC maar NAM betaalt deze kosten. Het traject dient plaats te vinden op een kantoor van de NAM.

## Hoe kom ik in aanmerking?

Je komt in aanmerking door je bij EBC aan te melden via [deze link](#). Je kunt direct de afspraak voor het adviesgesprek inplannen. De betaling geschiedt direct tussen EBC en de NAM.

# EVC regeling voor NAM-Medewerkers

## Inleiding

EVC accrediteert competenties op een opleidingsniveau gebaseerd op Europese standaarden (EQF). Via deze procedure kunnen medewerkers hun kennis en ervaring officieel laten erkennen en vast laten leggen in een ervaringscertificaat (op MBO of HBO niveau). Dit maakt het mogelijk om binnen en buiten de NAM zichtbaar maken op welk niveau je werkt. Het kernteam wil op deze manier medewerkers ondersteunen en erkennen die op een hoger opleidingsniveau werken dan het hoogstbehaalde diploma. Deze medewerkers wordt vanuit het kernteam de mogelijkheid geboden om hun werk-en denk niveau via een EVC traject geaccrediteerd te krijgen. Een EVC-procedure geeft een persoon stapsgewijs inzicht in haar/zijn talenten, kennis en vaardigheden (competenties). Deze kan hij/zij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's.

## Duur van de regeling

Deze regeling is beschikbaar vanaf 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2023 zonder dat daarvoor instemming van vakbonden en NAM ondernemingsraad is vereist.

## Wie kunnen gebruik maken van deze regeling?

Deze regeling is beschikbaar voor alle medewerkers in SG15-1 met een NAM dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd.

## Vergoeding

De kosten van het EVC traject worden door de NAM betaald. De medewerker doet het traject in eigen tijd.

## Aanbieder

Je kan dit EVC traject volgen bij EVC Vigor. Dit is een door het Nationaal Kenniscentrum EVC geaccrediteerde EVC aanbieder.

## Hoe kom ik in aanmerking?

Je komt in aanmerking door je bij EVC Vigor aan te melden via (<https://vigor.nl/>). Geef aan dat je contact opneemt vanuit de NAM. Je kunt direct de afspraak voor het advies gesprek inplannen. De betaling geschiedt direct tussen EVC Vigor en de NAM.

# Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB) voor NAM-medewerkers

## In het kort

Tot 31 december 2023 krijgt elke NAM medewerker in de salarisgroepen 6 t/m 1 met een vast of tijdelijk dienstverband 3.600 euro voor persoonlijke ontwikkeling. Je kan het budget aanvragen door het aanvraagformulier (zie hieronder) op te sturen naar HR-operaties (HR-operations@shell.com). Lees verder voor de voorwaarden.

## Duur van de regeling

Deze regeling is beschikbaar vanaf 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2023 zonder dat daarvoor instemming van vakbonden en NAM ondernemingsraad is vereist.

## Wie kunnen gebruik maken van deze regeling?

Deze regeling is beschikbaar voor alle medewerkers met een NAM dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd in de salarisgroepen 6 t/m 1. De regeling is niet beschikbaar voor NAM medewerkers die onder de werkingssfeer vallen van de CAO. Voor hen is er een vergelijkbare regeling opgenomen onder het POZ-B. Medewerkers die onder de SVS regeling vallen, kunnen geen gebruik meer maken van hun POB budget.

## Vergoeding

In het kader van deze regeling heeft iedere medewerker de beschikking over een persoonlijk budget van € 3.600,- gedurende de looptijd van de regeling. Aanvragen voor het budget kunnen worden gedaan t/m 31 december 2023.

## Randvoorwaarden

Het Persoonlijk Ontwikkel Budget(POB) heeft tot doel om de beroepsgerelateerde inzetbaarheid van NAM medewerkers zowel binnen NAM/Shell als daarbuiten te versterken. Met behulp van dit budget kunnen opleidingen of cursussen worden gefinancierd die tot doel hebben om het perspectief op werk te vergroten. Er is ruimte voor vergoeding van kosten met het oog op het verbeteren van algemene vaardigheden of voor vergoeding van kosten van een opleiding voor een geheel ander (erkend) beroep dan het huidige. Uitgangspunt is wel dat de opleiding dient bij te dragen aan beroepsgerelateerde inzetbaarheid.

## Hoe vraag ik het aan?

Als u gebruik wilt maken van uw Persoonlijke ontwikkel budget dan kunt u het [aanvraagformulier](#) opsturen naar HR Operaties (HR-operations@shell.com). Uw aanvraag dient concreet en meetbaar te zijn. Goedkeuring van uw leidinggevende is niet noodzakelijk.

## Uitbetaling

Indien goedgekeurd kunt u na inschrijving de originele rekeningen/kopie betalingsbewijs, inschrijvingsbewijs, etc.opsturen naar HR Operaties. Vervolgens zal tot uitbetaling worden overgegaan.

Medewerker gegevens		
Naam		
SP nummer		
Afdeling		
Salaris groep		
Verzoek tot		
(een deel) van mijn POB budget gebruiken voor:		
<input type="checkbox"/>	<b>Ontwikkelingsmogelijkheden</b>	
	Naam cursus	
	Naam aanbieder	
	Duur cursus	
	Diploma	Ja <input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/>
	Kostenschatting	Inschrijving/lesgeld €
		Boeken €
		Examengeld €
		Reiskosten €
		Total costs €
Motivatie van verzoek (Graag zo concreet mogelijk)		
Handtekening		
Handtekening medewerker	Datum	



# Persoonlijk Ontwikkelings- en Zorgbudget voor CAO-medewerkers (het POZ-Budget)

## In het kort

Iedere CAO-medewerker heeft een Persoonlijk Ontwikkelings- en Zorgbudget van € 3.600,- voor een periode van drie jaar. Daarnaast heeft elke CAO-medewerker in deze periode **éénmalig recht op twee ontwikkeldagen**. Je kan het budget en de ontwikkeldagen aanvragen door het aanvraagformulier (zie onderaan) op te sturen naar HR-operaties (HR-Services@shell.com). Lees verder voor de voorwaarden en andere opties om het budget te gebruiken. Toestemming leidinggevende is niet vereist voor besteding van het budget en de ontwikkeldagen, behalve in relatie tot impact op het werkrooster.

## Wie kunnen gebruik maken van het POZ-Budget?

Het budget is beschikbaar voor alle NAM medewerkers in de salarisgroepen 15 t/m 7.

## Waarvoor kan het POZ-Budget gebruikt worden?

Met het POZ-budget kunnen vier initiatieven worden gefinancierd.

1. Ontwikkelingsmogelijkheden
2. Maatschappelijke activiteiten
3. Zorgverlof

### 1. Ontwikkelingsmogelijkheden

Het POZ-budget kan worden gebruikt voor het volgen van opleidingen die niet vallen onder de normale trainingen/cursussen die bij het uitoefenen van uw functie horen.

Het gaat bij het POZ-budget om opleidingen/cursussen die in meer algemene zin een relatie hebben tot het werk en die een verbetering beogen van het loopbaanperspectief, inzetbaarheid of aspecten van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. Het beschikbare budget kan ook worden gebruikt in het kader van duurzame inzetbaarheid. Ter ondersteuning hiervan wordt er elk jaar een ontwikkelgesprek met u gehouden waarin u met uw leidinggevende uw ontwikkeling en carrière doorspreekt. Uw leidinggevende zal hier het initiatief in nemen.

Een POZB-vergoeding geldt niet voor opleidingen/cursussen die:

- de mogelijkheden van medewerkers niet vergroten
- in de hobby of privé-sfeer liggen

### Procedure

Het **aanvraagformulier** voor vergoeding (**onderaan dit document**) stuurt u rechtstreeks naar HR Operations (HR-operations@shell.com) voor goedkeuring. Als goedgekeurd kan je het betalingsbewijs naar HR operations sturen voor uitbetaling.

### 2. Aanvulling ten aanzien van maatschappelijke activiteiten

Voor maatschappelijke activiteiten (zie CAO), bijvoorbeeld jeugdleadercursussen, het leiden van jeugdkampen, lidmaatschap van de gemeenteraad, vakbondswerk en kerkelijk werk kunt u in aanmerking komen voor maximaal vijf bijzondere verlofdagen. Zelf dient u een gelijk gedeelte van uw vakantie- of ADV-dagen af te schrijven van uw verlofoverzicht. Het POZ-budget kunt u in dit geval gebruiken om het deel dat u zelf zou moeten afschrijven van uw verlofkaart, te financieren.

### Procedure

Voor bijzonder verlof dient u goedkeuring te vragen aan uw lijnchef. Om in aanmerking te komen voor financiering vanuit het POZ-budget moet u eveneens een gemotiveerd verzoek indienen. Hierin beschrijft u in het kort voor welke maatschappelijke activiteit u bijzonder verlof heeft

toegekend gekregen en hoeveel dagen u vanuit het POZ-budget wenst te financieren. Dit verzoek stuurt u rechtstreeks naar HR Operations.

### **3. Aanvulling op het zorgverlof**

Sinds 1 december 2001 bestaat er voor medewerkers een wettelijk recht op zorgverlof van maximaal tien dagen per jaar (bij een full-time dienstverband). Dit verlof is bestemd om noodzakelijke zorg te geven aan een thuiswonend ziek kind, de partner, of een zieke ouder. Medewerkers kunnen aanspraak maken op de wettelijke zorgverlof regeling indien geen andere oplossingen mogelijk zijn, zoals bijvoorbeeld het werk later inhalen, vanuit huis voortzetten of het wisselen van een dienst met een collega. Maakt de medewerker uiteindelijk toch gebruik van de wettelijke zorgverlofregeling dan geldt een door de sociale wetgeving vastgestelde dagloonberekening. Er wordt 70% van het dagloon, tot een maximum van € 100,- per dag, gedurende het zorgverlof doorbetaald. Het verschil tussen het werkelijke dagloon (maandsalaris/21,75) en 70% van het werkelijk dagloon, tot een maximum van € 100,- kan worden verrekend met het POZ-budget.

#### Procedure

Heeft u gebruik gemaakt van zorgverlof en wilt u gebruikmaken van de mogelijkheid om de gedeelde inkomsten te verrekenen met uw POZ-budget, dan kunt u dit aan het eind van elk jaar via HR Online aangeven. Neem contact op met HR Operations voor meer informatie.

Medewerker gegevens							
Naam							
SP nummer							
Afdeling							
Maatschappij		<input type="checkbox"/>	NAM	<input type="checkbox"/>	SNR	<input type="checkbox"/>	SNC
Declaratie betreft							
<input type="checkbox"/>	Ontwikkelingsmogelijkheden						
	Naam opleiding						
	Naam aanbieder						
	Diploma		Ja <input type="checkbox"/>	Nee <input type="checkbox"/>			
	Duur opleiding						
	Kosten cursus		Inschrijving/lesgeld		€		
			Boeken		€		
			Examengeld		€		
			Reiskosten		€		
			Totale kosten		€		
<input type="checkbox"/>	Ontwikkelingsdagen (ALLEEN van toepassing voor NAM)						
	Aantal gewenste dagen		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>			
	<i>Je hebt éénmalig recht op 2 dagen voor je huidige POZB budget (einddatum 31 december 2023)</i>						
<input type="checkbox"/>	Maatschappelijke activiteiten						
	Verlof (aanvullend) voor Maatschappelijke activiteiten		Aantal Uren				
	<i>Uw leidinggevende moet op dit formulier meetekenen</i>						
<input type="checkbox"/>	Zorgverlof						
	Bedrag te verrekenen met budget		Aantal Uren				
	<i>Uw leidinggevende moet op dit formulier meetekenen Zorg er voor dat u uw zorgverlof registreert in HR Online</i>						
Motivatie van verzoek (Graag zo concreet mogelijk)							
Handtekening							
Handtekening medewerker			Datum				
Handtekening lijn manager			Datum				
<i>Handtekening alleen nodig voor Maatschappelijke activiteiten en Zorgverlof</i>							

# Budget team waardering NAM

## Inleiding

Het kernteam vindt dat waardering voor de inzet en loyaliteit van alle NAM medewerkers tot uiting moet komen als een compliment richting de teams. Er is daarom per medewerker een budget van 100 euro per jaar beschikbaar. Op deze manier heeft ieder team een budget dat kan worden gebruikt voor bijvoorbeeld een uitje, BBQ, kerstpakket of iets anders. Met dit gebaar wordt een oude NAM-traditie voor waardering nieuw leven ingeblazen.

## Duur van de regeling

Deze regeling is beschikbaar vanaf 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2023 zonder dat daarvoor instemming van vakbonden en NAM ondernemingsraad is vereist.

## Wie kunnen gebruik maken van de regeling

Het budget wordt berekend op basis van alle medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd en contractors die zijn toegevoegd aan het betreffende team. Voorwaarde is dat een contractor minimaal drie maanden werkzaam is voor de NAM.

## Hoe kan het budget worden besteed

Het is aan de teams om hier verder invulling aan te geven. Het enige uitgangspunt is dat het budget wordt besteed aan een activiteit waarmee waardering tot uiting komt voor inzet en loyaliteit. De activiteit dient binnen het gestelde jaar te worden gehouden, er is dus per medewerker 1x 100 euro beschikbaar in 2021, 1x 100 euro in 2022 en 1 x 100 euro in 2023.

## Uitbetaling

De kosten komen ten laste van het afdelingsbudget. Dit kan via een declaratie of via de creditcard.



**M. Suesan**

**HR Manager upstream operated – NL**