

### 1. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:02:00  
Totaalplaatje moet kloppen.  
Internet en thuiswerkvergoeding  
VS tov DBP, Leon zet het  
totaalplaatje voor ons naast elkaar

[Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)

11 oktober 2023 om 20:46:00  
Deze volgt morgen, moet nog een  
laatste finance controleslag  
overheer voordat ik hem kan  
versturen.

### 2. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:05:00  
Herijking op functieprofielen en  
salarishuizen. Zoals gepresenteerd  
op halfjaarvergadering. Is nu aan  
gang. 1 januari zover hebben dat  
het plaatje staat. Ook academy en  
carriereplanning hoor hierbij.

[Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)

11 oktober 2023 om 20:46:00  
correct

### 3. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:17:00  
Autoregeling hoort bij auto, niet bij  
arbeidsovereenkomst. Leon deelt  
de autoregeling via Freia. Deze is  
voor iedereen binnen VS gelijk,  
dus niet enkel voor dbp mensen.

[Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)

11 oktober 2023 om 20:46:00  
Correct

Beste Leon,

Bij deze ontvang je mijn opmerkingen over de nieuwe arbeidsovereenkomst. Graag ga ik het gesprek aan om de hieronder aangegeven punten verder te bespreken. De nummering verwijst naar de artikelen in de voorgelegde overeenkomst.

#### 1 4.1 Salaris.

##### Constatering/opmerking:

In het oude contract ontvingen we 13 maandsalarissen inclusief vakantiegeld, terwijl het nieuwe contract voorziet in 12 maandsalarissen en daarbovenop 8% vakantiegeld. Dit resulteert in een marginale bruto salarisachteruitgang op jaarbasis.

2

##### Voorstel/gewenste contractuele aanpassing:

Gelijktrekken van bruto jaarsalaris. Tevens kritisch kijken naar de functies van medewerkers. Doordat sommigen niet officieel in functie zijn doorgesloopt binnen dbp maar wel qua salaris ontstaat daar een mismatch binnen het salarishuis van VindSubsidies. Hierdoor stagneert de salarisgroei.

3

#### 5. Autoregeling.

##### Constatering/opmerking:

In de HRM-chat zijn er op 8/6/2023 om 17:27 uur de volgende toezegging gedaan voor al het personeel dat bij De Breed & Partners (DBP) onder contract stond ten tijde van de overname door VindSubsidies:

- Bestaande DBP leasecontracten worden gerespecteerd en zullen geleidelijk uitfasen.
- Lease tarieven voor nieuwe contracten worden geïndexeerd en afgestemd op elkaar.
- De 7,5% eigen bijdrage over het leasetarief wordt niet langer toegepast voor DBP personeel, inclusief in de toekomst.
- De praktijk van het declareren van buitenlandse brandstofkosten en het in mindering brengen op bijtelling wordt stopgezet. Tankpassen worden opengesteld voor heel Europa, met een maximaal toegestane privégebruik van 10.000 km.
- Het eigen risico voor de tweede schade per jaar wordt vastgesteld op €200
- De maximale overschrijding van leasetarieven wordt beperkt tot 20%, wat gelijk is aan de eigen bijdrage (was voorheen 10%).
- Bij vroegtijdige inlevering van de leaseauto geldt het DBP-systeem voor iedereen, inclusief collega's uit de VS. Alle kosten die eerder in rekening werden gebracht, worden geëlimineerd.
- Laadpaalfaciliteiten en voorwaarden worden overgenomen in het nieuwe mobiliteitsplan voor DBP.
- Tankpassen worden uitgebreid om te worden gebruikt voor auto wassen, olie, ruitenwisservloeistof, enzovoort.
- Medewerkers die recht hebben op een leaseauto, maar ervoor kiezen om met eigen vervoer te reizen, zullen een bruto vergoeding ontvangen. De exacte hoogte hiervan is 350 euro.
- De exacte hoogte van deze vergoeding wordt verhoogd en zal worden gecommuniceerd. Alle medewerkers die met hun eigen auto reizen voor woon-werkverkeer ontvangen een kilometervergoeding van €0,29/km (fiscaal vrijgesteld, met een extra 10 cent).

##### Voorstel/gewenste contractuele aanpassing:

Graag wil ik alle bovenstaande punten opgenomen hebben in mijn arbeidsovereenkomst. Daarbij is de eigen bijdrage bij schade €150, zoals deze vroeger ook in het DBP reglement was. Deze toezeggingen gelden namelijk alleen voor DBP personeel en zijn niet opgenomen in reglementen, handboeken of andere vormen van communicatie. Dit kan in de toekomst tot

#### 4. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:17:00  
Smarter maken van lijst. Leon overlegd met arbeidsjurist.

##### Leon Rohaan | Vindsubsidies

11 oktober 2023 om 21:37:00  
De wet schrijft 70% doorbetaling, oa deze wettelijke uitsluitingsgrond elimineer je als hem niet opvoert. Opzet moet gericht op arbeidsongeschiktheid realiseren, hier iets over toevoegen.

#### 5. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:19:00  
Smarter maken, Leon overlegd met arbeidsjurist. Zaken die openbaar zijn vallen hier niet onder.

##### Leon Rohaan | Vindsubsidies

29 september 2023 om 15:20:00  
Hierbij geldt de opmerking dat wat men weet en redelijkerwijs kan vermoeden dat er onder geheimhouding valt geheim gehouden moet worden. Alles wat openbaar is is inderdaad niet vertrouwelijk. Bewijslast ligt bij werkgever.

#### 6. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:21:00  
Evt iets doen met de duur. Hoe lang?

##### Leon Rohaan | Vindsubsidies

11 oktober 2023 om 20:55:00  
Periode is onbepaald, deze kan namelijk sterk verschillen per informatiestuk en derhalve niet af te bakenen.

#### 7. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:27:00  
verwijzen naar wettelijke regeling en dit artikel verder schrappen.

##### Leon Rohaan | Vindsubsidies

29 september 2023 om 15:24:00  
Opnemen van dit artikel gebeurd nog altijd standaard, in de zomer van 2022 is de reeds geldende jurisprudentie omgezet in een wet inderdaad. Waarbij werkgever een zwaarwegend belang moet hebben om te weigeren. Bewijs lag al en ligt ook met deze wet bij werkgever. Hierbij betreft het dus een melding van werknemer aan werkgever. Artikel kan ook anders omschreven worden:

Artikel

XX: Nevenwerkzaamhedenbeding

Werkgever verstrekt op verzoek van werknemer voorafgaande schriftelijke toestemming aan werknemer om gedurende het dienstverband – al dan niet betaalde – werkzaamheden voor derden te verrichten, tenzij naar het oordeel van werkgever deze werkzaamheden:

- schadelijk kunnen zijn voor de reputatie van werkgever;
- op welke wijze dan ook concurrerend zijn met de

onduidelijkheid en discussie leiden en dat wil ik graag voorkomen.

4

#### 8.2 Risicovol gedrag

##### Constatering/opmerking:

De bepaling over opzet en/of risicovol gedrag van de werknemer als uitzondering op de doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, is vaag omschreven.

##### Voorstel/gewenste verduidelijking:

Bij voorkeur dit artikel schrappen daar het bij dbp ook niet in de overeenkomst stond. Anders tenminste zorgen voor een uitputtende lijst met voorbeelden en "risicovol" gedrag verduidelijken.

5 6

#### 10. Geheimhouding

##### Constatering/opmerking:

Met betrekking tot artikel 10 van het nieuwe contract, begrijp ik dat werknemers verplicht zijn om strikte geheimhouding te betrachten met betrekking tot bepaalde informatie.

##### Voorstel/gewenste contractuele aanpassing:

Wat moet er geheim gehouden worden? En hoe lang? Concreet maken in contract. Publiekelijk beschikbare informatie (contactgegevens, adresgegevens, etc) moet hier sowieso buiten vallen.

#### 11. Nevenfuncties, giften en financiële transacties

De bepalingen uit artikel 11 leggen onnodige beperkingen op aan de werknemers. Daarom zien wij artikel 11 graag geschrapt worden.

##### 11.1

7

##### Constatering/opmerking:

Nevenactiviteiten zijn bij wet toegestaan sinds 2022. Daarom graag schrappen.

##### 11.3

8

##### Constatering/opmerking:

Handelen met voorkennis is bij wet verboden. Dit artikel is dus overbodig en kan geschrapt worden.

##### 11.4

9

##### Constatering/opmerking:

Financiële transacties met derden die klant zijn bij VindSubsidies zijn verboden. Dit houdt in dat als je woonachtig bent in een gemeente die klant is van VindSubsidies je volgens deze bepaling bijvoorbeeld geen paspoort meer mag aanschaffen. Dit is immer een financiële transactie. Ook is sinds kort Coolblue dan niet meer toegestaan. Daarom dit artikel schrappen.

10

#### 12. Intellectuele Eigendom

##### Constatering/opmerking:

Dit artikel werkt belemmerend voor medewerkers, dit straft mogelijk creatief meedenken af. Er wordt geen eer noch naamsvermelding toegewezen aan de betreffende persoon.

##### Voorstel/gewenste contractuele aanpassing

Bij voorkeur dit artikel schrappen. Anders duidelijk formuleren welk IP er wel onder valt en welk IP niet.

- dan wel indien anderszins sprake is van omstandigheden die maken dat werkgever een objectieve rechtvaardiging heeft om deze werkzaamheden te verbieden.

**8. Robert van Loon**

27 september 2023 om 12:31:00

Wellicht schrappen en verwijzen naar wetteksten. Leon zoekt het uit

[Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)

29 september 2023 om 15:25:00

Kan eruit

**9. Robert van Loon**

27 september 2023 om 12:33:00

Kan er wellicht uit, geldt min of meer voor heel artikel 11. Leon onderzoekt dit.

[Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)

29 september 2023 om 15:27:00

Bedoelt als extra bewijs dat als een werknemer dit doet werkgever ook hier kan aantonen dat die bovenop heeft gezeten.

**10. Robert van Loon**

27 september 2023 om 12:39:00

Naamsvermelding moet er gewoon zijn. Ere wie ere toekomt. Tekst is nogal juridisch. Vnl de term indirect is hier een valkuil. Tekst moet concreet. Artikel 12.2

[Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)

29 september 2023 om 15:29:00

IP bij VS, naamsvermelding prima. Stukje "indirect" anders omschrijven.

#### 11. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:48:00

Leon toetst of er een betere afbakening mogelijk is.

[Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)

11 oktober 2023 om 21:12:00

Is er niet. Jurist stelt juist een scherper beding voor.. Oa langere periode zoals ook nu bij DBP al geldt. Houden zoals die

#### 12. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:52:00

Leon checkt dit nog even met de jurist. Moet wel mogen.

[Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)

29 september 2023 om 15:35:00

Zolang de eigen onderneming niet in strijd is met het verbod op nevenwerkzaamheden (Artikel 11) waarbij de werkzaamheden dus op voorhand schriftelijk zijn gemeld is de uitzondering voor gelijksoortige werkzaamheden voor eigen onderneming prima.

#### 13. Robert van Loon

27 september 2023 om 12:58:00

Werkgever moet hiet aangeven dat hij een zwaarwegend belang heeft. Bijv wettelijke wijzigingen. Maar moet ook door de OR. OR moet dingen goedvinden.

[Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)

29 september 2023 om 15:39:00

Correct, kan in theorie ook van toepassing zijn in een individueel geval, bedrijf moet dan eerst met medewerker in gesprek en vervolgens aantonen dat er een zwaarwegend belang is.

### 13.1 Relatiebeding

11

#### Constatering:

VindSubsidies heeft een build- en buy-strategie omarmd. Dit betekent dat het aantal cliënten de komende jaren waarschijnlijk alleen maar zal toenemen. Ik begrijp dat VindSubsidies waarde hecht aan het beschermen van klantrelaties die actief door mij worden beheerd in mijn rol als account- of projectmanager/consultant. In gevallen waarin ik regelmatig en direct betrokken ben bij een klant als primaire contactpersoon, vind ik het logisch dat er een relatiebeding is.

In situaties waarin ik slechts ad-hoc betrokken ben bij een klant (bijvoorbeeld bij het helpen met vragenbrieven of incidentele ondersteuning), zou het gepast zijn om de restricties van het relatiebeding niet van toepassing te verklaren. Dit om de flexibiliteit te behouden om in bepaalde gevallen bij te dragen zonder dat dit onnodige beperkingen met zich meebrengt.

#### Voorstel/gewenste contractuele aanpassing

Ik stel dan ook voor om een differentiatie aan te brengen in het relatiebeding, waarbij het beding van kracht is voor klantrelaties waar ik de afgelopen 12 maanden werkzaamheden voor heb verricht die gefactureerd zijn.

### 13.2 Concurrentiebeding:

#### Voorstel/gewenste contractuele aanpassing

12

Wat betreft het concurrentiebeding. Graag wil ik dat hierbij een uitzondering wordt gemaakt voor gelijksoortige werkzaamheden **voor de eigen onderneming**.

Bijvoorbeeld: In mijn eigen tijd start ik een bedrijfje (dat geen relatie wordt van VindSubsidies) en ga ik nieuwe windmolens ontwikkelen. Deze nevenactiviteit levert geen geringe of zekere twijfel op, ten aanzien van belangenverstrengeling met de huidige functie. Ik kan me voorstellen dat er één of meerdere subsidies zijn die ik hiervoor kan aanvragen. Het zou zelfs kunnen dat er een MIT R&D aangevraagd wordt samen met een bestaande cliënt van VindSubsidies maar waarvoor mijn bedrijfje de penvoerder wordt. Het kan niet zo zijn dat ik dan voor de eigen onderneming geen subsidies mag aanvragen. Ook moeten standplaats en actieradius duidelijk in het contract worden vermeld. Geen onduidelijke juridische taal.

13

### 16. Eenzijdig wijzigen:

#### Constatering

Deze bepaling moet er zonder meer uit. Acceptabel is eventueel het eenzijdig aanpassen van algemene voorwaarden of de bedrijfsregels. Eenzijdig aanpassen van de overeenkomst is naar onze mening niet acceptabel.

14. [Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)  
11 oktober 2023 om 21:19:00  
Neem ik mee in het totaalplaatje
15. **Robert van Loon**  
27 september 2023 om 13:00:00  
Is voorlopig indiensttreding binnen DBP. Dit zodat de teamleiders niet alles tegelijk
- [Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)  
11 oktober 2023 om 21:20:00  
correct
16. **Robert van Loon**  
27 september 2023 om 13:41:00  
Dit moet in totaalplaatje wel kloppen. Iemand die in oktober getekend heeft mist anders 10 maanden indexatie
- [Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)  
11 oktober 2023 om 21:21:00  
Inderdaad onderdeel van het totaalplaatje
17. **Robert van Loon**  
27 september 2023 om 13:42:00  
Totaalplaatje wordt in beeld gebracht door Leon. Bonus voor salesmedewerkers is 1/3 van de reguliere bedrijfsbonus + een commissie overeenkomst.
- [Leon Rohaan | Vindsubsidies](#)  
11 oktober 2023 om 21:27:00  
correct

## Algemene opmerkingen:

### Jubilea

- 14 In het personeelshandboek van DBP was een bonusbeleid opgenomen voor het aantal jaren dat een medewerker in dienst is. Deze lijkt bij Vindsubsidies niet terug te komen.

### Loonindexering / loonsverhoging

Normaal is er een jaarlijkse loonindexering / loonsverhoging ronde binnen DBP, wat in februari/maart wordt uitgevoerd, met terugwerkende kracht naar januari van dat kalenderjaar. Bij VS sprake van mogelijke loonsverhoging 1 jaar na contractondertekening. Dus met alle tijd die verlopen is tussen april en moment van contractondertekening, ligt er dus een extra jaar in het verschiet vwb loonindexering of loonsverhoging.

- 15 16 Kortom een nieuwe loonindexering/loonsverhoging kan dus mogelijk pas het geval zijn in september 2024. Medewerkers lopen dan maanden achter op de inflatiecorrectie die een goed werkgever dient toe te passen, naast een loonsverhoging. Hoe wordt dit gerepareerd?

### 17 Sales Bonussen

De salesbonus is nu enkel voor salespersonen. Als consultant die regelmatig upsell en nieuwe contracten binnenhaalt, ben ik nu niet meer genegen om nog meer klanten binnen te halen. Het levert nl. een financieel voordeel op voor de salespersoon, maar mij als consultant kost het enkel extra tijd en werk. En ik heb het al druk genoeg. Dus lang verhaal kort, wij willen ook meedelen in dit voordeel.

- Persoonlijke bonussen waren toch verleden tijd?
- Krijgen salesmensen ook de algemene omzetgerelateerde bonus?

Concluderend zijn er een aantal punten die verduidelijkt moeten worden en een aantal die kunnen worden geschrapt. Door de formulering zijn zaken nu niet duidelijk of te nauw afgebakend. Daarnaast lijkt het me logisch dat bovenstaande wijzigingen ook bij de reeds getekende contracten doorgevoerd worden.

Ik heb er alle vertrouwen in dat bovenstaande snel in een nieuwe overeenkomst gezet kan worden, waarna ik graag de overeenkomst zal ondertekenen.