

CAO VIVAT

Collectieve arbeidsovereenkomst VIVAT voor de periode
1 januari 2017 tot en met 31 december 2017



Amstelveen, oktober 2017

De ondergetekenden:

VIVAT N.V.

gevestigd te Utrecht en kantoorhoudende te Amstelveen, genoemd: partij ter ene zijde, en

FNV Finance, onderdeel van FNV, gevestigd te Utrecht;

De Unie, gevestigd te Culemborg;

hierna tezamen genoemd: partijen ter andere zijde
verklaren de navolgende CAO te zijn aangegaan.

Inhoud

	Preambule	7
Deel 1	Algemeen	8
Artikel 1	Werkings sfeer en begripsbepalingen	8
	§1 Werkingssfeer	8
	§2 Begripsbepalingen	8
	§3 Salaristechnische begripsbepalingen	9
Artikel 2	Verplichtingen van werkgever en werknemer	10
	§1 Algemeen	10
	§2 Verplichtingen van werkgever	10
	§3 Verplichtingen van werknemer	11
Artikel 3	Aanstelling, schorsing en beëindiging van de arbeids overeenkomst	12
	§1 Aanstelling	12
	§2 Disciplinaire maatregelen	13
	§3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	14
Artikel 4	Vormen van arbeidsduur	15
	§1 Standaard arbeidsduur	15
	§2 Uitgangspunten flexibel werken	15
	§3 Langere arbeidsduur (initiatief werkgever)	16
	§4 Wijziging van arbeidsduur	17
	§5 Werknemers in de buitendienst van REAAL en Zwitserleven	17
Artikel 5	Werktijden, Flexuren, overuren en inconvenienturen	17
	§1 Gebruikelijke werktijden	17
	§2 Individuele werktijden	17
	§3 Flexibel werken & Zelfroosteren	18
	§4 Flexuren	19
	§5 Overuren en vergoedingen	20
	§6 Inconveniënturen en vergoeding	21
	§7 Samenloop flexuren en inconvenienturen	21
	§8 Werknemers in de buitendienst van REAAL en Zwitserleven	21
Artikel 6	Vakantie	22
	§1 Vakantieduur, vaststelling vakantieturen en overgangsmaatregel	22
	§2 Kopen/verkopen verlofuren	24
Artikel 7	Verlof	24
	§1 Buitengewoon verlof	24
	§2 Feestdagen	25
	§3 Arbeid en zorg	26
	§4 Levensloop	26
	§5 Verlof voor maatschappelijke doeleinden/vrijwilligerswerk	27
	§6 Overig verlof	27

Artikel 8	Ploegendienst en verschoven werktijden	27
	§1 Werkingssfeer en algemeen	27
	§2 Toeslag	28
	§3 Afbouwregeling	29
Artikel 9	Bereikbaarheidsdienst	29
	§1 Algemeen	29
	§2 Vergoeding	29
Artikel 10	Salarissysteem	30
	§1 Criteria	30
	§2 Basis voor salariëring	30
	§3 Inschaling	30
	§4 Periodieke verhoging	30
	§5 Beoordelingstoeslag en variabele beloning	31
	§6 Financiële voorwaarden	31
	§7 Variabele beloning	32
	§8 Inschaling in een hogere salarisschaal	32
	§9 Promotie	32
	§10 Waarnemingstoeslag	33
	§11 Verlaging in functie	33
Artikel 10a	Toeslag inkomen boven € 103.317 en nabestaanden verzekering	34
	§1 Looptijd, werkingssfeer en begrippen	34
	§2 Toeslag inkomen boven € 103.317	34
	§3 Risiconabestaandenverzekering	35
Artikel 11	Inkomensaanpassing en groeibudget	35
Artikel 12	Vakantietoeslag en dertiende maand	36
	§1 Vakantietoeslag	36
	§2 Dertiende maand	36
Artikel 13	Kostenvergoedingen	36
	§1 Algemeen	36
	§2 Kostenvergoedingen	37
	§3 Werkgeversbijdrage zorgverzekering	37
Artikel 14	Arbeidsongeschiktheid (werknemers reeds in dienst en ziek op 31 december 2003)	37
	§1 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	37
	§2 Aanvullende regeling variabele beloningssystemen	39
Artikel 15	Arbeidsongeschiktheid (werknemers ziek op of na 1 januari 2004, maar voor 1 juli 2017)	39
	§1 Werkingssfeer	39
	§2 De eerste twee ziektejaren	39
	§3 Deskundigenoordeel en doorbetaling salaris	40
	§4 Opeenvolgende perioden van arbeidsongeschiktheid	40
	§5 Derde en daaropvolgende ziektejaren	40
	§6 Aanvullende regeling variabele beloningssystemen	42

Artikel 15a	Arbeidsongeschiktheid werknemers ziek op of na 1 juli 2017	42
	§1 Werkingssfeer	42
	§2 De eerste twee ziektejaren	42
	§3 Deskundigenoordeel en doorbetaling salaris	43
	§4 Opeenvolgende perioden van arbeidsongeschiktheid	43
	§5 Derde en daaropvolgende ziektejaren	43
Artikel 16	Uitkering bij overlijden	45
Artikel 17	Pensioenregeling	46
	§1 Werkingssfeer	46
	§2 Kenmerken regeling	46
	§3 Voorzieningen voor eigen rekening en risico van werknemer	48
	§4 Voorwaardelijke toeslagverlening	48
	§5 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid	49
	§6 Overgangsbepalingen	49
	§7 Financiering van de pensioenregeling	50
	§8 Werknemersbijdrage in de pensioenpremie	50
	§9 Aansprakelijkheid werkgever	51
	§10 Vermindering van aanspraken	51
	§11 Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie	51
	§12 Voorbehoud fiscale goedkeuring	51
Artikel 18	Slotbepalingen	52
	§1 Algemeen	52
	§2 Werkgeversbijdrage vakbonden	52
	§3 Werknemersbijdrage vakbonden	52
	§4 Interpretatie van de cao	52
	§5 Geschillen	52
	§6 Duur, verlenging en opzegging	52
	§7 Adressen van de bij de cao betrokken organisaties	53
Deel 2	Bijlagen	54
Bijlage I	Funcitiewaardering	54
	1 Inleiding	54
	2 De methode voor het beschrijven van functies	54
	3 De procedure voor het indelen van functies	54
	4 De procedure voor bedenkingen en bezwaar	54
Bijlage II	Salaristabellen	55
Bijlage III	Criteria voor de methode van beoordelen van de functieuitoefening	57
Bijlage IV	Criteria voor systemen t.b.v. meting van individuele en/of groepsprestatie	58
Deel 3	Protocollen	59
Protocol A	Het sociaal beleid van werkgever	59
	A.1 Inleiding	59
	A.2 Het sociaal beleid bij werkgever	59

	A.3	Doelstellingen van het sociaal beleid	59
	A.4	De gezamenlijke uitgangspunten	60
	A.5	Instrumenten van sociaal beleid	60
	A.6	Wie hebben te maken met het sociaal beleid?	60
Protocol B		Werkzekerheid	61
	B.1	Inleiding	61
	B.2	Doorstroommaatregelen	62
	B.3	Inzet externen en flexkrachten/voorrang voor herplaatsers en deelnemers pluspool	62
Protocol C		Duurzame inzetbaarheid	62
	C.1	Inleiding	62
	C.2	Scholing en groeibudget	62
	C.3	Loopbaancheck/loopbaanadvies	63
	C.4	Speciale regeling verkorting arbeidsduur	64
	C.5	Een lagere functie vervullen	64
	C.6	Verlaging in functie anders dan bij disfunctioneren	65
	C.7	Coaching on the job	65
	C.8	Stages en projecten	65
	C.9	Uitbreiding arbeidsduur	65
	C.10	Prepensioneringsverlof	66
Protocol D		Diversiteit	66
	D.1	Afspiegeling maatschappij en arbeidsmarkt	66
	D.2	Werving werknemers met een arbeidsbeperking/participatiewet	66
Protocol E		Integraal gezondheidsbeleid	66
	E.1	Inleiding	66
	E.2	Arbobeleid	67
	E.3	Pauzesoftware	67
	E.4	Arboplan	67
	E.5	Gezondheidsonderzoek	67
	E.6	Mediation	68
	E.7	Het nieuwe werken	68
Protocol F		Het nieuwe werken (HNW)	68
Protocol G		Fusie, reorganisatie, verkoop en outsourcing	69
Protocol H		Faciliteiten vertegenwoordigers vakbonden	70
	H.1	Algemeen	70
	H.2	Faciliteiten	71
	H.3	Bescherming van vertegenwoordigers van de vakbonden	71
Protocol I		Klachtenprocedure	72
Protocol J		Bevordering werkgelegenheid	72
Protocol K		Betrokkenheid vakbonden bij het pensioenfonds SNS REAAL	72
Protocol L		Studieafspraken	72
	L.1	Wet werk en zekerheid	72

Preambule

De CAO VIVAT staat in het licht van veranderende arbeidsverhoudingen binnen een dynamisch opererende financiële instelling.

De dynamiek van de markt brengt met zich dat – in het belang van de continuïteit van de onderneming en de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer – op elk moment dat de markt dat vereist, daarop moet kunnen worden ingespeeld. Duurzame inzetbaarheid draagt bij aan de doelstelling van de organisatie en is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om de talenten van werknemers optimaal te benutten, zodat werknemers gemotiveerd, met plezier en gezond willen en kunnen blijven werken. Werkgever is verantwoordelijk voor een (personeelsontwikkelings)beleid ten aanzien van de arbeidsorganisatie, dat gebaseerd is op volwassen arbeidsverhoudingen: naast beginselen van wederzijdse verantwoordelijkheid tevens gelijkwaardigheid en zorgvuldigheid. Werknemer is in belangrijke mate zelf mede verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan. Waar mogelijk dient hij zelf initiatieven te nemen. Waar werkgever hem mogelijkheden voor ontplooiing biedt, ligt het in de rede dat hij daar alle medewerking aan verleent en zo bijdraagt aan zijn duurzame inzetbaarheid. Dit krijgt gestalte in een continue scholing, waartoe werkgever met ingang van 1 januari 2017 een groeibudget aan de werknemer ter beschikking stelt, dat werknemer onder andere kan besteden aan een cursus, opleiding, coaching of een loopbaanscan.

Werkgever heeft bij het besturen van de arbeidsorganisatie tot taak een voorwaardenscheppend beleid te voeren waardoor de kwaliteiten van de werknemers kunnen blijven aansluiten bij veranderende functie-eisen.

Teneinde werknemer zicht te geven op (toekomstige) ontwikkelingen in de arbeidsorganisatie informeert werkgever hem in een zo vroeg mogelijk stadium daarover en meer specifiek over de ontwikkelingen die zijn functie-inhoud direct of indirect beïnvloeden.

Het overleg binnen de organisatie kenmerkt zich door gelijkwaardigheid met inachtneming van wederzijdse verantwoordelijkheden. De werkgever is verantwoordelijk voor het formuleren van het ondernemingsbeleid. Bij de uitvoering van de daaruit voortvloeiende beleidskaders zal – waar mogelijk – het overleg plaatsvinden zo dicht mogelijk bij de plek waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, met name waar dit betrekking heeft op de omstandigheden waaronder gewerkt wordt, de manier van werken, de tijden waarop gewerkt wordt en de gegeven keuzemogelijkheden bij de wijze van belonen.

De zorgvuldigheid vraagt het inrichten van werkbare procedures, zowel ten aanzien van de totstandkoming van de besluitvorming, als de controle op een goede naleving van genomen besluiten en waar nodig beroepsprocedures. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft een sturende, voorwaardenscheppende en ondersteunende taak.



Artikel 1 **Werkings sfeer en begripsbepalingen**

§1 **Werkings sfeer**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (verder: CAO) is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met VIVAT N.V. (verder VIVAT).

Deze CAO is niet van toepassing op:

- a werknemers van wie de functie is ingedeeld boven schaal 13 van het functiehuis van werkgever;
- b vakantiewerkers en stagiair(e)s.

§2 **Begripsbepalingen**

In deze CAO wordt verstaan onder:

Arbeidsduur:

- > Standaard arbeidsduur: gemiddeld 36 uur per week.
- > Kortere arbeidsduur: korter dan gemiddeld 36 uur per week.
- > Langere arbeidsduur: tussen 36 en maximaal gemiddeld 40 uur per week.

Buitendienst: werknemer werkt in de buitendienst, indien hij een commerciële functie vervult en het grootste gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur buiten de kantoren van werkgever zijn werkzaamheden verricht. Uit de arbeidsovereenkomst van werknemer dient duidelijk te blijken dat hij in de buitendienst werkt.

BW: Burgerlijk Wetboek.

Continudienst: arbeid verricht in semi- of volcontinudienst.

- > Semicontinudienst: een systeem van ploegendienst waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
- > Volcontinudienst: een systeem van ploegendienst waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.

Erkende feestdagen: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag.

Kind: een natuurlijk en/of wettig kind, onder wie een stief-, pleeg- of adoptiefkind.

Partijen bij de CAO: partijen ter ene zijde en partijen ter andere zijde, die deze CAO zijn aangegaan.

Partner: degene met wie werknemer is gehuwd (met het huwelijk wordt gelijkgesteld de registratie bij de burgerlijke stand van de door de ongehuwde werknemer aangegane partnerrelatie) alsmede de ongehuwde persoon die geen bloed- of aanverwant is in de rechte lijn van de ongehuwde werknemer die blijkens een notarieel verleden samenlevingsakte gedurende ten minste één jaar onafgebroken een gezamenlijke huishouding met de ongehuwde werknemer voert.

Personeelsgids: de bij werkgever geldende aanvullende algemene regelingen van arbeidsvoorwaarden.

Ploegendienst: het werken volgens een vooraf vastgesteld dienstrooster, waarbij ploegen van werknemers elkaars taken afwisselen.

Telewerken: Het structureel ten minste een volledige werkdag per week thuis werken door een werknemer met een daartoe geschikte functie en met een vaste standplaats op een werkplek in de woning van werknemer, waarbij gebruik wordt gemaakt van informatie- en telecommunicatiemiddelen. Onder deze definitie wordt ook verstaan het werken op een andere locatie van werkgever niet zijnde de standplaats.

Uitvoeringsinstelling: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkgever: VIVAT N.V.

Werknemer: degene met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Wettelijke bepalingen: bepalingen bij of krachtens de Nederlandse wetgeving.

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

53 **Salaristechnische begripsbepalingen**

Jaar: kalenderjaar

Loonheffing: loonbelasting/premie volksverzekeringen

Loonheffingen: loonheffing, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet

Ploegentoeslag:

> Ploegentoeslag: de geldelijke toeslag op het salaris ter compensatie van het werken in ploegendienst.

- > Gemiddelde ploegentoeslag: het gemiddelde van de in de 12 laatste maanden genoten ploegentoeslag.

Salaris:

- > *Relatieve schaalpositie:* het salaris uitgedrukt in een percentage van het maximum van de functieschaal.
- > *Salaris:* het bruto bedrag dat maandelijks aan werknemer wordt uitgekeerd als honorering voor de uitoefening van zijn functie.
- > *Functieschaal:* de schaal waarin de functie in het functiehuis van werkgever is ingedeeld.
- > *Persoonlijke schaal:* de schaal conform welke werknemer wordt beloond.
- > *Jaarsalaris:* het salaris maal 12.
- > *Jaarinkomen:* het salaris maal 12, vermeerderd met de emolumenten voortvloeiend uit artikel 12 CAO.
- > *Uurloon:* het jaarsalaris gedeeld door 52 x het overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren per week.

Artikel 2 **Verplichtingen van werkgever en werknemer**

§1 **Algemeen**

- 1 Een arbeidsovereenkomst, aangegaan tussen werkgever en werknemer, evenals een door werkgever vastgestelde arbeidsinstructie, mogen, op straffe van nietigheid van de betreffende bepaling, geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met het bepaalde in deze CAO.
- 2 Werkgever en werknemer dragen zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming.

§2 **Verplichtingen van werkgever**

- 1 Werkgever stelt aan iedere werknemer bij aanstelling (digitaal) een exemplaar van deze CAO ter beschikking, alsmede een (digitaal) exemplaar van de Personeelsgids en de compliance-reglementen.
- 2 Werkgever neemt gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is tegenover zijn werknemers de in deze CAO neergelegde arbeidsvoorwaarden in acht. Het is werkgever toegestaan in voor werknemer gunstige zin bij individuele arbeidsovereenkomst van de bepalingen van deze CAO af te wijken. Indien werkgever voor een groep werknemers wenst af te wijken van de bepalingen van deze CAO, dient hij vooraf overleg te plegen met partij ter andere zijde.
- 3 Werkgever zal een beleid voeren gericht op het tegengaan van ongewenst gedrag op de werkplek. In dit kader zal hij middels interne publicaties binnen de onderneming preventieve voorlichting geven. Per bedrijfsonderdeel kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden en/of regelingen worden getroffen.

53 **Verplichtingen van werknemer**

- 1 Werknemer is gehouden de tot zijn functie behorende werkzaamheden alsmede de in lid 3 genoemde werkzaamheden naar behoren te verrichten.
- 2 Werknemer verricht zijn werkzaamheden gewoonlijk binnen een rayon of vanuit een vaste standplaats. Werknemer is echter verplicht op een redelijk verzoek van werkgever de werkzaamheden ook (tijdelijk) elders binnen de organisatie van werkgever te verrichten.
- 3 Werknemer op wie de telewerkregeling van toepassing is, verricht zijn werkzaamheden structureel tenminste een dag per week vanuit huis.
- 4 Indien werkgever dit nodig acht, zal werknemer incidenteel ook andere dan zijn gewone werkzaamheden moeten verrichten, voor zover het verrichten van deze werkzaamheden redelijkerwijs van hem mag worden verwacht. Deze verplichting van werknemer geeft geen recht op wijziging van het salaris.
- 5 Het is werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever niet toegestaan arbeid in loondienst voor derden te verrichten, zaken voor eigen rekening te doen of als agent voor derden op te treden. Aan werknemer met een deeltijddienstverband zal de toestemming niet worden geweigerd, mits werknemer vooraf aannemelijk maakt dat werkgever als gevolg van bedoelde werkzaamheden geen schade lijdt en er anderszins geen belangenverstremming ontstaat, een en ander ter beoordeling van werkgever.
- 6 Werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent de onderneming van werkgever en van de met werkgever verbonden ondernemingen te zijner kennis komt, voor zover deze geheimhouding niet in strijd komt met een wettelijke plicht tot openbaarmaking. Deze verplichting van werknemer geldt ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.
- 7 Indien werkgever dit in het belang van de gezondheid van werknemer in relatie tot zijn functioneren in de onderneming wenselijk acht, kan hij van werknemer verlangen dat deze een geneeskundig onderzoek ondergaat. Dit onderzoek wordt verricht door een arts van de arbodienst waarbij werkgever is aangesloten. Indien werknemer daar zwaarwichtige persoonlijke belangen bij heeft, kan werknemer na goedkeuring door werkgever zelf een arts aanwijzen.
- 8 Indien zulks in verband met een goede functie-uitoefening noodzakelijk is, kan werkgever werknemer verplichten in zijn rayon c.q. werkgebied te (gaan) wonen. Dit geldt in het bijzonder, maar niet uitsluitend, voor commerciële functies.

Artikel 3 **Aanstelling, schorsing en beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

§1 **Aanstelling**

- 1 Werknemer ontvangt van werkgever bij aanstelling een schriftelijke arbeidsovereenkomst. In deze arbeidsovereenkomst staan onder meer vermeld:
 - a naam en woonplaats van partijen;
 - b plaats waar het werk gewoonlijk wordt verricht;
 - c de voor partijen geldende opzegtermijn;
 - d de datum van indiensttreding;
 - e de overeengekomen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;
 - f de duur van de proeftijd;
 - g bij aanstelling voor bepaalde tijd: dat het een arbeidsovereenkomst is die voor bepaalde tijd is aangegaan, alsmede de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - h de aanspraak op vakantie;
 - i de functieschaal waarin de functie van werknemer is ingedeeld;
 - j de naam van de functie;
 - k de schaal volgens welke werknemer wordt gesalarieerd;
 - l het salaris dat hem is toegekend;
 - m of werknemer tot de geldende pensioenregeling toetreedt;
 - n de opzegtermijn;
 - o de locatie c.q. het werkgebied waar de werkzaamheden worden verricht;
 - p of en onder welke voorwaarden de functie van werknemer – op termijn – voor telewerken in aanmerking komt;
 - q het van toepassing zijn van deze en volgende CAO's;
 - r de toepasselijkheid van regelingen voor specifieke categorieën;
 - s een eventueel overeengekomen concurrentie-/relatiebeding;
 - t een eventuele verplichting in het rayon c.q. het werkgebied te (gaan) wonen.

- 2 Indien werknemer een andere functie voor werkgever gaat verrichten of wordt gedetacheerd bij een dochteronderneming van werkgever, dan wel indien zijn functie duurzame en duidelijk aanwijsbare wijzigingen ondergaat (daaronder begrepen een wijziging van het werkgebied), ontvangt werknemer hiervan een schriftelijke bevestiging, waarin tevens wordt vermeld:
 - a de datum van ingang van de wijziging;
 - b de in het vorige lid genoemde punten, voor zover relevant.

- 3 Aanstelling geschiedt in principe voor onbepaalde tijd.
 - a Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan aangegaan worden voor de duur van een bepaalde termijn, dan wel voor de duur die bepaalde werkzaamheden in beslag zullen nemen. Aan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een maximumduur van twee jaar verbonden.

- b Binnen de hiervoor onder a genoemde termijn van twee jaar is tweemaal verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegestaan, zonder dat voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging vereist is, mits door deze verlenging de termijn van twee jaar niet wordt overschreden.
 - c Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet of binnen een tijdvak van zes maanden een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan tussen werknemer en werkgever, wordt voor de toepasselijkheid van arbeidsvoorwaarden waarbij de duur van het dienstverband bepalend is, de duur van voorafgaande arbeidsovereenkomsten met werkgever of met een dochteronderneming van werkgever meegeteld.
 - d Bij de toepassing van het bepaalde onder a, b en/of c van dit artikel worden perioden onmiddellijk voorafgaand aan indiensttreding van in totaal maximaal zes maanden waarin een werknemer op of na 1 januari 2001 op basis van uitzendarbeid of een detachingscontract werkzaam is geweest bij werkgever of een van diens rechtsvoorgangers, buiten beschouwing gelaten.
- 4 In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 652 lid 5 en 6 BW kan ook bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan voor langer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar of waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, een proeftijd worden overeengekomen van maximaal twee maanden. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen, conform het bepaalde in artikel 7: 676 BW.
- 5 Uitzendkrachten zullen ten minste worden beloond volgens het minimum van de functieschaal behorende bij de functie die zij bij werkgever vervullen.

52 **Disciplinaire maatregelen**

- 1 Werknemer kan door werkgever schriftelijk worden berispt bij overtreding of niet nakoming van minder ernstige aard van door of namens werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels.
- 2 Werknemer kan voor ten hoogste zeven werkdagen door werkgever worden geschorst bij overtreding of niet nakoming van ernstige aard van door of namens werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels, of bij herhaling van de aanleiding die eerder tot schriftelijke berisping heeft geleid. In zeer ernstige situaties kan schorsing voor maximaal de genoemde termijn plaatsvinden onder inhouding van het salaris. Indien er sprake is van telewerken kan werkgever gedurende de schorsingsperiode de aan werknemer ter beschikking gestelde informatie- en communicatiemiddelen innemen.
- 3 Bij ernstige verdenking van daden of gedragingen die een onverwijld beëindiging van de arbeidsovereenkomst zouden rechtvaardigen, kan werkgever de betrokken werknemer, onder inhouding van diens salaris, voor maximaal de duur van het onderzoek schorsen.

- 4 Indien het onderzoek de overtreding of verdenking zoals beschreven onder 2 en 3 niet bevestigt, zal alsnog het in de schorsingsperiode ingehouden salaris worden uitbetaald. Indien werknemer dat verlangt vindt schriftelijke rehabilitatie plaats.
- 5 Bij overtreding of niet nakoming van ernstige aard van door of namens werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels, of bij een gedraging van ernstige aard kan werkgever besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Wanneer sprake is van dringende redenen als bedoeld in artikel 7:677 BW, kan dit zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn geschieden.

53 **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

- 1 Opzegging dient schriftelijk tegen het einde van de kalendermaand te geschieden.
- 2 Werkgever heeft een opzegtermijn van:
 - > twee maanden voor de werknemer die korter dan tien jaar in dienst is;
 - > drie maanden voor de werknemer die tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar in dienst is;
 - > vier maanden voor de werknemer die vijftien jaar of langer in dienst is.
- 3 De door werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand, indien de door werknemer vervulde functie ingedeeld is in schaal 1 tot en met 7 van het functiehuis van werkgever. De opzegtermijn voor werknemers die een functie vervullen welke is ingedeeld in schaal 8 tot en met 13 in het functiehuis van werkgever, bedraagt twee maanden.
- 4 Indien de toestemming als bedoeld in artikel 7:671a BW (ontslagvergunning via het UWV) is verleend, wordt de termijn van opzegging van werkgever verkort met de duur van de ontslagprocedure bij het UWV, zoals omschreven in artikel 7:672 lid 4 BW. De resterende opzegtermijn bedraagt echter ten minste één maand.
- 5 Voor werknemer voor wie vóór 1 januari 2001 een andere opzegtermijn gold dan één maand, blijft deze opzegtermijn van kracht tot de eerstvolgende functiewijziging.
- 6 Voor werknemer die vóór 1 januari 1999 in dienst was van werkgever of van een met werkgever verbonden onderneming en op die datum 45 jaar of ouder was, geldt de opzegtermijn die voor hem op 31 december 1998 zou hebben gegolden, indien deze termijn gunstiger is dan die volgens het vanaf 1 januari 1999 geldende recht. Deze regel geldt slechts zolang werknemer in dienst is van werkgever.
- 7 De arbeidsovereenkomst eindigt overigens:
 - > van rechtswege op de dag dat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - > van rechtswege bij het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - > in geval van onmiddellijke beëindiging wegens een dringende reden;

- > bij ontbinding door de rechter;
- > door het overlijden van werknemer;
- > bij beëindiging met wederzijds goedvinden.

Artikel 4 **Vormen van arbeidsduur**

§1 **Standaard arbeidsduur**

- 1 De standaard arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week (op jaarbasis 1872 uur).
- 2 De op de gemiddelde arbeidsduur per week gebaseerde individuele werktijden worden conform het bepaalde in artikel 5 vastgesteld in overleg tussen werkgever en de individuele werknemer.

§2 **Uitgangspunten flexibel werken**

- 1 Op basis van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) wordt werknemer in de gelegenheid gesteld de gemiddelde arbeidsduur per week te verminderen of uit te breiden. De procedure voor aanpassing van de arbeidsduur is opgenomen in de Personeelsgids.
- 2 Om voor de in lid 1 genoemde regeling in aanmerking te komen, moet met de navolgende bepalingen rekening gehouden worden:
 - a Werknemer dient ten minste 26 weken in dienst van werkgever te zijn.
 - b Werknemer mag een verzoek tot aanpassing van de omvang van de arbeidsduur eenmaal per jaar indienen.
 - c Het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur moet ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum bij werkgever schriftelijk zijn ingediend.
 - d In principe staan alle functies open voor een kortere of langere arbeidsduur dan de standaard arbeidsduur per week met een maximum van gemiddeld 40 uur per week.
 - e De rechtspositie van werknemer met een kortere of langere arbeidsduur is in principe gelijk aan die van werknemer met een standaard arbeidsduur. Uitzonderingen daarop worden expliciet in deze CAO omschreven.
 - f In loopbaanmogelijkheden wordt geen onderscheid gemaakt op grond van de omvang van de arbeidsduur. Werknemer zal wanneer hij voor een andere functie in aanmerking wil komen aan de eisen die aan die functie gesteld worden, moeten voldoen.
 - g De werkgever zal een verzoek van werknemer honoreren, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van hem verwacht kan worden. Bij het bereiken van overeenstemming zal de arbeidsovereenkomst worden aangepast.
- 3 Werknemer met een standaardarbeidsduur kan jaarlijks voor 1 oktober verzoeken tot uitbreiding of vermindering van de standaard arbeidsduur met maximaal twee uur per week voor het volgende kalenderjaar.

Dit verzoek wordt door werkgever gehonoreerd mits:

 - > er voldoende werk is;

- > dit geschiedt binnen een rooster dat in overeenstemming is met de voor werknemer geldende bedrijfstijden;
 - > in het rooster in het geval van kort-cyclische arbeid geen werkdagen van meer dan acht uur worden opgenomen.
- 4 Periodiek zullen de ervaringen van zowel werkgever als werknemers worden geïnventariseerd. De uitkomst van deze evaluatie kan aanleiding geven om (onderdelen van) deze regeling te wijzigen.
- §3 Langere arbeidsduur (initiatief werkgever)**
- 1 Werkgever is verantwoordelijk voor een efficiënte bedrijfsvoering en een marktgerichte dienstverlening aan de cliënt binnen een voor de onderneming aanvaardbaar kostenniveau. Daarom kan hij vanuit het bedrijfsbelang een arbeidsduur van meer dan de standaard arbeidsduur, maar niet meer dan 40 uur gemiddeld per week (2080 uur per jaar) vaststellen ten aanzien van individuele werknemers of groepen van werknemers. Voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 10 van het functiehuis van werkgever geldt een maximum van 15% van de werknemers, een en ander zoals hierna bepaald.
- 2 Bij de vaststelling van de langere arbeidsduur worden naast de hiermee verband houdende organisatorische en kostenaspecten ook de consequenties voor werknemer meegewogen. Vaststelling van de individuele werktijden vindt plaats in overleg tussen werkgever en de individuele werknemer.
- 3 Voordat werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaart op groepen van werknemers, zal hij hierover overleg voeren met de medezeggenschap.
- 4 Werkgever geeft in dat overleg de redenen aan waarom hij de langere arbeidsduur op de desbetreffende groep(en) werknemers of functies van toepassing verklaart en de periode waarvoor naar verwachting de langere arbeidsduur van toepassing zal zijn. Hij stelt de medezeggenschap in de gelegenheid hierover zijn oordeel uit te spreken en zelf met suggesties te komen. Bij dit overleg zullen worden betrokken:
- a de resultaten van het emplooiabeleidsbeleid;
 - b het beleid ter zake van (de omvang en frequentie van) meerwerk, tijdelijke dienstverbanden en het inzetten van uitzendkrachten.
- 5 Een actief beleid ter zake en de uitvoering van concrete plannen kunnen – naast de gebruikelijke werving en de inspanningen gericht op het aantrekken van speciale groepen – van invloed zijn op de mate waarin van de langere arbeidsduur gebruik moet worden gemaakt en mogelijk tot een beperking van de toepassing daarvan leiden.
- 6 Werknemer op wie de langere arbeidsduur van toepassing is verklaard, kan een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen. Het bepaalde in §2 van dit artikel is dan analoog van toepassing.

§4 **Wijziging van arbeidsduur**

Wijziging in de vastgestelde arbeidsduur ingevolge § 3 dient werkgever uiterlijk vier maanden voor de datum van ingang van de wijziging aan de betrokken werknemer of groep van werknemers mede te delen. Invoering van de nieuwe arbeidsduur geschiedt conform het bepaalde in § 2 en § 3 van dit artikel.

§5 **Werknemers in de buitendienst van REAAL en Zwitserleven**

De bepalingen in dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemers in de buitendienst van REAAL en Zwitserleven. Voor hen geldt een gemiddelde werkweek van 40 uur.

Artikel 5 **Werktijden, Flexuren, overuren en inconvenienturen**

§1 **Gebruikelijke werktijden**

- 1 De gebruikelijke werktijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 21.00 uur en op zaterdag tussen 08.00 en 17.00 uur.
- 2 Partijen bij deze CAO kunnen voor met name genoemde bedrijfsonderdelen andere gebruikelijke werktijden overeenkomen. Indien werknemer telewerkt, kan een deel van de te werken uren en/of dagen op een door werknemer zelf te bepalen tijdstip gewerkt worden.

§2 **Individuele werktijden**

- 1 De individuele werktijden worden op grond van de voor werknemer geldende arbeidsduur in overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen.
- 2 Bij het inrichten van de arbeidsorganisatie en het overleg met werknemer over de individuele werktijden wordt een goed functioneren van de organisatie en een zo groot mogelijk behoud van de werkgelegenheid van de in dienst zijnde werknemers nagestreefd.
- 3 Bij het vaststellen van de individuele werktijden wordt voorzien in vormen van voor werknemer herkenbare vrije tijd van ten minste een halve dag, zoals:
 - a een halve vrije dag per week of een vrije dag per twee weken;
 - b in aantal dagen verschillende werkweken op maand-, kwartaal- of halfjaarbasis; in dit geval zullen de afspraken daarover tijdig worden vastgelegd;
 - c variaties op deze vormgevingen¹;
 - d een vierdaagse werkweek van 4 x 9 uur, waar dit organisatorisch mogelijk is en geen sprake is van kort-cyclische arbeid.

1) Het is bijvoorbeeld denkbaar om over een langere roosterperiode meerdere vormen met elkaar te combineren b.v.:

- a vier weken van 4 werkdagen à 8 uur en vier weken van 5 werkdagen à 8 uur
- b twee weken van 4 werkdagen à 8,5 uur, gevolgd door 1 week van 5 werkdagen à 8 uur
- c 6 weken van vier werkdagen à 8,5 uur, gevolgd door 3 weken van 5 werkdagen à 8 uur.

Bij al deze voorbeelden levert dit over de gehele periode een gemiddeld 36-urige werkweek op.

- 4 Daar waar er geen organisatorische belemmeringen zijn, wordt de voorkeur van de individuele werknemer gevolgd. Doen zich wel organisatorische belemmeringen voor, dan zal dit goed gemotiveerd aan werknemer duidelijk worden gemaakt zodat deze zich op een andere voorkeur kan richten.
- 5 Werkgever voert vanaf 2009 geleidelijk tijd- en plaatsongebonden werken in. Hiermee wordt meer keuze in werktijden, werkplekken, locaties en communicatiemogelijkheden gecreëerd. Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in protocol F en hierna.
- 6 De normen van de Arbeidstijdenwet vormen de kaders voor het overleg over de arbeids- en rusttijden tussen werkgever en de medezeggenschap.

§3 Flexibel werken & Zelfroosteren

- 1 Werkgever heeft een aantal jaren geleden Het Nieuwe Werken (HNW) geïntroduceerd. Sleutelbegrippen van HNW zijn: tijd- en plaatsongebonden werken, waar dat mogelijk is. De werknemer heeft met andere woorden vrijheid in het kiezen van de tijdstippen en de locatie van werken. Binnen deze flexibiliteitsgedachte past het niet langer om te denken in vaste werktijden en om binnen de gebruikelijke werktijden toeslagen toe te kennen. Om de hiervoor genoemde redenen krijgen werknemers zoveel als mogelijk zelf zeggenschap over hun werkrooster. Op afdelingen en/of binnen bedrijfsonderdelen waar een werkrooster geldt, dienen werknemers in overleg met hun directe collega's zoveel als mogelijk het werkrooster zelf in te vullen (=zelfroosteren). Uitgangspunt hierbij is en blijft uiteraard een goed functioneren van de afdeling en/of bedrijfsonderdeel (zie ook artikel 5§2.2). Wanneer de afdeling (het team) niet zelf het hele werkrooster volledig (in)vult, is het uiteindelijk aan de leidinggevende om werknemers in te roosteren op de openstaande tijden, waarbij de werknemer alsdan verplicht is om op de ingeroosterde tijden zijn werkzaamheden te verrichten.
- 2 Op afdelingen en/of binnen bedrijfsonderdelen waar op dit moment geen werkrooster geldt, kan in overleg met de medezeggenschap een regulier werkrooster voor 's avonds en/of op zaterdag worden ingevoerd, waarbij zelfroosteren door de werknemer alsdan eveneens uitgangspunt is.
- 3 In het kader van "Flexibel werken" gelden de volgende begrippen die in de hierna volgende paragrafen verder zijn uitgewerkt:
 - a "flexuren" zijn kort samengevat extra uren binnen de gebruikelijke werktijden;
 - b "overuren" zijn kort samengevat "flexuren" die een werknemer niet binnen het kalenderjaar heeft kunnen compenseren;
 - c "inconveniënturen" zijn kort samengevat uren die een werknemer buiten de gebruikelijke werktijden werkt.
- 4 Hieronder is schematisch weergegeven wat "de gebruikelijke werktijden" zijn (groene vlak) en wat "de inconveniënturen" zijn (rode en oranje vlak), alsmede welke vergoedin-

Gebruikelijke werktijden en inconvenienturen							
23:00							
22:00	150%	150%	150%	150%	150%	200%	200%
21:00	150%	150%	150%	150%	150%	200%	200%
20:00						200%	200%
19:00						200%	200%
18:00						200%	200%
17:00						200%	200%
16:00							200%
15:00							200%
14:00							200%
13:00							200%
12:00							200%
11:00							200%
10:00							200%
9:00							200%
8:00							200%
7:00						150%	200%
6:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
5:00	150%	150%	150%	150%	150%	150%	200%
	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag

■ gebruikelijke werktijden ■ 150% van het bruto uurloon ■ zon- en feestdagen; 200% van het bruto uurloon

gen gelden. Deze schematische weergave is bedoeld als een verduidelijking van hetgeen hierna in de cao is opgenomen.

54 Flexuren

- 1 Onder flexuren wordt verstaan arbeid die incidenteel – met overschrijding van de individueel overeengekomen arbeidsduur per week, maar binnen de gebruikelijke werktijden zoals vermeld onder artikel 5 § 1.1 – wordt verricht door werknemers tot en met functieschaal 10 van het functiehuis van werkgever en als zodanig door de leidinggevende is geaccordeerd. Uitgangspunt is dat een werknemer de gemiddeld individueel overeengekomen arbeidsduur per week werkt (standaard arbeidsduur is 36 uur per week, maar individueel kan een andere arbeidsduur per week zijn overeengekomen). Deze contractueel overeengekomen arbeidsduur per week wordt vertaald naar een jaarnorm. Deze jaarnorm wordt gebaseerd op het aantal werkbare dagen per kalenderjaar. Voor 2017 geldt een aantal van 260 werkbare dagen. Een werknemer kan zijn eigen werktijden binnen de geldende werktijden/afspraken op de eigen afdeling flexibeler inzetten. Drukke periodes, waarin een werknemer meer uren werkt dan de individueel overeengekomen arbeidsduur per week, kan een werknemer zo compenseren met periodes waarin hij meer behoefte heeft aan vrije tijd, bijvoorbeeld schoolvakanties of als er minder werk is. Zo kunnen werknemer en werkgever gemakkelijker pieken en dalen in de werkzaamheden opvangen.
- 2 Overschrijding van het aantal telewerkuren op initiatief van werknemer valt niet onder de definitie van flexuren.
- 3 In bijzondere omstandigheden (zoals piekdrukke) kan werkgever werknemer tot het verrichten van flexuren verplichten, echter tot niet meer dan 45 uur per kwartaal, tenzij werknemer in incidentele gevallen instemt met een overschrijding van 45 per kwartaal. Deze bepaling geldt ongeacht de leeftijd van de werknemer.

- 4 Indien werknemer flexuren in een kalenderjaar maakt, dient werknemer deze flexuren in overleg met zijn leidinggevende zoveel als mogelijk binnen hetzelfde kalenderjaar op te nemen oftewel te compenseren in periodes dat het rustig is of als werknemer behoefte heeft aan (meer) vrije tijd. De opname/compensatie van flexuren in een kalenderjaar is de verantwoordelijkheid van werknemer en leidinggevende gezamenlijk. Werknemer en werkgever zijn eveneens gezamenlijk verantwoordelijk voor de schriftelijk registratie van flexuren en de opname/compensatie van de flexuren in een kalenderjaar.
- 5 De betrokken werknemer zal zoveel mogelijk van tevoren van de te verrichten flexuren in kennis worden gesteld. Bij het verplichten tot het verrichten van flexuren zal werkgever rekening houden met zwaarwegende belangen van werknemer.
- 6 De omvang van flexuren en de frequentie daarvan vormen onderdeel van de jaarlijkse bespreking tussen werkgever, vakorganisaties en medezeggenschap over het gevoerde sociaal beleid.
- 7 Werkgever vindt het belangrijk dat er een gezonde balans is tussen werk en privé. Om die reden stimuleert werkgever haar werknemers om te waken voor een (te) hoge werkdruk. Om er voor te zorgen dat een werknemer genoeg rustperiodes in een kalenderjaar neemt, zal de opname van vakantie- en flexuren een vast gespreksonderwerp tussen werknemer en leidinggevende zijn. Indien blijkt dat er binnen een afdeling/team structureel extra uren worden verricht, zal werkgever extra werknemers aannemen om deze structurele uren te beperken.

55 Overuren en vergoedingen

- 1 Overuren zijn in feite flexuren die de werknemer binnen de gebruikelijke werktijden (zie artikel 5 § 1.1.) maakt tot en met schaal 10 van het functiehuis van werkgever op verzoek van werkgever en die werknemer niet binnen het betreffende kalenderjaar kan opnemen/compenseren.
- 2 Om te kunnen bepalen of sprake is van overuren wordt de contractueel overeengekomen arbeidsduur per week van de werknemer vertaald naar een jaarnorm. Deze jaarnorm wordt gebaseerd op het aantal werkbare dagen in een kalenderjaar. Uitgangspunt is dat werknemer opgebouwde flexuren zoveel als mogelijk in het betreffende kalenderjaar opneemt/compenseert, zodat er geen of zo min mogelijk overuren aan het eind van een kalenderjaar openstaan.
- 3 Overuren aan het einde van een kalenderjaar worden in januari van het daaropvolgende jaar uitbetaald tegen 150% van het geldende bruto uurloon van de werknemer op 31 december van het kalenderjaar waarin de werknemer de flexuren (overuren) maakte. Indien de werknemer voldoende gelegenheid heeft gehad om de flexuren binnen het kalenderjaar op te nemen/te compenseren, maar daarvan geen gebruik heeft gemaakt, dan worden de overuren in tegenstelling tot het hiervoor bepaalde tegen 100% (in plaats van 150%) uitbetaald.

- 4 Indien een werknemer tijdens het lopende kalenderjaar uit dienst gaat en flexuren voor het einde van het dienstverband niet heeft kunnen compenseren in vrije tijd, dan geldt hetgeen is bepaald in lid 3 van dit artikel. Dit betekent dat deze flexuren als overuren bij het einde van het dienstverband tegen 150% worden uitbetaald, tenzij een werknemer (hoewel hij hiertoe in de gelegenheid is gesteld) er zelf voor kiest deze uren niet te compenseren. In dat geval worden de flexuren als overuren bij het einde van de arbeidsovereenkomst tegen 100% uitbetaald.

56 Inconveniënturen en vergoeding

- 1 Inconveniënturen zijn uren die niet binnen de gebruikelijke werktijden (zie artikel 5 § 1.1.) vallen en die een werknemer tot en met schaal 10 op verzoek van werkgever maakt. Op zondag en algemeen erkende feestdagen zal werknemer slechts in het uiterste geval tot inconveniënturen worden verplicht.
- 2 Als inconveniëntvergoeding wordt uitbetaald:
 - a Op maandag t/m vrijdag:
 - > Vóór 7.00 uur het uurloon + 50%
 - > ná 21.00 uur het uurloon + 50%;
 - b Op zaterdag:
 - > vóór 8.00 uur het uurloon + 50% ná 17.00 uur het uurloon + 100%
 - c Op zondag of een algemeen erkende feestdag het uurloon + 100%.

57 Samenloop flexuren en inconveniënturen

- 1 In geval van samenloop van inconveniënturen en flexuren, worden de inconveniënturen in de daarop volgende maand inclusief inconveniënttoeslag uitbetaald en mogen deze uren niet ook als flexuren worden geregistreerd.
- 2 Indien werknemer als gevolg van meer dan twee flexuren of als gevolg van inconveniënturen op zondag niet in staat is de avondmaaltijd thuis te gebruiken, wordt hij in de gelegenheid gesteld een maaltijdpauze te genieten van een halfuur. Deze tijd telt mee voor de berekening van het aantal flexuren of inconveniënturen. In deze gevallen worden – tegen overlegging van de originele nota – de kosten van een maaltijd vergoed tot een richtbedrag van € 15, tenzij een maaltijd door werkgever wordt verstrekt. Geen maaltijdvergoeding wordt gegeven indien werknemer in de gelegenheid is de maaltijd thuis te gebruiken. De uit de maaltijdvergoeding c.q. verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door werknemer gedragen.

58 Werknemers in de buitendienst van REAAL en Zwitserleven

De bepalingen in dit artikel zijn niet van toepassing op werknemers in de buitendienst van REAAL en Zwitserleven.

51 Vakantieduur, vaststelling vakantieuken en overgangsmaatregel

1 Werknemer die op 1 januari een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever met een overeengekomen arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, heeft gedurende een kalenderjaar recht op 200 vakantie-uren, met dien verstande dat de onderstaande overgangsregeling geldt voor werknemers tot en met 44 jaar en voor werknemers van 45 jaar en ouder.

2 Voor werknemers tot en met 44 jaar (die al in dienst zijn of in het komende jaar/jaren in dienst treden) geldt de volgende overgangsmaatregel, waarbij de werknemers (naar rato) per kalenderjaar 8 vakantie-uren extra opbouwen tot het aantal van 200 vakantie-uren is bereikt. Dit betekent het volgende.

Per 1 juli 2017 bouwen werknemers tot 44 jaar vier extra vakantie-uren op bovenop het recht dat zij op grond van de cao 2016 al hadden. Het volgende aantal vakantie-uren geldt voor het kalenderjaar 2017:

- > werknemers tot en met 34 jaar : 184 uren;
- > werknemers van 35 tot en met 44 jaar : 198,4 uren²;

Per 1 januari 2018 geldt het volgende aantal vakantie-uren per kalenderjaar:

- > werknemers tot en met 34 jaar : 192 uren³;
- > werknemers van 35 tot en met 44 jaar : 200 uren;

Per 1 januari 2019 geldt het volgende aantal vakantie-uren per kalenderjaar:

- > werknemers tot en met 34 jaar : 200 uren;
- > werknemers van 35 tot en met 44 jaar : 200 uren;

3 Voor werknemer van 45 jaar en ouder die op 5 juni 2017 in dienst waren bij werkgever geldt de volgende overgangsmaatregel voor de lopende arbeidsovereenkomst met de werknemer:

In 2017 behouden deze werknemers het aantal vakantie-uren waarop zij op grond van de cao 2016 al recht hadden. Dit betekent:

- > werknemers van 45 tot en met 54 jaar : 208,8 uren²;
- > werknemers van 55 tot en met 64 jaar : 216 uren.

Met ingang van 2018 geldt het aantal van 200 vakantie-uren per kalenderjaar. Daarnaast ontvangen de hiervoor bedoelde werknemers een compensatie van 50% van het aantal extra vakantie-uren boven de 200 uur per jaar waarop de werknemer op 5 juni 2017 recht had. Deze compensatie wordt als structurele loonsverhoging (inclusief vakantietoeslag, 13e maand en pensioenopbouw) met ingang van 1 januari 2018 per maand uitgekeerd, uitgaande van het bruto uurloon op 31 december 2017.

2) Afronding naar boven op halve, resp. hele uren in geval van uurfracties

3) Werknemers die voor 1 juli 2017 in dienst zijn getreden en in 2018 35 jaar worden, krijgen per 1 januari 2018 recht op het aantal vakantie-uren voor werknemers van 35 tot en met 44 jaar.

Deze overgangsmaatregel geldt niet voor werknemers van 45 jaar en ouder die na 5 juni 2017 in dienst zijn getreden of van wie de tijdelijke arbeidsovereenkomst na 5 juni 2017 wordt verlengd. Zij hebben recht op 200 vakantie-uren per de ingangsdatum van hun (nieuwe) arbeidsovereenkomst.

- 4 Voor werknemers op wie op 31 mei 2000 de CAO Verzekeringsbedrijven SNS REAAL Groep 1999 van toepassing was en voor wie, op basis van die CAO, de hoogte van de vakantie-aanspraak per die datum hoger was dan 200 vakantie-uren, geldt onverkort bovenstaande compensatiemaatregel. Dit betekent dat per 1 januari 2018 voor deze werknemers het aantal van 200 vakantie-uren per kalenderjaar geldt. Deze werknemers ontvangen eveneens een compensatie van 50% van het aantal extra vakantie-uren boven de 200 uur per jaar waarop de werknemer op grond van bedoelde CAO Verzekeringsbedrijven recht had.
- 5 Voor werknemer voor wie een werktijdregeling geldt, gebaseerd op een arbeidsduur van meer of minder dan de standaard arbeidsduur per week, worden de vakantierechten en bovenstaande overgangsmaatregel en of compensatiemaatregel naar evenredigheid vastgesteld⁴. Herrekening geschiedt eveneens bij wijziging van de arbeidsduur in de loop van het jaar.
- 6 Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar bereikt zal worden.
- 7 Bij aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar worden de vakantie-uren naar evenredigheid vastgesteld.
- 8 Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid verwerft de arbeidsongeschikte werknemer vakantierechten conform het bepaalde in artikel 7:634 en 7:635 BW. Door de arbeidsongeschikte werknemer genoten vakantie-uren komen in mindering op de door hem verworven vakantierechten.
- 9 Het is de bedoeling, dat werknemer de krachtens dit artikel vastgestelde vakantie-uren opneemt in het jaar dat deze zijn toegekend.
- 10 Werknemer heeft de plicht twee aaneengesloten weken per kalenderjaar vakantie op te nemen.
- 11 Werknemer heeft het recht drie aaneengesloten weken per kalenderjaar vakantie op te nemen.
- 12 Vakantie-uren kunnen door werknemer worden opgenomen na voorafgaand overleg met en goedkeuring door werkgever.

4) Afronding naar boven op halve, resp. hele uren in geval van uurfracties

- 13 Voor elke hele dag die werknemer als vakantie opneemt, wordt het aantal uren afgetrokken dat hij volgens zijn individuele werktijden die dag zou moeten werken.
- 14 In afwijking van artikel 7:640a BW vervallen vakantierechten vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin zij zijn verworven.

52 **Kopen/verkopen verlofuren**

Werknemer wordt jaarlijks in de gelegenheid gesteld maximaal tweemaal het overeengekomen gemiddelde aantal arbeidsuren per week te kopen, te vermeerderen met naar rato 16 extra uren uitgaande van een standaard arbeidsduur van 36 uur per week (of een ander aantal extra uren naar rato van de individueel overeengekomen arbeidsduur per week) of maximaal eenmaal het overeengekomen gemiddelde aantal arbeidsuren per week te verkopen tegen het dan geldende uurloon, verhoogd met 8% in verband met vakantiegeld en met 8,33% in verband met de dertiende maand. De procedure voor kopen/verkopen van verlofuren is opgenomen in de Personeelsgids.

Artikel 7 **Verlof**

51 **Buitengewoon verlof**

- 1 Extra verlof met behoud van salaris wordt gegeven:
 - a Bij ondertrouw van werknemer en bij aangifte van geregistreerd partnerschap: één dag.
 - b Bij huwelijk van werknemer en bij partnerschapsregistratie: drie dagen.
 - c Bij huwelijk van:
 - > een kind, stief- of pleegkind of kleinkind;
 - > een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer/-zuster);
 - > een der ouders of grootouders van werknemer of van zijn of haar echtgenoot; één dag mits de plichtigheid wordt bijgewoond op de dag van het verlof.
 - d Bij overlijden van:
 - > zijn of haar echtgenoot;
 - > een inwonend kind (daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind); van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, met een maximum van zeven dagen.
 - e Bij overlijden van:
 - > een der ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders);
 - > een der grootouders van werknemer of van zijn of haar echtgenoot;
 - > een niet inwonend kind of aangehuwd kind (daaronder begrepen een niet inwonend stief of pleegkind);
 - > een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer/-zuster);
 - > een kleinkind;één dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis of de crematie een tweede dag.

- f Indien werknemer is aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
 - g Bij 25 jarige dienst of 25-jarig huwelijk: één dag.
 - h Bij 40 jarige dienst of 40-jarig huwelijk: twee dagen.
 - i Bij 50 jarige dienst: drie dagen.
 - j Bij 25 , 40 en 50 jarige dienst van zijn of haar echtgenoot: één dag.
 - k Bij 25 , 40 en 50 jarige dienst of 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van:
 - > grootouders van werknemer of van zijn of haar echtgenoot;
 - > ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- en pleegouders);
 - > kinderen (daaronder begrepen stief- en pleegkinderen); één dag.
 - l Bij verhuizing: maximaal twee dagen per kalenderjaar.
 - m Voor het afleggen van school en vakexamens: de tijd die hiervoor nodig is.
- 2 De hierboven genoemde buitengewoonverlofbepalingen betreffende familieomstandigheden zullen waar mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie dat sprake is van duurzaam samenleven met een partner als bedoeld in artikel 1 § 2 CAO.
- 3 Extra verlof met behoud van salaris wordt tevens gegeven:
- a Voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakbonden, partij ter andere zijde bij deze CAO. Indien werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen van de vakbonden of afgevaardigde van een afdeling is, geldt een maximum van tien dagen in een kalenderjaar, voor zover de gang van zaken in de onderneming dit toelaat en mits tijdig aangevraagd. Indien werknemer geen deel uitmaakt van eender besturende organen en ook niet afgevaardigde van een afdeling is, bedraagt het overeenkomstige maximum vier dagen per kalenderjaar.
 - b Voor het volgen van door of namens de bij a genoemde vakbonden georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor de onderneming van direct belang is. In dat geval geldt een maximum van zes dagen per kalenderjaar, mits de werkzaamheden dit toelaten en het verlof tijdig is aangevraagd.
 - c Een werknemersorganisatie kan met werkgever nadere afspraken maken over overschrijding van het onder 3a genoemde maximum van tien dagen bijzonder verlof. De totale faciliteit van gemiddeld tien dagen per werknemer zal in ieder geval niet worden overschreden.

52 Feestdagen

- 1 Op de erkende feestdagen wordt slechts bij hoge uitzondering arbeid verricht.
- 2 Werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld de uit zijn (geloofs)overtuiging voortvloeiende (godsdienstige) feestdagen, na voorafgaande goedkeuring van werkgever, als vakantie-uren op te nemen.
- 3 De in het vorige lid bedoelde goedkeuring zal slechts worden geweigerd, indien naar het oordeel van werkgever zwaarwegende bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen daartoe nopen.

53 **Arbeid en zorg**

- 1 In de Wet arbeid en zorg zijn onderstaande vormen van verlof opgenomen:
 - > Zwangerschaps- en bevallingsverlof.
 - > Adoptie- en pleegverlof.
 - > Calamiteitenverlof.
 - > Kraamverlof.
 - > Kortdurend zorgverlof.
 - > Langdurend zorgverlof.
 - > Ouderschapsverlof.
 - > Partnerverlof.
 - > Loopbaanonderbreking.

De uitwerking van de Wet arbeid en zorg is in de Personeelsgids opgenomen.

- 2 Indien werknemer aantoonbaar gebruik maakt van het kortdurend zorgverlof, zal gedurende deze periode 70% van het salaris worden doorbetaald.
- 3 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof zijn ook van toepassing op mantelzorgers. Mantelzorgers zijn geen beroepsmatige zorgverleners, maar geven zorg omdat zij een persoonlijke en duurzame band hebben met degene voor wie zij zorgen. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor een partner, kind of ouder. Werkgever vindt mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving.
- 4 Indien werknemer verlof opneemt in het kader van de Wet arbeid en zorg, wordt gedurende de verlofperiode de pensioenopbouw gecontinueerd alsof de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genoten.

54 **Levensloop**

- 1 Per 1 januari 2012 geldt de levensloopregeling (Wet Arbeid en Zorg Hoofdstuk 7) niet meer voor nieuwe deelnemers. Werknemers die vóór 1 januari 2012 hebben gespaard in de levensloopregeling kunnen in specifieke gevallen blijven doorsparen in de levensloopregeling. Voorwaarde is in ieder geval dat op 31 december 2011 minimaal € 3000 is gespaard. Vanaf 1 januari 2013 mag het levenslooptegoed ook worden opgenomen zonder bestedingsdoel.
- 2 Indien de levensloopregeling wordt gebruikt als inkomensvoorziening tijdens een periode van onbetaald verlof, moet werknemer het verlof aanvragen bij werkgever. Om die reden zijn nadere voorwaarden gesteld aan de opname van verlof en de consequenties op de arbeidsvoorwaarden tijdens de periode van verlof. Zowel voorwaarden als consequenties zijn opgenomen in de Personeelsgids alsmede gepubliceerd op intranet.
- 3 Het verlof heeft, zonder ingrijpende gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden, een minimum van viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week en een maximum van dertienmaal de overeengekomen arbeidsduur per week.

- 4 Het kan daarbij gaan om elke vorm van (onbetaald) verlof, zoals zorgverlof, sabbatical, ouderschapsverlof, educatief verlof, zowel in voltijd als in deeltijd. Ook mag het levenslooptegoed gebruikt worden voor verlof direct voorafgaand aan pensionering. In dat geval is de maximering zoals genoemd onder 3. niet van kracht.
 - 5 De voorwaarden zijn opgenomen in het Levensloopreglement van werkgever. Een uitwerking is opgenomen in de Personeelsgids.
 - 6 Indien werkgever de arbeidsvoorwaardelijke aspecten opgenomen in het Levensloopreglement wenst aan te passen, zal zij hierover in overleg treden met partijen ter andere zijde.
- 55 Verlof voor maatschappelijke doeleinden/vrijwilligerswerk**
- 1 Maatschappelijk verlof is verlof met behoud van salaris voor het verrichten van activiteiten in het kader van vrijwilligerswerk.
 - 2 Op verzoek van werknemer kan door de leidinggevende dit buitengewone verlof worden toegekend. Dit buitengewoon verlof bedraagt nooit meer dan 50% van de tijd die wordt besteed aan vrijwilligerswerk en kent een maximum van drie werkdagen per kalenderjaar (maximaal 24 werkuren naar rato).
 - 3 Het verlof wordt verleend voor zover, naar het oordeel van de leidinggevende, de werkzaamheden dit toelaten en dit past binnen het beleid (Verantwoord Ondernemen) van werkgever.
- 56 Overig verlof**
- Buiten de bovengenoemde gevallen kan werkgever in uitzonderlijke omstandigheden besluiten werknemer onbetaald verlof te verlenen.

Artikel 8 **Ploegendienst en verschoven werktijden**

- 51 Werkings sfeer en algemeen**
- 1 Werkgever behoudt zich het recht voor functies aan te wijzen waarvoor een ploegdienstregeling geldt of verschoven werktijden gelden. Bij het vaststellen van de roosters wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van werknemer. Artikel 27 lid 1b van de WOR is van toepassing.
 - 2 Indien werknemer in het kader van telewerken op eigen initiatief de werktijden verschuift, is er geen sprake van verschoven werktijden als bedoeld in dit artikel.
 - 3 Bij ploegdienst dient per functie het werken in een rooster te zijn vastgelegd. Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegdienst worden de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk geïnformeerd.

- 4 Indien werknemers als gevolg van de ploegendienst of verschoven werktijd niet in de gelegenheid is thuis een maaltijd te gebruiken, kan werkgever een warme maaltijd verstrekken dan wel de kosten daarvan vergoeden tot een maximumbedrag van € 15.
- 5 Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van het geldende rooster met de daarbij geldende compensaties in tijd en in geld indien dit van toepassing is.

52 Toeslag

- 1 Werknemer ontvangt voor het werken in volcontinuïensdienst een ploegentoeslag. De ploegentoeslag bedraagt 28% van het salaris. Daarboven ontvangen werknemers in volcontinuïensdienst 30 roostervrije dagen per kalenderjaar.
- 2 De compensatie voor het werken in verschoven werktijden (ploegendiensten niet zijnde volcontinuïensdiensten daaronder begrepen) zal worden vastgesteld aan de hand van de volgende urenindex. Daarin is het gewicht van een gewoon uur in een gewone dagfunctie op 100 gesteld.

maandag t/m vrijdag:

> uren van 00.00 – 07.00 uur	150
> uren van 07.00 – 21.00 uur	100
> uren van 21.00 – 24.00 uur	150

zaterdag:

> uren van 00.00 – 08.00 uur	150
> uren van 08.00 – 17.00 uur	100
> uren van 17.00 – 24.00 uur	200

zon- en feestdagen:

> uren van 00.00 – 24.00 uur	200
------------------------------	-----

- a De ploegentoeslag vormt de basis voor de opbouw van pensioenaanspraken conform artikel 17.

Op dit ouderdomspensioen zullen dezelfde bepalingen van toepassing zijn als die in de betreffende regeling van ouderdomspensioen van kracht zijn.

- b De ploegentoeslag vormt mede de basis voor de berekening van de emolumenten, genoemd in artikel 12 CAO.
- c In geval van arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in artikel 14 en 15 van deze CAO met dit verschil, dat onder het in die artikelen voorkomende woord ‘salaris’ ten aanzien van werknemers in ploegendienst mede de gemiddeld verdiende ploegentoeslag over de laatste twaalf gehele maanden moet worden begrepen.

53 **Afbouwregeling**

- 1 Indien een ploegdienstregeling voor een werknemer wordt beëindigd om organisatorische redenen of om gezondheidsredenen, zal voor zover daardoor werknemer een inkomensachteruitgang ondergaat, een afbouwregeling worden toegepast.
- 2 De hoogte van de volgens de afbouwregeling te betalen toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van de gemiddeld aan werknemer in de laatste 12 maanden toegekende ploegtoeslag, conform § 2 lid 1 van dit artikel. De afbouw geschiedt volgens de hierna volgende tabel. Gedurende:
 - > 6 maanden : 100%;
 - > 6 maanden : 75%;
 - > 6 maanden : 50%;
 - > 6 maanden : 25%.
- 3 Indien werknemer tijdens de duur van de afbouwregeling arbeidsongeschikt wordt, zal bij de berekening van de aanvulling op de krachtens de betreffende sociale verzekeringen/voorzieningen te ontvangen uitkering de geldende afbouwregeling volgens de tabel worden toegepast.

Artikel 9 **Bereikbaarheidsdienst**

51 **Algemeen**

- 1 Werkgever behoudt zich het recht voor functies aan te wijzen waarvoor een bereikbaarheidsdienst geldt. Artikel 27 lid 1b van de WOR is van toepassing.
- 2 Wanneer werknemer zich buiten de gebruikelijke werktijden volgens de individuele arbeidsovereenkomst in opdracht van werkgever beschikbaar dient te houden om zo nodig arbeid te verrichten, is sprake van bereikbaarheidsdienst.
- 3 Bij bereikbaarheidsdienst dient het bereikbaar zijn per functie in een rooster te zijn vastgelegd. Bij instelling of wijziging van roosters voor bereikbaarheidsdienst worden de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk geïnformeerd.
- 4 Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van het geldende rooster met de daarbij geldende compensatie.
- 5 De Regeling Bereikbaarheidsdiensten is van toepassing.

52 **Vergoeding**

De compensatie voor het bereikbaar zijn, zal worden vastgesteld aan de hand van de volgende vergoedingen per uur:

maandag t/m vrijdag:	€ 1,20
zaterdag:	€ 2,43
zon- en feestdagen:	€ 3,63

Deze vergoedingen worden aan een eventuele inkomensaanpassing op grond van artikel 11 CAO aangepast.

Artikel 10 **Salarissysteem**

§1 **Criteria**

- 1 Het salarissysteem van werkgever is gebaseerd op de volgende criteria:
 - > de inhoud en de zwaarte van de functie;
 - > de mate waarin werknemer zich ontwikkelt in zijn functie;
 - > de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan.
- 2 De inhoud en de zwaarte van de functie komen tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functieschaal.
- 3 De ontwikkeling van werknemer in zijn functie komt tot uitdrukking in de relatieve positie van het salaris ten opzichte van het maximum van de functieschaal.
- 4 De wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan komen tot uitdrukking in de beoordelingstoeslag of in een systeem met variabele beloningscomponenten.

§2 **Basis voor salariëring**

Bij de toepassing van het salarissysteem van werkgever zijn de daarbij op jaarbasis gehanteerde salarissen gebaseerd op een arbeidsduur van 1872 uur per jaar, bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

§3 **Inschaling**

- 1 Werknemer wordt beloond volgens de functieschaal waarin zijn functie is ingedeeld. Hierbij wordt verwezen naar Deel 2, bijlage II.
- 2 Werknemer kan tijdelijk worden ingeschaald in een lagere persoonlijke schaal dan de functieschaal als bedoeld in lid 1, indien hij wordt opgeleid voor een functie en in deze functie nog niet alle taken kan vervullen. Werkgever zal de opleidingstermijn schriftelijk aan betrokkene bevestigen en de groei naar de juiste schaal alsmede de daarbij behorende tijdlijn aangeven.

§4 **Periodieke verhoging**

- 1 Bij de vaststelling van het salaris – als bedoeld in § 3 van dit artikel – wordt tevens een relatieve schaalpositie (zie definitie artikel 1 § 3 CAO) toegekend.
- 2 Aan werknemer wordt, afhankelijk van de mate waarin hij zich in zijn functie ontwikkelt en aan de financiële voorwaarden van artikel 10 § 6 is voldaan, jaarlijks per 1 februari een salarisverhoging toegekend. Aan het oordeel over de mate van ontwikkeling in de functie is een periodieke verhoging van het salaris gekoppeld. Deze verhoging wordt vastgesteld

als een percentage van het maximum van de functieschaal. Het exacte verband tussen de competentiebeoordeling en de salarisverhoging is:

- > Onvoldoende : 0,0%;
- > Bijna Voldoende: 0,0%;
- > Goed : 2,6% tot een maximum van 100% van de functieschaal;
- > Zeer goed : 3,3% tot een maximum van 100% van de functieschaal;
- > Uitstekend : 4,0% tot een maximum van 100% van de functieschaal.

55 Beoordelingstoelage en variabele beloning

- 1 Werkgever zal binnen het salarissysteem en de financiële voorwaarden zoals genoemd in artikel 10 § 6 , de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan honoreren, indien en voor zolang het functioneren van werknemer daartoe aanleiding geeft. Een nadere uitwerking van het systeem is opgenomen in de Personeelsgids.
- 2 De beoordeling en de daaraan verbonden toelage kunnen betrekking hebben op de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan:
 - a van de individuele werknemer;
 - b van het organisatorisch verband waarin werknemer werkzaam is.
- 3 Bij de toepassing van het in de vorige leden bepaalde zal werkgever een beoordelingsmethode hanteren die voldoet aan de in deel 2, bijlage III genoemde criteria.
- 4 De beoordelingstoelage wordt in april van het daaropvolgende kalenderjaar betaald. Voor de beoordelingstoelage gelden naast de hierna genoemde financiële voorwaarden die gelden voor toekenning van de beoordelingstoelage, de in de volgende tabel opgenomen percentages:

Individuele performance	Beoordelingstoelage
Onvoldoende	0,00%
Bijna voldoende	0,00%
Goed	2,25%
Zeer goed	4,50%
Uitstekend	6,75%

56 Financiële voorwaarden

- 1 Voor de toekenning van de periodieke verhoging en/of de beoordelingstoelage aan de werknemer dient aan de volgende criteria in het betreffende kalenderjaar te zijn voldaan:
 - a Solvency II-ratio van werkgever moet meer dan 150% zijn;
 - b Solvency II-ratio van meer dan 150% moet autonoom zijn behaald en niet het gevolg zijn van bijzonder kapitaalacties gedurende het betreffende prestatiejaar (=kalenderjaar). Bijvoorbeeld een bijstorting door de Aandeelhouder.

- 2 Voor toekenning van de beoordelingstoeslag, alsmede de bepaling van de hoogte van de beoordelingstoeslag geldt – naast bovenstaande criteria – de hieronder weergegeven multiplier afhankelijk van het financiële resultaat van werkgever:

Financial Result 2017 (in € 1 mln.)	Multiplier
> 640	1,50
384 - 640	1,25
128 - 384	1,00
96 - 128	0,75
< 96	0,00

§7 Variabele beloning

- 1 In overleg met partij ter andere zijde kan werkgever in afwijking van het gestelde in lid 1 t/m 3 voor specifieke functiecategorieën een variabel beloningssysteem hanteren dat dient te voldoen aan de volgende uitgangspunten:
- a de paragrafen 3 t/m 8 van dit artikel blijven zoveel mogelijk van toepassing;
 - b het bereikbare salaris dient ten minste 80% van het bij de functieschaal behorende maximum te bedragen;
 - c het variabele beloningsdeel zal maximaal 20% bedragen van het salaris;
 - d de variabele beloning zal worden toegekend op basis van een systeem van meting van individuele en/of groepsprestaties dat voldoet aan de in bijlage IV: ‘Criteria voor systemen t.b.v. meting van individuele en/of groepsprestatie’ genoemde criteria, waarbij de derde bullet van bijlage IV niet van toepassing is.
- 2 Met ingang van 1 januari 2016 bestaat er geen variabel beloningssysteem dat valt onder het in lid 1 van deze paragraaf gestelde.

§8 Inschaling in een hogere salarisschaal

Indien werknemer een hogere schaal wordt toegekend – anders dan bij promotie – wordt hem op basis van zijn salaris een relatieve schaalpositie toegekend in de nieuwe, hogere schaal. Indien zijn salaris lager is dan het minimum van de nieuwe hogere functieschaal, wordt hem het minimum van deze functieschaal toegekend.

§9 Promotie

- 1 Bij promotie naar een functie die is ingedeeld in een hogere functieschaal wordt het salaris ten minste verhoogd met 4% van het maximum van de nieuwe functieschaal. Indien het salaris na deze verhoging lager is dan het minimum van deze nieuwe functieschaal, wordt het salaris op het minimum van deze functieschaal vastgesteld. De verhoging van het salaris is ten hoogste gelijk aan het verschil tussen het maximum van de nieuwe functieschaal en het oude salaris.

- 2 Een werknemer die tijdelijk in een lagere persoonlijke schaal wordt geplaatst dan de bijbehorende nieuwe functieschaal omdat hij wordt opgeleid voor een functie, maakt op dat moment promotie. De verhoging zoals bedoeld in lid 1 wordt berekend over het maximum van de nieuwe functieschaal.
- 3 Gedurende de opleidingsperiode worden periodieke verhogingen afgeleid van de indeling in de persoonlijke schaal.
- 4 Indien werknemer promotie maakt per 1 januari van enig jaar, dan zijn zowel de verhoging als bedoeld in lid 1 als de periodieke verhoging op basis van de beoordelingsronde van het voorgaande jaar en een eventuele CAO verhoging van toepassing. De periodieke verhoging op basis van de beoordelingsronde van het voorgaande jaar wordt gegeven over de oude functie in de oude functieschaal. Bij onvoldoende ruimte in de oude functieschaal, wordt de periodieke verhoging uitgekeerd tot het maximum van die schaal.

§10 Waarnemingstoeslag

- 1 Werkgever kan werknemer opdragen tijdelijk en anders dan wegens vakantie (beeldbepalende) taken uit een andere, hoger ingeschaalde functie waar te nemen. Indien in de rolbeschrijving van werknemer een mogelijk waarnemerschap is opgenomen en dit is meegewogen in de waardering van zijn functie, dan is deze paragraaf niet van toepassing en wordt geen vergoeding toegekend.
- 2 De waarneming dient ten minste een periode van twee maanden aaneengesloten te beslaan.
- 3 De waarnemingstoeslag is gerelateerd aan de duur van de waarneming en de mate waarin tot een hogere functie behorende taken worden waargenomen. De maandelijkse vergoeding bedraagt ten minste 2,6% van het maximum van de functieschaal behorende bij de waargenomen functie, indien de te vervangen functie slechts gedeeltelijk wordt uitgevoerd. Indien sprake is van een algehele of vrijwel algehele vervanging zal maximaal een vergoeding van 5,2% van het maximum van die functieschaal worden uitbetaald.
- 4 Indien werknemer een salaris geniet boven het maximum van de functieschaal, zal als waarnemingstoeslag slechts worden uitbetaald het bedrag waarmee de som van het maximum van de functieschaal en berekende waarnemingstoeslag het feitelijke salaris te boven gaat.
- 5 De waarnemingstoeslag telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering en ook niet voor de berekening van de grondslag voor (pre)pensioen.

§11 Verlaging in functie

- 1 Indien werknemer een in een lagere functieschaal ingedeelde functie gaat vervullen vanwege een oorzaak zoals genoemd in Protocol C.5, geldt ten aanzien van het salaris het bepaalde in genoemd protocol.

- 2 In geval van reorganisaties, dan wel bij onderhoud of herziening van het functiewaarderings- of beloningssysteem, kunnen voor het gehele werknemersbestand, dan wel voor een of meer groepen of in individuele gevallen nadere afspraken over een perspectiefgarantie worden gemaakt.

Artikel 10a **Toeslag inkomen boven €103.317 en nabestaanden verzekering**

§1 **Looptijd, werkingssfeer en begrippen**

- 1 De bepalingen in dit artikel zijn van toepassing op de werknemer die – bij een standaard arbeidsduur – hetzij een vast jaarinkomen hetzij een vast en variabel jaarinkomen tezamen van meer dan € 103.317 heeft. De begrippen vast en variabel jaarinkomen zijn gedefinieerd in artikel 17 § 2 lid 6 van deze cao.
- 2 Bij een van de standaard arbeidsduur afwijkende arbeidsduur zal voor de toetsing van het inkomen aan het in lid 1 genoemde bedrag worden gehandeld conform het bepaalde in de Wet op de loonbelasting 1964 c.q. conform hetgeen uit de wetsgeschiedenis blijkt. Indien de in § 2 en § 3 van dit artikel gehanteerde methodiek van deze methodiek afwijkt, prevaleert de in dit lid bedoelde methodiek
- 3 De bepalingen van dit artikel gelden tot 1 januari 2018.
- 4 Indien de inkomensgrens als bedoeld in lid 1 wordt verlaagd, zullen CAO-partijen nader overleg voeren.

§2 **Toeslag inkomen boven € 103.317**

- 1 De werknemer met een standaard of langere arbeidsduur die op 1 januari van enig jaar een vast jaarinkomen geniet dat hoger is dan € 103.317, ontvangt over het meerdere een toeslag van 16,35%.
- 2 De werknemer met een kortere arbeidsduur wiens vaste jaarinkomen bij de standaard-arbidsduur meer dan € 103.317 bedraagt, ontvangt de in lid 1. bedoelde toeslag naar rato.
- 3 Voor werknemer die in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, vindt de toetsing van het – op jaarbasis herrekenende – inkomen aan het in lid 1 genoemde bedrag plaats bij aanvang van het dienstverband.
- 4 Indien de in de leden 1 en 2 bedoelde werknemer variabel jaarinkomen over het voorafgaande kalenderjaar heeft genoten als bedoeld in artikel 10 § 7 van deze cao, is de in lid 1. bedoelde toeslag ook van toepassing op dat variabele inkomen.
- 5 Indien het vaste jaarinkomen van werknemer ten hoogste € 103.317 bedraagt bij de standaard arbeidsduur (of een langere arbeidsduur) en hij variabel jaarinkomen heeft genoten over het voorafgaande kalenderjaar waardoor zijn totale inkomen meer bedraagt dan

€ 103.317, ontvangt werknemer de in lid 1 bedoelde toeslag over het verschil tussen het totale inkomen en € 103.317.

- 6 Voor de in lid 4 bedoelde werknemer met een kortere arbeidsduur wordt voor de bepaling van de hoogte van de toeslag het vaste jaarinkomen omgerekend met de arbeidsduurfactor.
- 7 De toeslag is niet pensioengevend en vormt geen grondslag voor een eventuele beëindigingsvergoeding of andere inkomenselementen.

53 **Risiconabestaandenverzekering**

- 1 Werkgever meldt de in § 2 leden 1 tot en met 3 bedoelde werknemer aan voor een extra individuele nabestaandenverzekering, ingaande op:
 - a 1 januari 2016 óf
 - b de latere datum waarop werknemer in dienst treedt,
 - c of per 1 januari van enig jaar indien werknemer op die datum of in het voorafgaande kalenderjaar een vaste jaarinkomen heeft bereikt van meer dan € 103.317. De premie voor deze verzekering en kosten worden ingehouden op het nettosalaris van werknemer.
- 2 Het verzekerde bedrag is gelijk aan 1,3125% van het bedrag waarover de in § 2 bedoelde toelage over het vaste jaarinkomen wordt berekend maal het aantal jaren gelegen tussen 1 januari 2016 (of de latere ingangsdatum van de verzekering) tot de pensioenrichtleeftijd maal 0,48. Als de toelage van toepassing is op (een deel van het) variabel inkomen, wordt het verzekerde bedrag verhoogd met 1,3125% over het (deel van het) variabele inkomen waarover de toelage wordt berekend.
- 3 De verzekering is alleen van kracht zolang werknemer in dienst van werkgever is.
- 4 Als werknemer niet wil deelnemen aan de verzekering, moet hij dat schriftelijk kenbaar maken aan werkgever. Indien werknemer een partner heeft, moet deze de verklaring van werknemer mede ondertekenen.

Artikel 11 **Inkomensaanpassing en groeibudget**

- 1 De salarissen van werknemers alsmede de functieschalen worden in 2017 niet verhoogd.
- 2 Het bovenstaande geldt eveneens voor ex-werknemers met een overbruggingsuitkering op basis van een VUT- of prepensioenregeling.
- 3 Werkgever stelt met ingang van 1 januari 2017 per kalenderjaar een groeibudget aan de werknemer ter beschikking van € 750,-, exclusief BTW. De voorwaarden die verbonden zijn aan het groeibudget staan in bijlage C.2 van de CAO opgenomen.

Artikel 12 **Vakantietoeslag en dertiende maand**

§1 **Vakantietoeslag**

- 1 Werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei, hierna te noemen: de betaaldatum, een vakantietoeslag van 8% over het op de betaaldatum voor werknemer geldende jaarsalaris (naar rato van de voor werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur in het betreffende kalenderjaar).
- 2 Bij indiensttreding na 1 januari, maar voor de betaaldatum, ontvangt werknemer op de betaaldatum een evenredig deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag. Bij indiensttreding na de betaaldatum zal werknemer uiterlijk in de maand december een evenredig deel van de vakantietoeslag worden toegekend.
- 3 Werknemer voor wie de proeftijd op de betaaldatum nog niet is geëindigd, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag zodra de proeftijd is beëindigd.
- 4 Bij uitdiensttreding vóór de betaaldatum wordt een evenredig deel van de vakantietoeslag uitbetaald. Geschiedt de uitdiensttreding na de betaaldatum, maar voor het begin van het nieuwe kalenderjaar, dan wordt het te veel betaalde teruggevorderd of verrekend met het laatste salaris.
- 5 Bij wijzigingen in de arbeidsduur na de betaaldatum wordt het te veel of te weinig ontvangen bedrag in de maand december met het salaris verrekend of teruggevorderd.

§2 **Dertiende maand**

- 1 Werknemer ontvangt jaarlijks in de maand december een uitkering ter grootte van 8,33% over het voor hem dan geldende jaarsalaris.
- 2 Bij wijziging van de arbeidsduur in het kalenderjaar zal de dertiende maand naar evenredigheid van de gemiddelde omvang van het dienstverband in het kalenderjaar worden uitbetaald.
- 3 Bij indiensttreding na 1 januari wordt in de maand december een evenredig deel van de uitkering betaald.
- 4 Bij uitdiensttreding vóór de maand december wordt een evenredig deel van de uitkering uitbetaald.

Artikel 13 **Kostenvergoedingen**

§1 **Algemeen**

Het bepaalde in dit artikel is uitgewerkt in de Personeelsgids.

§2 **Kostenvergoedingen**

Werkgever zal aan werknemer een tegemoetkoming verstrekken voor de kosten, verbonden aan:

- a het dagelijks heen en weer reizen tussen de woning en de arbeidsplaats;
- b het maken van een zakelijke reis;
- c het verhuizen, indien dit verhuizen op verzoek van werkgever gebeurt;
- d een studie ter bevordering van de employability van werknemer waarin mede is begrepen het persoonlijke groeibudget;
- e telewerken.

§3 **Werkgeversbijdrage zorgverzekering**

- 1 Naast de door werkgever wettelijk verplichte vergoeding van de door werknemer verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage, ontvangt iedere werknemer tot en met 31 december 2017 per maand € 15 bruto als tegemoetkoming in de nominale premie voor de zorgverzekering. Deze tegemoetkoming vervalt met ingang van 1 januari 2018.
- 2 Het in lid 1 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op vanuit actieve dienst gepensioneerden, waarbij wordt opgemerkt dat de vergoeding voor de inkomensafhankelijke bijdrage niet wettelijk verplicht is.

Artikel 14 **Arbeidsongeschiktheid (werknemers reeds in dienst en ziek op 31 december 2003)**

§1 **Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

- 1 Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid van werknemer betaalt werkgever 100% van het salaris door. Aanspraken op vakantiegeld en de dertiende maand als bedoeld onder artikel 12 CAO blijven bestaan. Tot het salaris behoren eveneens de toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon.
- 2 Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid vult werkgever de uitkering van werknemer aan tot 100% van het salaris indien werknemer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en in verband daarmee recht heeft op een uitkering krachtens die wet. Aanspraken op vakantiegeld en de dertiende maand als bedoeld in artikel 12 CAO blijven bestaan. Tot het salaris behoren eveneens de toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon.
- 3 Indien werkgever op grond van onvoldoende re-integratie-inspanningen wettelijk verplicht is om gedurende de in lid 2 bedoelde periode of een gedeelte van deze periode het salaris door te betalen, zal hij 100% van het salaris doorbetalen. Indien op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer de wachttijd voor de WAO-uitkering wordt verlengd, zal werkgever gedurende de periode van verlenging eveneens 100% van het salaris doorbetalen. De periode van doorbetaling van het salaris komt in mindering op de periode van aanvulling van de uitkering.

- 4 Gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid vult werkgever de uitkering van werknemer aan tot 90% naar analogie van lid 2 van dit artikel.
- 5 Rechten op uitkeringen in verband met de arbeidsongeschiktheid cedeert werknemer aan werkgever. Blijft cessie achterwege, dan heeft werkgever het recht deze uitkeringen in mindering te brengen op het salaris.
- 6 In het geval een werknemer binnen 2,5 jaar na de datum van een eerdere toekenning, herziening of intrekking van een uitkering ingevolge de WAO arbeidsongeschikt wordt of nadat hij de wachttijd als bedoeld in artikel 19 lid 1 van de WAO heeft doorgemaakt maar aansluitend geen recht had op toekenning van een WAO-uitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was, en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak, dan zal de aanvullingsperiode als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden beperkt tot vier weken.
- 7 Bij de vaststelling van het salaris zullen de inkomensaanpassingen ingevolge deze CAO in acht worden genomen.
- 8 De suppletieperiode wordt geacht niet te zijn onderbroken indien dezelfde oorzaak van arbeidsongeschiktheid binnen een maand wederom intreedt.
- 9 Vanaf het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid zal werkgever ten behoeve van werknemers een collectieve voorziening treffen die voorziet in een aanvulling op de WAO uitkering tot 75% van het laatstgenoten jaarinkomen voor zover dit jaarinkomen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt. De premie voor deze voorziening is voor rekening van werkgever.
- 10 Vanaf het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid komt werknemer wiens jaarinkomen meer bedraagt dan de maximum WAO uitkeringsgrondslag, en die op het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid reeds ten minste vijf jaren in dienst van werkgever is geweest, in aanmerking voor een aanvullende uitkering van 75% van het jaarinkomen voor zover dat meer bedraagt dan de maximum WAO uitkeringsgrondslag.
- 11 In afwijking van het gestelde in lid 8 en 9 van dit artikel bedraagt voor werknemers die per 31 mei 2000 onder de CAO voor het bankbedrijf vielen en op die datum reeds een uitkering krachtens de WAO genoten, een percentage van 70.
- 12 Tot het in lid 8 en 9 bedoelde jaarinkomen worden eveneens geacht te behoren de toeslagen, welke worden meegeteld bij de vaststelling van het WAO dagloon.
- 13 Het in lid 8 en 9 bedoelde jaarinkomen wordt jaarlijks aangepast aan de algemene prijsontwikkeling.

- 14 Bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de uitgangspunten en rekenregels volgens dit artikel naar evenredigheid gehanteerd.

52 **Aanvullende regeling variabele beloningssystemen**

Bij de vaststelling van het salaris wordt het variabele salarisdeel op basis van artikel 10 paragraaf 5 lid 6 mede betrokken. In de desbetreffende regeling is een bepaling ter zake opgenomen.

Artikel 15 **Arbeidsongeschiktheid (werknemers ziek op of na 1 januari 2004, maar voor 1 juli 2017)**

51 **Werkings sfeer**

Dit artikel heeft betrekking op de loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van werknemers indien de eerste ziekte dag is gelegen op of na 1 januari 2004, maar voor 1 juli 2017.

52 **De eerste twee ziektejaren**

- 1 Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid van werknemer betaalt werkgever 100% van het salaris door. De aanspraken als bedoeld in artikel 12 CAO blijven bestaan. Tot het salaris behoren eveneens de toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon.
- 2 Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid betaalt werkgever 70% van het salaris door. De aanspraken als bedoeld in artikel 12 CAO worden naar rato uitgekeerd. Tot het salaris behoren eveneens de toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon. In het geval werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt hij voor de gewerkte uren zijn salaris. De gevolgen voor de pensioengrondslag zijn geregeld in artikel 17 CAO.
- 3 Indien werknemer, naar het gezamenlijke oordeel van leidinggevende, P&O-adviseur en bedrijfsarts, zich voldoende inspannt ten behoeve van een voorspoedige re-integratie, ontvangt hij een aanvulling van 30% op het salaris (tot 100% van het salaris) over de niet gewerkte uren dat hij conform lid 2 van deze paragraaf ontvangt. Onder re-integratie wordt verstaan: het geheel of gedeeltelijk terugkeren in de eigen of een andere functie en/of het volgen van een opleiding of training gericht op re-integratie.
- 4 Indien werknemer door de aard van de ziekte niet in staat is te re-integreren en naar het gezamenlijke oordeel van leidinggevende, P&O-adviseur en bedrijfsarts onomwonden vaststaat dat hij geen enkele vorm van arbeid kan verrichten, ontvangt hij een aanvulling van 30% op het salaris dat hij conform lid 2 van deze paragraaf ontvangt.

53 **Deskundigenoordeel en doorbetaling salaris**

- 1 Indien er sprake is van een verschil van mening tussen werkgever en werknemer over de verhindering van werknemer om de eigen functie of andere passende arbeid te verrichten, dan wel over de passendheid van de door werkgever aangeboden functie (artikel 7:660a BW) dient door werknemer zo spoedig mogelijk een 'deskundigenoordeel' te worden aangevraagd bij het UWV. Tot het moment dat de uitkomst van het 'deskundigenoordeel' bekend is, zal het salaris waar werknemer recht op heeft conform de wettelijk verplichte doorbetaling van salaris, als bedoeld in § 2 lid 1 en 2 van dit artikel, door werkgever onder protest worden doorbetaald.
- 2 Indien in het deskundigenoordeel – bedoeld in lid 1 – vast komt te staan dat werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan, is werkgever gerechtigd de salarisbetaling te stoppen, indien werknemer alsnog weigert de bedongen of andere aangeboden passende arbeid te verrichten.
- 3 Indien de wettelijke uitkering die volgt op de termijn zoals genoemd in § 2 lid 2 van dit artikel later ingaat als gevolg van een door de UWV aan werkgever opgelegde sanctie en werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal het salaris waar werknemer conform § 2 lid 2 en 3 van dit artikel recht op heeft, gedurende deze periode worden doorbetaald. Indien op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer de wachttijd voor de WIA-uitkering wordt verlengd, zal werkgever gedurende de periode van de verlenging eveneens het salaris doorbetalen zoals bedoeld in § 2 lid 2 en 3 van dit artikel. De periode van doorbetaling van het salaris komt in mindering op de periode van de aanvulling als bedoeld in § 5 lid 5 en 6 van dit artikel.

54 **Opeenvolgende perioden van arbeidsongeschiktheid**

In het geval werknemer binnen 2,5 jaar na de datum van een eerdere toekenning, herziening of intrekking van een uitkering ingevolge de WIA arbeidsongeschikt wordt of nadat hij de wachttijd als bedoeld in artikel 23 WIA heeft doorgemaakt maar aansluitend geen recht had op toekenning van een WIA-uitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was, en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak, dan zal de betaling van het bovenwettelijk gedeelte van de salarisbetaling als bedoeld in § 2 lid 1 van dit artikel worden beperkt tot vier weken.

55 **Derde en daaropvolgende ziektejaren**

- 1 Het in deze paragraaf bepaalde is van toepassing op zowel werknemers als op ex-werknemers van werkgever met wie de arbeidsovereenkomst op de in lid 11 van deze paragraaf bedoelde wijze is geëindigd. Hierna in deze paragraaf beide te noemen: werknemer.
- 2 Werknemer die een IVA-uitkering ontvangt in verband met het feit dat hij 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt is of die een WGA-uitkering ontvangt in verband met het feit dat hij 80-100% niet duurzaam arbeidsongeschikt is, ontvangt een aanvulling op zijn wettelijke uitkering tot 75% van het jaarinkomen direct voorafgaand aan zijn eerste arbeidson-

geschiktheidsdag, vermeerderd met de tot de ingangsdatum van de uitkering van kracht geworden inkomensaanpassingen ingevolge artikel 11 CAO.

Eenmaal ingegane aanvullingen c.q. pensioenuitkeringen zullen worden aangepast conform de aanpassing van opgebouwde en ingegane pensioenen (zie artikel 17 § 4).

- 3 Werknemer die een WGA-uitkering ontvangt in verband met het feit dat hij 35-80% arbeidsongeschikt is, ontvangt een aanvulling op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering tot 75% van het verschil tussen het jaarinkomen en de aanpassingen als bedoeld in lid 2 en het nadien feitelijk verdiende jaarinkomen.
- 4 Werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt, indien en voor zover op loonwaarde werkzaamheden worden verricht, een aanvulling tot 75% van het verschil tussen het jaarinkomen en de aanpassingen als bedoeld in lid 2 en het nadien feitelijk verdiende jaarinkomen.
- 5 In alle gevallen waarin een WGA-uitkering wordt toegekend of werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is de duur van de aanvulling 38 maanden, ongeacht de op het arbeidsverleden gebaseerde werkelijke duur van de WGA-uitkering. Werknemer wordt voorts geacht te voldoen aan alle wettelijke vereisten voor uitkering. Tevens wordt werknemer geacht volledige medewerking te verlenen aan re-integratie.
- 6 Indien werknemer vanwege wijzigingen in de mate van arbeidsongeschiktheid volgtijdelijk aanspraak kan maken op aanvullingen bedoeld in lid 2 (WGA), 3 en 4, zal de aanvullingsduur tezamen ten hoogste 38 maanden bedragen.
- 7 De mate waarin werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt (lid 4) wordt geacht door het UWV, in de praktijk nog werkzaamheden kan verrichten, wordt door leidinggevende, HR Business Partner en bedrijfsarts gezamenlijk vastgesteld.
- 8 Werknemer is verplicht om, in geval hij hiervoor in aanmerking komt, een (inkomensvervangende) wettelijke uitkering aan te vragen. Indien werknemer zich niet aan deze verplichting houdt, is werkgever bevoegd werkgeversaenvulling te verlagen, dan wel stop te zetten. De werkgever kan van werknemer verlangen dat hij zijn rechten op wettelijke uitkeringen aan hem cedeert. Blijft cessie achterwege, dan heeft werkgever het recht om de aanvullingen op te schorten, totdat werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan. Cessie dient ook plaats te vinden ten aanzien van een eventuele aanvulling in de vorm van een arbeidsongeschiktheidspensioen zoals hierna bedoeld onder lid 9.
- 9 Het staat werkgever vrij om in de in lid 2, 3 en 4 genoemde aanvullingen te voorzien door middel van een arbeidsongeschiktheidspensioen. Eenmaal ingegane aanvullingen c.q. pensioenuitkeringen zullen worden aangepast conform de aanpassing van opgebouwde en ingegane pensioenen (zie art. 17).

- 10 Na afloop van de in lid 5 bedoelde periode ontvangen die werknemers die nog een WIA-uitkering (met uitzondering van IVA) ontvangen, een aanvulling van 10% van het jaarinkomen bij volledige arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de aanvulling naar rato berekend.
- 11 Bij samenloop van de in deze paragraaf bedoelde aanvullingen met een ingegaan ouderdomspensioen zal de aanvulling zodanig worden verlaagd, dat het totaal van wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, aanvulling en ouderdomspensioen niet meer bedraagt dan het totaal van wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en aanvulling vóór de ingangsdatum van de pensioenuitkering.
- 12 Na verloop van de termijn van twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7:670 lid 1 onder a BW, kan de arbeidsovereenkomst met een volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer worden beëindigd, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van werknemer voortduurt en er binnen de organisatie van werkgever geen re-integratie mogelijk is. Voor arbeidsongeschikte werknemers die onder de WGA vallen, zal als regel eerst tot ontbinding of opzegging wegens arbeidsongeschiktheid worden overgegaan tegen het einde van de periode genoemd in lid 5 en 6.
- 13 De regelgeving op het gebied van de sociale zekerheid is aan verandering onderhevig. In voorkomende gevallen zal werkgever de bepalingen van dit artikel aan dergelijke veranderingen moeten aanpassen. Werkgever zal in overleg treden met de vakbonden en partijen verplichten zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend en definitief is, aanvullende afspraken te maken.

56 **Aanvullende regeling variabele beloningssystemen**

Bij de vaststelling van het salaris wordt het variabele salarisdeel mede betrokken. In de desbetreffende regeling is een bepaling ter zake opgenomen.

Artikel 15a **Arbeitsongeschiktheid werknemers ziek op of na 1 juli 2017**

51 **Werkings sfeer**

Dit artikel heeft betrekking op de loondoorbetaling en aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid indien de eerste ziektedag van de werknemer is gelegen op of na 1 juli 2017.

52 **De eerste twee ziektejaren**

- 1 Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid van werknemer betaalt werkgever 100% van het salaris door. De aanspraken als bedoeld in artikel 12 CAO blijven bestaan. Tot het salaris behoren eveneens de toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon.
- 2 Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid betaalt werkgever 70% van het salaris door. De aanspraken als bedoeld in artikel 12 CAO worden naar rato uitgekeerd.

Tot het salaris behoren eveneens de toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon. In het geval werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt hij voor de gewerkte uren (inclusief uren gewerkt op arbeidstherapeutische basis) 100% van zijn bruto uurloon. De gevolgen voor de pensioengrondslag zijn geregeld in artikel 17 CAO.

§3 Deskundigenoordeel en doorbetaling salaris

- 1 Indien er sprake is van een verschil van mening tussen werkgever en werknemer over de verhinderende van werknemer om de eigen functie of andere passende arbeid te verrichten, dan wel over de passendheid van de door werkgever aangeboden functie (artikel 7:660a BW) dient door werknemer zo spoedig mogelijk een 'deskundigenoordeel' te worden aangevraagd bij het UWV. Tot het moment dat de uitkomst van het 'deskundigenoordeel' bekend is, zal het salaris waar werknemer recht op heeft conform de wettelijk verplichte doorbetaling van salaris, als bedoeld in § 2 lid 1 en 2 van dit artikel, door werkgever onder protest worden doorbetaald.
- 2 Indien in het deskundigenoordeel – bedoeld in lid 1 – vast komt te staan dat werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan, is werkgever gerechtigd de salarisbetaling te stoppen, indien werknemer alsnog weigert de bedongen of andere aangeboden passende arbeid te verrichten.
- 3 Indien de wettelijke uitkering die volgt op de termijn zoals genoemd in § 2 lid 2 van dit artikel later ingaat als gevolg van een door de UWV aan werkgever opgelegde sanctie en werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal het salaris waar werknemer conform § 2 lid 2 van dit artikel recht op heeft, gedurende deze periode worden doorbetaald. Indien op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer de wachttijd voor de WIA-uitkering wordt verlengd, zal werkgever gedurende de periode van de verlenging eveneens het salaris doorbetalen zoals bedoeld in § 2 lid 2 van dit artikel.

§4 Opeenvolgende perioden van arbeidsongeschiktheid

In het geval werknemer binnen 2,5 jaar na de datum van een eerdere toekenning, herziening of intrekking van een uitkering ingevolge de WIA arbeidsongeschikt wordt of nadat hij de wachttijd als bedoeld in artikel 23 WIA heeft doorgemaakt maar aansluitend geen recht had op toekenning van een WIA-uitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was, en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak, dan zal de betaling van het bovenwettelijk gedeelte van de salarisbetaling als bedoeld in § 2 lid 1 van dit artikel worden beperkt tot vier weken.

§5 Derde en daaropvolgende ziektejaren

- 1 Het in deze paragraaf bepaalde is van toepassing op zowel werknemers als op ex-werknemers van werkgever met wie de arbeidsovereenkomst op de in lid 11 van deze paragraaf bedoelde wijze is geëindigd. Hierna in deze paragraaf beide te noemen: werknemer.

- 2 Werkgever heeft ten behoeve van haar werknemers een WGA-gatverzekering Plus (hierna: WGA Hiaat verzekering) en een WIA-aanvullingsverzekering boven de WIA-loongrens (hierna: WIA Excedent verzekering) gesloten. Deze verzekeringen komen tot uitkering indien werknemer aan de polisvoorwaarden voldoet. Kort samengevat houden deze verzekeringen het volgende in.

De WGA Hiaat verzekering geeft een aanvulling aan werknemers die een WGA-uitkering ontvangen en tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt zijn. Deze verzekering vult de wettelijke uitkering aan tot maximaal 70% van het laatstverdiende (gemaximeerde) jaarinkomen in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag. Het maximale loon waarop het UWV de IVA-uitkering en de WGA-uitkering baseert, wordt (jaarlijks) vastgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze zogenoemde “WIA-loongrens” wordt jaarlijks vastgesteld en is in 2017 op jaarbasis € 53.706 bruto. Werknemers die een WGA-uitkering ontvangen omdat zij tussen de 80 en 100% arbeidsongeschikt zijn of een IVA-uitkering ontvangen omdat zij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, ontvangen geen aanvulling op basis van de WGA Hiaat verzekering. Zij ontvangen al van de uitkeringsinstantie UWV een uitkering ter hoogte van minimaal 70% van het jaarinkomen in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag.

De WIA Excedent verzekering waarborgt een aanvulling van maximaal 70% van het salarisdeel boven de WIA-loongrens en is daarom alleen van toepassing op werknemers met een inkomen boven de WIA-loongrens die tussen de 35% en 100% arbeidsongeschikt zijn. Dit betekent het volgende.

Inkomen tot de WIA-loongrens

- 3 Werknemer die een WGA-uitkering ontvangt in verband met het feit dat hij 35-80% arbeidsongeschikt is, kan op basis van de WGA Hiaat verzekering een aanvulling ontvangen op zijn wettelijke uitkering tot (afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage) maximaal 70% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag gemaximeerd tot de WIA-loongrens. Na de eerste ziektedag wordt bedoeld jaarinkomen op 1 januari en 1 juli aangepast met het percentage waarmee het UWV de WIA-uitkeringen aanpast, maar maximaal met 3% per kalenderjaar. Eventuele verhogingen van de loonsom van de werknemer na de eerste ziektedag worden bij de berekening niet meegenomen. Ook verhogingen van de loonsom die voor de eerste ziektedag worden toegekend, maar pas worden betaald na de eerste ziektedag, worden niet meegenomen. De bovengenoemde aanvulling uit de WGA Hiaat verzekering geldt tot de AOW leeftijd maar uiterlijk tot 67 jaar.

Inkomen boven de WIA-loongrens

- 4 Werknemer die een IVA-uitkering ontvangt of werknemer die een WGA-uitkering ontvangt in verband met het feit dat hij tussen de 35-100% arbeidsongeschikt is, kan op basis van de WIA Excedent verzekering een aanvulling op zijn wettelijke uitkering ontvangen tot maximaal 70% van het salarisdeel boven de WIA-loongrens (afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage en eventuele inkomsten uit loon) Eventuele verhogingen van de loonsom van de werknemer na de eerste ziektedag worden bij de berekening

niet meegenomen. Ook verhogingen van de loonsom die voor de eerste ziektedag worden toegekend, maar pas worden betaald na de eerste ziektedag, worden niet meegenomen. Na de eerste ziektedag wordt dit loon op 1 januari en 1 juli aangepast met het percentage waarmee het UWV de WIA-uitkeringen aanpast, maar maximaal met 3% per kalenderjaar. De aanpassing wordt voor het eerst toegepast op 1 januari of 1 juli volgend op de eerste ziektedag. Deze indexatie geldt tot de ingangsdatum van de verzekerde aanvulling. Vanaf de ingangsdatum van de uitkering van de verzekerde aanvulling wordt de uitkering jaarlijks geïndexeerd met een percentage van maximaal 2%. De aanvulling uit de WIA Excedent verzekering, geldt tot de AOW leeftijd maar uiterlijk tot 67 jaar.

- 5 Werknemer wordt geacht tijdig te voldoen aan alle wettelijke vereisten voor het verkrijgen en behouden van een WIA-uitkering (WGA of IVA), alsmede aan de polisvoorwaarden van de in lid 2 bedoelde verzekeringen. Tevens wordt werknemer geacht volledige medewerking te verlenen aan re-integratie.
- 6 De mate waarin de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht door het UWV, in de praktijk nog werkzaamheden kan verrichten, wordt door leidinggevende, HR Business Partner en bedrijfsarts gezamenlijk vastgesteld.
- 7 Werknemer is verplicht om, in geval hij hiervoor in aanmerking komt, een (inkomensvervangende) wettelijke uitkering aan te vragen. Indien werknemer zich niet aan deze verplichting houdt, is werkgever en/of verzekeraar van de in lid 2 bedoelde verzekeringen bevoegd aanvulling(en) te verlagen, dan wel stop te zetten.
- 8 Bij samenloop van de in deze paragraaf bedoelde aanvullingen met een ingegaan ouderdomspensioen zal de aanvulling zodanig worden verlaagd, dat het totaal van wettelijke (arbeidsongeschiktheids)uitkeringen (WIA, WW of andere sociale verzekeringen) en uitkeringen uit andere pensioenreglementen en/of verzekeringen die een uitkering geven bij ongeschiktheid en er een WIA uitkering ontvangen wordt, niet meer bedragen dan maximaal 70% van het jaarinkomen in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag.
- 9 De regelgeving op het gebied van de sociale zekerheid is aan verandering onderhevig. In voorkomende gevallen zal werkgever de bepalingen van dit artikel aan dergelijke veranderingen moeten aanpassen. Werkgever zal in overleg treden met de vakbonden en partijen verplichten zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend en definitief is, aanvullende afspraken te maken.

Artikel 16 **Uitkering bij overlijden**

- 1 Bij overlijden van werknemer zal werkgever aan de nagelaten betrekkingen van werknemer een uitkering doen ter grootte van het salaris over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende drie maanden. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het uit te keren salaris. Bij deze uitkering is inbegrepen hetgeen werkgever

en eventueel de uitvoeringsinstelling als overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van werknemer zijn verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere (wettelijke) bepalingen.

- 2 Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de partner zoals gedefinieerd in artikel 1 CAO, van wie werknemer niet duurzaam gescheiden leefde op het moment van overlijden. Of, bij afwezigheid van deze, de minderjarige kinderen voor wie recht op kinderbijslag bestaat.
- 3 Werkgever is door betaling aan een der gerechtigden ook tegenover de anderen bevrijd. De uitkering is niet verschuldigd bij ontbreken van alle gerechtigden zoals aangeduid in lid 2 van dit artikel.

Artikel 17 **Pensioenregeling**

§1 **Werkings sfeer**

- 1 Werkgever heeft een pensioenregeling die voldoet aan de hierna in dit artikel te noemen kenmerken.
- 2 De bepalingen in dit artikel worden geacht van kracht te zijn vanaf 1 januari 2016, tenzij anders vermeld.

§2 **Kenmerken regeling**

- 1 De pensioenregeling is een voorwaardelijke middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie.
- 2 Er is geen minimum toetredingsleeftijd.
- 3 De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar. De volgende afwijkingen zijn mogelijk:
 - a vervroeging van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen;
 - b deeltijdpensioen.

In de hiervoor bedoelde gevallen zal het ouderdomspensioen worden herrekend op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid.

- 4 Op het moment dat het ouderdomspensioen ingaat, hanteert werkgever als uitgangspunt dat de arbeidsovereenkomst met werkgever direct voorafgaande aan de ingangsdatum met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. In het geval van deeltijdpensioen hanteert werkgever als uitgangspunt dat direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het ouderdomspensioen een evenredige vermindering van de arbeidsduur wordt overeengekomen. Voor aanpassing van de arbeidsduur geldt het bepaalde in artikel 4 § 2 van deze cao, tenzij werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Indien werknemer zijn ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk eerder wil laten ingaan dan de pensioenrichtleeftijd (vervroeging) dient hij door tussenkomst van werkgever een schriftelijk verzoek te richten aan de pensioenuitvoerder, uiterlijk zes maanden voor de gewenste ingangsdatum van het ouderdomspensioen.

- 5 De franchise bedraagt per 1 januari 2017 € 13.123. Vervolgens zal de franchise jaarlijks per 1 januari worden verhoogd op grond van de bij deze CAO overeengekomen algemene loonsverhogingen in het voorafgaande jaar. De franchise zal echter minimaal gelijk zijn aan de fiscale minimale franchise en maximaal gelijk zijn aan 100/75 maal de AOW voor een ongehuwde (inclusief vakantietoeslag).
- 6 Als jaarinkomen geldt de som van:
 - > twaalf maal het salaris
 - > de vakantietoeslag
 - > de dertiende maandbehorende bij de standaard arbeidsduur.

Als variabel jaarinkomen geldt de som van de op het voorafgaande kalenderjaar betrekking hebbende inkomenscomponenten uit hoofde van:

- > beoordelingstoeslag en variabele beloning (artikel 10 § 7);
- > ploegendienst en verschoven werktijden (artikel 8);
- > bereikbaarheidsdienst (artikel 9).

Het totale pensioengevende jaarinkomen bedraagt maximaal € 103.317 bij een arbeidsduur die gelijk is aan of langer dan de standaard arbeidsduur. Bij een kortere arbeidsduur wordt voor de toetsing aan dit maximale inkomen het vaste jaarinkomen omgerekend met de arbeidsduurfactor.

- 7 De pensioengrondslag is gelijk aan het vaste jaarinkomen behorende bij de standaard arbeidsduur, verminderd met de franchise.
- 8 Het ouderdomspensioen bedraagt voor ieder deelnemersjaar 1,875% van de in dat jaar geldende pensioengrondslag, vermenigvuldigd met de arbeidsduurfactor alsmede 1,875% van de in lid 6 bedoelde variabele inkomenscomponenten. Het maximaal in aanmerking te nemen bedrag waarover pensioen wordt opgebouwd is gelijk aan het in lid 6 genoemde maximale inkomen minus de franchise.
- 9 Het jaarlijkse partnerpensioen bedraagt 70% van het op het tijdstip van overlijden van de deelnemer opgebouwde ouderdomspensioen. Dit partnerpensioen wordt voor elk deelnemersjaar gelegen tussen het tijdstip van overlijden en de pensioenrichtleeftijd vermeerderd met 1,3125% van de op het tijdstip van overlijden geldende pensioengrondslag. Hierbij wordt een gedeelte van een deelnemersjaar naar evenredigheid meegeteld. De uitkomst van deze vermeerdering wordt vermenigvuldigd met de op het tijdstip van overlijden voor de deelnemer geldende arbeidsduur-

factor. Bij de berekening van het in de vorige volzin bedoelde partnerpensioen zal ten hoogste worden uitgegaan van het in lid 6 genoemde maximale inkomen, verminderd met de franchise.

Indien werknemer direct voorafgaand aan zijn overlijden inkomen genoot uit een variabele beloningsregeling als bedoeld in artikel 10 § 7 van deze cao, wordt voor de vaststelling van het partnerpensioen verondersteld dat hij tot de pensioenrichtleeftijd jaarlijks het gemiddelde van het over de laatste vijf verstreken jaren genoten variabel inkomen zou hebben genoten.

10 Het wezenpensioen is per kind gelijk aan 20% van het in lid 9 gedefinieerde partnerpensioen.

§3 Voorzieningen voor eigen rekening en risico van werknemer

1 Werkgever zal regelingen treffen waaraan werknemers kunnen deelnemen om, binnen de geldende wetgeving, vrijwillig en geheel voor eigen rekening en risico aanvullende voorzieningen te treffen. Deze regelingen zullen zoveel als mogelijk worden ondergebracht bij de pensioenuitvoerder. Het betreft hier:

- a een ANW-hiaatverzekering;
- b een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen.

2 De premie voor de hiervoor bedoelde voorzieningen zal kostendekkend zijn en dientengevolge eenmaal per kalenderjaar aan de kostenontwikkeling kunnen worden aangepast. Werkgever draagt op geen enkele wijze bij in de premie. Een eventueel technisch resultaat op schade is voor rekening en risico van de pensioenuitvoerder.

§4 Voorwaardelijke toeslagverlening

1 Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken worden in beginsel jaarlijks toeslagen verleend. Het Pensioenfonds beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd. De toeslagverlening wordt uit het beleggingsrendement gefinancierd. De hoogte van de toeslagverlening is afhankelijk van het eigen vermogen van het Pensioenfonds en is maximaal gelijk aan de algemene prijsontwikkeling.

2 Het bestuur van het Pensioenfonds hanteert bij zijn besluitvorming over de voorwaardelijke toeslagverlening een leidraad die wordt gepubliceerd op de website van het Pensioenfonds. Bij de vaststelling van het beleid zal rekening worden gehouden met alle relevante door wetgeving of door de toezichthouder gestelde eisen. Onderdeel van dit beleid is de bevoegdheid van het Pensioenfonds om extra toeslagen te verlenen.

3 De werkgever heeft voor de voorwaardelijke toeslagverlening geen enkele verplichting tegenover het Pensioenfonds en/of de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in de pensioenregeling.

§5 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

- 1 Indien werknemer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO respectievelijk de WIA zal de opbouw van de pensioenaanspraken voortgang vinden op dezelfde wijze en voorwaarden als vóór de intrede van de arbeidsongeschiktheid het geval was. Daarbij wordt de pensioengrondslag, gemeten naar de situatie één jaar na het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid (in algemene zin), geacht niet meer te veranderen, behoudens als gevolg van een aanpassing aan de algemene prijsontwikkeling, zoals bedoeld in § 4 van dit artikel. De hoogte van de voortzetting van de pensioenopbouw zal echter nimmer meer bedragen dan op grond van wet- en/of regelgeving fiscaal onbelast is toegestaan.
- 2 De arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO respectievelijk de WIA is gedurende de pensioenopbouw geen deelnemersbijdrage verschuldigd, behoudens voor de vrijwillige voorzieningen als bedoeld in § 3 van dit artikel.
- 3 Het in de leden 1 en 2 bepaalde geldt:
 - a voor werknemers die in de pensioenregeling van werkgever zijn opgenomen én
 - b indien en zolang de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO respectievelijk de WIA voortduurt doch uiterlijk tot de pensioenrichtleeftijd.

Voor werknemers die op 31 december 2013 reeds arbeidsongeschikt waren in de zin van de WAO respectievelijk de WIA, wordt de pensioenopbouw in beginsel voortgezet tot de in 2013 geldende pensioenrichtleeftijd, in casu 62 jaar. De duur van de voortzetting na het bereiken van deze leeftijd is zoveel als mogelijk leeftijdsafhankelijk. Daartoe zijn met de pensioenuitvoerder afspraken gemaakt over de aanwending van de resterende hoogte van de voor de arbeidsongeschikte werknemers getroffen premievoorziening.

- 4 In het geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gelden de hiervoor genoemde bepalingen niet voor het gedeelte van de arbeidsduur waarvoor werknemer arbeidsgeschikt is.

§6 Overgangsbepalingen

- 1 De volgende overgangsbepalingen, zoals vastgelegd in de CAO SNS REAAL 1 juni 2004 tot en met 31 december 2005, zijn met ingang van 1 januari 2006 vervallen:
 - > het verhoogde opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen in verband met het verlagen van de pensioenleeftijd van 65 naar 62 jaar in het verleden;
 - > het gedeelte van het opbouwpercentage voor het tijdelijk ouderdomspensioen voor zover dat hoger is dan 1,85% per deelnemersjaar.
- 2 Ter compensatie van het vervallen van de toekomstige opbouw van de in lid 1 bedoelde overgangsbepalingen zal – voor zover de wet- en regelgeving dat toelaat en daartoe ruimte biedt – inkoop van pensioen over diensttijd in het verleden plaatsvinden. Deze inkoop zal geschieden in dezelfde mate en in hetzelfde tempo als waarin de opbouw van de extra aanspraken volgens de vervallen overgangsbepalingen zou hebben plaatsgevonden, gedurende een periode van maximaal 15 jaar vanaf 1 januari 2006. Werknemer zal niet meer

aanspraken krijgen dan op basis van de vervallen overgangsbepalingen mogelijk is. Het pensioen dat wordt ingekocht wordt pas opgebouwd op het moment dat en voor zover de toegezegde aanspraken zijn gefinancierd. Wanneer de deelname van werknemer aan de pensioenregeling eindigt voordat de aanspraken (volledig) zijn gefinancierd, heeft werknemer alleen recht op het op dat moment gefinancierde en opgebouwde deel van de pensioenaanspraken (Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 d.d. 16 juli 2005.)

57 Financiering van de pensioenregeling

- 1 Voor de uitvoering van de pensioenregeling en de overgangsbepalingen stelt werkgever een vaste premie beschikbaar. Deze premie is gelijk aan een percentage van de loonsom (zie lid 2) van werkgever. Onder loonsom wordt in dit verband verstaan het totaal van de jaarinkomens van de onder de pensioenregeling vallende werknemers als gedefinieerd in § 2 lid 6, zoals vastgesteld op 1 januari van elk jaar.
- 2 Het in lid 1 en lid 2 bedoelde percentage is per 1 januari 2016 als volgt samengesteld:
 - a 23% voor de op te bouwen aanspraken op: levenslang ouderdoms- en partnerpensioen, wezenpensioen, voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid;
 - b 0,6% voor de in te kopen aanspraken ingevolge het bepaalde in § 6 lid 2;

De totale pensioengevende loonsom (vast en variabel) per werknemer is ten hoogste gelijk aan het in § 2 lid 6 vermelde maximale inkomen bij een arbeidsduur die gelijk is aan of langer dan de standaardarbeidsduur. Bij een kortere arbeidsduur wordt voor de toetsing aan de maximale loonsom het vaste jaarinkomen omgerekend met de arbeidsduurfactor.

- 3 De in lid 2 vermelde percentages gelden ten minste tot 1 januari 2018.
- 4 Onverminderd het in lid 3 bepaalde kunnen de in lid 2 bedoelde percentages (tussentijds) opnieuw worden vastgesteld, voor zover deze vaststelling louter het gevolg is van een inhoudelijke wijziging van de pensioenregeling.
- 5 Zowel ten aanzien van het bepaalde in lid 3 als lid 4 geldt dat bij het opnieuw vaststellen van de premie op geen enkele wijze rekening zal worden gehouden met de in en over het verleden gelopen risico's.

58 Werknemersbijdrage in de pensioenpremie

Werknemer is een bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd ter grootte van 4,5% van zijn pensioengrondslag per 1 januari van enig jaar plus 4,5% van de in § 2 lid 6 bedoelde variabele inkomenscomponenten, waarbij de pensioengrondslag wordt vermenigvuldigd met de voor hem geldende arbeidsduurfactor. De bijdrage wordt berekend over ten hoogste het maximale inkomen als bedoeld in § 2 lid 6 van dit artikel, verminderd met de franchise.

Bij indienstreding in de loop van een jaar zal voor dat jaar de pensioengrondslag per de datum van opname in de pensioenregeling gelden voor de bepaling van de hoogte van de eigen bijdrage.

§9 Aansprakelijkheid werkgever

Door betaling van de in § 7 bedoelde bijdrage(n) voldoet werkgever aan de verplichtingen uit hoofde van de pensioenovereenkomst zoals die voortvloeien uit de bepalingen van dit artikel. De aansprakelijkheid van werkgever is beperkt tot de expliciet in deze paragraaf genoemde bijdragen.

Werkgever kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig tekort bij de pensioenuitvoerder, ook kan werkgever geen aanspraak maken op enig overschot bij de pensioenuitvoerder. Het risico voor de beschikbaarheid van de middelen van de pensioenuitvoerder ligt volledig bij de (gewezen) deelnemer.

§10 Vermindering van aanspraken

Indien in enig jaar de toereikendheidstoets van de pensioenuitvoerder uitwijst dat diens financiële positie ontoereikend is, heeft deze de bevoegdheid om de aanspraken van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden te verminderen. De wijze van vermindering zal worden vastgelegd in het pensioenreglement, met inachtneming van de ter zake op grond van de pensioenwetgeving en/of door de pensioentoezichthouder gestelde eisen.

§11 Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie

De bepalingen van dit artikel worden buiten werking gesteld indien tijdens de looptijd van deze CAO sprake is van een ingrijpende wijziging in omstandigheden, waardoor voortzetting van de toepassing daarvan in redelijkheid niet van werkgever kan worden gevergd. In dat geval zullen CAO-partijen nader overleg voeren. Een ingrijpende wijziging in omstandigheden wordt in elk geval aanwezig geacht indien:

- > wijzigingen in Nederlandse of Europese wet- en regelgeving of jurisprudentie leiden tot een substantiële impact op de pensioentoezegging en een materiële invloed hebben op de door werkgever verschuldigde premie;
- > de financiële positie van werkgever de onverminderde voortzetting van betaling van de premie niet toelaat, hetgeen door een accountantsverklaring van een externe accountant aannemelijk moet worden gemaakt;
- > werkgever verplicht wordt tot aansluiting bij een verplicht gesteld bedrijfs(tak) pensioenfonds.

§12 Voorbehoud fiscale goedkeuring

Deze pensioenregeling is overeengekomen onder voorbehoud van goedkeuring door de Belastingdienst. Als de Belastingdienst niet akkoord gaat met een of meer aspecten van deze regeling, zal de regeling geacht worden te zijn getroffen op basis van wel aanvaardbare normen, zulks met terugwerkende kracht tot de ingangsdatum van de regeling of een latere, fiscaal aanvaardbare datum. Partijen zullen hierover in overleg treden.

Artikel 18 Slotbepalingen

§1 Algemeen

De in deze CAO genoemde salarissen en andere inkomensbestanddelen betreffen bruto bedragen.

§2 Werkgeversbijdrage vakbonden

De werkgever zal jaarlijks per 1 juli onder aftrek van de door het Verbond van Verzekeraars gedane betaling werkgeversbijdrage overmaken aan de Stichting Fonds Bankverzekeringswezen. De Stichting draagt zorg voor de verdeling van de bijdrage onder de vakbonden die partij zijn bij deze CAO. De bijdrage is vastgesteld op € 14,02 per werknemer en zal jaarlijks worden geïndexeerd met de CPI Alle Huishoudens over het voorafgaande kalenderjaar.

§3 Werknemersbijdrage vakbonden

Per 1 januari 2015 is de fiscaal vriendelijke behandeling van de vakbondscontributie (betaling uit bruto loon) ondergebracht in de vrije ruimte van de WKR, zodat er voor medewerkers geen nadeel ontstaat en onder de voorwaarde dat de belastingdienst deze fiscale behandeling goedkeurt. Het is de verantwoordelijkheid van werkgever om binnen de vrije ruimte van de WKR te blijven. De procedure is verder uitgewerkt op het intranet van werkgever.

§4 Interpretatie van de cao

- 1 De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan partijen bij de CAO. De medezeggenschap heeft, conform de wet, het toezicht op naleving van de cao-bepalingen als taak.
- 2 Regelingen die niet in deze CAO zijn vermeld, doch ten aanzien waarvan niet is beoogd deze te laten vervallen, blijven onverkort van kracht.

§5 Geschillen

Indien overleg niet tot ophef van een geschil heeft geleid, kunnen geschillen tussen partijen bij de CAO voorgelegd worden aan de bevoegde rechter, tenzij in de oplossing van geschillen op een andere wijze is voorzien.

§6 Duur, verlenging en opzegging

- 1 Deze CAO is gesloten voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.
- 2 Indien noch partij ter ene zijde, noch een der organisaties die tezamen partij ter andere zijde vormen, uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze CAO eindigt bij aangetekende brief te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in een of meer bepalingen wijzigingen wenst, zal de overeenkomst geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.



- 3 Indien zich in de wettelijke bepalingen wijzigingen voordoen die gevolgen hebben voor een of meer bepalingen uit deze CAO, zullen partijen hierover in overleg treden.

57 Adressen van de bij de cao betrokken organisaties

VIVAT

Correspondentieadres: Postbus 274, 1800 BH Alkmaar

Telefoon: 020 – 543 6 543

FNV Finance (onderdeel van FNV, gevestigd te Utrecht)

Correspondentieadres: Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

Telefoon: 030 – 263 71 64

De Unie

Correspondentieadres: Postbus 400, 4100 AK Culemborg

Telefoon: 0345 – 85 18 51

Bijlage I **Functiewaardering****1 Inleiding**

Werkgever hanteert de door de Hay Group ontworpen methodiek voor het beschrijven en waarderen van functies. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- > De methode voor het beschrijven van functies.
- > De procedure voor het indelen van functies.
- > De procedure voor bedenkingen en bezwaar tegen functie-indelingen.
- > De basis voor salariëring.

2 De methode voor het beschrijven van functies

Het functiehuis bestaat uit 'functiefamilies'. Een functiefamilie is een verzameling van functies die qua doelstelling en aard van het werk in globale zin vergelijkbaar zijn. Iedere functiefamilie bestaat uit een aantal 'rollen'. Een rol is een (deel)verzameling van functies binnen een functiefamilie, die door middel van beschrijving van een of meerdere verantwoordelijkheden een nadere duiding van de aard van de functies geeft. Een rol kan op meerdere niveaus voorkomen. Een zo objectief mogelijke onderbouwing van de niveaoverschillen vindt plaats met behulp van indelingscriteria. Het beschrijven van rollen (verantwoordelijkheden en indelingscriteria) is de verantwoordelijkheid van werkgever. Werkgever zal zich hierbij laten adviseren door Hay Group. Ten behoeve van een zo groot mogelijke transparantie is voor iedere functiefamilie een matrix ontworpen. De functiematrices zijn terug te vinden op het intranet.

3 De procedure voor het indelen van functies

De indeling van de functies (de koppeling van de beschreven functies aan de bij werkgever bestaande functieschalen) is de verantwoordelijkheid van werkgever. Hiertoe heeft werkgever een multi-label indelingscommissie samengesteld met een breed draagvlak binnen de organisatie. Bij het indelen van de functies laat de indelingscommissie zich adviseren door Hay Group. De procedure rondom het indelen van functies is vastgelegd en is terug te vinden op het intranet.

4 De procedure voor bedenkingen en bezwaar

Indien werknemer het niet eens is met de indeling van zijn of haar functie, bestaat de mogelijkheid om daartegen bezwaar te maken. De in dat geval te volgen procedure is vastgelegd in een reglement dat is terug te vinden op intranet. De procedure ziet expliciet op de indeling van de functie en derhalve niet op de inhoud ervan in termen van verantwoordelijkheden en indelingscriteria. Bezwaren tegen de inhoud van de functie vallen buiten het bestek van de procedure, omdat het vaststellen van de functie-inhoud een exclusieve verantwoordelijkheid van werkgever is.

Salarissysteem bedragen in euro's per 1 januari 2017

Jaarbedragen in euro's per 1 januari 2017						
Salaris schaal	OBV 36 uur			OBV 40 uur		
	Aanvangs- salaris	Eind- salaris	Periodiek 2,60%	Aanvangs- salaris	Eind- salaris	Periodiek 2,60%
1		20.892,75	543,21		23.211,85	603,51
2		23.704,10	616,31		26.335,25	684,72
3		26.462,72	688,03		29.400,08	764,40
4		29.786,45	774,45		33.092,75	860,41
5	21.844,99	33.607,68	873,80	24.269,78	37.338,13	970,79
6	24.686,45	37.979,16	987,46	27.426,65	42.194,84	1.097,07
7	27.895,24	42.915,76	1.115,81	30.991,61	47.679,41	1.239,66
8	31.779,25	48.891,15	1.271,17	35.306,74	54.318,07	1.412,27
9	36.149,32	55.614,33	1.445,97	40.161,89	61.787,52	1.606,48
10	41.129,96	63.276,86	1.645,20	45.695,38	70.300,59	1.827,82
11	47.216,57	72.640,87	1.888,66	52.457,61	80.704,01	2.098,30
12	54.212,10	83.403,22	2.168,48	60.229,64	92.660,98	2.409,19
13	62.255,45	95.777,61	2.490,22	69.165,80	106.408,93	2.766,63

Maandbedragen in euro's per 1 januari 2017						
Salaris schaal	OBV 36 uur			OBV 40 uur		
	Aanvangs- salaris	Eind- salaris	Periodiek 2,60%	Aanvangs- salaris	Eind- salaris	Periodiek 2,60%
1		1.741,06	45,27		1.934,32	50,29
2		1.975,34	51,36		2.194,60	57,06
3		2.205,23	57,34		2.450,01	63,70
4		2.482,20	64,54		2.757,73	71,70
5	1.820,42	2.800,64	72,82	2.022,48	3.111,51	80,90
6	2.057,20	3.164,93	82,29	2.285,55	3.516,24	91,42
7	2.324,60	3.576,31	92,98	2.582,63	3.973,28	103,31
8	2.648,27	4.074,26	105,93	2.942,23	4.526,51	117,69
9	3.012,44	4.634,53	120,50	3.346,82	5.148,96	133,87
10	3.427,50	5.273,07	137,10	3.807,95	5.858,38	152,32
11	3.934,71	6.053,41	157,39	4.371,47	6.725,33	174,86
12	4.517,67	6.950,27	180,71	5.019,14	7.721,75	200,77
13	5.187,95	7.981,47	207,52	5.763,82	8.867,41	230,55



Uurlonen in euro's per 1 januari 2017						
Salaris schaal	OBV 36 uur			OBV 40 uur		
	Aanvangs- salaris	Eind- salaris	Periodiek 2,60%	Aanvangs- salaris	Eind- salaris	Periodiek 2,60%
1		11,16	0,29		11,16	0,29
2		12,66	0,33		12,66	0,33
3		14,14	0,37		14,14	0,37
4		15,91	0,41		15,91	0,41
5	11,67	17,95	0,47	11,67	17,95	0,47
6	13,19	20,29	0,53	13,19	20,29	0,53
7	14,90	22,93	0,60	14,90	22,93	0,60
8	16,98	26,12	0,68	16,98	26,12	0,68
9	19,31	29,71	0,77	19,31	29,71	0,77
10	21,97	33,80	0,88	21,97	33,80	0,88
11	25,22	38,80	1,01	25,22	38,80	1,01
12	28,96	44,55	1,16	28,96	44,55	1,16
13	33,26	51,16	1,33	33,26	51,16	1,33

Criteria voor de methode van beoordelen van de functieuitoefening

- > Werknemer en beoordelaar moeten inzicht hebben in de inhoud van de functie op basis van een functiebeschrijving.
- > Onderwerp van beoordeling kunnen zijn:
 - de wijze van functie-uitoefening (kwalitatieve eisen en verwachtingen);
 - het resultaat van de functie-uitoefening (kwantitatieve doelstellingen).
- > Aan het begin van de beoordelingsperiode worden telkens opnieuw tussen werknemer en beoordelaar daarover afspraken gemaakt.
- > Deze afspraken zijn gerelateerd aan de hoofdtaken van de functie, en aan ondernemingsen/ of afdelingsplannen.
- > De afspraken moeten meetbaar zijn, en door werknemer zelf beïnvloedbaar.
- > De beoordeling moet gebaseerd zijn op een regelmatige persoonlijke waarneming van beoordelaar.
- > De beoordeling wordt schriftelijk aan werknemer medegedeeld en vervolgens inhoudelijk met deze besproken door beoordelaar.
- > Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld bezwaar te maken tegen de beoordeling bij beoordelaar en diens naast hogere leidinggevende.
- > Indien beoordelaar en werknemer van mening blijven verschillen over de beoordeling wordt werknemer in de gelegenheid gesteld om in beroep te gaan. Hij mag zich daarbij desgewenst doen bijstaan (bijvoorbeeld door zijn vakbond).

Criteria voor systemen t.b.v. meting van individuele en/of groepsprestatie

- > De jaarlijks te realiseren doelstellingen zullen in overleg met betrokkene(n) worden vastgesteld.
- > Doelstellingen kunnen betrekking hebben op de onderwerpen productie, support en rentabiliteit.
- > Doelstellingen worden voor een jaar vastgesteld. Ieder kwartaal is aanpassing van de doelstelling mogelijk. Als meer dan 20% van de werknemers op wie een performancerelateerd beloningssysteem van toepassing is niet tussen 80% en 120% van de doelstellingen realiseert, zal op basis van een analyse bijstelling van de doelstelling plaatsvinden.
- > Bij de vaststelling van de doelstellingen zal rekening worden gehouden met de volgende aspecten per onderwerp:
 - Productie: resultaat afgelopen jaar/jaren, specifieke situatie gebied/regio, kenmerken van het netwerk, marktontwikkelingen, veronderstelde/beoogde gemiddelde omzetgroei, specifieke vaardigheden en ervaring, onderlinge vergelijkbaarheid.
 - Support: bijhouden klantbeheersysteem en het gebruik maken daarvan.
 - Rentabiliteit: winstbijdrage van de productie, relatieve aandeel van bepaalde producten, verstrekken van kortingen.
- > Een helder en inzichtelijk administratiesysteem waaruit de productie per betrokkene of groep betrokkenen blijkt.
- > Werknemer heeft de mogelijkheid bezwaar te maken tegen de vaststelling van de voor hem geldende doelstellingen en/of meting daarvan conform de interne klachtenregeling zoals opgenomen in de Personeelsgids.

Deel 3 **Protocollen**

Protocol A **Het sociaal beleid van werkgever**

A.1 **Inleiding**

Deze bijlage handelt over het sociaal beleid van werkgever. Achtereenvolgens komen de volgende vragen aan de orde:

- > Wat wordt verstaan onder sociaal beleid?
- > Wat zijn de doelstellingen van dat sociaal beleid? Wat wil werkgever bereiken met zijn sociaal beleid?
- > Vanuit welke uitgangspunten wordt sociaal beleid gevoerd?
- > Welke instrumenten worden bij werkgever gehanteerd om uitvoering te geven aan het sociaal beleid?
- > Wie hebben er met sociaal beleid te maken?

A.2 **Het sociaal beleid bij werkgever**

In elke organisatie zit een natuurlijk spanningsveld tussen de economische belangen van de onderneming (winststijging, vergroten van marktaandeel, e.d.) en de individuele belangen van werknemers (inkomen, aanzien, ontwikkeling, e.d.). Naarmate een onderneming er beter in slaagt dit spanningsveld zo klein mogelijk te houden, gaat het beter met de onderneming en met werknemers van de onderneming. Het is dus voor onderneming en werknemers van belang hier voortdurend aandacht aan te besteden. Die aandacht krijgt vorm in het sociaal beleid. Met sociaal wordt hier niet bedoeld dat het beleid zich richt op de noden en lasten van de medemens, maar wel dat het zich uitspreekt over de manier waarop werkgever, management en werknemers met elkaar willen omgaan.

Sociaal beleid wordt dan ook ingevuld door de spelregels die werkgever, management en werknemers met elkaar maken. Spelregels waarmee zowel de bedrijfsbelangen als de individuele belangen gediend zijn. Denk hierbij aan de CAO, maar ook aan gelijkwaardige behandeling van ieder personeelslid en aan ontwikkelingsmogelijkheden.

A.3 **Doelstellingen van het sociaal beleid**

Zoals hierboven al is gezegd gaat het er in de eerste plaats om dat bedrijfsbelangen en individuele belangen zo dicht mogelijk bij elkaar komen te liggen. Praktisch gesproken betekent dit het volgende:

- > Werkgever wil de continuïteit van de onderneming op lange termijn handhaven en streven naar rendementsverhoging en vergroting van zijn marktaandeel.
- > Werkgever streeft naar bevordering van het welzijn en de ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers. Op die manier beschikt de onderneming over voldoende en gekwalificeerd personeel.

Deze twee doelen zijn natuurlijk sterk met elkaar verbonden: werknemers hebben alle belang bij een goed draaiende onderneming, terwijl het bedrijfsbelang alleen kan worden gediend door goede, enthousiaste werknemers.

A.4 De gezamenlijke uitgangspunten

Uit de uitgangspunten van een sociaal beleid blijkt het gezicht van de onderneming : zowel werkgever als management als werknemers moeten zich hierin kunnen vinden.

Voor werkgever gelden de volgende uitgangspunten:

- > Het personeel wordt gezien als de belangrijkste pijler voor een optimale dienstverlening aan alle klanten. Werkgever wil dan ook optimaal gebruik maken van de kwaliteiten van het personeel.
- > Werkgever biedt werknemers mogelijkheden zich verder te ontwikkelen. Deze mogelijkheden liggen in de sfeer van opleidingen en training binnen een algemeen loopbaanbeleid en een managementstijl die uitnodigt tot meedenken en initiatieven nemen.
- > Van werknemers wordt verwacht dat zij deze mogelijkheden benutten en vanuit hun eigen verantwoordelijkheid ook zelf initiatieven nemen voor hun verdere ontplooiing.
- > In het dagelijks werk en bij nieuwe ontwikkelingen in de onderneming wordt van het personeel een actieve bijdrage gevraagd. Deze bijdrage kan tot uiting komen in deelname aan verschillende overlegvormen, maar ook door mee te denken en initiatieven te nemen.

A.5 Instrumenten van sociaal beleid

Om de doelen van het sociaal beleid te kunnen realiseren zijn allerlei instrumenten ontwikkeld. De volgende opsomming geeft hier een beeld van:

- > Periodiek worden er onderhandelingen gevoerd tussen werkgever en vakbonden over arbeidsvoorwaarden met als resultaat een eigen CAO voor werkgever.
- > In het kader van reorganisaties die plaatsvinden binnen de organisatie van werkgever
- > m.b.t. de verdere uitbouw tot een multichannel en multilabel financieel concern, alsmede overige reorganisaties, heeft overleg tussen partijen plaatsgevonden over een Sociaal Plan.
- > Een functiewaarderingssysteem dat een gelijke toepassing van functiewaardering garandeert.
- > Een hierop afgestemd opleidings- en ontwikkelingsbeleid dat werknemers mogelijkheden biedt zich verder te ontwikkelen.
- > Een arbobeleid dat zich richt op de geestelijke en lichamelijke gezondheid van de mens in relatie tot het werk en de arbeidsomstandigheden. Een en ander is nader uitgewerkt in de personeelsregelingen.
- > Een personeelsadministratie die zorgt voor een goed beheer van personele gegevens, waardoor salarisbetaling, promoties, ziekteverzuim e.d. correct en op tijd verwerkt worden.
- > Andere instrumenten zoals een werving- en selectiebeleid, personeelsplanning, etc.

A.6 Wie hebben te maken met het sociaal beleid?

Bij de uitvoering van het sociaal beleid zijn vier groeperingen betrokken, ieder met hun eigen rol.

1 Werkgever

Werkgever neemt uiteindelijk het besluit omtrent de inhoud en uitvoering van het sociaal beleid. Daarbij streeft hij ernaar tot spelregels te komen waarin alle vier de groeperingen zich kunnen vinden. Werkgever ziet ook toe op een correcte uitvoering en treedt zo nodig corrigerend op.

2 Management

Veel onderdelen van het sociaal beleid zijn wat betreft de uitvoering de directe verantwoordelijkheid van directies en managers (bijvoorbeeld: een juiste toepassing van de afgesproken regels, rolbeschrijvingen, personeelsplanning, enz.).

3 Werknemers

Ook werknemers zijn nadrukkelijk betrokken bij het sociaal beleid. Zij dragen immers zelf bij aan de totstandkoming en de uitvoering ervan. Dit gebeurt via de hen vertegenwoordigende organen (zoals vakbonden en medezeggenschap), maar ook in het dagelijkse werk en in het overleg dat over het werk plaatsvindt. Door mee te denken en initiatieven te nemen oefenen zij direct invloed uit op de praktijk van het sociaal beleid.

4 De afdeling Human Resources

Men zou kunnen zeggen dat HR een instrument is voor werkgever, management en werknemers om delen van het sociaal beleid uit te voeren. Ook om hen te adviseren bij verdere ontwikkeling van dat beleid, om uitvoering te geven aan spelregels die gemaakt zijn en om te bewaken dat het beleid wordt uitgevoerd zoals dat afgesproken is. Werknemers van HR beschikken daartoe over specifieke kennis en vaardigheden op het terrein van het sociaal beleid. Alles wat HR doet, speelt zich af op dit terrein. In tegenstelling tot veel andere afdelingen heeft HR haar klanten alleen binnen de onderneming. Haar directe opdrachtgevers zijn werkgever en management. Feitelijk is elk personeelslid een klant van HR.

Protocol B **Werkzekerheid**

B.1 Inleiding

Door de snelle ontwikkelingen in de financiële dienstverlening zijn organisaties en de functies daarbinnen voortdurend aan verandering onderhevig. Daarom bestaat er bij werkgever behoefte aan goed opgeleide breed inzetbare werknemers met een flexibele instelling. Ook de werknemers hebben er vanuit hun behoefte aan arbeidssatisfactie en werkzekerheid alle belang bij zich voortdurend te ontwikkelen om te kunnen blijven voldoen aan de veranderende omstandigheden en functie-eisen.

Werknemer is daarbij ook zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid, niet alleen binnen maar ook eventueel in een nieuwe functie buiten de organisatie. Leidinggevend en zullen de werknemers moeten stimuleren om opleidingen te volgen. Daarbij gaat het zowel om het bijhouden en verbreden van (vak)kennis als om vaardigheden en gedrag.

B.2 Doorstroommaatregelen

Werkgever zal de doorstroming, zowel intern als extern, van werknemers bevorderen door het faciliteren van opleidingen (o.a. door het ter beschikking stellen van een groei-budget aan werknemer) zoals, Talent Development, Management Development en andere ontwikkelingsmogelijkheden. Ontwikkelingsafspraken zullen een vast onderdeel van de PCB-cyclus vormen en kunnen daarbij mede gebaseerd worden op de loopbaancheck en/of loopbaanadvisering.

B.3 Inzet externen en flexkrachten/voorrang voor herplaatsers en deelnemers pluspool

Werkgever richt zich in het kader van behoud van werkgelegenheid voor haar werknemers op beperking van inzet van externen en flexkrachten. In de procedure voor het inzetten van externen en flexkrachten wordt primair gestreefd naar inzet van herplaatsers, werknemers uit de flexforce en uit de Pluspool alsmede alle andere werknemers die voor een (tijdelijke) functie opteren. Daarbij geeft werkgever voorrang aan herplaatsers en werknemers die gebruik maken van de Regeling Pluspool uit het Sociaal Plan. Alleen als de inzet van alle hiervoor genoemde categorieën werknemers niet mogelijk blijkt, wordt een aanvraag voor externe capaciteit in behandeling genomen.

Protocol C Duurzame inzetbaarheid

C.1 Inleiding

Vanwege de voortdurende verandering in de onderneming en de sector vinden partijen het van zeer groot belang dat werknemers in de gelegenheid worden gesteld en door hun leidinggevenden worden gestimuleerd om actief en structureel te werken aan hun inzetbaarheid binnen en buitende onderneming. De afgelopen jaren zijn al zeer goede stappen gezet, onder meer door de introductie van LoopBaanPlaza. Partijen hebben afgesproken dat deze positieve ontwikkeling verder wordt voortgezet en geïntensiveerd.

Speciale aandacht zal worden gegeven aan medewerkers in risicogroepen op de arbeidsmarkt. Leeftijd, opleidingsniveau en huidige functieverblijftijd zijn o.a. hierop van invloed.

Concreet moet het zo zijn dat tijd en geld, uiteraard binnen redelijke grenzen, geen belemmering mogen zijn voor medewerkers om aan hun inzetbaarheid te werken. Daarnaast worden diverse interventies aan medewerkers aangeboden die hen kunnen helpen hun mentale veerkracht te vergroten: trainingen en workshops stressmanagement, mindfulness, vitaliteit, preventief consult bij bedrijfsarts, coaching, consultering van company counselor en gezondheidscheck.

C.2 Scholing en groeibudget

Werkgever stelt zich positief op ten aanzien van opleidingen die werknemer op ter mijn beter inzetbaar maken voor een andere dan de huidige functie. Deze opleidingen zouden tevens kunnen bijdragen aan een grotere inzetbaarheid buiten de organisatie. Bijvoorbeeld

ingeval van reorganisaties zijn werknemers tevens beter bemiddelbaar/ plaatsbaar in een andere functie binnen of buiten de onderneming van werkgever.

Met het oog op de verbreding van de inzetbaarheid van werknemer maakt werkgever ten aanzien van opleidingsfaciliteiten geen onderscheid tussen opleidingen gericht op de eigen functie of een andere functie binnen of eventueel buiten de organisatie.

Ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid stelt werkgever aan werknemer jaarlijks een groeibudget ter beschikking van € 750,=, exclusief BTW. Werknemer mag dit groeibudget naar eigen inzicht besteden aan een cursus, opleiding, coaching en/of loopbaanscan, die kan bijdragen aan de ontwikkeling van de werknemer. Verplichte functieopleidingen en – cursussen worden volledig door de werkgever vergoed en worden niet in mindering gebracht op het groeibudget.

Indien een werknemer in 2017 reeds (met toestemming van zijn leidinggevende) een persoonlijke (niet-verplichte) cursus, opleiding, coaching of loopbaanscan heeft gevolgd dan wel een opleidingsbudget in het kader van de status van Herplaatser heeft, dan wordt het bedrag hiervan in mindering gebracht op het groeibudget over 2017. Daarnaast gelden de volgende voorwaarden voor de inzet van het groeibudget:

- > De cursus, opleiding, coaching of loopbaanscan moet binnen de fiscale wet- en regelgeving vallen om voor vergoeding in aanmerking te komen. Deze toets wordt uitgevoerd door HR in overleg met Fiscale Zaken.
- > Het groeibudget blijft gedurende drie jaar na toekenning vrij besteedbaar voor de werknemer en vervalt pas na drie jaar indien de werknemer het niet tijdig heeft aangewend (groeibudget 2017 moet uiterlijk voor 1 januari 2020 zijn aangewend) of zoveel eerder als de werknemer uit dienst gaat. Dit betekent dat een werknemer na drie jaar sparen een groeibudget van € 2.250,= tot zijn/haar beschikking heeft dat de werknemer vrij kan besteden.
- > Indien de werknemer in 2017 al een duurdere cursus of opleiding wil volgen, maar nog niet genoeg groeibudget heeft gespaard, kan de werknemer – met toestemming van de leidinggevende – toekomstige groeibudgetten hiervoor aanwenden, dan wel afspreken dat werkgever de overige kosten ten behoeve van werknemer vergoedt.

Het faciliteren van opleidingen gericht op een andere dan de huidige functie binnen of buiten de organisatie kan gebaseerd zijn op de in C.3 bedoelde loopbaancheck en/ of loopbaanadvisering.

C.3 Loopbaancheck/loopbaanadvies

Werkgever faciliteert een loopbaancheck en/of loopbaanadvies middels het groeibudget. Ten aanzien van een loopbaanscan krijgt de werknemer de mogelijkheid om te kiezen voor een loopbaanscan via VIVAT of via een van de bij de cao- betrokken vakorganisaties. Het is voor werknemer mogelijk om een EVC-traject te volgen indien dit de uitkomst van het loopbaanadvies is.

C.4 Speciale regeling verkorting arbeidsduur

Indien zulks een oplossing biedt voor de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid kan de werknemer van 63 jaar en ouder kiezen voor verkorting van de arbeidsduur. In overleg tussen werkgever en werknemer zal de mogelijkheid worden geboden de arbeidsduur terug te brengen met een maximum van 4 uur tot een minimum van 32 uur per week. Het inkomensverlies dat hierdoor ontstaat, zal gelijkelijk worden gedeeld door werkgever en werknemer. De opbouw van het ouderdomspensioen blijft gebaseerd op de oorspronkelijke individueel overeengekomen arbeidsduur. De komende jaren wordt de leeftijd waarop gebruik kan worden gemaakt van deze speciale regeling elk jaar per 1 januari als volgt verhoogd: 64 in 2018, 65 in 2019, 66 in 2020 en 67 in 2021. Na 2021 kan niemand meer instromen in deze regeling. Werknemers die al gebruik maken van deze regeling, kunnen ook in de toekomst van deze regeling gebruik blijven maken.

C.5 Een lagere functie vervullen

Het vervullen van een lagere functie kan op eigen initiatief van werknemer plaatsvinden (bijvoorbeeld wanneer de levensfase van een werknemer daarom vraagt) of op initiatief van werkgever.

Werkgever zal werknemer faciliteren, zodat hij bij kan blijven voor wat betreft vakkennis en vaardigheden. Het kan zijn dat werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis en vaardigheden en het vereiste gedrag eigen te maken. In dat geval zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken.

Afhankelijk van de aard van de problematiek zal werkgever – waar mogelijk – een andere, gelijkwaardige functie aan werknemer aanbieden. Wanneer dat niet tot de mogelijkheden behoort, wordt gezocht naar plaatsing in een lager ingedeelde functie. Bij plaatsing op een andere functie binnen de onderneming van werkgever kan om-, her- of bijscholing aan de orde zijn. De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.

Bij plaatsing op initiatief van werkgever in een lager ingedeelde functie worden de volgende situaties onderscheiden:

- 1 Indien werknemer korter dan drie jaar in dienst is, dan wel zijn promotie naar een hoger ingedeelde functie minder dan drie jaar geleden heeft plaatsgevonden, behoudt werknemer zijn huidige salaris, voor zover dit salaris het niveau van het maximum van de nieuwe lagere functieschaal niet overstijgt.
Indien dit wel het geval is zal de inschaling plaatsvinden in de lagere functieschaal maar niet lager dan het maximum van de nieuwe lagere functieschaal.
- 2 Indien werknemer zijn huidige functie langer dan drie jaar vervult, zal bij plaatsing in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden, die lagere functieschaal op hem van toepassing zijn. Werknemer behoudt zijn huidige salaris mits dit salaris het niveau van het maximum van de nieuwe functieschaal niet overstijgt. Indien dit wel het geval is geldt de hierna genoemde overgangsmaatregel.

Indien werknemer vanwege functioneringsproblemen op eigen verzoek geplaatst wordt in een lager ingedeelde functie, wordt hij in de bijbehorende lagere functieschaal ingeschaald. Werknemer behoudt zijn huidige salaris mits dit salaris het niveau van het maximum van de lagere functieschaal niet overstijgt. Indien dit wel het geval is, geldt de hierna genoemde overgangsmaatregel.

Overgangsmaatregel:

Indien het huidige salaris het maximum van de lagere functieschaal overtreft, zal het verschil tussen het huidige en het nieuwe salaris worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt vervolgens in drie opeenvolgende jaren afgebouwd; in het eerste jaar wordt de toeslag vastgesteld op 75% van het verschil, in het tweede jaar op 50% en in het derde jaar op 25%. Met ingang van het vierde jaar komt de toeslag te vervallen.

C.6 Verlaging in functie anders dan bij disfunctioneren

In situaties waarin werknemer vrijwillig solliciteert op een functie die in een lagere schaal is ingedeeld, wordt het salaris per datum functiewijziging aangepast aan de bij de nieuwe functie behorende schaal. Werknemer behoudt zijn huidige salaris mits dit salaris nog niet het maximum van de nieuwe functieschaal heeft bereikt.

C.7 Coaching on the job

Ervaren en capabele werknemers kunnen een rol vervullen van coach voor minder ervaren werknemers. De ervaren werknemer kan zodoende zijn opgedane ervaring en kennis op een toekomstgerichte wijze inzetten voor de organisatie en de minder ervaren werknemer helpen zich verder te ontwikkelen. Tevens kan zowel de coach als de gecoachte werknemer zijn competenties verder ontwikkelen. Het coachen kan zowel op initiatief van werkgever als op initiatief van werknemer plaatsvinden.

C.8 Stages en projecten

Naast formele scholing zal werkgever ook aandacht besteden aan ‘informele’ scholing en ontwikkeling. Werknemer dient de mogelijkheid te krijgen om zich binnen de functie of daarbuiten te blijven ontwikkelen. De werkgever streeft ernaar de onderlinge kennisuitwisseling te verbreden door interne stages aan te bieden, alsmede deelname aan projecten te stimuleren binnen de eigen afdeling als wel buiten de eigen afdeling. Doel van stages en projecten is werknemers buiten de bekende functie te laten opereren.

Dit komt de ervaring en competenties van werknemer alsmede de kennisuitwisseling en doorstroom binnen de onderneming van werkgever ten goede.

C.9 Uitbreiding arbeidsduur

Indien de werknemer met een kortere arbeidsduur de wens te kennen geeft gemiddeld de standaardarbeidsduur per week te willen werken, zal werkgever indien een passende

vacature beschikbaar is of komt, werknemer bij gebleken geschiktheid daarvoor voorrang geven boven externe kandidaten.

C.10 **Prepensioneringsverlof**

Werknemer heeft in de twee jaren voorafgaand aan het moment waarop hij met (pre) pensioen zal gaan met behoud van salaris recht op maximaal vijf dagen pensioneringsverlof, bestemd voor cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

Protocol D **Diversiteit**

D.1 **Afspiegeling maatschappij en arbeidsmarkt**

De diversiteit binnen de onderneming van werkgever is de afgelopen jaren toegenomen op de diverse echelons. De diversiteit wordt tevens vergroot doordat steeds meer oudere werknemers langer doorwerken en – binnen afzienbare termijn – de instroom van jongere werknemers aanzienlijk afneemt. Deze verschijnselen manifesteren zich niet alleen bij de onderneming van werkgever, maar in de hele samenleving.

Het is van wezenlijk belang om zowel zo optimaal mogelijk gebruik te maken van de diversiteit aan achtergronden en talenten als om zo optimaal mogelijk te voorzien in de verschillende (arbeids- en loopbaanvoorwaardelijke) behoeften van de diverse groepen van werknemers.

Werkgever streeft er naar om haar personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij en de relevante arbeidsmarkt. Hierbij wordt zoveel mogelijk een evenwichtige vertegenwoordiging binnen alle niveaus van de organisatie nagestreefd.

D.2 **Werving werknemers met een arbeidsbeperking/participatiewet**

VIVAT zal in 2017 minimaal 3 banen ter beschikking stellen aan werknemers met een afstand/beperking tot de arbeidsmarkt en streven naar 6. Deze ambitie sluit aan bij het Verantwoord Ondernemen-beleid en bij de maatschappelijke rol die VIVAT wil invullen. Onze ambitie is om het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij en optimaal gebruik te maken van de diversiteit aan achtergronden en talenten van werknemers. Aannemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt helpt in deze ambitie en is onze bijdrage aan de invulling van de Participatiewet.

Protocol E **Integraal gezondheidsbeleid**

E.1 **Inleiding**

Het streven van werkgever is om werknemers zo lang mogelijk inzetbaar te houden voor het arbeidsproces. Naast beleid om werknemers gemotiveerd en capabel te houden, is er ook aandacht voor de fysieke vitaliteit van werknemer. Werkgever heeft een gezondheidsbeleid dat het voorkomen van verzuim nastreeft door preventieve maatregelen te

treffen in het voorkomen van werkdruk en door werknemers te stimuleren een gezonde levensstijl aan te houden.

E.2 Arbobeleid

Werkgever voert een arbobeleid waarbij de aandacht uitgaat naar de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemer. Dit beleid komt met name tot uiting in de samenwerking met een gecertificeerde arbodienst, alsmede door vorm en inhoud te geven aan bedrijfshulpverlening en het voeren van een adequaat ziekteverzuimbeleid. Werkgever betreft de medezeggenschap met inachtneming van het bepaalde in de wet bij dit beleid. Er zal voorts in het bijzonder aandacht worden gegeven aan het voorkomen en het bestrijden van (de negatieve gevolgen van) werkdruk en RSI.

Het voorkomen van verzuim is gelegen in een preventief gezondheidsbeleid, waarbij werkgever door middel van een frequente analyse van het ziekteverzuim en het volgen van de meest recente ontwikkelingen op gezondheidsgebied anticipeert op het ontstaan van klachten danwel verzuim. Het preventiebeleid is ingericht volgens de principes van de BRAVO leefstijl gedragingen: meer Bewegen, stoppen met Roken, matigen van Alcoholgebruik, gezonde Voeding en voldoende Ontspanning. Aan deze verschillende onderwerpen wordt invulling gegeven door o.a. hulpprogramma's aan te bieden om een gezondere levensstijl te kunnen ontwikkelen.

E.3 Pauzesoftware

Werkgever stelt pauzesoftware ter beschikking van elke werknemer. Dit preventieprogramma helpt het ontstaan van beeldschermgerelateerde klachten (RSI) te voorkomen.

E.4 Arboplan

Werkgever wil haar werknemers een veilige, gezonde en plezierige werkomgeving bieden. Om daar vorm aan te geven heeft werkgever met de medezeggenschap een Arboplan afgesproken.

In het Arboplan staan de verschillende methoden en oplossingen die een werkgever en werknemers samen hebben afgesproken om aan de wettelijke doelvoorschriften te voldoen. Vanuit de Risico Inventarisatie en Evaluatie zijn de meest relevante risico's op concernniveau benoemd, aangevuld met van toepassing zijnde risico's uit de arbocatalogus voor het verzekeringswezen en die voor de detailhandel en winkelambachten. In het Arboplan is voor ieder risico een korte omschrijving opgenomen, voorzien van de gevolgen, normen en eisen. Daarna volgt een advies wat werknemer er aan kan doen en wat werkgever er aan kan doen om het risico te beperken. Het is een 'levend' document waaraan, indien noodzakelijk, middelen kunnen worden toegevoegd of aangepast.

E.5 Gezondheidsonderzoek

Werkgever wil werknemers bewust maken van hun gezondheid en de mogelijke risico's die zij lopen om zodoende een goede invulling te geven aan het preventieve gezondheidsbeleid. Werknemer kan zich aanmelden voor een gratis gezondheidsonderzoek. Het wetenschap-

pelijke preventieprogramma helpt de leefstijl van deelnemers te verbeteren en belangrijke ziekteprocessen tijdig op te sporen. Hiermee krijgt werknemer de kans zijn gezondheid op koers te houden of tijdig in te grijpen bij (dreigende) gezondheidsproblemen.

E.6 Mediation

Werkgever streeft ernaar in geval van een conflict, daar waar mogelijk gebruik te maken van mediation. Mediation is het gezamenlijk door partijen zelf oplossen van een geschil met behulp van een onafhankelijke derde, de mediator. Het doel is een oplossing tot stand te laten komen waarin beide partijen zich kunnen vinden en die in hun belangen op aanvaardbare wijze tegemoet komt.

E.7 Het nieuwe werken

In geval van Het Nieuwe Werken werken deelnemers plaatsonafhankelijk, dat wil zegen op verschillende werkplekken. Werkgever heeft niet op alle werkplekken zicht en derhalve voorziet zij in informatie en instructie over veilig en verantwoord werken. Werkgever zorgt voorafgaand aan Het Nieuwe Werken voor een Arbopaspoort, een op maat gegeven advies over de juiste instellingen van de werkplek voor werknemer. Werknemer heeft zelf de verantwoordelijkheid zorg te dragen voor het juist instellen van de werkplek conform het genoemde advies. Werknemer tekent hiertoe een zogenaamde telewerkovereenkomst.

Protocol F Het nieuwe werken (HNW)

Het Nieuwe Werken is een nieuwe kijk op werken en houdt in dat werknemers hun werkzaamheden niet meer standaard op kantoor verrichten. Werknemers krijgen – met inachtneming van de bepalingen in de telewerkregeling en in overleg met de leidinggevende – de keuzemogelijkheden om zelf te kunnen bepalen waar (op kantoor, soort werkplek of thuis), wanneer (welk tijdstip) en met welke technische hulpmiddelen zij het beste hun resultaten behalen. Dit wordt ook wel ‘activiteitgerelateerd werken’ genoemd.

Afspraken omtrent bereikbaarheid en beschikbaarheid zijn onderdeel van het overleg tussen leidinggevende en werknemer.

Werknemer krijgt dus meer keuzemogelijkheden in locaties, werkplekken, werktijden en communicatiemogelijkheden. Werk en privé kunnen meer vermengd raken. Dit creëert grotere flexibiliteit voor werknemers, maar vraagt tegelijkertijd ook grotere flexibiliteit van werknemers. Hierdoor verandert de wijze waarop werknemers onderling en met hun leidinggevende communiceren, verantwoording afleggen en tot resultaten komen. De stijl van leidinggeven en de werkwijze van werknemers past zich hierop aan.

Wat zijn de doelstellingen van Het Nieuwe Werken?

Voor werkgever	Voor werknemers
1. Hogere medewerkertevredenheid	1 Beter balans werk/privé (flexibeler arbeidspatroon)
2. Aantrekkelijkere werkgever zijn	2 Aantrekkelijkere werkomgeving
3. Lagere kosten en hogere productiviteit	3 Efficiënter en effectiever werken
4. Beter bediening van de klant	4 Beter samenwerken (beter toegang tot elkaar en tot informatie)

Naast de bovenstaande doelstellingen draagt Het Nieuwe Werken bij aan:

- > Het terugdringen van energieverbruik, reiskilometers en CO2 uitstoot;
- > Het vormen van één identiteit en cultuur voor heelde onderneming van werkgever.

Hieronder wordt kort stil gestaan bij samenwerken en betere bediening van de klant in het kader van Het Nieuwe Werken.

Beter samenwerken

Het Nieuwe Werken heeft op twee manieren invloed op het samenwerken van werknemers:

- > Er zijn zowel fysiek als virtueel meer mogelijkheden om samen te werken. De decentrale overloopgebieden zijn ingericht op samenwerken; de multimediale laptop en het digitaal documenten delen bieden meer virtuele samenwerkingsmogelijkheden;
- > Het Nieuwe Werken vraagt om een andere beleving van samenwerken. Samenwerken kan op alle mogelijke manieren, onafhankelijk van tijd en plaats en is niet meer alleen fysiek samen in dezelfde ruimte aan het werk zijn.

Betere bediening van de klant

Het Nieuwe Werken levert voornamelijk indirect een bijdrage aan een betere bediening van de klant. Meer tevreden werknemers, die effectiever en efficiënter werken, zijn in staat om de klant beter te bedienen.

Protocol G **Fusie, reorganisatie, verkoop en outsourcing**

- 1 Voorgenomen activiteiten respectievelijk ontwikkelingen die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin, of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een groep of categorie van werknemers met zich brengen, zullen tijdig, onverkort de rechten van de medezeggenschap, aan de vakbonden worden gemeld.
- 2 De melding dient op een zodanig tijdstip te geschieden dat, alvorens tot uitvoering wordt overgegaan, over de voorgenomen activiteiten zinvol overleg mogelijk is. Onder zinvol wordt in ieder geval verstaan de mogelijkheid van de vakbonden tot het raadplegen van hun leden.

- 3 De door werkgever te verstrekken informatie zal vakbonden en medezeggenschap inzicht moeten geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen. Alsmede in de aard, de omvang en de plaats ervan, en de te verwachten werkgelegenheidseffecten en/of de gevolgen voor de bestaande rechtspositie van werknemers.
- 4 Er zal naar gestreefd worden de eventuele nadelige gevolgen voor individuele werknemers zo veel mogelijk te voorkomen respectievelijk te beperken door een met de vakbonden overeen te komen Sociaal Plan of sociale paragraaf.

Er was een Sociaal Plan van kracht van 1 augustus 2014 tot en met 31 december 2016. In 2017 zijn partijen geen nieuw Sociaal Plan overeengekomen omdat werkgever aan alle werknemers met een contract voor onbepaalde tijd een baangarantie heeft gegeven tot 1 januari 2018, omdat er geen reorganisaties in 2017 worden doorgevoerd. Uitzonderd hiervan zijn eventuele individuele ontslagen. CAO – partijen zullen zich tot het uiterste inspannen om voor 1 januari 2018 een nieuw Sociaal Plan overeen te komen. Mocht dat onverhoopt niet lukken, dan wordt de hiervoor bedoelde baangarantie verlengd tot 1 april 2018.

- 5 Partijen spreken met elkaar af, dat wanneer sprake is van outsourcing, verkoop, overname of welke activiteit dan ook die tot een ingrijpende wijziging van de positie van werknemers leidt er tijdig, voordat het besluit definitief is geworden, overleg plaatsvindt over het opvangen van voor werknemers negatieve effecten hiervan.

Protocol H **Faciliteiten vertegenwoordigers vakbonden**

H.1 **Algemeen**

- 1 Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een vakbond, partij bij deze CAO, met werknemers in de zin van deze CAO die lid zijn van die organisatie, worden afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten.
- 2 Indien een vakbond ten behoeve van haar activiteiten binnen werkgever een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij werkgever tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekendmaken.
- 3 Faciliteiten ten behoeve van de vakbond bij werkgever hebben betrekking op de communicatie van het overleg, enerzijds tussen het onder 2 genoemde orgaan en de leden van de vakbond van werkgever en anderzijds tussen dat orgaan en de bestuurders van de vakbond.
- 4 Bestuurders van de vakbond hebben toegang tot werkgever binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met werkgever.
- 5 Het contact tussen werkgever en diens vertegenwoordigers en de vakbond vindt plaats via de bestuurders van de vakbond.

H.2 Faciliteiten

- 1 De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming van werkgever aan de vakbonden hebben betrekking op:
 - a De terbeschikkingstelling van publiciteitsmogelijkheden voor:
 - > het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of eigen bedrijfstak;
 - > het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakbonden;
 - > het aankondigen van vergaderingen van de vakbonden;
 - > het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - > de kandidaatstelling van leden van de medezeggenschap.

Werkgever zal medewerking verlenen aan de zichtbaarheid van de vakbonden binnen de organisatie en heeft daartoe onder meer een budget ter beschikking gesteld alsmede een aparte site op intranet .

Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van werkgever gebracht.
 - b Het ter beschikking stellen van vergadertijd en vergaderruimte bij werkgever voor het verenigingskader van de betrokken vakbonden (met verenigingskader is bedoeld de bestuursleden van een bedrijfsledengroep).
 - c Het ter beschikking stellen van de vergaderruimte van werkgever buiten kantoortijd ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan met de leden van de vakbonden in de onderneming.
 - d Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakbonden. Eventueel kan, in overleg met werkgever, gebruik worden gemaakt van het elektronisch berichtensysteem binnen de onderneming.
- 2 De uitoefening van de activiteiten van de vakbonden en de toekenning en gebruikmaking van faciliteiten daartoe mogen de goede gang van zaken bij werkgever niet verstoren.

H.3 Bescherming van vertegenwoordigers van de vakbonden

- 1 De vertegenwoordiger van de vakbond is de bij werkgever werkzame persoon die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging en die als zodanig door de betrokken vakbond bij werkgever schriftelijk is aangemeld.
- 2 Werkgever draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakbond uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakbond.

Protocol I **Klachtenprocedure**

Werkgever heeft een klachtenprocedure ingesteld. De werknemer die onvrede heeft over een door of namens werkgever genomen besluit over een aangelegenheid die hemzelf betreft kan hiertegen intern in beroep gaan door de klachtenprocedure te volgen. Uitwerking van deze procedure vindt plaats in de Personeelsgids en op intranet.

Protocol J **Bevordering werkgelegenheid**

- a Naast de reguliere personeelsvoorziening zal werkgever zich inspannen voor personen met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt bijdragen te leveren om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dat kan bijvoorbeeld plaatsvinden door werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen, waar nodig en mogelijk in combinatie met passende arbeidsmarktrelevante opleidingen. Voorwaarde voor deze werkervarings-/opleidingstrajecten is dat werkgever werkervaringsplaatsen beschikbaar heeft binnen zijn organisatie en voldoende begeleidingscapaciteit kan leveren.
- b Daarnaast zal, door tussenkomst van het Verbond van Verzekeraars, ook geparticipeerd worden in projecten die een werkgelegenheidsbevorderend karakter buiten de onderneming van werkgever hebben.

De kosten van het onder a en b genoemde beleid zullen voor werkgever geen vermindering opleveren voor zover zij 0,15% van de brutosalarissom niet overstijgen.

Protocol K **Betrokkenheid vakbonden bij het pensioenfonds SNS REAAL**

- 1 Voor de korte termijn nodigen VIVAT en de vakbonden het bestuur van het Pensioenfonds alsmede de deelnemersraad uit om hen – tijdens hun periodiek overleg – minimaal eenmaal per jaar te informeren over de stand van zaken aangaande het Pensioenfonds SNS REAAL.
- 2 Voor de lange termijn nodigen VIVAT en de vakbonden het bestuur van het Pensioenfonds SNS REAAL uit om:
 - > met hen te zijner tijd van gedachten te wisselen over de in het adviesrapport van de Stichting van de Arbeid uitgewerkte ‘Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur’;
 - > hen tijdig te betrekken bij de uitkomst van de ALM-studie die zal worden verricht tegen het einde van de termijn van de vaste pensioenpremie zoals vastgelegd in de CAO.

Protocol L **Studieafspraken**

L.1 **Wet werk en zekerheid**

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao nadere afspraken maken om concrete invulling te geven aan afspraken in het sociaal akkoord van 11 april 2013. Onderdeel daarvan is de reparatie van het derde WW-jaar. Cao-partijen zullen het advies van de



SER Toekomst Arbeidsmarkt en WW betrekken bij de verdere invulling van de te maken afspraken. Ook de afspraken en/of adviezen in de Stichting van de Arbeid rondom de WW worden hierin meegenomen.

Contact

📍 Burgemeester Rijnderslaan 7
1185 MD Amstelveen

☎ 020 - 543 6 543
✉ info@vivat.nl

🐦 twitter.com/VIVATVerz
in LinkedIn