



De Werkgeversvereniging Banken (WVB) en de vakorganisaties CNV Vakmensen en De Unie hebben op 2 maart een akkoord bereikt over de CAO Banken 2022. De CAO Banken 2022 heeft als hoofdthema: wendbaarheid, vitaliteit en betrokkenheid.

Looptijd

De CAO Banken heeft een looptijd van een jaar, te weten van 1 januari 2022 t/m 31 december 2022.

Loonsverhoging

De functiesalarissen en salarisschalen, zoals vermeld in hoofdstuk 6 van de CAO Banken worden per 1 maart 2022 structureel verhoogd met 2,5%.

Plaats- en tijdbewust werken (PTBW)

Cao-partijen zijn de volgende arbeidsvoorwaardelijk kaders overeengekomen met betrekking tot plaats- en tijdbewust werken:

- PTBW is mogelijkheid om flexibel te werken qua werktijd of werklocatie en geen recht of plicht.
- De medewerker en de werkgever maken afspraken over: de mate en frequentie van PTBW, de onderlinge bereikbaarheid, de locatie van werkzaamheden en evt. werktijden buiten de gebruikelijke werktijden.
- Indien de medewerker zijn werktijd op eigen initiatief verschuift naar een tijdvak buiten de overeengekomen werktijden is er geen sprake van overwerk.
- De werkgever heeft aandacht voor de organisatie van het werk, de balans tussen werk en privé, het nemen van pauzes, het omgaan met werkdruk, de sociale samenhang binnen de organisatie en het duurzame inzetbaarheidsbeleid.
- De werkgever heeft een zorgplicht en verantwoordelijkheid voor de inrichting van de (thuis)werkplek conform de Arbonormen. De medewerker zal zich daarbij inspannen om aan de Arbonormen te voldoen.

Tevens zal in de CAO Banken worden opgenomen dat de werkgever in overleg met het vertegenwoordigend overleg een regeling opstelt voor PTBW die gaat over de volgende elementen in:

- Het verstrekken of vergoeden van Arbo-middelen voor het inrichten van de werkplek.
- Het verstrekken of vergoeden van communicatie- en/of ICT-voorzieningen.
- Instructie over de inrichting van de werkplek op basis van de wettelijke normen met verwijzing naar de Arboret en de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor werkgever en medewerker voor het gezond en veilig werken.

- Een vergoeding voor PTBW die toeziet op de extra kosten voor thuiswerken waarbij de werkgever in overleg met het vertegenwoordigend overleg de hoogte en de vorm van de vergoeding bepaalt. De Nibud-norm voor thuiswerken is daarbij richtinggevend. Er kan gebruik gemaakt worden van vigerende fiscale faciliteiten, zoals bijv. voor internetgebruik.
- Bepalingen over de evaluatie en bijstelling van de regeling.

Gedurende de cao-periode zal de WVB een inventarisatie maken van de diverse regelingen bij werkgevers en de vakorganisaties hierover informeren.

Flexibel werk & overwerk

De vaste maaltijdvergoeding, met als richtbedrag € 11,80, vervalt en wordt vervangen door een declaratiemogelijkheid van gemaakte kosten.

Vakantie en overige verlofregelingen

- *Vakantie-uren*

Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren per jaar zal met ingang van 1 januari 2022 worden verhoogd van 64,8 naar 72 uur. Daarmee krijgt een medewerker met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week jaarlijks recht op 6 weken vakantie, te weten 4 weken wettelijk en 2 weken bovenwettelijk verlof. De medewerker heeft het recht om jaarlijks zijn bovenwettelijke uren te verkopen.

- *Geboorteverlof na de bevalling van de partner*

Met ingang van 1 juli 2020 wordt de wettelijke regeling voor geboorteverlof na de bevalling van de partner aangevuld tot één werkweek volledig betaald plus vijf weken geboorteverlof tegen een doorbetaling van 70% van het maximum dagloon. Cao-partijen hebben afgesproken om met ingang van 1 januari 2022 de doorbetaling uit te breiden naar zes weken volledig betaald geboorteverlof voor de partner.

- *Ouderschapsverlof*

Op 2 augustus 2022 treedt de wet betaald ouderschapsverlof in werking die werknemers gedurende het eerste jaar na de geboorte recht geeft op negen weken betaald ouderschapsverlof tot een betalingsniveau van maximaal 50% van het maximumdagloon, uit te keren door het UWV. Per de ingangsdatum van de nieuwe wet zal de werkgever een financiële aanvulling geven tot vier weken volledig doorbetaald ouderschapsverlof als het wordt opgenomen in het eerste jaar na de geboorte van het kind. Tot die datum zal de bestaande regeling voor een financiële aanvulling bij ouderschapsverlof worden gehandhaafd.

- *Verlofsparen*

Cao-partijen zijn een studie-afspraken overeengekomen naar de mogelijkheid en wenselijkheid van verlofsparen. Daarbij zal door cao-partijen onder meer onderzocht worden of het raamwerk karakter van de CAO Banken zich leent voor een toekomstige cao-afpraak over dit onderwerp, welke mogelijkheden er zijn in de vormgeving en welke impact er is voor de uitvoering. Ook zal beoordeeld worden of verlofsparen op een effectieve manier kan bijdragen aan de verdere groei en afbouw van verlofstuwmeren.

Vitaliteit

- *Vitaliteitsplannen*

In 2022 zullen de werkgevers een geactualiseerd vitaliteitsplan opleveren waarbij er specifiek wordt ingezoomd op vitaliteit in relatie tot de actualiteit van plaats- en tijdbewust werken. In de tekst van de CAO Banken 2022 e.v. zal duiding worden opgenomen ten aanzien van de inhoud van deze vitaliteitsplannen. Deze cao-afspraken kan gezien worden als een vervolg op de in 2019 opgestelde vitaliteitsplannen waarbij de nadruk lag op de drie pijlers: 'fit for life', 'fit for the job' en 'fit for the future'. De afgelopen periode is er een vierde uitdaging bijgekomen door het grootschalig anders werken, ingezet door de Covid-19 pandemie.

- *Vitaliteitsverlof*

De medewerker die tenminste zeven jaar in dienstverband heeft gewerkt voorafgaand aan de indiensttredingsdatum bij de werkgever, krijgt met ingang van de CAO Banken 2022 de mogelijkheid om voor de eerste keer vitaliteitsverlof aan te vragen als hij vijf jaar in dienst is bij de werkgever. Voor een eventuele vervolgaanvraag van vitaliteitsverlof geldt de gebruikelijke zeven jaar. De aanvraag wordt toegekend in overleg met de werkgever en conform de voorwaarden van de bestaande regeling voor vitaliteitsverlof. Op deze wijze kan de regeling voor vitaliteitsverlof optimaler bijdragen aan de vitaliteit van medewerkers die al langer actief en mobiel zijn op de arbeidsmarkt.

- *Werk-privé balans in relatie tot langdurige mantelzorg*

Voor een mantelzorger kan het combineren van werk en zorgtaken veeleisend zijn met gevolgen voor de vitaliteit en de werk-privé balans van de medewerker. Cao-partijen vinden het van belang dat de medewerker die langdurig mantelzorger is, ondersteund kan worden met regeltaken en doen in 2022 een paritair onderzoek naar mogelijke partijen die kunnen worden ingezet voor mantelzorgondersteuning en brengen dit onder de aandacht van werkgevers.

Beoordeling en ontwikkeling

Eén van de huidige criteria voor een beoordelingssysteem is dat aan het begin van het jaar afspraken worden gemaakt tussen de medewerker en de beoordelaar over de onderwerpen van beoordeling. Actuele ontwikkelingen rondom beoordelen laten een opmars van continue dialoog zien tussen beoordelaar en medewerker. Teneinde aan te sluiten bij de actuele ontwikkelingen zal een extra zinsnede in de cao worden opgenomen: "De gemaakte afspraken worden gedurende het jaar opgevolgd door momenten van evaluatie en worden indien nodig bijgesteld. Leidinggevende en medewerker kunnen beide het initiatief nemen om te evalueren."

Duurzame inzetbaarheid

- *Carrièreswitch regeling*

Cao-partijen vinden het van belang dat medewerkers, ook in geval zij niet geraakt worden door een reorganisatie, een nieuwe wending kunnen geven aan hun loopbaan. Een carrièreswitch vergroot de individuele inzetbaarheid van de medewerker en draagt tevens in bredere zin bij aan de mobiliteit op de arbeidsmarkt. Cao-partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de CAO Banken 2022

een gezamenlijke studie te doen om te onderzoeken of een structurele carrièreswitch regeling gewenst is en zo ja, in welke vorm.

Pensioen

- *Nieuw pensioenstelsel*

Gedurende de looptijd van de CAO Banken 2022 blijven cao-partijen in gesprek over de voortgang en implementatie van het pensioenakkoord en de consequenties voor de CAO Banken en streven ernaar om uiterlijk 1 november 2022 te komen tot nieuwe (tussentijdse) cao-afspraken over pensioen. Daarbij zullen de bestaande financiële kaders in de CAO Banken 2022 en de uitkomsten van de in 2021 uitgevoerde pensioenstudie tussen cao-partijen het vertrekpunt zijn, rekening houdend met de uitgangspunten van het nieuwe pensioenstelsel.

- *Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling)*

De RVU-regeling zal worden opgenomen in de CAO Banken 2022. Daarmee wordt medewerkers die op enig moment drie jaar of minder van hun AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd zijn, de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van de tijdelijke verruiming van de RVU-regeling uit het pensioenakkoord. De hoogte van de uitkering bedraagt € 1.874,- bruto per maand bij een fulltime dienstverband. De medewerker die hiervan gebruik wil maken dient minimaal 10 jaar aaneengesloten in dienst te zijn bij de werkgever. De RVU-regeling dient minimaal zes maanden voor de beoogde ingangsdatum te worden aangevraagd bij de werkgever en de medewerker neemt daarbij het initiatief om het gesprek te voeren met de werkgever over zijn motivatie en de wijze waarop de RVU-regeling bijdraagt aan zijn vitaliteit. De werkgever beslist over toekenning en zal een eventuele afwijzing motiveren en onderbouwen. De cao-afpraak over de RVU-regeling geldt voor de lopende cao waarna deze geëvalueerd zal worden door cao-partijen. Indien de wettelijke verruiming van de RVU-regeling eindigt, eindigt daarmee ook deze cao-afpraak.

Arbeidsongeschiktheid

Cao-partijen zijn een aantal aanpassingen overeengekomen ten aanzien van de voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid teneinde deze te actualiseren en meer marktconform te maken. Ook wordt meer eenduidigheid in begrippen beoogd. De beoogde wijzigingen in financiële aanvullingen zijn van toepassing op medewerkers waarvoor geldt dat de eerste ziektegedag ligt op of na de ingangsdatum van de CAO Banken 2022. Voor lopende ziektegevallen op de ingangsdatum van deze cao gelden de richtlijnen uit de CAO Banken 2021.

- *Arbeidsongeschiktheid algemeen*

In de cao worden verschillende terminologieën gehanteerd voor de berekening van grondslagen voor inkomensaanvullingen, zoals IVA-uitkeringsgrondslag (art. 10.3) en WGA-uitkeringsgrondslag (art. 10.4). Aangezien beide termen verwijzen naar het sociale verzekeringsloon (SV-loon) zullen deze termen in de cao tekst worden vervangen door het begrip SV-loon met als definitie: het maximum (bruto) bedrag voor de berekening van de uitkering vanuit de WIA (zie art. 13 Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en artikel 17 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen).

- *Arbeidsongeschiktheid, eerste en tweede ziektejaar (cao art. 10.1)*

Ter verduidelijking van het begrip bovenwettelijke uitkering zal verwezen worden naar artikel 629 Burgerlijk Wetboek Boek 7. Aangezien een lagere uitkering bij ziekte binnen twee maanden van het dienstverband, niet marktconform is zal de termijn van twee maanden vervallen. Structurele loonsverhogingen zijn standaard meeverzekerd bij verzuimverzekeringen en uitkeringen worden niet geïndexeerd. Om die reden kan de zinsnede “tenzij met de verzekeraar een vast percentage is afgesproken” vervallen. In de cao tekst zal als criterium worden toegevoegd dat de medewerker die re-integratieactiviteiten verricht in overleg met de bedrijfsarts, in aanmerking komt voor aanvulling tot 100% in het 2e ziektejaar. Ook de medewerker die in overleg met de bedrijfsarts tijdelijk geen activiteiten verricht komt voor deze aanvulling in aanmerking.

- *Duurzame arbeidsongeschiktheid (IVA) $\geq 80\%$, vanaf 3e ziektejaar (cao art. 10.3)*

Cao-partijen zijn overeengekomen om in geval er sprake is van een jaarinkomen boven het SV-loon het onderscheid tussen een aanvulling van 70% en 80% te laten vervallen. In alle gevallen bedraagt de aanvulling naar rato van de arbeidsongeschiktheid 80% van het jaarinkomen boven het SV-loon (conform definitie in de cao). Daarbij vervalt het criterium dat de medewerker tenminste vijf jaar in dienst moet zijn bij de werkgever.

- *Arbeidsongeschiktheid, WGA-gerechtigd, vanaf 3^e ziektejaar (cao art. 10.4.2)*

Cao-partijen zijn overeengekomen de duur van de aanvullende uitkering te verlengen tot de AOW-leeftijd indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80% of bij een niet-duurzame arbeidsongeschiktheid van 80%-100%. De werkgever vult aan tot 70% van het jaarinkomen over het arbeidsongeschikte deel tot het maximum dagloon waarbij het uitkeringspercentage wordt aangepast naar 70%. De werkgever beoordeelt niet langer de verwijtbaarheid waar het gaat om benutting van minder dan 50% van de restcapaciteit. Tevens zijn cao-partijen overeengekomen om in geval er sprake is van een jaarinkomen boven het SV-loon, het onderscheid tussen een aanvulling van 70% en 80% te laten vervallen. In alle gevallen bedraagt de aanvulling naar rato van de arbeidsongeschiktheid 80% van het jaarinkomen boven het SV-loon (conform definitie in de cao). Daarbij vervalt het criterium dat de medewerker tenminste vijf jaar in dienst moet zijn bij de werkgever.

- *Wettelijke WGA-premie*

Conform de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 34 lid 2 en artikel 122b is de werkgever gerechtigd om maximaal 50% van de wettelijke WGA-premie (gedifferentieerde WGA premie of verzekeringspremie bij het eigenrisicodragerschap van de WGA) in te houden op het netto loon van de medewerker.

Werkgelegenheidsontwikkelingen

- *Vergewisbepaling*

Voor uitzendkrachten die werken bij de werkgever, en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in vaste dienst van de werkgever, gelden vanaf het begin van de uitzendovereenkomst de bepalingen van de CAO Banken 2022 met betrekking tot salaris en salarisaanpassing, overwerkvergoeding en kostenvergoedingen zoals reiskosten. De inlener verzekert zich er van dat ingeleende uitzendkrachten voor wat betreft deze arbeidsvoorwaarden minimaal beloond worden volgens de CAO Banken 2022.

- *Werkcode*

Cao-partijen agenderen de uitgangspunten van de Werkcode voor het regulier overleg in 2022 en verkennen gezamenlijk op welke wijze WVB-leden hieraan invulling kunnen geven en hoe de verhouding vast-flex ligt.

- *Participatiewet*

Cao-partijen houden aandacht voor de doelstellingen van de participatiewet en hebben afgesproken om de samenwerking met EveryDay Heroes te hervatten. De afspraak is gemaakt dat iedere werkgever tenminste één Power Certificaat aanschaft van EveryDay Heroes. Aan EveryDay Heroes zal gevraagd worden om bij de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ook specifiek aandacht te hebben voor mensen met een (niet-westerse) migratieachtergrond.

- *Financiering derde WW-jaar*

De huidige verzamel-cao's voor de Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) lopen op 1 oktober 2022 af. Cao-partijen beogen deze regeling te continueren na deze einddatum en hebben afgesproken zich hiervoor uiterlijk 31 maart 2022 bij de Stichting PAWW aan te melden voor verlenging.

Reorganisatie

De cao stelt dat, dat daar waar sprake is van een gering verlies aan arbeidsplaatsen en/of er geen sociaal plan wordt opgesteld, de medewerker die ontslagen wordt om bedrijfseconomische redenen naast de wettelijke transitievergoeding ook recht heeft op een outplacementtraject bij een CEDEO erkend bedrijf ter waarde van € 4.000,- (exclusief btw). De CAO Banken 2022 biedt werkgevers en medewerkers de mogelijkheid om gezamenlijke afspraken te maken over een alternatieve aanwending van (een gedeelte van) dit bedrag voor faciliteiten die kunnen bijdragen aan het vinden van ander werk. De medewerker kan hiertoe het initiatief nemen richting de werkgever.