

CAO voor het bankbedrijf

collectieve arbeidsovereenkomst
voor de periode
1 april 1998 tot 1 januari 1999

De overeenkomst is voor de eerste maal aangegaan
op 28 juni 1950 voor het jaar 1950.

INHOUDSOPGAVE	B/z.
PREAMBULE	9
DEEL 1	
Artikel 1	
§1 Begripsomschrijvingen en werkingsfeer	11
§2 Werkingsfeer	11
§3 Karakter van de CAO	12
§4 Dispensatie	12
Artikel 2	
Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	
§1 Algemeen	12
§2 Verplichtingen van de werkgever	12
§3 Verplichtingen van de werknemer	13
Artikel 3	
Aanstelling, schorsing en beëindiging van de arbeidsovereenkomst	
§1 Aanstelling	13
§2 Schorsing	13
§3 Termijnen van opzegging	14
Artikel 4	
Vormen van arbeidsduur	
§1 Basis arbeidsduur	15
§2 Langere arbeidsduur	15
§3 Wijziging van arbeidsduur	15
§4 Kortere arbeidsduur	17
Artikel 5	
Vakantie	
§1 Vakantieduur	18
§2 Aanvang en beëindiging dienstverband	18
§3 Andere dan algemeen erkende feestdagen	19
§4 Arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 6	
Werktijden	
§1 Gebruikelijke werktijden	19
§2 Individuele werktijden	19
§3 Toeslag voor arbeid op zaterdag	20
§4 Meerwerk	20
§5 Meerwerkvergoeding	20
§6 Variabele werktijden	21
Artikel 7	
Ploegendienst	
§1 Ploegendienst en verschoven werktijden	22
§2 Compensatie	22
Overgangsbepaling bij §2 Compensatie leden 1 t/m 6	23
§3 en §4 ADV-regeling	24
§3 Gewenningsuitkering	25
§4 ADV-regeling	26
§5 VUT-regeling	27

Artikel 8	Verloftregelingen	27
§1	Buitengewoon verlof	27
§2	Seniorenverlof	29
§3	Prepensioeneringsverlof	29
Artikel 9	Salarisparagraaf	30
§1	Algemene bepalingen	30
§2	Basis voor salariering	30
§3	Inschaling	31
§4	Toekenning functiejaar	31
§5	Inschaling in hogere salarisschaal	32
§6	Promotie	32
§7	Vergoeding voor waarneming hogere functie	32
§8	Verlaging in functie	32
§9	Beoordelings toeslag	33
§10	Arbeidsmarkttoeslag	33
§11	Arbeidsbezwarende omstandigheden	33
§12	Garantisalarissen	34
§13	Bijlagen	34
Artikel 10	Inkomensaanpassingen	34
Artikel 11	Vakantietoeslag, 13e maand/jaarlijkse uitkering	35
§1	Vakantietoeslag	35
§2	13e maand/jaarlijkse uitkering	35
Artikel 12	Kostenvergoedingen	36
§1	Reiskosten woon-werkverkeer	36
§2	Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering	36
Artikel 13	Arbeidsongeschiktheid en uitkering bij overlijden	37
§1	Verplichtingen van de werknemer	37
§2	Bovenwettelijke uitkeringen eerste jaar (WULBZ/W-periode)	37
§3	Bovenwettelijke uitkeringen tweede jaar (eerste jaar WAO)	37
§4	Bovenwettelijke uitkeringen vanaf het derde jaar (tweede jaar WAO e.v.)	38
§5	Bovenwettelijke uitkeringen ingeval van reintegratie	39
§6	Periodiek geneeskundig onderzoek	39
§7	Uitkering bij overlijden	40
Artikel 14	Vrijwillig vervroegd uittreden	40
§1	Voorwaarden	40
§2	De overeenkomst	40
§3	Faciliteiten	41
§4	Overbruggingsuitkering	41
§5	Rekengrondslag	41
§6	Hoogte van de uitkering	41
§7	Neveninkomsten	41
§8	Bijzondere regeling vervroegd uittreden	42

Artikel 14 A	Overgangsregeling vervroegd uittreden	42
Artikel 15	Pensioenvoorziening	43
§1	Pensioenplicht	43
§2	Wisseling dienstverband	43
§3	Toetreding en medische keuring	43
§4	Voortgezette opbouw van aanspraken tijdens arbeidsongeschiktheid	43
§5	Criteria beloningsbestanddelen en pensioenbedragen	43
§6	Vrijstelling van de Pensioenprotocollen	44
Artikel 15 A	Pensioenvoorziening	44
§1	Nieuwe pensioenvoorziening	44
§2	Vrijstelling van het Pensioenprotocol terzake toetsing van pensioenregelingen binnen het bankbedrijf	44
§3	Overgangsregelingen	44
Artikel 16	Slotbepalingen	45
§1	Interpretatie van de CAO	45
§2	Arbitrage en beroepsprocedure	45
§3	Voorschriften en bijlagen	46
§4	Duur, wijziging en opzegging	47
DEEL 2 VOORSCHRIFTEN BIJ DEEL 1		
Hoofdstuk		
I	Werving	48
§1	Intern solliciteren	48
§2	Vacaturemelding RBA	48
§3	Uitzendkrachten	48
§4	Gehandicapte werknemers	48
§5	Psychotechnisch en grafologisch onderzoek	48
II	Bevordering werkgelegenheid	49
§1	Loopbaanbegeleiding	49
§2	Leerlingwezen	49
§3	Interbancair kwalificatietraject	52
§4	Sectorale arbeidsmarktmiddelddeling	52
§5	Bevordering werkgelegenheid van personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt	53
§6	Protocol Emancipatie	54
III	BASYS, de methode van functiewaardering in het bankbedrijf	55
IV	Bijlagen bij artikel 9, de Salarisparagraaf	59
IA	Model salarissysteem functiesalarissen op jaarbasis	60
IB	Model salarissysteem functie-uurlonen	60
II	Beoordelingscriteria	62
III	Arbeidsbezwarende omstandigheden	62

V	Pensioenprotocollen bij artikel 15	63
I	Pensioenplicht	63
II	Overdracht van gekapitaliseerde pensioenaanspraken	64
III	Toetreding tot de pensioenregeling	65
IV	Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid	67
V	Verhouding pensioeninkomen en jaarinkomen	68
§1	Inleiding	68
§2	Jaarinkomen	68
§3	Pensioeninkomen van gepensioneerde werknemers	69
§4	Toetsing van het ouderdomspensioen op het moment van pensionering	69
§5	Pensioeninkomen van de weduwe/weduwenaar	70
§6	Toetsing van het weduwen-/weduwenaarspensioen op het moment van overlijden of van pensionering	70
§7	Pensionering of overlijden bij een onvolledig aantal voor pensioen meetellende jaren	70
§8	Beëindiging van het dienstverband anders dan wegens overlijden, arbeidsongeschiktheid, pensionering of vervroegd uittreden (VUT)	71
§9	Toetsing van het wezenpensioen	71
§10	Maximering nabestaandenpensioen	71
§11	Voorbehoud inzake samenloop met AOW	71
V A	Pensioenprotocol bij artikel 15 A	72
VI	Reglement voor het Scheidsgerecht	76
VII	Reglement voor de Beroepscommissie Functiewaardering Bankbedrijf	77
	DEEL 3 SOCIALE PROTOCOLLEN	79
	Hoofdstuk	
I	Protocol Sociaal Beleid	79
§1	Inleiding	79
§2	Uitgangspunten	79
§3	Doelstellingen	80
§4	Uitwerkingen	80
I	Hoofdlijnen van sociaal beleid	80
II	Medezeggenschap	81
III	Sociaal Plan bij reorganisatie	81
	Opzeggtermijnen bij reorganisatie	82
IV	Klachtrecht	83
V	Verantwoording	83

II	Protocol Faciliteiten werknemersorganisaties in de onderneming	83
A	Algemeen	83
B	Aard van de faciliteiten	84
C	Bescherming vertegenwoordigers werknemersorganisaties	85
	DEEL 4 AANBEVELINGEN EN STUDIEAFSpraak	86
	Hoofdstuk	
I	Aanbevelingen	86
1	Werving van personeel	86
2	Onbetaald verlof	86
3	Adoptie	86
4	Arbeidsongeschikte werknemers	86
5	Ploegendienst	86
6	Pensioen na 50 dienstjaren	86
II	Studieafpraak	86
	Studie inzake karakter en structuur van de CAO	86
	LUST van leden van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf	87
	ADRESSEN van de bij de CAO betrokken organisaties	88

Amsterdam, maart 1998

De ondergetekenden:

Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf,
gevestigd te Amsterdam, (w.g.) DR R.G.C. VAN DEN BRINK,
voorzitter

(w.g.) J.RUIJTER,
tweede voorzitter

hierna genoemd partij ter ene zijde, en

FNV Bondgenoten,
gevestigd te Utrecht, (w.g.) H. KRUL,
voorzitter

(w.g.) W. WALESON,
secretaris

De Unie, Vakbond voor Industrie en
Dienstverlening, (w.g.) J.P.H. TEUWEN,
algemeen voorzitter

(w.g.) MR DRS E. VAN DE RIJDT,
voorzitter
bedrijfsgroep
bankbedrijf

(w.g.) D. SWAGERMAN,
voorzitter

Dienstenbond CNV, Vakbond voor
Werknemers in de Handel, het Bank- en
Verzekeringsbedrijf, de Administratieve
Kantoren en de Vrije Beroepen,
gevestigd te Hoofddorp, (w.g.) G.F. VAN LINDEN,
arbeidsvoorwaarden-
coördinator

Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen,
gevestigd te Maarsse (w.g.) N.B. BLEEKER,
voorzitter

(w.g.) DRS R.B. LOMAN,
lid dagelijks bestuur

hierna te zamen genoemd partij ter andere zijde,

verklaren met ingang van 1 april 1998 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst
te hebben aangegaan.

PREAMBULE

De CAO voor het bankbedrijf staat in het licht van veranderende arbeidsverhoudingen
binnen een dynamisch opererend bankbedrijf.

De dynamiek van de markt brengt met zich mee dat -in het belang van de continuïteit
van de onderneming- op elk moment dat de markt dat vereist daarop moet kunnen
worden ingespeeld. Een gericht personeelontwikkelingsbeleid is daarbij essentieel.
Dat impliceert een beleid ten aanzien van een arbeidsorganisatie dat gebaseerd is op
volwassen arbeidsverhoudingen: op beginselen van wederzijdse verantwoordelijk-
heid, gelijkwaardigheid en zorgvuldigheid.

De *werkgever* heeft bij het besturen van de arbeidsorganisatie tot taak een voorwaar-
denscheppend beleid te voeren waardoor de kwaliteiten van werknemers kunnen blij-
ven aansluiten bij veranderende functie-eisen.

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

De *werknemer* is in belangrijke mate verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan. Hij
behoort -waar mogelijk- zelf initiatieven te nemen. Waar de werkgever hem mogelijk-
heden tot ontplooiing biedt, ligt het in de rede dat hij daar alle medewerking aan ver-
leent en zo bijdraagt aan zijn inzetbaarheid binnen een zich steeds wijzigende arbeids-
organisatie. Dit krijgt gestalte in een continue scholing, waaronder het opdoen van
nieuwe werkervaring door onder andere regulering van functie en zonodig stand-
plaats te wisselen en zonodig eigen tijd hiervoor beschikbaar te stellen.

Het *overleg* binnen de organisatie kenmerkt zich door gelijkwaardigheid met inacht-
neming 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 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 schrift-
teijk vastgelegd.

Ten aanzien van de werkgelegenheid heeft de werkgever primair een verantwoorde-
lijkheid voor een zo groot mogelijk behoud van werkgelegenheid voor allen die in de
onderneming werkzaam zijn, en een maatschappelijke verantwoordelijkheid die tot
uitdrukking komt in een bijdrage aan de participatie op de arbeidsmarkt van kwetsbare
groepen.

De functie van de collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft een sturende, voorwaardenstellende en ondersteunende taakstelling.

De uitvoering van de in de CAO vastgelegde afspraken is primair een aangelegenheid van werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau, tenzij de CAO anders bepaalt.

De CAO zal geleidelijk van karakter veranderen. Er is reeds een eerste aanzet gegeven om onderdelen als arbeidstijd en arbeidstijden en daarbij behorende beloningsaspecten alsmede kwalitatieve aspecten van de arbeid vanuit de eerder genoemde beginselen vorm te geven. In de komende jaren zullen deze en overige onderdelen van de CAO op deze beginselen verder getoetst worden en nader vorm moeten krijgen.

De CAO moet voorzien in rapportages omtrent het gevoerde beleid aan CAO-partijen. Op die wijze kan worden geëvalueerd of de doelstelling bereikt is dan wel bijsturing wenselijk is.

ARTIKEL 1

BEGRIPOMSCHRJVINGEN EN WERKINGSSFEER

§1 Begripsomschrijvingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

partijen bij de CAO:

partij ter ene zijde en partij ter andere zijde, die deze CAO zijn aangegaan (zie blz. 8 en blz. 88).

contactadres van partijen:

Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf.

werkgever:

elke onderneming, aangesloten bij partij ter ene zijde bij de CAO.

werknemer:

degene die in dienst is van een werkgever en zijn standplaats in Nederland heeft.

wettelijke bepalingen:

bepalingen bij of krachtens de Nederlandse wetgeving.

functiesalaris:

het voor de werknemer op jaarbasis geldende schaalbedrag, behorende bij de salarisschaal volgens welke hij wordt gesalarieerd.

salaris:

het door de werknemer op jaarbasis feitelijk verdiende salaris, gebaseerd op het functiesalaris, de eventuele inschalingstoeslag, en de eventuele toeslag op grond van de wijze van functie-uitoefening, en de overeengekomen arbeidstijd met een maximum van 1872 uur.

jaarinkomen:

het salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de jaarlijkse uitkering/13e maand volgens artikel 11.

uurloon:

Het salaris gedeeld door 52 x het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week, met een maximum van 36 uur per week.

arbeidsduur:

- basis arbeidstijd = gemiddeld 36 uur per week
- langere arbeidstijd = tussen 36 en maximaal 40 uur gemiddeld per week
- kortere arbeidstijd = korter dan gemiddeld 36 uur per week

algemeen erkende feestdagen:

Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.

§2 Werkingsfeer

- 1 Deze CAO is niet van toepassing op:
 - a bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen, die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken;
 - b vakantiewerkers en stagiaires.

- 2 Ten aanzien van werknemers ingedeeld bij technische, huishoudelijke of onderhoudsdiensten e.d. kunnen in deze CAO bij de afzonderlijke artikelen afwijkende bepalingen worden opgenomen.
De bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten voor andere bedrijfstakken zijn op hen niet van toepassing.

§3 Karakter van de CAO

De bepalingen van de CAO hebben een standaardkarakter, tenzij uit de tekst van een bepaling blijkt dat er sprake is van een minimum-, maximum- of raamwerkbeepaling.

§4 Dispensatie

- 1 Partijen bij de CAO kunnen in gemeenschappelijk overleg aan een werkgever op diens verzoek in bijzondere omstandigheden dispensatie verlenen van bepalingen van deze CAO of van haar bijlagen. De werkgever die aan CAO-partijen een dispensatieverzoek voorlegt, zendt van dit verzoek een afschrift aan zijn ondernemingsraad. De ondernemingsraad ontvangt van de werkgever eveneens een afschrift van de beslissing van CAO-partijen op dit verzoek.

- 2 Wijzigingen in gedispenseerde regelingen moeten opnieuw aan partijen worden voorgelegd.

ARTIKEL 2

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER

§1 Algemeen

- 1 Een arbeidsovereenkomst, aangegaan tussen een werkgever en een werknemer, en een door de werkgever vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie mogen, op straffe van nietigheid, geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO.

- 2 Werkgever en werknemer dragen zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming en op de plaats van de arbeid.

§2 Verplichtingen van de werkgever

- 1 De werkgever verstrekt aan iedere werknemer bij aanstelling of na wijziging:
 - een exemplaar van deze CAO,
 - een exemplaar van aanvullende algemene regelingen van arbeidsvoorwaarden, die bij de onderneming voor hem van toepassing zijn.Met 'verstreken' wordt gelijkgesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze CAO en de interne regelingen.

- 2 De werkgever neemt gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is, tegenover zijn werknemers de in deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden in acht. In een individuele arbeidsovereenkomst kan hij van deze arbeidsvoorwaarden in voor de werknemer gunstige zin afwijken. Als hij deze afwijkingen wil toepassen op een groep van werknemers vraagt hij daarvoor dispensatie aan bij partijen bij de CAO.

§3 Verplichtingen van de werknemer

- 1 De werknemer dient de tot zijn functie behorende werkzaamheden alsmede de in lid 2 genoemde werkzaamheden, naar behoren te verrichten.

- 2 De werknemer dient, indien de werkgever dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover deze redelijkerwijze van hem mogen worden verwacht, overigens zonder dat dit tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.

- 3 Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen arbeid in loondienst voor derden verrichten, zaken voor eigen rekening doen of als agent voor derden optreden. Aan de werknemer met een korte arbeidsduur zal de benodigde toestemming niet worden geweigerd, tenzij de werkgever een kans op schade of het ontstaan van een belangenconflict aanneemelijk kan maken.

- 4 De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van de werkgever te ziner kennis komt, voor zover dit niet in strijd komt met de wettelijke plicht tot openbaarmaking voor de rechter.

- 5 De werkgever kan, indien hij dit in het belang van de werknemer of van het werk wenselijk acht, een geneeskundig onderzoek van de werknemer verlangen. Op grond van zwaarwichtige persoonlijke belangen van de werknemer kan in overleg met de werkgever een arts worden aangewezen, waarbij echter de eigen huisarts en de behandelend specialist zijn uitgesloten.

ARTIKEL 3

AANSTELLING, SCHORSING EN BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

§1 Aanstelling

- 1 De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging, waarin wordt vermeld:
 - a de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - b de overeengekomen arbeidsduur;
 - c bij aanstelling met een proeftijd: de duur van de proeftijd;
 - d bij aanstelling in een dienstverband voor bepaalde tijd: dat het dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan alsmede de duur van dit dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter, waarvoor dit dienstverband wordt aangegaan;
 - e de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld;
 - f een korte omschrijving van de functie;
 - g de salarisschaal volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd.

- h* het functiejaar dat de werknemer is toegekend;
 - i* het salaris dat hem is toegekend;
 - j* de al dan niet toelating tot een pensioenregeling;
 - k* het van toepassing zijn van deze en volgende CAO's.
- In situaties dat de werknemer niet of niet direct een formatieplaats bezet, kan in afwijking van het bepaalde bij lid 1 sub *e*/*m* *i* worden volstaan met een aanduiding van het toegekende salaris. De werkgever zal daarbij de met de werknemer gemaakte afspraken en de daarbij overeengekomen termijn aangeven.
- 2 Bij een duurzame en duidelijk aanwijsbare wijziging van de functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging waarin wordt vermeld:
 - a* de datum van wijziging;
 - b* de hierboven sub *e*/*m* *i* vermelde punten en (voor zover relevant) punt *j*, alsmede punt *k*.
 - 3 In het algemeen zal in de arbeidsovereenkomst geen concurrentiebeding voorkomen. Indien dit wegens de aard van de werkzaamheden of wegens plaatselijke omstandigheden toch gebeurt, zal het concurrentiebeding bij partijen bij de CAO worden gemeld.
 - 4a In het algemeen vindt aanstelling plaats in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
 - b* Indien toch aanstelling plaatsvindt in een dienstverband voor bepaalde tijd, is daaraan een maximum verbonden van drie jaar.
 - c* Indien het dienstverband na deze drie jaar wordt voortgezet, gaat op dat tijdstip een dienstverband in voor onbepaalde tijd, tenzij door partijen bij de CAO een vergunning is verleend.
 - d* Binnen de periode van drie jaar is eenmaal een verlenging van het dienstverband voor bepaalde tijd toegestaan, zonder dat daardoor voor haar beëindiging voortgaande opzegging nodig is. Indien als gevolg daarvan de termijn van 3 jaar wordt overschreden is het bepaalde sub *c* van toepassing.
 - e* Indien een dienstverband voor bepaalde tijd wordt voortgezet voor onbepaalde tijd, wordt voor de toepasselijkheid van arbeidsvoorwaarden, waarbij de duur van het dienstverband bepalend is, de duur meegerekend van het voortgaande dienstverband voor bepaalde tijd.
- ## §2 Schorsing
- 1 Bij ernstige of herhaalde overtreding van door de werkgever gegeven interne voorschriften en reglementen kan de werkgever de werknemer bij wijze van disciplinaire maatregel schorsen voor ten hoogste zeven werkdagen.
 - 2 Indien de werkgever ernstige grond heeft om de werknemer van daden of gedragingen te *verdenken*, die een onverwijlde beëindiging van het dienstverband zouden rechtvaardigen, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de duur van het onderzoek. Wordt het vermoeden dat tot de schorsing heeft geleid niet bevestigd, dan zal, indien de werknemer dit verlangt, schriftelijk rehabilitatie volgen.

§3 Termijnen van opzegging

- 1 De termijn van opzegging van de dienstbetrekking, in acht te nemen door de werkgever en de werknemer, bedraagt voor de werkgever ten minste twee maanden en voor de werknemer ten minste één maand. Indien met de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt die termijn ook voor de werkgever.
- 2 De opzeggingstermijn dient zodanig te zijn, dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de maand.

- 2 Er kan een proeftijd van twee maanden worden bedongen. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd het dienstverband zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen, conform het bepaalde in artikel 7:676 BW.

ARTIKEL 4 VORMEN VAN ARBEIDSDUUR

§1 Basis arbeidsduur

- 1 Voor de met de werknemer overeen te komen arbeidsduur geldt als uitgangspunt een werkweek van gemiddeld 36 uur per week en op jaarbasis maximaal 1872 uur.

- 2 De op deze gemiddelde arbeidsduur gebaseerde individuele werktijden worden conform het bepaalde in artikel 6 §2 vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer.

§2 Langere arbeidsduur

De 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 langere dan gemiddeld 36-urige arbeidsduur per week vaststellen ten aanzien van individuele werknemers of groepen van werknemers, een en ander zoals hierna bepaald.

Bij de vaststelling daarvan worden naast de hiermee verband houdende organisatorische en kostenaspecten ook de consequenties voor de werknemer meegewogen.

Vaststelling van de individuele werktijden vindt plaats in overleg tussen werkgever en individuele werknemer.

- 1 In afwijking van het bepaalde in §1 kan de werkgever een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week (= 1872 uur per jaar), maar niet meer dan 40 uur gemiddeld per week (= 2080 uur per jaar) vaststellen.

- 2 De langere arbeidsduur, als bedoeld in lid 1, kan van toepassing zijn op:
 - a* individuele werknemers;
 - b* groepen van werknemers.

Voorziet de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaart op groepen van werknemers, zal de werkgever hierover overleg voeren met zijn ondernemingsraad.

Indien de langere arbeidsduur van toepassing is verklaard op een individuele werknemer, kan deze, indien hij meent daar mee niet te kunnen instemmen, beroep aantekenen via een interne klachtregeling.

- 3 Bij barken met minder dan ca 350 werknemers kan de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaren op het geheel of een gedeelte van het personeelsbestand. Indien de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaart zal hij hierover overleg voeren met zijn ondernemingsraad.

- 4 Indien voor de werknemer de langere arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week/2080 uur per jaar van toepassing is, geldt de volgende compensatieregeling.

Per jaar spaart de werknemer 208 uur op een persoonlijke tijdrekening. Deze gespaarde uren kan hij voor de volgende bestedingsdoelinden aanwenden:

A Sparen

- a Voor een vervroegde nonactiviteitsperiode voorafgaand aan de eventueel dan geldende VUT, of voorafgaand aan het pensioen.

- b Voor verbetering van de inkomenspositie ten tijde van de eventueel dan geldende VUT of verbetering van de pensioenvoorziening, binnen de grenzen van de fiscale wegeving terzake, door uitbetaling van de gespaarde uren tegen 116,33% van het dan geldende uurloon.

- c Voor een met de werkgever overeen te komen periode van educatief verlof. De inhoud van dit educatief verlof moet niet gericht zijn op opleidingen ten behoeve van de normale functie-uitoefening.

B (Gedeeltelijke) uitbetaling/roostervrij

- a De werknemer heeft het recht zich op de jaaruitmo de in dat jaar gespaarde uren te laten uitbetalen tegen 116,33% van het voor hem op dat moment geldende uurloon tot een maximum van 128 uur per jaar.

- b De resterende uren van de in dat jaar gespaarde uren blijven op de persoonlijke tijdrekening staan tenzij in onderling overleg tussen werkgever en werknemer wordt besloten dat de werknemer deze uren tot een maximum van 80 roostervrije uren per jaar kan opnemen.

Voor werknemers met een arbeidsduur van gemiddeld meer dan 36 maar minder dan 40 uur per week, respectievelijk 1872 en 2080 uur per jaar, zijn de rechten op de in compensatieregeling genoemde uren naar evenredigheid van toepassing.

- 5 In geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband worden de op de persoonlijke tijdrekening gespaarde uren aan de werknemer uitbetaald tegen 116,33% van het dan geldende uurloon. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden besloten dat de werknemer de gespaarde uren voorafgaand aan de feitelijke datum van uitdiensttreding geheel of gedeeltelijk in vrije tijd zal opnemen. In geval van voortijdig overlijden worden de gespaarde uren tegen 116,33% van het op het moment van overlijden geldende uurloon uitgekeerd aan de erfgenamen.

§3 Wijziging van arbeidsduur

Wijziging in de vastgestelde arbeidsduur dient de werkgever tijdig aan de betrokken werknemer of groep van werknemers mede te delen.

Invoering van de nieuwe arbeidsduur geschiedt conform het bepaalde in §1 dan wel §2 van dit artikel.

Bij wisseling van de arbeidsduur in de loop van het jaar van 40 naar 36 uur worden de opgebouwde dan wel opgenomen ADV-rechten en vakantierechten pro rata verrekend.

§4 Kortere arbeidsduur

1 Uitgangspunten

- a In principe staan alle functies open voor een kortere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week.

- b De rechtspositie van de werknemer met een kortere arbeidsduur is in principe gelijk aan die van de werknemer met een basis arbeidsduur. Uitzonderingen daarop worden expliciet in deze CAO omschreven.

- c In loopbaanmogelijkheden wordt geen onderscheid gemaakt op grond van de omvang van de arbeidsduur. Een werknemer zal wanneer hij voor een andere functie in aanmerking wil komen aan de eisen die aan die functie gesteld worden, moeten voldoen.

2 Procedure

De werknemer kan verzoeken voor een kortere arbeidsduur in aanmerking te komen. Daarbij is de volgende procedure van toepassing.

- a De werkgever zal een verzoek van de werknemer voor een kortere arbeidsduur honoreren, tenzij hij de onmogelijkheid daartoe duidelijk maakt aan de hand van de volgende criteria:

- de aard van de bedrijfsvoering;
- de dienstverlening naar de client;
- de organisatorische mogelijkheden en de daarmee verbonden kosten.

- b De werkgever beslist schriftelijk op een verzoek van de werknemer. Dit gebeurt binnen 4 weken nadat dit verzoek formeel aan hem is voorgelegd.

- c Indien de werkgever het verzoek afwijst, dan zal hij schriftelijk motiveren welke redenen aan deze beslissing ten grondslag liggen.

De werknemer kan tegen een afwijzende beslissing van de werkgever in beroep gaan op grond van een interne klachtenregeling.

- d De op de kortere arbeidsduur gebaseerde individuele werktijden worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer.

ARTIKEL 5

VAKANTIE

§1 Vakantieduur

- 1 De werknemer, die op 1 januari in dienst is en voor wie een werktijdregeling geldt gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, heeft in het kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris, die als volgt van de leeftijd afhankelijk is:

tot en met 34 jaar	180 uur
35 tot en met 44 jaar	194,4 uur*
45 tot en met 54 jaar	208,8 uur*
55 tot en met 64 jaar	216 uur

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt.

Voor de werknemer voor wie een werktijdregeling geldt, gebaseerd op een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week worden de vakantie-rechten naar evenredigheid vastgesteld.*

- 2 De werknemer voor wie een arbeidsduur geldt van gemiddeld 40 uur per week, heeft in het kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris, die als volgt van de leeftijd afhankelijk is:

tot en met 34 jaar	200 uur
35 tot en met 44 jaar	216 uur
45 tot en met 54 jaar	232 uur
55 tot en met 64 jaar	240 uur

Voor de werknemer voor wie een werktijdregeling geldt van gemiddeld meer dan 36 uur, maar minder dan 40 uur per week wordt de vakantieduur naar evenredigheid van de vakantie-uren bij een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur vastgesteld.

- 3 De vakantie moet voor de duur van ten minste twee weken aaneengesloten worden genoten. Indien de werknemer dat wenst, worden hem drie weken aaneengesloten vakantie toegestaan.

§2 Aanvang en beëindiging dienstverband

Bij aanvang respectievelijk beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de vakantieduur naar evenredigheid vastgesteld.*

Voor de werknemer die in de loop van de maand in dienst treedt respectievelijk de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van het evenredige deel van de vakantie.

* Afronding naar boven op halve, resp. hele uren in geval van uur-fractiones.

§3 Andere dan algemeen erkende feestdagen

- 1 Indien op bepaalde dagen, zoals 15 augustus en 1 november, volgens plaatselijk of ander gebruik niet wordt gewerkt, staat het de werkgever vrij de door de werknemer op deze dagen niet gewerkte uren in mindering te brengen op de in dit artikel bedoelde vakantieduur.

- 2 De werknemer die daartoe de wens te kennen heeft gegeven, zal op grond van zijn geloofsovertuiging in de gelegenheid worden gesteld op de daaruit voortvloeiende godsdienstige feestdagen vakantie op te nemen als bedoeld in dit artikel.

§4 Arbeidsongeschiktheid

- 1 De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, wordt ten aanzien van het verwerven en het opnemen van vakantieaanspraken geacht volledig arbeidsongeschikt te zijn.

- 2 Indien ziekte in de zin van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaat, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantie-uren, mits hij zijn werkgever onmiddellijk van zijn ziekte in kennis heeft gesteld en zich aan de terzake geldende voorschriften heeft gehouden. Tot die voorschriften behoort de raadpleging van een arts en het overleggen van een medische verklaring omtrent de aard en de duur van de ziekte. Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet worden verkregen dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit nota's wegens geneeskundige behandeling.

Over de wijze van opnemning van vervangende vakantie-uren beslist de werkgever na overleg met de werknemer.

ARTIKEL 6

WERKTIJDEN

§1 Gebruikelijke werktijden

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 Individuele werktijden

- 1 De individuele werktijden worden op grond van de voor de werknemer geldende arbeidsduur in overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen.
- 2 Bij het inrichten van de arbeidsorganisatie en het overleg met de 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.

Bij de wijze waarop de individuele werktijden vorm worden gegeven, wordt in verband hiermede voorzien in vormen van voor de werknemer herkenbare vrije tijd van ten minste een halve dag, zoals:

- een vierdaagse werkweek van 4 x 9 uur, waar dit organisatorisch mogelijk en zinvol is;
- een halve vrije dag per week of een vrije dag per twee weken;
- in aantal dagen verschillende werkweken op maand-, kwartaal- of halfjaarbasis; in dit geval zullen de afspraken daarover tijdig worden vastgelegd;
- variaties op deze vormgevingen¹.

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 de werknemer duidelijk worden gemaakt zodat deze zich op een andere voorkeur kan richten.

- 3 De normen van de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet vormen de kaders voor het overleg over de arbeids- en rusttijden op ondernemingsniveau tussen werkgever en ondernemingsraad.

§3 Toeslag voor arbeid op zaterdag

Indien de werknemer krachtens de met hem overeengekomen werktijden op zaterdag arbeid verricht, ontvangt hij per op de zaterdag gewerkt uur een toeslag van 25% van het uurloon.

§4 Meerwerk

- 1 Onder meerwerk wordt verstaan arbeid die incidenteel -met overschrijding van de overeengekomen werktijden- wordt verricht, en als zodanig is overeengekomen.

- 2 In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer tot het verrichten van meerwerk verplichten, echter niet meer dan 45 uur per kwartaal.

Op zondag en algemeen erkende feestdagen zal de werknemer slechts in het uiterste geval tot meerwerk worden verplicht.

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van meerwerk.

- 3 De betrokken werknemer zal zoveel mogelijk van te voren van het te verrichten meerwerk in kennis worden gesteld. Bij het verplichten tot meerwerk behoort rekening te worden gehouden met zwaarwegende belangen van de werknemer.

§5 Meerwerkvergoeding

- 1a In ondernemingen waar het model salarissysteem, neergelegd in bijlage I van Deel 2 Hoofdstuk IV (Salarisparagraaf, Bijlagen bij artikel 9) is ingevoerd, komen voor meerwerkvergoeding in aanmerking werknemers, van wie de functie is ingedeeld in ten hoogste die functiegroep waaraan salarisschaal 10 is verbonden.

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

- vier weken van 4 werkdagen à 8 uur en vier weken van 5 werkdagen à 8 uur;
- twee weken van 4 werkdagen à 8,5 uur, gevolgd door 1 week van 5 werkdagen à 8 uur;
- 6 weken van 4 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.

- 1b In ondernemingen waar een eigen salarissysteem in de zin van artikel 9 is ingevoerd, komen voor meerwerkvergoeding in aanmerking werknemers, van wie de functie is ingedeeld in ten hoogste die functiegroep waaraan een salarisschaal is verbonden, waarvan het eindsalaris het dichtst bij het eindsalaris van salarisschaal 10 van het model van de Salarisparagraaf ligt.

- 2 Als meerwerkvergoeding wordt uitbetaald:

- a op maandag t/m vrijdag:
vóór 21.00 uur het uurloon + 25% daarvan;
na 21.00 uur het uurloon + 50% daarvan, tenzij een compensatie in vrije tijd wordt gegeven van 125% resp. 150% van het aantal meeruren;

- b op zaterdag:
vóór 17.00 uur het uurloon + 50% daarvan (inclusief de 25% zaterdagtoeslag);
na 17.00 uur het uurloon + 100% daarvan, tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 150% resp. 200% van het aantal meeruren;

- c op zondag of een algemeen erkende feestdag het uurloon + 100% daarvan, tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 200% van het aantal meeruren.

- d Indien korter dan een halfuur meerwerk wordt verricht, wordt geen vergoeding gegeven.

- 3 De werknemer heeft de keuze of de compensatie in vrije tijd dan wel in geld zal worden uitgekeerd, tenzij de werkgever op grond van praktische organisatorische overwegingen een duidelijk en gemotiveerd bezwaar tegen die keuze kan aanvoeren.

- 4 Indien de werknemer als gevolg van meerwerk van twee uur of langer 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 de meerwerkvergoeding. In deze gevallen worden -tegen overlegging van de nota- de kosten van een maaltijd vergoed tot een richtbedrag van f 26,-, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt. Geen maaltijdvergoeding wordt gegeven indien de werknemer in de gelegenheid is de maaltijd thuis te gebruiken. De uit de maaltijdvergoeding c.q. -verstreking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.

§6 Variabele werktijden

Indien tot de invoering van een regeling voor variabele werktijden wordt overgegaan, gelden de volgende bepalingen:

- 1 De regeling kan een bepaling omvatten die inhoudt dat de arbeidstijd voor een nader te bepalen periode bijeengeeld kan worden. In dat geval zal een maximum aantal uren worden vastgesteld dat aan overschot of tekort mag optreden, welk overschot of tekort met de volgende periode kan worden verrekend.
- 2 De werknemers voor wie de regeling geldt, kan de vrijheid worden gegeven binnen nader te bepalen tijdslimieten hun arbeid aan te vangen, te onderbreken of te beëindigen.

- 3 Indien gedurende meer uren is gewerkt dan overeenkomt met lid 1, komen deze slechts voor vergoeding in aanmerking indien uitdrukkelijk meerwerk is overeengekomen of verplicht.

ARTIKEL 7

PLOEGENDIENST

§1 Ploegendienst en verschoven werktijden

- 1 *Ploegendienst*: het werken in een dienstrooster dat volgens een vaste regeling het werken buiten de gebruikelijke werktijden met zich meebrengt.
Continuïteit: arbeid verricht in semi- of volcontinuïteit.
Semicontinuïteit: een systeem van ploegendienst, waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
Volcontinuïteit: een systeem van ploegendienst, waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
Verschoven werktijden: werktijden die vaste afwijkingen vertonen ten opzichte van de gebruikelijke werktijden.
Ploegentoeslag: de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in ploegendienst of verschoven werktijden.

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers in schoonmaakdiensten.

- 2 Zowel bij ploegendienst als bij verschoven werktijden dient het werken op afwijkende werktijden in een rooster te zijn vastgelegd en als zodanig uitdrukkelijk aan een functie te zijn verbonden.
Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegendienst of verschoven werktijden wordt zo tijdig mogelijk overleg gepleegd met de betrokken werknemers.
In beginsel worden roosters voor een periode van ten minste 3 maanden vastgelegd of zoveel langer als de roostercyclus dit nodig maakt.
Bij het opstellen van een rooster voor ploegendienst wordt ernaar gestreefd dat de werknemer ten minste twee aaneengesloten vrije dagen per week kan opnemen. Indien deze vrije dagen na een nachtdienst vallen, wordt de slaaptijd na de nachtdienst niet als vrije dag aangemerkt.
- 3 In beginsel zal aan de werknemer in ploegendienst geen meerwerk worden opgedragen. Indien dit in uitzonderlijke omstandigheden toch noodzakelijk blijkt, zal de compensatie bij voorkeur plaatsvinden in vrije tijd. De meerwerkvergoeding wordt berekend overeenkomstig artikel 6 §5 lid 2. Daarbij wordt het uurloon afgeleid van het salaris inclusief de gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in lid 4.
- 4 Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van:
- de functie en een korte omschrijving daarvan;
- het geldende rooster met de daarbij geldende dan wel overeengekomen compensaties in tijd en in geld;
- regelingen met betrekking tot de maaltijden.
De werknemer zal een gespecificeerd overzicht ontvangen van de berekeningen inzake de totale werktijd en de ploegentoeslag. Deze toeslag zal worden vastgesteld als een gemiddeld percentage van het salaris aan de hand van de volledige cyclus.

- 5 Indien ten gevolge van ploegendienst of verschoven werktijden de werknemer niet in de gelegenheid is een warme maaltijd thuis te gebruiken, worden tegen overlegging van de nota- de kosten daarvan vergoed, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt. Voor deze kosten geldt een richtbedrag van f 26,-. De uit de maaltijdvergoeding c.q. -verstreking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.

- 6 Tijdens vakantiedagen zal het salaris worden doorbetaald met inachtneming van de volgens lid 4 berekende ploegentoeslag.

§2 Compensatie (behoudens het bepaalde in de Overgangsbepaling)

- 1 Indien aan de bepalingen van §1 wordt voldaan, zal de compensatie voor het werken in ploegendienst of in verschoven werktijden 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 - 07.00 uur	150
zaterdag:	
uren van 00.00 - 08.00 uur	150
uren van 08.00 - 17.00 uur	125
uren van 17.00 - 24.00 uur	200
zondag:	
uren van 00.00 - 24.00 uur	200

Een rustpauze van een half uur die gelegen is in de uren van 00.00 tot 07.00 of van 20.00 tot 24.00 en op zaterdagochtend tot 08.00 uur zal tot de werktijd worden gerekend.

- 2 Elke algemeen erkende feestdag die niet op zondag valt en die wel in het rooster voor ploegendienst is opgenomen, heeft hetzelfde gewicht als een zondag en leidt bovendien tot een vervangende extra vakantiedag. De werknemer die dienst heeft op een algemeen erkende feestdag die op zaterdag of zondag valt, ontvangt over de gewerkte uren op zaterdag tot 17.00 uur bovendien een extra toeslag van 25% en op zaterdag ná 17.00 uur en op zondag bovendien een extra toeslag van 50% van het uurloon. Over de gewerkte uren op oudejaarsavond ná 20.00 uur zal een extra toeslag worden gegeven ter overbrugging van het verschil in gewicht van deze uren en de uren op nieuwjaarsdag. Indien op nieuwjaarsdag een extra toeslag van 50% van kracht is, wordt de extra toeslag van oudejaarsavond met 50% verhoogd.

- 3 Het uurloon, dat basis vormt voor toeslagen, zal voor een werknemer van 23 jaar of ouder ten minste gelijk zijn aan het garantieuurloon dat voor een 45-jarige werknemer in groep 2 (artikel 9), van kracht is.

- 4 De compensatie zal deels in de vorm van tijd en deels in de vorm van een geldelijke toeslag (ploegentoeslag) geschieden.

Daarbij zal, met inachtneming van praktische, sociale en organisatorische overwegingen, worden gestreefd naar evenveel compensatie in procenten van de normale arbeidsduur als in procenten van het uurloon.

- 5 De in de roosters ingebouwde vrije tijd dient volgens de urenindex te worden gewogen als opgenomen in §2 lid 1.

- 6a De ploegentoeslag vormt basis voor de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 11 §1. Deze vakantietoeslag wordt naar verkiezing van de werkgever, hetzij op de in artikel 11 §1 genoemde betaaldatum, hetzij in de vorm van verhoging van de geldelijke toeslag uitbetaald. De werkgever zal aan de werknemer zijn keuze op dit punt nader bekendmaken.

- b De ploegentoeslag vormt basis voor de uitkeringen ingevolge artikel 13 in die zin dat deze toeslag in aanmerking wordt genomen door deze op te tellen bij het salaris.

- c De ploegentoeslag vormt basis voor de opbouw van pensioenaanspraken. Voor elk jaar waarin een werknemer in ploegendienst of in verschoven werktijden is geplaatst en waarin een regeling voor ouderdomspensioen op hem van toepassing is, zal hij een extra aanspraak op ouderdomspensioen verkrijgen ter grootte van 1,75% van de in dat jaar ontvangen ploegentoeslag. Perioden korter dan één jaar worden hierbij verwaarloosd. Perioden langer dan één jaar worden naar beneden afgerond op een geheel aantal maanden.

- Op dit ouderdomspensioen zullen overigens dezelfde bepalingen van toepassing zijn als in de betreffende regeling van ouderdomspensioen bij de onderneming van kracht zijn. Bij de in artikel 15 begrepen toetsing van de regelingen voor ouderdomspensioen zoals genoemd in Pensioenprotocol V blijft dit ouderdomspensioen buiten beschouwing. Hetzelfde geldt voor de overeenkomstige toetsingen zoals genoemd in artikel 14 §3 lid 2 en bij artikel 15 in Pensioenprotocol IV lid 4, alsmede het pensioenprotocol behorende bij artikel 15 A §1.

- d De ploegentoeslag vormt basis voor de uitkering op grond van de regeling voor vervoegd uitreden. Deze toeslag wordt in de rekengrondslag van §5 van die regeling opgenomen (artikel 14).

Overgangsbepaling bij §2 Compensatie leden 1 t/m 6 en §4 ADV-regeling

Voor werknemers die bij de invoering van artikel 4 (CAO 1995-1998), reeds werkzaam waren in ploegendienst of verschoven werktijden blijft de toen geldende compensatieregeling gebaseerd op de toenmalige urenindex onverkort van toepassing, in die zin dat:

- indien op deze werknemers de verkorting van de arbeidsduur van toepassing is, het totaal van basissalaris en toeslagen - bij gelijkblijvende roosters - gelijk blijft, zoals ook het salaris van de overige werknemers geen wijziging ondergaat;
 - indien de arbeidsduur ongewijzigd blijft, deze werknemers de extra uren toegekend krijgen met het gewicht van een gewoon uur, met dezelfde bestedingsmogelijkheden als de overige werknemers (sparen, gedeeltelijke uitbetaling, roostervrije ADV-uren).
- Voor zover deze extra uren feitelijk in tijd worden genoten, worden zij gewogen overeenkomstig de toenmalige urenindex voor gewerkte uren.

In het kader van deze overgangsbepaling wordt onder uurloon verstaan: het salaris gedeeld door 2000. In geval van een kortere arbeidsduur wordt voor de berekening uitgegaan van 50x het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week.

§3 Gewenningsuitkering

- 1 Bij elke vorm van ploegendienst en van verschoven werktijden die een ploegentoeslag van meer dan 5% van het salaris met zich meebrengt, is een gewenningsuitkering van kracht voor het geval deze toeslag komt te vervallen op grond van wijzigingen in de ploegendienst of verschoven werktijden om bedrijfsorganisatorische redenen, dan wel op grond van medische afkeuring van de werknemer voor de desbetreffende ploegendienst of verschoven werktijden. Deze gewenningsuitkering is ook van toepassing als om één van de genoemde redenen een vermindering van de toeslag optreedt met meer dan 5% van het salaris, echter alleen voor zover deze vermindering niet het gevolg is van een vervanging van compensatie in geld door compensatie in tijd.

- 2 In het volgende overzicht wordt aangegeven hoe de looptijd van de gewenningsuitkering samenhangt met de bestaansduur van de toeslag en tevens hoe hoog de gewenningsuitkering is in procenten van de toeslag dan wel toeslagvermindering. Bij deze berekening wordt het bedrag van de toeslag vastgesteld als de toeslag die in de 12 maanden voorafgaande aan de beëindiging dan wel de vermindering van de toeslag gemiddeld werd genoten over de periode waarin de toeslag werd ontvangen.

Bij een bestaansduur van de ploegentoeslag		bedraagt de gewenningsuitkering gedurende 4 achtereenvolgende perioden (in maanden) als volgt:				
van	tot	80%	60%	40%	20%	van de ploegentoeslag
1/2 jaar	3/4 jaar	1	1	1	1	maand
3/4 jaar	1 jaar	2	2	2	2	maanden
1 jaar	2 jaar	3	3	3	3	maanden
2 jaar	3 jaar	4	4	4	4	maanden
3 jaar	4 jaar	5	5	5	5	maanden
4 jaar	5 jaar	6	6	6	6	maanden
5 jaar	6 jaar	7	7	7	7	maanden
6 jaar	7 jaar	8	8	8	8	maanden
7 jaar	8 jaar	9	9	9	9	maanden
8 jaar	9 jaar	10	10	10	10	maanden
9 jaar	10 jaar	11	11	11	11	maanden
10 jaar	15 jaar	12	12	12	12	maanden
15 jaar	20 jaar	15	15	15	15	maanden
20 jaar of langer		18	18	18	18	maanden

- 3 De werknemer van 60 jaar of ouder, die 10 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, ontvangt een gewenningsuitkering ter hoogte van die toeslag die ongewijzigd van kracht blijft tot de pensioendatum. Bereikt een werknemer de leeftijd van 60 jaar tijdens de looptijd van een gewenningsuitkering die voortvloeit uit een toeslag die 10 jaar of langer had bestaan, dan blijft de gewenningsuitkering die op de 60ste verjaardag van kracht is tot de pensioendatum ongewijzigd van toepassing.

4 Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die 15 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, bedraagt de gewenningsuitkering ten minste 75% van hetgeen in lid 3 voor 60-jarigen is bepaald.

5 De gewenningsuitkeringen worden aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van artikel 10 lid 1 (Inkomensaanpassingen).

6 Als het dienstverband wordt beëindigd, vervalt ook de gewenningsuitkering die de werknemer eventueel mocht genieten.

7a Voor de werknemer van 45 jaar en ouder is bij elke vorm van ploegdienst en van verschoven werktijden die een ploegentoeslag van meer dan 10% van het salaris met zich meebrengt, een gewenningsuitkering van kracht voor het geval deze toeslag komt te vervallen om andere dan in lid 1 genoemde redenen. Deze gewenningsuitkering is ook van toepassing als om een dergelijke reden een vermindering van de toeslag optreedt met meer dan 10% van het salaris, echter alleen voor zover deze vermindering niet het gevolg is van een vervanging van compensatie in geld door compensatie in tijd.

7b Deze gewenningsuitkering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en is vastgesteld op onderstaande percentages van de gewenningsuitkering als bedoeld in lid 2:

45 t/m 49 jaar:	12,5%
50 t/m 54 jaar:	25,0%
55 t/m 59 jaar:	37,5%
60 jaar en ouder:	50,0%

8 Lid 5 en lid 6 zijn van overeenkomstige toepassing.

9 Zowel in het geval van een gewenningsuitkering ingevolge lid 1 als van een gewenningsuitkering ingevolge lid 7a is de werkgever bevoegd daarop verhogingen van het salaris van de betrokken werknemer geheel of ten dele in mindering te brengen.

Hierbij worden uitgezonderd verhogingen uit hoofde van algemene salarismaatregelen -ingevolge artikel 10 lid 1- dan wel op grond van een hogere leeftijd of toegenomen ervaring van de werknemer.

§4 ADV-regeling

Indien in overleg tussen werkgever en werknemer op grond van het bepaalde in artikel 4 §2 lid 4 sub B,b besloten wordt dat de werknemer tot een maximum van 80 uren per jaar roostervrij kan opnemen, worden deze uren toegekend met het gewicht van een gewoon uur als bedoeld in §2 lid 1.

Bij de feitelijke inroostering worden deze roostervrije uren echter gewogen overeenkomstig de urenindex voor gewerkte uren, zoals weergegeven in §2 lid 1 en op de gebruikelijke wijze ingeroosterd.

§5 VUT-regeling

1 Een werknemer die in continuïdient werkzaam is of is geweest, zal vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd op zijn verzoek in aanmerking komen voor vervroegd uittreden. Daartoe dient hij aan de volgende voorwaarden te hebben voldaan: het actieve dienstverband moet gedurende de aan de beëindiging voorafgaande periode van 10 jaar onafgebroken hebben bestaan, waarbij dienstverbanden met een andere werkgever die lid is van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf worden meegeteld. De continuïdient moet gedurende dit dienstverband 10 jaar of langer zijn vervuld en hebben geduurd tot na de 55e verjaardag.

2 De in lid 1 bedoelde grensleeftijd wordt vastgesteld door, uitgaande van 62 jaar, voor elk jaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in continuïdient werkzaam is geweest, twee maanden af te trekken. Daarbij zal echter de totale vermindering niet meer bedragen dan 24 maanden.

3 Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, zal de werknemer de werkgever drie maanden vóór de gewenste ingangsdatum verzoeken om voor de regeling in aanmerking te komen.

4 Het bepaalde in artikel 14 §2 inzake het vervangen van de arbeidsovereenkomst door een overeenkomst inzake vervroegd uittreden, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de VUT-uitkering in alle gevallen 80% van de rekengrondslag bedraagt.

ARTIKEL 8

VERLOFREGELINGEN

§1 Buitengewoon verlof

1 In artikel 7:629b BW is buitengewoon verlof geregeld. Bovendien wordt extra verlof met behoud van salaris gegeven:

a bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag,

b bij huwelijk van de werknemer: 3 dagen,

c bij huwelijk van:

- een kind, stief- of pleegkind, kleinkind,

- broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half, stief- en pleegbroer/zuster),

- één der ouders of grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot:

1 dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond,

d bij gezinsuitbreiding van de werknemer: 2 dagen,

e 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,

f bij overlijden van:

- één der ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders),

- één der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot,

- een niet-inwonend kind of aangehuwd kind (daaronder begrepen een niet-inwonend stief- en pleegkind),

- een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer/zuster),
- een kleinkind:

1 dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis of de crematie een tweede dag;

indien de 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,

bij 25-jarige dienst of huwelijk: 1 dag,

bij 40-jarige dienst of huwelijk: 2 dagen,

bij 50-jarige dienst: 3 dagen,

bij 25-, 40- en 50-jarige dienst van zijn of haar echtgenoot: 1 dag,

bij 25-, 40- en 50-jarige dienst of huwelijk van:

- grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot,

- ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- en pleegouders),

- kinderen (daaronder begrepen schoon-, aangehuwde en pleegkinderen):

1 dag,

bij verhuizing: maximaal 2 dagen per kalenderjaar,

i voor het afleggen van school- en vakexamens: de tijd die hiervoor nodig is.

De hierboven genoemde buitengewoon verlofbepalingen betreffende familieomstandigheden zullen waar mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Daarbij wordt als voorwaarde gesteld dat een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst is opgemaakt.

- 2 Werknemers die avondopleidingen volgen die naar het oordeel van de werkgever van belang zijn voor de vakbekwaamheid in het bankbedrijf zullen voor de normale duur van de opleiding en mits deze wordt gevolgd, in de gelegenheid worden gesteld de dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen, mits dat nodig is in verband met de vereiste reistijd en overigens met behoud van salaris.

De mate van korting van de werktijd, en de frequentie daarvan, worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.

- 3 Extra verlof met behoud van salaris wordt gegeven:

a voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakorganisaties, partij ter andere zijde bij deze CAO.

Indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is geldt een maximum van 10 dagen in een kalenderjaar, voor zover de eisen van de onderneming dit toelaten, en mits tijdig aangevraagd.

Indien de werknemer geen deel uitmaakt van één der besturende organen en ook niet afgevaardigde van een afdeling is, bedraagt het overeenkomstige maximum 4 dagen per kalenderjaar;

- b voor het volgen van door of namens de sub a genoemde vakorganisaties georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor de onderneming van direct belang is.

In dat geval geldt een maximum van 6 dagen per kalenderjaar, mits de werkzaamheden dit toelaten en het verlof tijdig is aangevraagd;

c in het kader van het overleg over een sociaal plan.

Een werknemersorganisatie kan met de ondernemingsleiding nadere afspraken maken over overschrijding van het maximum van 10 dagen bijzonder verlof voor werknemers die deel uitmaken van één der besturende organen van de vakorganisatie of afgevaardigde van een afdeling zijn als genoemd onder a. De totale faci-

liteit van gemiddeld 10 dagen per werknemer zal daarbij niet worden overschreden.

§2 Seniorenverlof

- 1a Werknemers op wie een arbeidsduur van toepassing is van gemiddeld 36 uur per week en die de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt, komen in aanmerking voor een arbeidstijdverkorting van
 - 2 uur per werkweek, indien zij de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt,
 - 4 uur per werkweek, indien zij de leeftijd van 64 jaar hebben bereikt.

- 1b Werknemers op wie een arbeidsduur van toepassing is van gemiddeld 40 uur per week en die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, komen in aanmerking voor een arbeidstijdverkorting van
 - 2 uur per werkweek voor 60-jarigen,
 - 3 uur per werkweek voor 61-jarigen,
 - 4 uur per werkweek voor 62-jarigen,
 - 6 uur per werkweek voor 63-jarigen,
 - 8 uur per werkweek voor 64-jarigen.

- 1c De arbeidstijdverkorting als bedoeld onder 1a en 1b wordt in goed overleg met de werkgever in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek.

In bijzondere omstandigheden kan de arbeidstijdverkorting worden opgespaard over een periode van ten hoogste 4 achtereenvolgende kalenderweken.

De aanspraak op arbeidstijdverkorting vervalt indien deze in een periode van 4 achtereenvolgende kalenderweken niet is opgenomen.

Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens vakanties ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdverkorting.

- 2 Werknemers met een dienstverband van ten minste gemiddeld 36 uur per week voor wie een pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar van toepassing is en die de leeftijd van 58 respectievelijk 59 jaar hebben bereikt, kunnen -indien zij dit wensen- in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting van 2 respectievelijk 3 uur per werkweek.

Op deze arbeidsvoorwaarden zijn overigens dezelfde bepalingen van toepassing als in lid 1c zijn genoemd voor werknemers van 60 jaar en ouder.

- 3 De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur ondergaat als gevolg van de hierboven genoemde arbeidstijdverkorting geen wijziging.

§3 Prepensioneersverlof

De werknemer heeft in de twee jaren, voorafgaande aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd recht op in totaal 4 dagen prepensioneringsverlof met behoud van salaris, bij deelneming aan cursussen over dit onderwerp.

ARTIKEL 9

SALARISPARAGRAAF

§1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

- 1 De Salarisparagraaf regelt in al zijn onderdelen en te zamen als geheel voor alle werkgevers in de zin van deze CAO inhoudelijk de aldaar geldende salarissystemen, tenzij in de Salarisparagraaf anders is bepaald.
De Salarisparagraaf is neergelegd in dit artikel, dat de toepassingsregels bevat, en in de zogenaamde Systeemvoorschriften bij dit artikel, zoals laatstelijk opgenomen in de CAO 1.4.1990-1.4.1991, in hoofdstuk IV, Deel 2*.
Deze systeemvoorschriften zijn onderverdeeld naar:
- Algemene Bepalingen, die deels ook zijn opgenomen in dit artikel.
- Regelgeving Systeemuitwerking, waarin de bepalingen waaraan eigen salarissystemen moeten voldoen.
- Invoeringsregels en Overgangsbepalingen, in acht te nemen bij de invoering van een salarissysteem als bedoeld in dit artikel.
Vrijheden in de toepassing van het systeem kunnen uitsluitend berusten op de uitdrukkelijk in de Salarisparagraaf vastgelegde mogelijkheden.

Invoeringsplicht model of eigen salarissysteem

- 2 Elke werkgever dient een salarissysteem te hebben dat gebaseerd is op de voorschriften van de Salarisparagraaf. Dit systeem is bindend binnen de betrokken onderneming. De werkgever heeft daarbij de keuze tussen het modelsalarissysteem (zie Deel 2, hoofdstuk IV, bijlage I) en een eigen systeem dat past binnen de genoemde regelgeving, zulks ter toetsing en vaststelling door partijen.

Criteria

- 3 Het salarissysteem is gebaseerd op de volgende criteria:
 - de inhoud en zwaarte van de functie;
 - de toenemende ervaring, nodig voor het op normale wijze vervullen van de functie;
 - de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan.

De *inhoud en zwaarte van de functie* komt tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functiegroep, waaraan een salarisschaal is gekoppeld.
De *toenemende ervaring, nodig voor het op normale wijze vervullen van de functie*, komt tot uitdrukking in de onderverdeling van de salarisschalen in functiejairen met de daarbij behorende functiesalarissen, beginnend met een functieaangvangssalaris en eindigend met een functie-eindsalaris.
De *wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan* komen tot uitdrukking in de beoordelingstoeslag.

* Deze Systeemvoorschriften zijn desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen.

Publicatie

- 4 De werkgever publiceert het voor zijn onderneming vastgestelde systeem op zodanige wijze dat alle werknemers hiervan kennis kunnen nemen.

§2 Basis voor salariering*

- 1 Bij de toepassing van een salarissysteem zijn de daarbij op jaarbasis gehanteerde functiesalarissen gebaseerd op een arbeidsduur van 1872 uur per jaar; bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
Het functie-uurloon bedraagt 1/1872e deel van het functiejaarsalaris.
- 2 Het individuele functiesalaris bedraagt op jaarbasis:
 - het functiesalaris gedeeld door 1872 uur x 52 x het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week met een maximum van 36 uur per week of wel
 - het desbetreffende uurloon x 52 x het overeengekomen aantal uren per week met een maximum van 36 uur per week.

§3 Inschaling

- 1 De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
- 2 De werknemer kan tijdelijk worden ingeschaald volgens een lagere salarisschaal dan die bedoeld is in lid 1, indien hij wordt opgeleid voor een functie en in deze functie nog niet alle taken kan vervullen. De werkgever dient de opleidingstermijn schriftelijk aan betrokkene te bevestigen en de groei naar de juiste salarisschaal alsmede de daarbij behorende tijdlijn aan te geven.

§4 Toekenning functiejaar

- 1 Bij de vaststelling van de salarisschaal -als bedoeld in §3- wordt tevens een bepaald functiejaar toegekend.
- 2 De werknemer heeft bij het op normale wijze vervullen van de functie jaarlijks recht op het volgende functiejaar van de voor hem geldende salarisschaal.
- 3 De werkgever kan in afwijking van lid 2 in individuele gevallen een snellere groei toestaan.
- 4 De werknemer heeft recht op het functiesalaris dat behoort bij het toegekende functiejaar.

* Uitbetaling van het functiesalaris geschiedt -behoudens tussentijdse CAO-verhogingen- in twaalf gelijke maandtermijnen, dan wel 13 gelijke 4 weekstermijnen, al naar gelang gebruikelijk is bij de desbetreffende bank.

Bij tussentijds vertrek wordt hetgeen de werknemer eventueel te veel of te weinig aan salaris heeft ontvangen verrekend.

§5 Inschaling in hogere salarisschaal

- 1 Indien de werknemer een hogere salarisschaal wordt toegekend -anders dan bij promotie- terwijl zijn salaris ten hoogste 7,5% lager is dan het functieaanvangssalaris van die schaal, zal zijn salaris worden gebracht op dat functieaanvangssalaris.
- 2 Is het verschil groter dan 7,5% dan zal het salaris op het moment van toekenning van de hogere salarisschaal als bedoeld in lid 1, worden verhoogd met ten minste 7,5%. Het eventuele restant tot het functieaanvangssalaris zal uiterlijk één jaar later worden toegekend.

§6 Promotie

- 1 Bij promotie naar een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het salaris ten minste ingeschaald op het naast hogere schaalbedrag, verhoogd met een functiejaar in de salarisschaal van de nieuwe functiegroep.
- 2 Indien het salaris in de situatie als bedoeld in lid 1 minder dan 2 periodes lager ligt dan het functieaanvangssalaris (functiejaar 0) van de schaal die aan de nieuwe functiegroep is verbonden, vindt inschaling plaats in functiejaar 1. Is het verschil tussen het salaris en het functieaanvangssalaris groter dan 2 periodes, vindt inschaling plaats op het functieaanvangssalaris (functiejaar 0).

§7 Vergoeding voor waarneming hogere functie

- 1 De werkgever kan een werknemer opdragen tijdelijk en anders dan wegens vakantie (beeldbepalende) taken uit een andere hogere ingeschaalde functie, waar te nemen.
Van waarneming is geen sprake indien in de functieomschrijving van de werknemer een mogelijk waarnemerschap is opgenomen en is meegewogen in de waardering van zijn functie.
- 2 De waarneming dient ten minste een periode van 2 maanden aaneengesloten te bestaan.
- 3 De vergoeding voor de waarneming is gerelateerd aan de duur van de waarneming en de mate waarin tot een hogere functie behorende taken worden waargenomen.
Op jaarbasis bedraagt de vergoeding ten minste 1 functieperiode in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal, indien de te vervangen functie slechts gedeeltelijk wordt uitgevoerd. Indien sprake is van algehele of vrijwel algehele vervanging zal maximaal een vergoeding van 2 functieperiodes worden uitbetaald.
De vergoeding wordt uitbetaald na afloop van de vervangingsperiode of halfjaarlijks indien de vervangingsperiode langer dan 6 maanden duurt.
De vergoeding telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering alsook niet voor de berekening van de VUT- en pensioengrondslag.

§8 Verlaging in functie

- 1 Indien een werknemer een functie gaat vervullen, welke is ingedeeld in een functiegroep, waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, geldt het bepaalde in Deel 2 van de CAO, hoofdstuk II §1 Loopbaanbegeleiding.
- 2 In geval van reorganisaties, dan wel bij onderhoud of herziening van het functie-waarderings- of beloningssysteem, kunnen per onderneming, voor het gehele werknemersbestand, dan wel voor één of meer groepen of in individuele gevallen nadere afspraken over een perspectiefgarantie worden gemaakt.

§9 Beoordelingstoeslag

- 1 De werkgever zal binnen het salarissysteem de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan honoreren, indien en voor zolang het functioneren van de werknemer daartoe aanleiding geeft. Ten behoeve daarvan zal een marge van 15% boven het functiesalaris c.q. functie-eindsalaris worden vastgesteld.
- 2 De beoordeling en de daaraan verbonden toeslag kan betrekking hebben op de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan:
 - a van de individuele werknemer
 - b van het organisatorisch verband waarin de werknemer werkzaam is (afdeling, team, projectgroep etc.)
- 3 Bij de toepassing van het in de vorige leden bepaalde zal de werkgever een beoordelingsmethode hanteren, die voldoet aan de in bijlage II van Deel 2 Hoofdstuk IV genoemde criteria.

§10 Arbeidsmarkttoeslag

Indien de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever in incidentele gevallen tijdelijk een hogere salariering vaststellen dan op grond van het binnen zijn onderneming geldende salarissysteem zou dienen te gelden. Het beleid zal er op gericht zijn niet meer dan incidenteel gebruik van deze mogelijkheid te maken. In verband daarmee zal de werkgever jaarlijks gedetailleerde informatie verstrekken aan partijen bij de CAO. Deze informatie zal desgewenst leiden tot overleg tussen de betreffende werkgever en partijen bij de CAO.

§11 Arbeidsbezwarende omstandigheden

Indien en voor zolang er bij de vervulling van een functie sprake is van arbeidsbezwarende omstandigheden is het bepaalde in bijlage III van Deel 2 Hoofdstuk IV van toepassing.

§12 Garantisalarissen

De werknemer die is ingedeeld in groep 2 en het functie-eindsalaris heeft bereikt, ontvangt -indien hij vijf jaar of langer in dienst van de werkgever is- een garantisalaris per jaar van

- f 34.116,- indien hij de leeftijd van 35 jaar heeft bereikt, (= garantie-urloon van f 18.22)
- f 34.951,- indien hij de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt, (= garantie-urloon van f 18.67)
- f 35.784,- indien hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, (= garantie-urloon van f 19.12).

§13 Bijlagen

Deel 2 Hoofdstuk IV (zie blz. 60 e.v.) bevat als bijlagen behorend bij artikel 9:

- I : Model salarissysteem/verwijzing naar eigen systeem
- II : Criteria voor de methode van beoordelen van de functie-uitoefening
- III : Arbeidsbezwarende omstandigheden.

ARTIKEL 10

INKOMENSAANPASSINGEN

1 De salarissen van de werknemers en de salarisschalen behorende bij artikel 9 (Salarisparagraaf), de overige in de onderneming gehanteerde salarisschalen, alsmede de garantie-salarissen als bedoeld in artikel 9 §12 worden per 1 juli 1998 verhoogd met 3%.

2 Het bepaalde in lid 1 is eveneens van toepassing op:

- ingegane ouderdomspensioenen
- ingegane weduwen- en wezenpensioenen en
- medeverzekerde weduwenpensioenen van een gehuwde gepensioneerde, tenzij volgens een bestendig beleid in de onderneming een andere -over een reeks van jaren gelijkwaardige- gedragslijn ten aanzien van de ingegane pensioenen wordt gehanteerd.

Onder een pensioenbedrag wordt mede begrepen wat daaraan in de vorm van vaste toeslagen of van verhogingen op grond van successieve aanpassingsbepalingen in de ondernemingspensioenregeling of in de CAO is of wordt toegevoegd. Onder het pensioenbedrag wordt niet -tenzij de CAO of de ondernemingspensioenregeling anders bepaalt- begrepen hetgeen als pensioen is verzekerd anders dan op grond van de door de werkgever voor zijn werknemers getroffen pensioenregeling.

ARTIKEL 11

VAKANTIETOESLAG, 13e MAAND/JAARLIJKSE UITKERING

§1 Vakantietoeslag

1 De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag op een door de werkgever te bepalen tijdstip tussen 1 mei en 1 juli, hierna te noemen betaaldatum. De vakantietoeslag wordt berekend over een periode van 12 maanden, hierna te noemen toeslagperiode.

Afhankelijk van het gebruik bij de werkgever loopt de toeslagperiode gelijk met het kalenderjaar, dan wel van 1 juli tot 1 juli.

Indien de toeslagperiode gelijk is aan het kalenderjaar ontvangt de werknemer, die na de betaaldatum in dienst van de werkgever is getreden, respectievelijk voor wie de proeftijd op de betaaldatum nog niet is beëindigd, de vakantietoeslag uiterlijk in de maand december.

2 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het op de betaaldatum voor de werknemer geldende salaris. Voor werknemers van 23 jaar of ouder met een arbeidsduur van ten minste 36 uur gemiddeld per week geldt hierbij een minimum van f 2.100,-. Voor werknemers jonger dan 23 jaar is dit minimum lager, overeenkomstig de percentages als opgenomen in de Wet minimumloon en minimum vakantietoeslag 1986. Voor werknemers met een kortere arbeidsduur wordt het minimum naar evenredigheid berekend.

3 Indien het dienstverband van de desbetreffende toeslagperiode geen 12 volle maanden beslaat, dan wel wanneer in de loop van de toeslagperiode met de werknemer een wijziging in de arbeidsduur is overeengekomen, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.

Indien bij toepassing van het kalenderjaar als toeslagperiode een dergelijke wijziging van de arbeidsduur plaatsvindt na de betaaldatum, zal het bedrag aan vakantietoeslag dat de werknemer te veel of te weinig heeft ontvangen -behoudens het gestelde in lid 4- uiterlijk in de maand december worden verrekend.

4 Indien de werknemer de dienst verlaat en in de desbetreffende toeslagperiode voor de datum van zijn vertrek meer of minder vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens de leden 2 en 3 aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend. Verrekening van teveel betaalde vakantietoeslag vindt echter niet plaats wanneer de werknemer de dienst verlaat wegens pensioenering.

§2 13e maand/jaarijks uitkering

Jaarlijks ontvangt de werknemer, wiens dienstverband in het voorafgaande jaar een vol jaar heeft geduurd, een uitkering ter grootte van een twaalfde deel van het salaris, zoals dat in het voorafgaande jaar voor hem gold.

Indien het dienstverband in het voorafgaande jaar korter heeft geduurd, wordt de uitkering naar evenredigheid berekend.

Deze uitkering komt in mindering op de aanspraken van werknemers op bij de werkgever geldende gratificatie, tantième- en/of winstdelingsregelingen, aangezien deze uitkering geacht wordt deel uit te maken van deze regelingen.

ARTIKEL 12

KOSTENVERGOEDINGEN

§1 Reiskosten woon-werkverkeer

1A De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen van de woning naar de standplaats, die is gebaseerd op de volgende regels:

- a de af te leggen afstand wordt bepaald via de meest gebruikelijke route. Ten hoogste 40 km wordt hierbij in aanmerking genomen;
- b bij de berekening wordt uitgegaan van de goedkoopste tarieven van het openbaar vervoer. Indien in de onderneming gebruik kan worden gemaakt van een collectief abonnement, geldt daarbij het hieruit voortvloeiende gereduceerde tarief; de kosten worden tot een bedrag van f 18,- per maand door de werknemer gedragen;
- d indien het ingevolge het vorenstaande maandelijks te vergoeden bedrag lager is dan f 5,- wordt geen tegemoetkoming uitbetaald.

1B Indien de werkgever in afwijking van het in lid 1A bepaalde voor het dagelijks heen en weer reizen van de woning naar de standplaats abonnementen voor het openbaar vervoer verzorgt, gelden daarbij de volgende voorwaarden:

- deze abonnementen gelden voor de meest gebruikelijke route op basis van de goedkoopste klasse;
- de werknemer draagt in de kosten bij tot een bedrag van f 18,- per maand, alsmede dat gedeelte van de kosten van het abonnement dat een reisafstand van 40 km te boven gaat.

2 Indien de werkgever het vervoer van de werknemer geheel of ten dele in natura verzorgt, is lid 1 niet respectievelijk slechts voor het door de werkgever niet verzorgde deel, van toepassing.

3 De werkgever zal met de werknemer, aan wie op grond van voor het werk noodzakelijk autogebruik een vergoeding wordt verstrekt, een afwijkende regeling voor de vergoeding van de reiskosten in het woon-werkverkeer kunnen treffen.

§2 Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering

1 De werkgever zal aan de werknemer, die niet verzekerd is ingevolge de Ziektenfondswet, een subsidie verlenen op de door de werknemer te betalen premie voor een vrijwillige ziektekostenverzekering voor zichzelf en de te zijnen laste komende gezinsleden voor zover deze op de polis van de werknemer zijn medeverzekerd.

Het staat de werkgever vrij deze subsidie uitsluitend te verbinden aan een door de onderneming gehanteerde collectieve verzekering.

2 De subsidie bedraagt 60% van de door de werknemer te betalen premie. Als basis voor de berekening van de tegemoetkoming gelden de premies voor een verzekering in de laagste klasse van de binnen de onderneming gehanteerde collectieve regeling. Bij ontbreken van een collectieve regeling wijst de werkgever voor de berekening een particuliere standaard ziektekostenverzekering aan. Ook de bijdragen verschuldigd in het kader van de MOOZ (Medefinanciering als gevolg van oververtegenwoordiging van oudere ziekenfondsverzekerden) en de WTZ

(Wet toegang ziektekostenverzekering) vormen basis voor de berekening, tenzij volgens een bij CAO-partijen bekend bestendig beleid in de onderneming een andere -gelijkwaardige-gedragslijn ten aanzien van de subsidie wordt gehanteerd.

ARTIKEL 13

ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Waar in dit artikel wordt gesproken van het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid wordt daarmee de eerste ziektedag bedoeld.

§1 Verplichtingen van de werknemer

1 De werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht er zorg voor te dragen dat dit de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 09.30 uur 's morgens aan zijn werkgever wordt gemeld, tenzij overmacht dit onmogelijk maakt.

2 De arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan door of vanwege de werkgever in te stellen medische controle. Bij het niet voldoen aan deze verplichting is de werkgever bevoegd de in de paragrafen 2, 3 en 4 vermelde aanvullende uitkeringen te staken.

3 Indien de werknemer bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt, kan hij geen aanspraak maken op de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen.

§2 Bovenwettelijke uitkeringen eerste jaar (WULBZ/ZW-periode)

1 De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid, buiten opzet of grove schuld, niet in staat is zijn arbeid te verrichten en die op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid reeds ten minste twee maanden in dienst van de werkgever is, ontvangt gedurende ten hoogste twaalf maanden het salaris vermindert met in dit kader verleende wettelijke rechten.

Aanspraken op vakantietoeslag en jaarlijkse uitkering blijven gehandhaafd.

2 Tot het salaris, als bedoeld in lid 1, worden eveneens geacht te behoren de toeslagen, welke worden meegeteld bij de vaststelling van het ZW-dagloon.

3 Voor de berekening van het in lid 1 bedoelde salaris worden de inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 10 lid 1 in acht genomen.

§3 Bovenwettelijke uitkeringen tweede jaar (eerste jaar WAO)

1 Na afloop van het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid gelden ten minste de volgende voorzieningen:

2 De arbeidsongeschikte werknemer, die op het tijdstip van het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid reeds ten minste twaalf maanden in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt gedurende twaalf maanden het salaris vermindert met de uitkering ingevolge de WAO. Aanspraken op vakantietoeslag en jaarlijkse uitkering blijven gehandhaafd.

3 Tot het salaris, als bedoeld in lid 2, worden eveneens geacht te behoren de toeslagen, welke worden medegedeeld bij de vaststelling van het WAO-dagloon.

4 Voor de berekening van het in lid 2 bedoelde salaris worden de inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 10 lid 1 in acht genomen.

§4 Bovenwettelijke uitkeringen vanaf het derde jaar (tweede jaar WAO e.v.)

1 Na afloop van de in de vorige paragraaf bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid gelden, zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, doch uiterlijk tot de pensioendatum, ten minste de volgende voorzieningen:

2 De werkgever zal ten behoeve van de werknemers een collectieve voorziening treffen die voorziet in een aanvulling op de WAO-uitkering tot 70% van het laatstgenoten jaarinkomen voor zover dit jaarinkomen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt. De werkgever zal na overleg met de ondernemingsraad zijn keuze bepalen over vorm en aard van de voorziening. Deelname aan deze voorziening is verplicht voor iedere werknemer voor het inkomensdeel tot de maximum WAO-uitkeringsgrondslag. De premie voor deze voorziening is voor rekening van de werknemer en procentueel voor alle werknemers gelijk. De regeling zal voorzien in een indexatie van de aanvullende uitkering van 2%. Vrijgesteld van premiebetaling zijn werknemers die niet worden geconfronteerd met het WAO-hiaat.

3 De werkgever zal aan de werknemer die deelneemt aan de in lid 2 genoemde voorziening een bijdrage verstrekken in de door de werknemer te betalen premie voor de aanvullende arbeidsongeschiktheidsvoorziening van 20% van de premie.

4 De 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 de werkgever is geweest, komt in aanmerking voor een aanvullende uitkering van 70% van het jaarinkomen voor zover dat meer bedraagt dan de maximum-WAO-uitkeringsgrondslag. Het inkomensdeel boven een bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO blijft hierbij buiten beschouwing, met dien verstande dat hierover nadere voorzieningen per onderneming kunnen worden getroffen. Deze aanvullende uitkering is onafhankelijk van het al dan niet handhaven van het formele dienstverband.

De werkgever is gerechtigd ten hoogste een vierde deel van de premielasten van deze voorziening voor rekening van de betrokken werknemers te brengen.

5 De werknemer die op het tijdstip van het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid de leeftijd van 57 1/2 jaar heeft bereikt en reeds ten minste vijf jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt 80% van het jaarinkomen verminderd met de uitkering ingevolge de WAO. Het inkomensdeel boven een bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO blijft buiten beschouwing. De beëindiging van het dienstverband wordt uitgesteld tot aan de pensioendatum, tenzij de werknemer schriftelijk anders te kennen geeft.

6 Tot het in lid 4 en lid 5 bedoelde jaarinkomen worden eveneens geacht te behoren de toeslagen, welke worden medegedeeld bij de vaststelling van het WAO-dagloon.

7 Voor de berekening van het in lid 4 en lid 5 bedoelde jaarinkomen worden de inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 10 lid 1 in acht genomen.

8 Bij tussentijdse wijziging van de Ziekwet, WULBZ en/of WAO zal dit artikel opnieuw ter discussie worden gesteld.

Overgangsbepaling bij §4 lid 2

Arbidsongeschikte werknemers, bij wie de arbeidsongeschiktheid vóór 26 januari 1993 is ingetreden, zal -voor zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt- geen premie in rekening worden gebracht aangezien de te treffen voorziening op hen niet van toepassing is.

Overgangsbepaling bij §4 lid 5

Het bepaalde in lid 5 is niet van toepassing op de daarin bedoelde categorie van werknemers die op 1 april 1993 reeds arbeidsongeschikt zijn. Op hen blijft -voor zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt- het bepaalde in artikel 13 §4 lid 2 uit de CAO 1.4.1991 - 1.4.1993 onverkort van toepassing.

Overgangsbepaling bij §4

Ten tijde van de CAO 1.4.1991 - 1.4.1993 op ondernemingsniveau bestaande regelingen, die voorzagen in een aanvulling op de WAO-uitkering in het tweede jaar WAO en verdere, worden door de nieuwe bepalingen in §4 niet aangetast, in die zin dat het verschil tussen die regeling en het niveau van de toenmalige WAO-uitkering (i.c. 70% van het laatstgenoten inkomen), geen wijziging zal ondergaan, tenzij -in overleg met de ondernemingsraad- dit verschil wordt aangewend voor reductie van het werknemersdeel van de premie.

§5 Bovenwettelijke uitkeringen ingeval van reïntegratie

De bepalingen van de paragrafen 2, 3 en 4 zijn niet van toepassing op de werknemer die als gevolg van wettelijke reïntegratiemogelijkheden in dienst is getreden bij een werkgever, zolang bijzondere bepalingen van toepassing zijn ten aanzien van het herleven van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Zodra de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering herleeft, is de werkgever bij wie de werknemer aanspraak had op arbeidsvoorwaardelijke regelingen bij arbeidsongeschiktheid, gehouden deze eveneens te doen herleven.

§6 Periodiek geneeskundig onderzoek

1 De werkgever stelt de werknemer die ouder is dan 44 jaar, eenmaal per drie jaar in de gelegenheid voor rekening van de werkgever een preventief medisch onderzoek te ondergaan.

2 De werknemer kan verzoeken het onderzoek niet door een aan de werkgever verbonden geneeskundige te laten verrichten, maar door een externe geneeskundige.

3 De keurende arts zal de werknemer -en op diens verzoek de huisarts- op de hoogte stellen van het resultaat van het onderzoek. Onverlet de eigen verantwoordelijkheid.

lijkheid van de arts, zal de werkgever geen informatie ontvangen over het resultaat van het onderzoek.

- 4 De aard en omvang van periodieke medische keuringen zullen worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.

§7 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering doen ter grootte van het salaris over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende zes maanden. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het salaris.

In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de personen bedoeld in de leden 1 t/m 4 van artikel 35 van de Ziektewet en wel in de volgorde van dat artikel.

ARTIKEL 14

VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN

§1 Voorwaarden

- 1 Een werknemer kan, indien hij voor 1.7.1938 is geboren, vanaf 1.7.1998 verzoeken in aanmerking te komen voor beëindiging van het actieve dienstverband indien zijn dienstverband gedurende de daaraan voorafgaande periode van 10 jaar onafgebroken heeft bestaan. Daarbij zal een aansluitend dienstverband met een andere werkgever die lid is van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf worden meegeteld.

- 2 Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen zal de werknemer de werkgever drie maanden vóór de gewenste ingangsdatum verzoeken om voor de regeling in aanmerking te komen.

- 3 De keuze voor deze regeling betekent dat het actieve dienstverband vóór het bereiken van de daarvoor gestelde leeftijd wordt beëindigd, zonder dat daarvoor medische of bedrijfsorganisatorische oorzaken zijn aan te geven. Ingegane uitkeringen op grond van voorzieningen in de wetgeving, in de bedrijfstak of de onderneming die verband houden met ziekte, volledige arbeidsongeschiktheid, afvloeiing wegens fusie, reorganisatie of liquidatie worden door deze regeling inzake vrijwillig vervroegd uittreden niet gewijzigd. De werknemer die in aanmerking komt voor dergelijke uitkeringen komt niet in aanmerking voor een uitkering op grond van deze regeling.

- 4 De werknemers, geboren voor 1.7.1938, die tevens voldoen aan de overige voorwaarden als gesteld in lid 1, blijven ook na expiratie van deze CAO tot toetreding tot de regeling inzake vervroegd uittreden op de in deze CAO vigerende voorwaarden gerechtigd.

§2 De overeenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt bij toetreding tot de regeling vervangen door een overeenkomst inzake vervroegd uittreden.

§3 Faciliteiten

- 1 De werknemer behoudt tijdens de duur van de in §2 bedoelde overeenkomst aanspraak op dezelfde faciliteiten als bij de onderneming gebruikelijk zijn voor gepensioneerden.
Eventuele financieringen die wel voor werknemers maar niet voor gepensioneerden gelden, zullen op de voet van de gemaakte afspraken worden afgewikkeld alsof het dienstverband ongewijzigd zou zijn voortgezet.
- 2 De pensioenopbouw wordt voortgezet overeenkomstig het bepaalde in Pensioenprotocol IV. Op de datum van beëindiging van het dienstverband zijn ten aanzien van de hoogte van de pensioenaanspraken de criteria van Pensioenprotocol V van overeenkomstige toepassing.

§4 Overbruggingsuitkering

De regeling voorziet in een overbruggingsuitkering vanaf de eerste dag van de maand volgende op de beëindiging van het dienstverband tot aan de ingangsdatum van de AOW-uitkering.

Indien er samenloop optreedt met een ouderdomspensioen, dat ontleend wordt aan de pensioenvoorziening van de werkgever die de overbruggingsuitkering verstrekt, komt dit ouderdomspensioen in mindering op de overbruggingsuitkering. Indien het ouderdomspensioen dat ontleend wordt aan de pensioenvoorziening van de werkgever eerst ingaat op een later gelegen tijdstip omstreeks de 65e verjaardag, zal in die uitstelperiode (meestal één maand) een aanvulling op de AOW-uitkering worden verstrekt.

Deze aanvulling zal te zamen met de AOW-uitkering eenzelfde inkomen opleveren als hierna wordt omschreven.

§5 Rekengrondslag

De uitkering wordt gebaseerd op het salaris dat de werknemer geniet in de laatste volle maand van actieve dienst.

Dit salaris wordt herleid tot een jaarsalaris en vervolgens verhoogd met 16,33%. Pensioendragende elementen van het loon die niet in salaris, vakantietoeslag of 13e maand/jaarlijkse uitkering zijn begrepen, worden voor het bedrag waartoe ze als pensioendragend inkomen worden beschouwd, mede in aanmerking genomen. De uitkomst van deze berekening wordt in het navolgende aangeduid met het woord rekengrondslag.

§6 Hoogte van de uitkering

- 1 De uitkering bedraagt in geval van toetreding tot de regeling op een leeftijd van beneden 62 jaar : 75%
62 jaar : 80%
63 jaar en ouder: 85%
van de rekengrondslag gedurende de hele looptijd van de overbruggingsuitkering.

Voor werknemers die op grond van het bepaalde in lid 1 §1 van dit artikel VUT-gerechtigd zijn en tevens een dienstverband hebben van ten minste 40 jaar, bedraagt de uitkering ten minste 80% van de rekengrondslag gedurende de gehele looptijd van de overbruggingsuitkering. Voorafgaande aansluitende dienstverbanden met (een) andere werkgever(s), lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf, worden meegeteld. De bewijslast rust in deze op de werknemer.

2 De uitkering kan, al naar gelang bij de uitkerende instantie gebruikelijk is, worden uitgekeerd in 12 of 13 termijnen per kalenderjaar, met al dan niet een deel in de vorm van vakantietoeslag.

3 De uitkering wordt aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van de in artikel 10 lid 1 vermelde inkomensaanpassingen.

4 De werkgeversbijdrage in de premie voor de ziektekostenverzekering zal worden voortgezet door middel van overeenkomstige toepassing van artikel 12 §2.

§7 Neveninkomsten

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling verplicht zich eventueel nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan te melden. Deze kunnen leiden tot een reductie van de uitkering.

Daarbij wordt een bedrag dat niet groter is dan 10% van de uitkering niet in aanmerking genomen. Van het meerdere wordt echter 80% in mindering gebracht op de uitkering.

§8 Bijzondere regeling vervroegd uittreden

Voor werknemers in continuïteit geldt een bijzondere regeling voor vervroegd uittreden. Voor deze regeling wordt verwezen naar artikel 7 §5 (Ploegendienst).

ARTIKEL 14 A

OVERGANGSREGELING VERVROEGD UITTREDEN

Voor werknemers die op 31 december 1998 in dienst zijn, gelden -ingevolge de overgangsregeling bij het pensioenprotocol terzake toetsing van pensioenregelingen binnen het bankbedrijf- de navolgende bepalingen :

Het dienstverband van de werknemer wordt beëindigd indien hij is geboren :

voor 1.1.1943 : als hij 60 jaar en drie maanden oud is,
voor 1.1.1945 : als hij 60 jaar en negen maanden oud is,
voor 1.1.1947 : als hij 61 jaar en drie maanden oud is,
voor 1.1.1949 : als hij 61 jaar en negen maanden oud is.

Het dienstverband van de werknemer die is geboren op of na 1.1.1949 en voor 1.1.1964, wordt beëindigd als hij 62 jaar oud is.

Als vereiste geldt dat het dienstverband voorafgaand aan de beëindiging 10 jaar onafgebroken heeft bestaan. Daarbij zal een aansluitend dienstverband met een andere werkgever die lid is van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf worden meegeteld.

De uitkering bedraagt 75% van de rekengrondslag gedurende de looptijd van de overbruggingsuitkering, die aanvangt op de hiervoor genoemde leeftijd en eindigt zodra de werknemer 65 jaar oud is.

Met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer kan van de hiervoor genoemde leeftijden voor beëindiging van het dienstverband worden afgeweken, onder evenredige aanpassing van de uitkering met dien verstande dat per kalenderjaar nimmer meer kan worden ontvangen dan 100% van de rekengrondslag.

Bij samenloop met een ouderdomspensioen dat ontleend wordt aan de pensioenvoorziening van de werkgever op grond van artikel 15 A, komt de aanspraak op de hier bedoelde uitkering te vervallen.

De bepalingen van artikel 14 §2 tot en met §5, van §6, lid 2 en volgende, van §7, alsmede §8 voor zover de verwijzing betreft artikel 7 §5 leden 1 en 4, zijn van toepassing.

De werkgever kan als alternatieve overgangsregeling kiezen voor voortzetting van de bestaande pensioenregeling, aangevuld met een aparte prepensioenregeling voor de opbouw van een pensioen tussen de hierboven genoemde leeftijd en 65 jaar. De opbouw van dit prepensioen bedraagt minimaal 10 jaar. Het niveau van het prepensioen bedraagt 75% van de rekengrondslag.

ARTIKEL 15

PENSIOENVOORZIENING

De bepalingen uit dit artikel zijn van toepassing voor zover artikel 15 A niet geldt.

§1 Pensioenplicht

In het bankbedrijf geldt een pensioenplicht zoals nader beschreven in Pensioenprotocol I (zie voor de pensioenprotocollen Deel 2 Hoofdstuk V).

§2 Wisseling dienstverband

Bij wisseling van dienstverband binnen het bankbedrijf geldt ten aanzien van verkregen pensioenaanspraken en de gekapitaliseerde waarde daarvan de regeling die is neergelegd in Pensioenprotocol II.

§3 Toetreding en medische keuring

Ten aanzien van de toetreding tot de pensioenregeling en ten aanzien van de consequenties van medische keuringen gelden voor de pensioenregelingen in het bankbedrijf criteria zoals beschreven in Pensioenprotocol III.

§4 Voortgezette opbouw van aanspraken tijdens arbeidsongeschiktheid

Ten aanzien van de voortgezette opbouw van aanspraken op ouderdomspensioen, weduwen/weduwnaarspensioen en wezenpensioen tijdens perioden van arbeidsongeschiktheid is Pensioenprotocol IV van kracht.

§5 Criteria beloningsbestanddelen en pensioenbedragen

Ten aanzien van de beloningsbestanddelen en de pensioenbedragen waarop de in Pensioenprotocol I genoemde pensioenplicht betrekking heeft alsmede hun onderlinge verhouding, gelden voor de pensioenregelingen in het bankbedrijf criteria zoals neergelegd in Pensioenprotocol V.

§6 Vrijstelling van de Pensioenprotocollen

Indien een werkgever een pensioenregeling toepast die in zijn geheel ten minste gelijkwaardig is aan een pensioenregeling die voldoet aan de Pensioenprotocollen IV en V, kunnen door partijen bij de CAO ten aanzien van die pensioenregeling die protocollen gedeeltelijk buiten werking worden gesteld. In geval een werkgever een daartoe strekkend verzoek aan partijen richt, zullen partijen omtrent genoemde gelijkwaardigheid het advies inwinnen van een alsdan in te stellen paritaire commissie ad hoc alvorens een beslissing over dat verzoek te nemen. Bij inwilliging van een dusdanig verzoek zal de werkgever aan de werknemers bekend maken dat van deze vrijstellingsmogelijkheid gebruik is gemaakt en expliciet aangeven welke bepalingen in de Pensioenprotocollen IV en V buiten werking zijn gesteld alsmede welke onderdelen of aspecten van de eigen pensioenregeling daarvan de redenen zijn geweest.

De inwilliging door partijen van een dusdanig verzoek tot vrijstelling geschiedt tot wederopzegging, met de aantekening dat in geval zich een zodanige wijziging in de Pensioenprotocollen IV en V of in de pensioenregeling van de werkgever voordoet dat de gronden waarop de vrijstelling berust worden gewijzigd, de vrijstelling kan worden ingetrokken. Daarbij geldt een opzeggingstermijn van een jaar.

ARTIKEL 15 A

PENSIOENVOORZIENING

§1 Nieuwe pensioenvoorziening

Werknemers die op of na 31 december 1998 in dienst treden van een werkgever worden opgenomen in een pensioenvoorziening van de werkgever die minimaal voldoet aan de normen die zijn vastgelegd in het Pensioenprotocol terzake toetsing van pensioenregelingen binnen het bankbedrijf. Dit Protocol is opgenomen in Deel 2, Hoofdstuk V A. Bedoelde pensioenregeling dient door partijen bij de CAO te worden getoetst zoals in het Protocol is bepaald, teneinde kracht van CAO te krijgen.

Het is de werkgever geoorloofd de pensioenvoorziening als bedoeld in dit artikel op een later tijdstip te laten aanvangen, mits niet later dan 1 januari 2001, in welk geval artikel 15 tot dat later gelegen tijdstip onverkort van toepassing blijft.

§2 Vrijstelling van het Pensioenprotocol terzake toetsing van pensioenregelingen binnen het bankbedrijf

Het bepaalde in artikel 15 §6 is van overeenkomstige toepassing indien een werkgever verzoekt om dispensatie van het Pensioenprotocol terzake toetsing van pensioenregelingen binnen het bankbedrijf.

§3 Overgangsregelingen

A Keuzerecht werknemer

Werknemers die reeds deelnemen aan een pensioenregeling gebaseerd op artikel 15, hebben het recht toe te treden tot de pensioenvoorziening als bedoeld in dit artikel met een interne waardeoverdracht van de rechten volgens de bestaande regeling naar rechten in de nieuwe regeling.

B Werknemers geboren op of na 1 januari 1964

Werknemers geboren op of na 1 januari 1964 die van het recht sub A gebruikmaken, ontvangen de garantie, dat zij -indien hun dienstverband tot de pensioenrichtleeftijd van de nieuwe regeling voortduurt- tussen de pensioenrichtleeftijd en 65 jaar een pensioen ontvangen dat minimaal 60% van hun laatstgeldende jaarinkomen bedraagt. Indien de feitelijke pensioenleeftijd ingevolge artikel 3 van het Pensioenprotocol terzake toetsing van pensioenregelingen binnen het bankbedrijf, eerder of later is gelegen, wordt de garantie dienovereenkomstig aangepast.

De werkgever kan werknemers geboren op of na 1 januari 1964 verplichten deel te nemen aan de nieuwe regeling, met inachtneming van de aangegeven garantie.

C Werknemers geboren voor 1 januari 1964

De werkgever kan werknemers geboren voor 1 januari 1964 verplichten deel te nemen aan de nieuwe regeling onder voorwaarde, dat:

- bij tussentijds vertrek de uitkomsten worden vergeleken van de op dat moment voor die werknemer geldende nieuwe en van de oude voor hem geldende pensioenregeling op het moment van vertrek; het meest gunstige resultaat voor de desbetreffende werknemer zal worden overgedragen;

- op de pensioendatum (van de nieuwe regeling) de uitkomsten worden vergeleken van de op dat moment voor die werknemer geldende nieuwe en van de oude voor hem geldende pensioenregeling alsof op 65 jaar met pensioen wordt gegaan en tussen 62 en 65 jaar een uitkering wordt genoten als beschreven in artikel 14 A; de meest gunstige uitkomst voor de desbetreffende werknemer is van toepassing.

De werkgever die hertoe overgaat, meldt dit aan partijen bij de CAO.

D Werknemers die nog niet aan een pensioenregeling deelnemen

Werknemers die bij het in werking treden van de nieuwe pensioenvoorziening reeds in dienst zijn maar nog niet aan een pensioenregeling deelnemen omdat zij de in de bestaande regeling vereiste toetredingsleeftijd nog niet hebben bereikt, worden vanaf de ingangsdatum van de nieuwe pensioenvoorziening daarin opgenomen.

ARTIKEL 16

SLOTBEPALINGEN

§1 Interpretatie van de CAO

De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan partijen bij de CAO. De ondernemingsraad heeft, conform de wet, tot taak het toezicht op naleving van de CAO-bepalingen.

§2 Arbitrage en beroepsprocedure

- 1 Geschillen die tussen een werkgever en een werknemer ontstaan met betrekking tot de toepassing van de CAO -met uitzondering van de geschillen als bedoeld in lid 2- worden met uitsluiting van de gewone rechter onderworpen aan de uitspraak van het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf.¹
- 2 Geschillen die tussen een werkgever en een werknemer ontstaan met betrekking tot functiewaardering in het kader van de CAO, worden, met uitsluiting van de gewone rechter en het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf, onderworpen aan de uitspraak van de Beroepscommissie Functiewaardering Bankbedrijf (BFB).²
- 3 Samenstelling, werkwijze en wijze van procesvoering van het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf en de Beroepscommissie Functiewaardering Bankbedrijf zijn geregeld in afzonderlijke, door partijen vastgestelde, reglementen, die deel uitmaken van deze CAO.³
- 4 De werknemer die overweegt een geschil aanhangig te maken bij een van de arbitrage-instansies, kan, alvorens daartoe over te gaan, een exemplaar van het desbetreffende reglement opvragen bij het secretariaat van de desbetreffende arbitrage instantie.
- 5 Een geschil ontstaat tussen een werkgever en de verenigingen vormende partij ter andere zijde, gezamenlijk dan wel elk apart over de toepassing van de CAO zal bij voorkeur via arbitrage door een ad hoc te benoemen geschillencommissie worden beslecht. Voordat een geschil aanhangig wordt gemaakt, wordt dit eerst voorgelegd aan partijen bij de CAO om de mogelijkheden tot een minnelijke schikking te onderzoeken.

§3 Voorschriften en bijlagen

Partijen hebben in Deel 2 voorschriften vastgesteld, die deel uitmaken van deze CAO. Partijen hebben daarnaast in Deel 3 een aantal Protocolen en in Deel 4 Aanbevelingen en een studieafpraak vastgesteld die als bijlagen bij deze CAO zijn gevoegd.

Niet bij deze CAO gevoegd maar wel daarvan deel uitmakende zijn:

- de systeemvoorschriften bij artikel 9 (Salarisparagraaf), desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen;
- de reglementen voor het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf en voor de Beroepscommissie Functiewaardering Bankbedrijf, elk verkrijgbaar bij het secretariaat van de desbetreffende instantie.

1) Het adres van het secretariaat van het Scheidsgerecht is Postbus 1321, 1000 BH Amsterdam.

2) Het adres van het secretariaat van de BFB is Postbus 1321, 1000 BH Amsterdam.

3) In Deel 2, de hoofdstukken VI en VII zijn relevante bepalingen uit de betreffende reglementen terzake van de beroepsmogelijkheden vermeld.

§4 Duur, wijziging en opzegging

- 1 De collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de periode van 1 april 1998 tot 1 januari 1999, behoudens het bepaalde in lid 3.
- 2 Indien noch partij ter ene zijde, noch één van de organisaties tezamen vormende partij ter andere zijde bij de CAO uiterlijk drie maanden vóór het tijdstip waarop deze CAO eindigt bij aangetekende brief te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in één of meer bepalingen wijziging wenst, zal de overeenkomst geacht worden telkens voor een jaar stilzwigend te worden verlengd.
- 3 In afwijking van het bepaalde in lid 1 is de overeenkomst inzake §2 (Arbitrage en beroepsprocedure) gesloten voor de tijd van 5 jaren, ingaande 1 april 1998.

DEEL 2

VOORSCHRIFTEN BIJ DEEL 1

I WERVING

§1 Intern solliciteren

De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures eerst binnen de onderneming de mogelijkheid openen intern naar deze vacatures te solliciteren, tenzij dit niet zinvol is.

Indien een werknemer met een kortere arbeidsduur de wens te kennen geeft gemiddeld 36 uur per week te willen werken, zal de werkgever indien een passende vacature beschikbaar is of komt, deze werknemer bij geleken geschiktheid daarvoor voorrang geven boven externe kandidaten.

§2 Vacaturemelding RBA

Indien tot externe werving wordt overgegaan zal de werkgever de vacatures kenbaar maken aan het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening, met vermelding van de nodige gegevens. Bij vervulling van een vacature zal de werkgever het RBA daarover informeren.

§3 Uitzendkrachten

a De werkgever kan slechts van uitzendkrachten gebruik maken wanneer er sprake is van:

- piekvorming in het werk;
- opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures;
- een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een voorgenomen structurele wijziging daarin.

b De werkgever zal, indien hij gebruik maakt van uitzendkrachten, dit uitsluitend doen via uitzendbedrijven, die een vergunning van de minister van Sociale Zaken hebben tot het ter beschikking stellen van uitzendkrachten op wie de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is.

§4 Gehandicapte werknemers

De werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Waar nodig en mogelijk zullen ten behoeve van deze gehandicapte werknemers voorzieningen worden getroffen.

§5 Psychotechnisch en grafologisch onderzoek

Indien een sollicitant in het kader van een sollicitatieprocedure deelneemt aan een onderzoek bij een psychotechnisch of grafologisch deskundige zal de werkgever bevorderen, dat betrokkene geïnformeerd wordt over het advies dat over hem zal worden uitgebracht, alvorens dit aan de werkgever ter hand wordt gesteld. Betrokkene heeft het recht zich naar aanleiding van het advies als sollicitant terug te trekken. Alsdan zal geen advies aan de werkgever worden uitgebracht. Schriftelijk uitgebrachte adviezen ouder dan vijf jaar dienen uit het personeelsdossier verwijderd en vernietigd te worden.

II BEVORDERING WERKGELEGENHEID

§1 Loopbaanbegeleiding

1 Verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer

De organisatie van de arbeid in het bankbedrijf verandert voortdurend. Zowel de werkgever, als de werknemer hebben de verantwoordelijkheid om tijdig op veranderende omstandigheden in te spelen. Voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt hiertoe een beleid ontwikkeld waarin geen onderscheid gemaakt wordt naar functieniveau, leeftijd en aantal arbeidsuren.

Ten aanzien van de werkgever

De werkgever heeft als taak een voorwaardenscheppend beleid te voeren waarvoor de kwaliteiten van werknemers aan kunnen (blijven) sluiten bij de veranderende functie-eisen. Hij doet dit onder andere door:

- de werknemer in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren over toekomstige ontwikkelingen in de organisatie van de arbeid;
- de werknemer in een zo vroeg mogelijk stadium te informeren over ontwikkelingen welke de functie-inhoud direct of indirect beïnvloeden;
- te bevorderen dat de werknemer regelmatig van functie wisselt, dan wel anderszins nieuwe ervaringen kan opdoen en daarbij
- de werknemer bij voorkeur breed georiënteerde opleidingen te laten volgen, die noodzakelijk zijn om aan huidige of toekomstige functie-eisen te kunnen blijven voldoen, dan wel aansluiting geven op de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

Ten aanzien van de werknemer

De werknemer is in belangrijke mate verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan. Er wordt van hem verwacht dat hij -waar mogelijk- zelf initiatieven neemt, en dat hij zeker ook alle medewerking verleent aan de inspanningen van de werkgever, om inzetbaar te blijven, zowel in zijn huidige functie als bij veranderingen, voor toekomstige (aanverwante) functies, door regelmatig van functie en zondig standplaats te wisselen en zich continue in te zetten voor scholing en daar -waar nodig- eigen vrije tijd voor beschikbaar te stellen ten behoeve van het volgen van opleidingen buiten de voor hem geldende werktijden.

2 Begeleiding

a Als regel wordt éénmaal per jaar een gesprek gehouden waarin naast het feitelijk functioneren ook aandacht wordt besteed aan toekomstige ontwikkelingen en mogelijk daarmee verband houdende functie- en/of standplaatswijzigingen. Een vast onderdeel van dat gesprek is de eventuele (na- of bij-)scholingsbehoeften ten aanzien van de werknemer. Terzake kan de werknemer ook zelf voorstellen doen. Gemaakte scholingsafspraken zullen worden vastgelegd in een individueel scholingsplan. Onder scholing wordt verstaan zowel kennisverrijking middels het volgen van cursussen en/of trainingen, alsook het opdoen van nieuwe (werk)ervaring middels stages e.d.

b In het kader van een preventief loopbaanbeleid kan in het gesprek naar voren komen zowel van de kant van de werkgever als van de werknemer dat het zinvol is dat de werknemer zich op een andere functie oriënteert. Wanneer er geen eenduidig beeld bestaat van de capaciteiten van de werknemer kan van hem verlangd worden dat hij -op kosten van de werkgever- een test aflegt, die meer duidelijkheid geeft.

delijkheid geeft op welke wijze hij zijn capaciteiten en mogelijkheden binnen de onderneming kan benutten. Indien werkgever en werknemer het eens worden over een andere functievervulling wordt tevens vastgesteld welke nadere scholing dit met zich meebrengt, in welk geval een scholingsplan overeengekomen wordt dat uitgevoerd wordt zodra dit zinvol is.

3 Ouder wordende werknemer

De werkgever zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van zijn leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie en bij kan blijven in de benodigde ontwikkeling van vakkennis. Dit is met name van belang bij het inhoud geven aan organisatiewijzigingen en scholingstrajecten. Tijdens het jaarlijkse gesprek zal hier telkens aandacht aan worden besteed. Indien er een spanningsveld blijkt te bestaan tussen de werkbelasting en de mogelijkheid van de werknemer om binnen redelijke grenzen aan de functie-eisen te voldoen zal naar oplossingen worden gezocht. Voorkomen moet worden dat dit spanningsveld leidt tot disfunctioneren.

Bij het zoeken naar oplossingen kunnen zowel de werknemer als de werkgever initiatieven nemen in de richting van het vervullen van een andere functie, hetzij op hetzelfde niveau, dan wel een lager functieniveau.

4 Verlaging in functie

In het jaarlijkse gesprek kan naar voren komen dat de werknemer in zijn huidige functie niet meer naar behoren functioneert. De werkgever zal -waar mogelijk- een andere gelijkwaardige functie aan de werknemer aanbieden. Wanneer dat niet tot de mogelijkheden behoort wordt gezocht naar plaatsing in een lagere functie. Alsdan zijn de volgende situaties te onderscheiden.

Indien de werknemer korter dan drie jaar in dienst is dan wel zijn promotie naar een hogere functie minder dan drie jaar geleden heeft plaatsgevonden zal de werknemer het salaris ontvangen dat bij zijn nieuwe functie hoort. In het geval van terugplaatsing na promotie zal de inschaling niet lager zijn dan de inschaling die hoort bij de functie die vervuld werd voordat promotie plaatsvond waarbij de ervaringsjaren in de nieuwe functie zullen meetellen bij de inschaling in de lagere functiegroep.

Indien de werknemer zijn huidige functie langer dan drie jaar vervult, zal bij plaatsing in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, hij in die lagere salarisschaal worden ingeschaald. Zolang het huidige salaris het maximum van de lagere salarisschaal overtreft zal het salaris niet worden aangepast met de eventuele inkomensaanpassingen volgens artikel 10 lid 1 CAO.

Indien de werknemer op eigen verzoek geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden wordt hij in die lagere salarisschaal ingeschaald. Indien het huidige salaris het maximum van de lagere salarisschaal 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 en laatste jaar op 25%. In deze situatie wordt als grondslag voor de pensioenopbouw na de func-

tiewisseling het nieuwe jaarinkomen genomen. De opgebouwde pensioenrechten tot het tijdstip van functiewisseling worden aangemerkt als slapersrechten. Voor de berekening van het ouderdomspensioen worden de opgebouwde rechten van voor en na de functiewisseling bij elkaar geteld.

Eventuele bestaande persoonlijke toeslagen en garanties -voor zover niet opgenomen in het salaris- blijven buiten beschouwing.

Indien de werknemer zijn huidige functie langer dan drie jaar vervult en 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing in een nieuwe lagere functie zal het huidige salaris worden gegarandeerd. Het salaris zal uitsluitend nog worden aangepast met de inkomensaanpassingen volgens artikel 10 lid 1 CAO.

5 Bijzondere begeleiding

In ondernemingen met meer dan 250 werknemers zal de werkgever extra beleidsmaatregelen treffen, gericht op het scheppen van voorwaarden om werknemers -ten aanzien van wie een goede functievervulling in de huidige of een toekomstige functie van eenzelfde of aangrenzend niveau niet zonder bijzondere ondersteuning gestalte kan krijgen- kansen te bieden in de toekomst naar behoren te functioneren. Dit beleid is erop gericht zodanige condities te scheppen dat de werkgelegenheid van deze werknemers bij veranderingsprocessen behouden blijft, hetzij primair binnen de onderneming, hetzij buiten de onderneming bij een andere werkgever. De werknemer dient zich ten volle bewust te zijn van zijn medeverantwoordelijkheid voor de continuïteit van zijn werkgelegenheid en dient alle medewerking te verlenen aan de inspanningen van de werkgever.

De kosten van dit beleid zullen voor de werkgever geen vermindering opleveren voor zover zij 0,75% van de bruto salarissom niet overstijgen. Het hier geformuleerde beleid zal op geen enkele wijze de uitvoering van sociale plannen in de weg staan.

Met de ondernemingsraad zal worden besproken hoe dit beleid voor de onderneming vorm wordt gegeven. Jaarlijks zal de OR inzicht worden verschaft in de categorieën werknemers voor wie dit beleid is ingezet, welke inspanningen daarmee gepaard zijn gegaan, hoe de middelen daarvoor zijn gebruikt en tot welke resultaten dit beleid heeft of naar verwachting zal leiden. CAO-partijen zullen op overeenkomstige wijze geïnformeerd worden.

Bij de vormgeving van dit beleid behoort voorzien te zijn in de omstandigheid dat met een werknemer in een gesprek duidelijke afspraken zijn gemaakt over vormen van bijzondere begeleiding en dat regelmatige evaluatiegesprekken worden gehouden over de voortgang van gemaakte afspraken.

Ten aanzien van de extra beleidsmaatregelen kan gedacht worden aan instrumenten als:

- het aanleren van nieuwe vaardigheden en/of kennis;
- het volgen van stages, zowel intern als extern;
- een oriëntatie op de interne arbeidsmarkt (via bijv. de eventueel bij de werkgever bestaande eigen herplaatsingsinstantie).

Het is ook mogelijk dat de werkgever en de werknemer tot de conclusie komen dat de ambities en/of de mogelijkheden van de werknemer binnen de onderne-

ming weinig of geen perspectief hebben. Indien er geen duidelijk zicht bestaat op de mogelijkheden van de werknemer buiten de onderneming kan hij ten behoeve van een goede beroepenoriëntatie -op kosten van de werkgever- een beroepskeuzetest afleggen, die voor hem meer duidelijkheid geeft op welke wijze hij zijn capaciteiten en mogelijkheden buiten de onderneming kan benutten. Indien deze weg gevolgd wordt, zijn met name de volgende instrumenten denkbaar:

- het aanbieden van detacheringsovereenkomsten indien en voor zover die aanleiding kunnen zijn tot het verkrijgen van een dienstverband bij een andere werkgever;
- bemiddeling naar een andere werkgever, hetzij via een eventueel bij de werkgever bestaande bemiddelingsinstantie, hetzij via de sectorale arbeidsmarktbedeling als bedoeld onder §4.

CAO-partijen fungeren als bemiddelingsinstantie voor situaties waarin werknemers van oordeel zijn dat de werkgever niet, dan wel in onvoldoende mate kan- sen heeft geboden, als hier onder bijzondere begeleiding bedoeld is. De werknemer kan zich tot CAO-partijen wenden indien hij dat aannemelijk kan maken door hetzij een beslissing terzake van de werkgever in het kader van een interne klachtpro- cedure over te leggen, hetzij -bij het ontbreken van een interne klachtproce- dure binnen de onderneming- schriftelijk bewijs te geven dat zijn werkgever geweigerd heeft hem kansen te bieden om in de toekomst naar behoren te kun- nen functioneren. Een weigering van de werkgever een beslissing te nemen wordt gelijk gesteld met een afwijzing. Deze bepaling is niet van toepassing indien op ondernemingsniveau terzake een paritaire commissie bestaat.

§2 Leerlingwezen

Werkgevers zullen -waar nuttig en wenselijk- de opleidingen van het leerlingwezen voor de economisch administratieve beroepen Ecabo betrekken in hun werkgele-heids- en personeelsoontwikkelingsbeleid.

Binnen het werkgelegenheidsbeleid blijft het van belang jongeren beneden de leeftijd van 23 jaar voorrang te geven bij de werving. In het belang van hun doorstromings- mogelijkheden kan hen een leerlingwezenopleiding worden geboden, zulks met een aanstelling in een leer-arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding. Na afloop van de leer-arbeidsovereenkomst zullen deze jeugdigen -tenzij ongeschiktheid is gebleken- in aanmerking komen voor een dienstverband van bepaalde of onbepaalde tijd indien een passende functie in de organisatie beschikbaar is.

De uitvoering van de opleiding via dit leerlingstelsel vindt plaats per afzonderlijke werkgever. Deze zal zorgdragen voor een adequate begeleiding.

Binnen het personeelsoontwikkelingsbeleid kunnen deze leerlingwezenopleidingen al dan niet in gemoduleerde vorm ingezet worden in het kader van om-, her- en bijscho-ling. In het bijzonder is de opzet van de leerlingwezenopleidingen zinvol voor werknemers wier functie in het kader van veranderingsprocessen op termijn wijziging zal ondergaan en het aanleren van nieuwe vaardigheden en/of kennis noodzakelijk maakt.

§3 Interbancair kwalificatietraject

Er is een interbancair kwalificatietraject ontwikkeld dat tot doel heeft werknemers in staat te stellen zich te kwalificeren voor een goede functievervulling dan wel een bete-

re uitgangspositie te geven op de arbeidsmarkt. Dit zogenaamde Versneld MBO-traject is als volgt vorm gegeven:

- a een basis-, vervolg- en afrondende opleiding die in de derde fase een officieel MBO-diploma als eindkwalificatie kent;
- b iedere opleiding kent toelatingseisen; het is mogelijk de drie opleidingen achter- eenvolgens te doorlopen, of direct met de vervolg- of afrondende opleiding te starten, zulks afhankelijk van de toelatingseisen;
- c ook de basis- en vervolgopleiding worden afgesloten met een officieel examen en certificering; het is mogelijk dat -in overleg met de werkgever- na afronding van de eerste of de tweede fase het beoogde doel reeds bereikt is;
- d de basis- en vervolgopleiding kenmerken zich door een theoriepakket met daar- aan toegevoegd functiegerichte verrijking, nader in te vullen per bank.

§4 Sectorale arbeidsmarktbedeling

- 1 CAO-partijen voeren -ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheden- beraad over de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de bedrijfstak als geheel. Zij worden door de werkgever geïnformeerd omtrent belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, zulks op de voet van het bepaalde in het Protocol Sociaal Beleid, hoofdstuk II Medezeggenschap. Over de kanalisering van de informatie naar en binnen het overlegorgaan van Partijen en over de geheim- houding van verstrekte informatie worden regels vastgesteld. Vanuit dit beraad worden activiteiten ontlooid die ondersteunend zijn naar het onder §1 onder 5 (Bijzondere begeleiding) genoemde beleid.

Deze activiteiten richten zich in hoofdzaak op het ontwikkelen van instrumenten die de mobiliteit van werknemers binnen de bedrijfstak bevorderen en hun kan- sen op de arbeidsmarkt verbeteren. Daarbij gaat het om enerzijds werknemers die gegevens van de inhoudelijke ontwikkeling van functies niet of nauwelijks meer bij de werkgever inzetbaar zijn, maar die wel potentieel geschikt zijn om elders een dienstverband te aanvaarden en ook bereid zijn daartoe additionele scholing te ontvangen. Daarmee kan voorkomen worden dat in later instantie -bijvoorbeeld bij reorganisatie- onvoldoende mogelijkheden bestaan om tijdig tot vervangende werkgelegenheid te komen. Anderzijds kan het gaan om werknemers wier func- tie als gevolg van een herschikking van de formatie binnen (een onderdeel van) de onderneming komt te vervallen en voor wie niet aanstands een andere pas- sende functie beschikbaar is, dan wel er zelf de voorkeur aan geven zich te oriën- teren op een functie bij een andere werkgever.

- 2 Buiten deze taakstelling staat de totstandkoming en de uitvoering van sociale plannen als gevolg van reorganisaties met aanzienlijke gevolgen voor de werk- gelegenheid (afzonderlijk geregeld in het Protocol Sociaal Beleid, hoofdstuk III), of anderszins met de vakorganisaties gemaakte afspraken.

- 3 Ten behoeve van de bemiddeling van de onder 1 bedoelde werknemers naar functies elders in het bankbedrijf of daarbuiten, hebben partijen Manpower Consultancy belast met de coördinatie van de contacten tussen met name ban- ken, arbeidsvoorziening, andere bedrijven/bedrijfstakken, (semi)overheidsinstel- lingen alsmede het regulier beroepsonderwijs en particuliere onderwijsinstellin- gen en meer in het algemeen al die instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de doelstellingen.

- 4 Voor bemiddeling via een bemiddelingscircuit als genoemd onder 3 komen in aanmerking werknemers:
 - ten aanzien van wie niet reeds eerder via de herplaatsings-/bemiddelingsinstanties van de werkgever inspanningen terzake zijn gepleegd en ten aanzien van wie door de werkgever is vastgesteld dat de mogelijkheden tot vervangende werkgelegenheid bij hem niet dan wel niet binnen redelijke termijn voorhanden zijn, maar
 - die wel potentieel geschikt zijn om bemiddeld te worden naar de arbeidsmarkt. Terzake zullen nadere eisen worden gesteld die verband houden met een redelijke kans van welslagen bij de bemiddeling.

- 5 Het onder 3 bedoelde bemiddelingscircuit zal betrokken worden bij de vacaturevervulling bij de werkgever, voor zover deze niet kan plaatsvinden uit het eigen werknemersbestand.

- 6 De kosten voortvloeiende uit de externe plaatsing/bijstrooming van werknemers, mede in het verband van het bemiddelingscircuit zullen voor de werkgever geen vermindering zijn voor zover zij 0,5% van de bruto salarissom niet overschrijden.

§5 Bevordering werkgelegenheid van personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt

1 Algemeen

Werkgevers onderschrijven het belang van een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie. Het is duidelijk dat voor sommige personen de intrede of herintrede op de arbeidsmarkt als gevolg van een zekere achterstandspositie, niet zonder een bijzondere aandacht van werkgevers mogelijk is.

Werkgevers zijn bereid hetzij via de reguliere personeelsvoorziening, hetzij via tijdelijke maatregelen als schoolings- en werkvaringsprojecten, de werkgelegenheid van deze personen binnen of buiten het bankbedrijf te bevorderen. Daartoe zal overleg met de Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening worden bevorderd.

Zonder een uitputtende opsomming te geven kan hierbij gedacht worden aan (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, langdurig werklozen en personen uit etnische minderheidsgroepen. De positie van de vrouw vindt afzonderlijk regeling in het hierna volgende Protocol Emancipatie.

De werkgever zal met name in acht nemen de verklaring van de Stichting van de Arbeid inzake Gelijke Behandeling op de Arbeidsmarkt van 14 november 1990, alsook de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid inzake Discriminatie op de Arbeidsmarkt en Gelijke Kansen van 12 mei 1980.

2 Reguliere werving

Bij de reguliere werving zullen de hier bedoelde personen, indien zij voldoen of binnen redelijke termijn kunnen gaan voldoen aan de gestelde functie-eisen, in aanmerking gebracht worden voor een vacaturevervulling indien passende vacatures beschikbaar zijn. In het bijzonder dient daarbij ten aanzien van gehandicapte werknemers er op gelet te worden, dat indien iemand niet een volledige dagtaak kan vervullen, een functie in een kortere arbeidsduur mogelijk tot een opti-

male benutting van iemands capaciteiten kan leiden. Waar nodig en mogelijk zullen bijzondere voorzieningen worden getroffen. De werkgever zal zorgdragen voor een adequate begeleiding. Ondersteunende overheidsmaatregelen zullen mede in aanmerking worden genomen.

3 Bevordering werkgelegenheid

- a Naast de reguliere personeelsvoorziening zullen werkgevers zich inspannen voor bedoelde personen 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-/opleidingsstrategieën is dat de werkgever werkervaringsplaatsen beschikbaar heeft binnen zijn organisatie en voldoende begeleidingscapaciteit kan leveren.

- b Daarnaast zal ook geparticipeerd worden in projecten die een werkgelegenheidsbevorderend karakter buiten de onderneming van de werkgever hebben.

- c De kosten van het onder a en b genoemde beleid zullen voor de werkgever geen vermindering opleveren voor zover zij 0,15% van de bruto salarissom niet overschrijden.

Uitvoering

Bij de uitvoering van dit beleid zal zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij het door de Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening te voeren beleid.

Bij de onder a bedoelde projecten -te denken valt aan het RCO-project Samen Werken- wordt er naar gestreefd ten minste 200 werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen. De werkgever zal indien het verloop van een werkervaringsproject daartoe aanleiding geeft en er ook passende formatieplaatsen beschikbaar zijn, bezien of de aldus opgeleide personen in aanmerking komen voor een vacaturevervulling.

Bij de onder b bedoelde projecten -te denken valt aan de CNV-Brugprojecten- zal een verzoek tot participatie gericht moeten worden aan de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf. Deze zal zich oriënteren op de inhoud en de betekenis van het project en weegt daarbij het gegeven of dit project past binnen het beleid van Arbeidsvoorziening.

§6 Protocol Emancipatie

Vanuit emancipatorische overwegingen dient de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te worden versterkt en vanuit het belang van personeelsvoorziening is een versterking van de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt een mogelijkheid om schaarsteproblemen op te lossen.

Daarom voert de werkgever een beleid gericht op het scheppen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Daarbij zal als onderdeel van het personeelsbeleid een actief emancipatiebeleid gevoerd worden, waarin de aandacht in het bijzonder gericht wordt op de volgende gebieden:

- 1 Instroom, doorstroom, uitstroom
- 2 Herindiensttreding
- 3 Arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen
 - Verlofaciliteiten verband houdend met zwangerschap en bevalling
 - Kinderopvang
 - Ouderschapsverlof
 - Studie- en opleidingsfaciliteiten
- 4 Het bestrijden van ongewenste intimiteiten.
- 1 **Instroom, doorstroom, uitstroom**
 - 1.1. Het beleid moet er mede op gericht zijn daar waar dat mogelijk is op termijn ook in hogere functies vrouwen evenredig vertegenwoordigd te hebben. Daar waar dat niet het geval is, zal bij de werving en selectie bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven worden aan een vrouw. Dit geldt in het bijzonder bij de aanname van trainees.
 - 1.2. In het kader van het loopbaanbeleid zal de werkgever stimuleren dat:
 - vrouwelijke werknemers deelnemen aan opleidingen;
 - met vrouwelijke werknemers in periodieke loopbaangesprekken aandacht wordt besteed aan doorstroommogelijkheden naar hogere functies.
 - 1.3. Indien een werknemer/ster een keuze moet maken tussen de zorg voor een gezin, dan wel het continueren van een loopbaan, zal de werkgever -indien dit organisatorisch realiseerbaar is- mogelijkheden bieden om op aangepaste wijze de arbeidsverhouding te continueren in een kortere arbeidsduur.
- 2 **Herindiensttreding**
 - a De werknemer/ster met een dienstverband voor onbepaalde tijd die wegens de geboorte van zijn/haar kind, dan wel wegens de adoptie van een kind, dit dienstverband beëindigt, kan tot uiterlijk negen maanden na het tijdstip van beëindiging van het dienstverband de werkgever verzoeken binnen 4 jaar na het ontslag in aanmerking te komen voor een functie binnen de bank.
 - b De werkgever toetst dit verzoek aan de volgende voorwaarden:
 - de werknemer/ster dient te beschikken over relevante ervaring naar aard en duur; het functioneren van de werknemer/ster moet -krachtens de geldende beoordelingssysteematiek- leiden tot een positieve beoordeling;
 - de werknemer/ster moet bereid zijn tot het volgen van (verdere) opleiding(en) en zich daarvoor kwalificeren;
 - de werknemer/ster moet bereid zijn binnen de genoemde periode van 4 jaar terug te keren bij de werkgever.

Per onderneming kunnen ten aanzien van het vorenstaande nadere criteria worden aangelegd. Indien de werknemer/ster aan deze voorwaarden voldoet worden er schriftelijke afspraken gemaakt tussen de werkgever en de werknemer/ster.

- c De schriftelijke afspraken omtrent de herintreding bevatten de volgende voorwaarden:
 - er moet sprake zijn van een beschikbare passende functie;
 - de herintreder/ster heeft voorrang op externe kandidaten bij gelijke geschiktheid voor het vervullen van een passende functie;
 - de herintreder/ster moet van geboden studiefaciliteiten met goede resultaten gebruik gemaakt hebben en
 - de herintreder/ster dient een normale medische aanstellingskeuring te ondergaan, zoals bij de eerste indiensttreding.
- d De werkgever zal binnen de periode van 4 jaar na ontslag de toekomstige herintreder/ster:
 - desgevraagd op de hoogte houden van vacatures binnen de bank;
 - periodieke personeelsinformatie/bedrijfsinformatie toezenden;
 - onder voorwaarden studiefaciliteiten verschaffen, gericht op een toekomstige functievervulling.
- 3 **Arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen**
 - a **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

De wet regelt een aanspraak van de werknemster op ziekengeld in verband met de bevalling. Het hier uit voortvloeiende verlof bedraagt in totaal 16 weken.

Periode voor de vermoedelijke bevallingsdatum (zwangerschapsverlof)

De werknemster kan het verlof doen ingaan tussen de zesde en de vierde week voor de vermoedelijke datum van de bevalling. De duur daarvan varieert derhalve tussen de vier en zes weken.

Indien de werknemster haar verlof wil laten ingaan na aanvang van de zesde week voor de vermoedelijke datum van de bevalling, maar zij wordt ziek tussen de genoemde zesde en de vierde week, dan telt die ziekteperiode mee voor het zwangerschapsverlof.

Periode na de bevalling (bevallingsverlof)

Het restant van het totale verlof van 16 weken wordt genoten na de werkelijke bevallingsdatum. De duur daarvan zal derhalve variëren van 10 tot 12 weken, afhankelijk van het moment waarop het verlof tijdens de zwangerschap is ingegaan, behoudens de volgende situaties:
 - 1 Indien de bevalling eerder plaatsvindt dan de vermoedelijke bevallingsdatum wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen niet-genoten zwangerschapsverlof. Het totale verlof blijft 16 weken.
 - 2 Indien de bevalling later plaatsvindt dan de vermoedelijke bevallingsdatum wordt het totale verlof van 16 weken verlengd met de tijd gelegen tussen de vermoedelijke en werkelijke bevallingsdatum.

b Kinderopvang

- 1 De werkgever zal ten behoeve van zijn werknemers in overleg met zijn ondernemingsraad een regeling treffen terzake van een bijdrage in de kosten van kinderopvang tijdens werkuren, er vanuit gaande dat bestaande of te verwachten tekorten op de arbeidsmarkt het voor de werkgever van belang doen zijn dat deze werknemers hun dienstverband voortzetten. De regeling zal voor alle vrouwen gelijkelijk toegankelijk zijn.
 - 2 Onder kinderopvang wordt verstaan:
 - a de voorschotopvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar;
 - b de buitenschoolse opvang van kinderen van 4 tot en met 12 jaar.De eigen bijdrage van de ouder(s) aan de buitenschoolse opvang zal procentueel niet lager zijn dan die aan de voorschotopvang.
 - 3 De regeling zal ook betrekking hebben op alleenstaande mannelijke werknemers die verantwoordelijk zijn voor de zorg van het kind.
 - 4 De aan deze regeling verbonden kosten zullen voor de werkgever geen vermindering opleveren voor zover zij 0,4% van de bruto salarissom niet overstijgen.
- c Ouderschapsverlof**

Indien de werknemer/ster gebruik maakt van de mogelijkheden van de Wet op het Ouderschapsverlof geldt ten aanzien van zijn/haar rechtspositie het volgende:

- 1 Het dienstverband blijft gedurende de periode van het onbetaalde verlof gehandhaafd.
- 2 De arbeidsvoorwaarden worden in die periode naar evenredigheid van de (nieuw) kortere arbeidsduur nader vastgesteld.
- 3 De personeelscondities blijven onverkort van kracht.
- 4 De pensioenregeling -indien van toepassing- wordt gecontinueerd, alsof het dienstverband wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genomen.
- 5 Na beëindiging van het verlof keert de werknemer/ster terug in de functie die hij/zij voor aanvang van het verlof laatstelijk vervulde, tenzij in onderling overleg anders overeengekomen.

d Studie- en opleidingsfaciliteiten

De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan de opleiding van vrouwelijke werknemers, zulks in het kader van het onder 1.2. genoemde doorstroombelief en het onder 2 genoemde beleid ten aanzien van herintreding.

4 Het bestrijden van ongewenste intimiteiten

De werkgever zal een beleid voeren gericht op het tegengaan van ongewenste intimiteiten op de werkplek. In dit kader zal hij middels interne publicaties binnen de onderneming preventieve voorlichting geven. Per onderneming kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden en/of regelingen worden getroffen.

III BASYS, de methode van functiewaardering in het bankbedrijf

- 1 Als methode van functiewaardering in het bankbedrijf is van kracht het systeem BASYS.
- 2 Partijen bij de CAO hebben dit systeem -systeemvoorschriften, procedures en beroepsregels- vastgesteld en daarmee inhoudelijk geregeld en als zodanig deel uitmakende van deze CAO. De Stichting Functiewaardering Bankbedrijf beheert dit systeem, waarin de rechten en plichten van werkgever, werknemer en ondernemingsraad zijn opgenomen.
- 3a Een andere methode van functiewaardering kan gehandhaafd blijven, indien:
 - een bank zijn keuze daarvoor reeds voor 1 januari 1978 had bepaald;
 - een bank een dergelijke methode reeds hanteert op het tijdstip van toetreden als lid van partij ter ene zijde bij de CAO en deze methode correlleerbaar is aan de methode BASYS.
- b De vaststelling van correlatie door de Stichting Functiewaardering Bankbedrijf heeft tot gevolg dat de betreffende methode van functiewaardering gelijkwaardig is aan de methode BASYS en eveneens inhoudelijk geregeld is en als zodanig onderdeel vormt van deze CAO.
- 4 De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemers en, indien aanwezig, de ondernemingsraad inzage hebben in de systeembeschrijving, toepassingsregels, interne en externe beroepsprocedures.

IV BIJLAGEN BIJ ARTIKEL 9 CAO, DE SALARISPARAGRAAF

Bijlage 1A

MODEL SALARISSYSTEEM BRUTO SALARISBEDRAGEN OP JAARBASIS PER 1.4.1998

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6
Basyspunten	21-44	45-69	70-95	96-122	123-150	151-179
Functioneeraanvangssalaris	12.477	12.656	15.498	21.537	27.689	35.016
Functionejaar	14.426	14.819	17.900	24.129	30.500	36.270
	16.374	16.985	20.300	26.720	33.495	37.519
	18.321	19.149	22.699	29.312	34.609	38.772
	20.267	21.313	25.099	31.906	35.727	40.020
	22.217	23.475	27.497	32.902	36.842	41.271
	24.165	25.639	29.897	33.899	37.958	42.522
	26.114	27.804	32.295	34.895	39.076	43.773
	28.060	29.967	33.218	35.893	40.191	45.020
	30.006	30.798	34.141	36.892	41.304	46.273
	31.951	31.633	35.066	37.884	42.420	47.522
	33.896	32.465	35.986	38.883	43.539	48.774
Functione-eindsalaris	31.176	33.294	36.911	39.879	44.654	50.023

Garantiesalarissen op grond van §12 van de Salarisparagraaf (artikel 9 CAO) voor werknemers met een functie ingedeeld in functiegroep 2:

35 jaar of ouder: 34.116,-;
40 jaar of ouder: 34.951,-;
45 jaar of ouder: 35.784,-

Bijlage 1B

MODEL SALARISSYSTEEM BRUTO FUNCTIE-UURLONEN PER 1.4.1998 (functiesalarissen op jaarbasis gedeeld door 1872)

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6
Basyspunten	21-44	45-69	70-95	96-122	123-150	151-179
Functioneeraanvangssalaris	6,67	6,76	8,28	11,50	14,79	18,71
Functionejaar	7,71	7,92	9,56	12,89	16,34	19,38
	8,75	9,07	10,84	14,27	17,89	20,04
	9,79	10,23	12,13	15,66	18,49	20,71
	10,83	11,39	13,41	17,04	19,08	21,38
	11,87	12,54	14,69	17,58	19,68	22,05
	12,91	13,70	15,97	18,11	20,28	22,71
	13,95	14,85	17,25	18,64	20,87	23,38
	14,99	16,01	17,74	19,17	21,47	24,05
	15,41	16,45	18,24	19,71	22,06	24,72
	15,82	16,90	18,73	20,24	22,66	25,39
	16,24	17,34	19,22	20,77	23,26	26,05
Functione-eindsalaris	16,65	17,79	19,72	21,30	23,85	26,72

Garantie-uurlonen voor werknemers met functie ingedeeld in functiegroep 2:

35 jaar of ouder: f 18,22;
40 jaar of ouder: f 18,67;
45 jaar of ouder: f 19,12

Verwijzing naar eigen salarissysteem

De werkgever heeft de keuze tussen het hieronder uitgewerkte Model Salarissysteem en een eigen salarissysteem. Indien hij kiest voor een eigen systeem moet dit voldoen aan de systeemvoorschriften zoals genoemd in Deel 1, artikel 9, §1 lid 1 CAO.

7	8	9	10	11	12	13	14	15
180-209	210-240	241-272	273-305	306-339	340-374	375-410	411-447	448-485
39.357	44.311	49.990	57.321	65.629	76.364	88.857	104.278	122.739
40.763	45.896	51.775	59.368	67.973	79.089	92.029	108.002	127.122
42.169	47.479	53.558	61.415	70.319	81.818	95.204	111.727	131.509
43.574	49.060	55.344	63.461	72.664	84.543	98.373	115.454	135.891
44.981	50.643	57.131	65.508	75.008	87.271	101.548	119.175	140.274
46.387	52.227	58.914	67.554	77.351	89.995	104.721	122.901	144.657
47.790	53.810	60.701	69.598	79.697	92.721	107.896	126.625	149.041
49.197	55.392	62.487	71.643	82.042	95.450	111.066	130.352	153.424
50.605	56.976	64.269	73.689	84.387	98.175	114.236	134.075	157.808
52.012	58.559	66.054	75.737	86.731	100.903	117.410	137.801	162.192
53.414	60.140	67.838	77.783	89.076	103.628	120.584	141.525	166.574
54.820	61.724	69.627	79.828	91.421	106.355	123.757	145.252	170.959
56.227	63.307	71.413	81.877	93.766	109.081	126.930	148.977	175.338

7	8	9	10	11	12	13	14	15
180-209	210-240	241-272	273-305	306-339	340-374	375-410	411-447	448-485
21,02	23,67	26,70	30,62	35,06	40,79	47,47	55,70	65,57
21,78	24,52	27,66	31,71	36,31	42,25	49,16	57,69	67,91
22,53	25,36	28,61	32,81	37,56	43,71	50,86	59,68	70,25
23,28	26,21	29,56	33,90	38,82	45,16	52,55	61,67	72,59
24,03	27,05	30,52	34,99	40,07	46,62	54,25	63,66	74,93
24,78	27,90	31,47	36,09	41,32	48,07	55,94	65,65	77,27
25,53	28,74	32,43	37,18	42,57	49,53	57,64	67,64	79,62
26,28	29,59	33,38	38,27	43,83	50,99	59,33	69,63	81,96
27,03	30,44	34,33	39,36	45,08	52,44	61,02	71,62	84,30
27,78	31,28	35,29	40,46	46,33	53,90	62,72	73,61	86,64
28,53	32,13	36,24	41,55	47,58	55,36	64,41	75,60	88,98
29,28	32,97	37,19	42,64	48,84	56,81	66,11	77,59	91,32
30,04	33,82	38,15	43,74	50,09	58,27	67,80	79,58	93,66

Bijlage II

Criteria voor de methode van beoordelen van de functie-uitoefening

- 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 onder- nemings- en/of afdelingsplannen.
- De afspraken moeten meetbaar zijn, en door de werknemer zelf beïnvloedbaar.
- De beoordeling moet gebaseerd zijn op een regelmatige persoonlijke waarna- ming van de beoordelaar.
- De beoordeling wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld en vervolgens inhoudelijk met deze besproken door de beoordelaar.
- De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld bezwaar te maken tegen de beoordeling bij de beoordelaar en zijn naast hogere chef.
- Indien de beoordelaar en de werknemer van mening blijven verschillen over de beoordeling wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om in beroep te gaan. Hij mag zich daarbij desgewenst doen bijstaan (bijvoorbeeld door zijn vak- organisatie).

Bijlage III

Arbeidsbezwarende omstandigheden

- 1 Het beleid binnen de onderneming is er op gericht, waar dit technisch mogelijk en economisch verantwoord is, arbeidsbezwarende omstandigheden op te hef- fen.
- 2 Gedurende de periode evenwel dat er sprake is van dergelijke bezwarende omstandigheden, zal daarvoor een afzonderlijke geldelijke toeslag van kracht zijn naast het salaris en naast eventuele toeslagen op grond van artikel 7 van de CAO.
- 3 Van voorkomende bezwarende omstandigheden vindt binnen de functiewaarde- ringsmethode BASYS een afzonderlijke meting plaats.

- 4 Op basis van de in lid 3 vermelde meting is de toeslag als volgt vastgesteld:

BASYS-BO-punten

0-8
10-14
16-20
22 en hoger

Toeslag:

geen
f 20,- per maand
f 40,- per maand
f 80,- per maand

- 5 De toeslag gaat in op de eerste van de maand waarin de vaststelling van de bezwarende omstandigheden is geschied. De uitbetaling van de toeslag kan plaatsvinden per maand (of uitbetalingsperiode), per kwartaal of per jaar.

- 6 De toeslag geldt slechts gedurende de periode waarin sprake is van dergelijke omstandigheden.

- 7 Voor de werknemer die op het moment van invoering van dit salarissysteem een toeslag op grond van arbeidsbezwarende omstandigheden geniet, blijft deze toe- slag gehandhaafd, indien en voor zover deze uitgaat boven de op basis van het vorenstaande geldende toeslag gedurende de periode waarin sprake is van der- gelijke omstandigheden. Indien deze omstandigheden komen te vervallen, zal een regeling worden getroffen.

V PENSIOENPROTOCOLLEN BIJ ARTIKEL 15

PENSIOENPROTOCOL I

(pensioenplicht)

- 1 De leden van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf zijn verplicht om redelijke pensioenvoorzieningen toe te passen. Als redelijk wordt ten minste beschouwd hetgeen in de volgende protocollen is vastgelegd.

- 2 Totdat bepalingen in een pensioenprotocol zijn vastgelegd, zullen bestaande gebruiken en regelingen als richtsnoer worden genomen.

- 3 Dit protocol is ingegaan op 1 juli 1977 en is gewijzigd op 1 april 1990.

- 4 Ondernemingen die als lid toetreden tot de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf zijn, behoudens dispensaties in het kader van artikel 1 §4 lid 1 CAO, verplicht die maatregelen te nemen dat binnen een termijn van maximaal twee jaar na aanvang van het lidmaatschap van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf aan dit protocol wordt voldaan.

PENSIOENPROTOCOL II

(overdracht van gekapitaliseerde pensioenaanspraken)

- 1 Dit protocol heeft betrekking op het scheppen van voorwaarden om bij verandering van werkgever binnen het bankbedrijf pensioenverlies zoveel mogelijk tegen te gaan.
- 2 **Definities**
 - a In dit protocol wordt verstaan onder:
 - oude werkgever*
Het lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf bij wie de werknemer uit dienst treedt.
 - nieuwe werkgever*
Het lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf bij wie de werknemer in dienst treedt in aansluiting op het dienstverband met de oude werkgever.
 - verzekeraar*
Pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen die als uitvoeringsorgaan van de pensioenregelingen van de oude werkgever en de nieuwe werkgever optreden.
 - pensioenaanspraken*
De pensioenaanspraken die bij beëindiging van het dienstverband met de oude werkgever jegens een verzekeraar bestaan en die tijdens of bij het beëindigen van het dienstverband zijn verkregen en waarop de bepalingen van de Pensioen- en Spaarfondsenwet van toepassing zijn.
 - gekapitaliseerde waarde*
De contante waarde van de pensioenaanspraken wordt ongeacht de toegepaste wijze van reservering en van premievrijmaking berekend op basis van:
 - een rekenrente van 4% per jaar;
 - de stichtstafels GBM/GBV 1985-1990 afgerond volgens Makeham, zoals uitgegeven door het Actariaal Genootschap.Bij de berekening van de gekapitaliseerde waarde wordt geen rekening gehouden met:
 - kostenopslagen
 - rentestandskortingen.Nadere details van de rekentechniek worden door of namens partijen vastgesteld op grond van actuariële adviezen.
 - 3 De oude werkgever doet de betrokken werknemer uiterlijk binnen een maand na het beëindigen van het dienstverband mededeling van het bepaalde in de leden 4 en 5 omtrent omzetting van pensioenaanspraken en overdracht van de gekapitaliseerde waarde. Bij voorkeur te zelfder tijd wordt mededeling gedaan van de hoogte van de verkregen pensioenaanspraken uit hoofde van het beëindigen van het dienstverband.
 - 4a Indien de werknemer uit dienst treedt bij de oude werkgever en in dienst treedt bij de nieuwe werkgever worden, mits de werknemer binnen een periode van drie maanden hiermee schriftelijk instemt, de pensioenaanspraken jegens de verzekeraar van de oude werkgever omgezet in pensioenaanspraken jegens de verzekeraar van de nieuwe werkgever waarbij de gekapitaliseerde waarde na de omzetting gelijk zal zijn aan de gekapitaliseerde waarde voor omzetting.
 - 4b Bij de bepaling van de gekapitaliseerde waarde worden aanspraken op bijzonder weduwen- of weduwnaarspensioen buiten beschouwing gelaten.

Met deze bijzondere aanspraken wordt echter wel rekening gehouden bij het bepalen van de pensioenaanspraken van de werknemer jegens de verzekeraar van de nieuwe werkgever.

- 4c De omgezette pensioenaanspraken worden geacht te zijn verkregen in dienst van de nieuwe werkgever zodat zij ten aanzien van eindloonbepalingen en/of ten aanzien van toekenning van algemene pensioenaanspraken gelijk behandeld worden als pensioenaanspraken verkregen in dienst van de nieuwe werkgever. Voor zover de omgezette pensioenaanspraken samen met de bij de nieuwe werkgever te verkrijgen pensioenaanspraken meer zijn dan het bij de nieuwe werkgever bij maximale diensttijd te verkrijgen pensioen, kan het meerdere buiten beschouwing blijven ten aanzien van de bepalingen omtrent eindloon en/of algemene waarde-aansparingen.
 - 5 Voor de uitvoering van de omzetting van de pensioenaanspraken draagt de verzekeraar van de oude werkgever de gekapitaliseerde waarde over aan de verzekeraar van de nieuwe werkgever die deze overdracht zal aanvaarden. Deze overdracht vindt plaats nadat voldaan is aan de voorwaarde dat de werknemer bij de nieuwe werkgever een diensttijd van twee maanden en een dag heeft volbracht.
 - Indien de deelnemer komt te overlijden nadat de instemming met de omzetting van de pensioenaanspraken is gegeven maar de overdrachtswaarde nog niet is overgedragen aan de verzekeraar van de nieuwe werkgever, zal het nabestaandenpensioen (weduwen-, weduwnaars-, partner- en wezenpensioen) worden vastgesteld als ware de omzetting van de pensioenaanspraken reeds gerealiseerd, zulks onverminderd de verplichting van de verzekeraar van de oude werkgever om de overdrachtswaarde aan de verzekeraar van de nieuwe werkgever over te dragen.
 - Voor zover op een collectieve pensioenverzekering een of meer bepalingen van toepassing zijn die niet in overeenstemming zijn met dit protocol zullen deze contractuele verhinderingen zo spoedig mogelijk opgeheven worden.
 - 6 Indien de pensioenaanspraken en de gekapitaliseerde waarde daarvan zijn overgedragen volgens de in dit protocol genoemde regels, zijn tevens de aan deze pensioenaanspraken in de toekomst te ontfangen verplichtingen op grond van aanpassingen in de ondernemingspensioenregeling of in de CAO, van de oude werkgever overgegaan op de nieuwe werkgever.
- ### PENSIOENPROTOCOL III
- (toetreding tot de pensioenregeling)
- 1 De werknemer die een dienstverband heeft met een lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf, heeft het recht toe te treden tot de bij de werkgever bestaande of nog te treffen algemene pensioenvoorzieningen behoudens nader te stellen leeftijdsbepalingen, bepalingen betreffende medische keuringen en bepalingen in verband met de aard van het dienstverband.
 - 2 De pensioenregeling kan geen andere wachttijden voorschrijven dan die zijn genoemd in de leden 4 en 7 van dit protocol.
 - 3 Toetreding tot de pensioenregeling vindt plaats zodra door de werknemer aan de toetredingsvoorwaarden wordt voldaan.

- 4 De minimum toetredingsleeftijd zal niet hoger zijn dan 25 jaar.
Voor werknemers beneden de minimum toetredingsleeftijd zal ten aanzien van verzekeringen bij overlijden een risicocodeering in de pensioenregeling zijn opgenomen tot een niveau dat vergelijkbaar is met de overlijdensdekking die in de pensioenregeling zou gelden als de werknemer reeds zou zijn toegetreden.
- 5 De maximum toetredingsleeftijd zal niet lager zijn dan 49 jaar.
Een maximum toetredingsleeftijd is niet van toepassing indien bij toetreding overdracht van gekapitaliseerde pensioenaanspraken plaatsvindt op grond van Pensioenprotocol II.
Indien een werknemer niet tot de pensioenregeling kan toetreden wegens het overschrijden van de maximum toetredingsleeftijd zal de werkgever een speciale regeling treffen. Die speciale regeling houdt in dat elk jaar een bijdrage wordt afgezonderd die hetzij rechtstreeks, hetzij via de opbouw van een geblokkeerd spaartegoed, wordt bestemd voor de financiering van pensioenaanspraken.
De hoogte van de bijdrage zal ten minste 15% bedragen van het verschil van enerzijds de som van het salaris, de vakantietoeslag en de jaarlijkse uitkering krachtens artikel 11 §2 CAO en anderzijds de som van het minimumloon en de minimum vakantietoeslag.
- 6 Indien uit een medische keuring bij de indiensttreding blijkt dat aan de pensioenverzekering verhoogde risico's zijn verbonden voor het uitvoeringsorgaan van de pensioenregeling, kan dit gevolgen hebben voor de pensioenaanspraken of voor eventuele premiebijdragen door de werknemer. Aan een medische keuring die plaatsvindt op een later tijdstip dan bij de indiensttreding kunnen deze consequenties niet worden verbonden tenzij een werknemer in het huwelijk treedt met het oogmerk pensioenaanspraken te verwerven voor zijn echtgenote, op een tijdstip dat, medisch gezien, de verwachting gewettigd is dat hij binnen afzienbare tijd zal overlijden.
- 7 Bij het passeren van een salarisgrens in verband met een zogenaamde excedentverzekering boven de WAO kan een medische keuring wel consequenties hebben voor de excedentverzekering van het arbeidsongeschiktheidsrisico.
- 8 Een werknemer kan van deelneming aan de pensioenregeling worden uitgesloten indien het dienstverband is aangegaan voor een bepaalde tijd. Indien aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, zal bij de vaststelling van de hoogte van de pensioenaanspraken de tijdens het dienstverband voor bepaalde tijd volbrachte diensttijd mede in aanmerking worden genomen voorzover aan de overige toetredingsbepalingen is en was voldaan.
- 8 Bij toetreding van een werknemer tot een pensioenregeling waaraan hij reeds eerder heeft deelgenomen, zullen de reeds bestaande pensioenverplichtingen krachtens de eerdere deelneming worden samengevoegd met de pensioenaanspraken uit hoofde van het nieuwe dienstverband. Deze samenvoeging vindt plaats zodra de werknemer in het nieuwe dienstverband een diensttijd van twee maanden en een dag heeft volbracht.
De samenvoeging zal ten minste inhouden dat de in lid 2e van Pensioenprotocol II bedoelde gekapitaliseerde waarde van de pensioenaanspraken uit het vorige dienstverband, wordt aangewend om pensioenaanspraken vast te stellen waarbij het bepaalde in lid 4c van Pensioenprotocol II van overeenkomstige toepassing zal zijn.

De samenvoeging blijft echter achterwege indien de werknemer zich binnen drie maanden na de hernieuwde toetreding schriftelijk tegen deze samenvoeging heeft verzet.

PENSIOENPROTOCOL IV

(pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid)

- 1 Dit protocol heeft betrekking op de voortzetting van de pensioenverzekering tijdens arbeidsongeschiktheid.
- 2 Onder arbeidsongeschiktheid wordt in dit protocol verstaan:
arbeidsongeschiktheid, op grond waarvan de werknemer tijdens het dienstverband of direct daarop aansluitend recht heeft verkregen op een uitkering krachtens de AAW/WAO, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 65% of meer.
- 3 Bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer zal ten aanzien van de pensioenaanspraken naar keuze gelden, dat:
- de werkgever de premies en/of koopsommen voor de financiering van oudedoms-, weduwen-/weduwnaars- en wezenpensioen op dezelfde voet aan de verzekeraar zal doen toekomen, als voor de intrade van de arbeidsongeschiktheid het geval was. In dit geval kan een eventuele premiebijdrage van de werknemer eveneens worden gecontinueerd;
- of de pensioenregeling voorziet in een voortgezette financiering van het oudedoms-, weduwen-/weduwnaars- en wezenpensioen door middel van zogenaamde premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
- 4 Het bepaalde in dit lid geldt:
a voor werknemers van 25 jaar of ouder, die in de pensioenregeling van de werkgever zijn opgenomen;
b indien en zolang de arbeidsongeschiktheid in de zin van dit protocol voortduurt, c onder inachtneming van artikel 13 van de CAO en van Pensioenprotocol III.
- 4 Voor de hoogte van de tijdens arbeidsongeschiktheid te verzekeren pensioenbedragen gelden de volgende bepalingen:
a vastgesteld wordt de hoogte van de één jaar na het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid verzekerde pensioenbedragen.
Tijdens arbeidsongeschiktheid zullen tenminste deze pensioenbedragen verzekerd zijn;
b op de datum van beëindiging van het dienstverband zijn de criteria van Pensioenprotocol V van overeenkomstige toepassing op deze pensioenbedragen. Indien het dienstverband betrekking heeft op kortere arbeidsduur wordt daarbij uitgegaan van een ongewijzigde verhouding tussen de kortere arbeidsduur en de basis arbeidsduur.
c tijdens de arbeidsongeschiktheid worden de verzekerde pensioenbedragen periodiek aangepast overeenkomstig de bepalingen van de CAO inzake de aanpassing van de ingegane pensioenen.
Dit geldt niet voor een onderneming of een verzekeraar, die gedurende de arbeidsongeschiktheid de pensioengrondslagen periodiek op dezelfde wijze aanpast als de pensioengrondslagen van de werknemers in actieve dienst. Bij de toepassing van dit lid mag het deel van het pensioenbedrag, dat wordt ontleend aan het inkomensdeel boven het bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO buiten beschouwing blijven.

- 5 Dit protocol wordt buiten werking gesteld, indien de onderhavige materie bij de wet wordt geregeld, bijvoorbeeld door het aan de WAO verbonden materie bij de sienuvoorziening. Indien dergelijke wetgeving tot lagere pensioenaanspraken leidt dan uit dit protocol voortvloeiend, zal dit protocol voor het meerdere van kracht blijven, volgens alsdan nader overeen te komen aanvullende regels.

PENSIOENPROTOCOL V (verhouding pensioeninkomen en jaarinkomen)

§1 Inleiding

Dit protocol bevat de criteria, die gelden voor de toetsing van de regelingen voor ouderdomspensioen, weduwen-/weduwnaarspensioen en wezenpensioen. De paragrafen 2 tot en met 6 hebben betrekking op de criteria, die voor het ouderdomspensioen en het weduwen-/weduwnaarspensioen gelden bij een volledige diensttijd, zijnde 40 of meer voor de pensioenregeling volledig meeteleende jaren. Deze paragrafen zijn bij een kleiner aantal jaren eveneens van toepassing, indien het pensioenglement reeds bij minder dan 40 jaren tot een volledig pensioen leidt. Voor de toetsing van het weduwen-/weduwnaarspensioen ingevolge dit protocol, worden als voor pensioen meeteleende jaren mede in aanmerking genomen de jaren gelogen tussen het tijdstip van overlijden van de werknemer en diens oorspronkelijke pensioendatum. In §7 is aangegeven, welke criteria er gelden bij pensionering of overlijden bij een onvolledig aantal voor pensioen meeteleende jaren. §8 bevat de criteria, die gelden bij beëindiging van het dienstverband, anders dan door overlijden, arbeidsongeschiktheid, pensionering of vervroegd uittreden (VUT).

§9 geeft de criteria voor de regeling van wezenpensioen. Voor de toetsing van het wezenpensioen ingevolge dit protocol, worden als voor pensioen meeteleende jaren mede in aanmerking genomen de jaren gelogen tussen het tijdstip van overlijden van de werknemer en diens oorspronkelijke pensioendatum. §10 behelst de mogelijkheid om het niveau van het totale nabestaandenpensioen te begrenzen.

In §11 is tenslotte een voorbehoud gemaakt voor de situatie, dat de AOW en/of de samenloop van dit protocol met de AOW door rechtspraak of wetgeving worden getroffen c.q. gewijzigd.

Dit protocol geldt onder inachtneming van het terzake van de toetreding tot de pensioengeregeling gestelde in Pensioenprotocol III en gaat er van uit, dat:

- de toetreding tot de pensioenregeling een feit is geworden, zonder dat daarbij beperkingen zijn aangebracht op grond van medische keuringen;
- er geen sprake is van echtscheiding, van ongewoon grote leeftijdsverschillen tussen man en vrouw, van huwelijk op latere leeftijd, van hertrouwen van de werknemer of van hertrouwen van de weduwe/weduwnaar.

In deze gevallen kunnen bijzonder bepalingen in de pensioenregeling van kracht worden, met als richtsnoer de op deze punten bestaande gebruiken en regelingen.

§2 Jaarinkomen

Het jaarinkomen is het jaarinkomen, als bedoeld in artikel 1 §1 CAO, zijnde het salaris, vermeerderd met de vakantietoelag en de jaarlijkse uitkering c.q. 13e maand. Bij de toetsing in het kader van dit protocol zal voor het jaarinkomen een maximum in acht worden genomen van het bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO, hetgeen niet wegneemt dat per onderneming verdergaande voorzieningen kunnen worden getroffen.

§3 Pensioeninkomen van gepensioneerde werknemers

Het pensioeninkomen van gepensioneerde werknemers is gelijk aan de som van:

- het pensioen uit hoofde van de AOW, inclusief de daarbij behorende vakantietoelag en/of winstdeling.
- het ouderdomspensioen uit hoofde van de voor de gepensioneerde werknemers geldende pensioenregeling bij de werkgever, inclusief de eventueel daarbij behorende vakantietoelag en/of winstdeling.

Voor mannelijke werknemers, die op de datum van beëindiging van het dienstverband gehuwd zijn, is het pensioen uit hoofde van de AOW gelijk aan tweemaal het -op dat moment geldende en tot een jaarbedrag herleidde- ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 9 lid 10 sub b van de AOW (de AOW-uitkering voor de 'gehuwde pensioenge-rechtigde', van wie de echtgenoot 65 jaar of ouder is).

Voor mannelijke werknemers, die op de datum van beëindiging van het dienstverband ongehuwd zijn, alsmede voor vrouwelijke werknemers is het pensioen uit hoofde van de AOW gelijk aan het -op dat moment geldende en tot een jaarbedrag herleidde- ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 9 lid 10 sub a van de AOW (de AOW-uitkering voor de 'gehuwde pensioenge-rechtigde', van wie de echtgenoot jonger is dan 65 jaar en de ongehuwde pensioenge-rechtigde).

§4 Toetsing van het ouderdomspensioen op het moment van pensionering

In deze paragraaf wordt aangegeven, welke verhouding er ten minste moet bestaan tussen het pensioeninkomen en het jaarinkomen. De toetsing vindt plaats op de datum van beëindiging van het dienstverband wegens het bereiken van de reglemen-taire pensioendatum. Op dat moment wordt de verhouding vastgesteld tussen het pensioeninkomen en het jaarinkomen. Daarbij blijft het gedeelte van het jaarinkomen boven het bedrag van het functie-eind-salaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO buiten beschouwing.

De verhouding, die er tenminste moet bestaan tussen het pensioeninkomen en het jaarinkomen, is overeenkomstig de hierna volgende tabel afhankelijk van de hoogte van het jaarinkomen.

jaarinkomen hoger dan		
jaarinkomen gelijk aan of lager dan	f 109.165,-	60 %
jaarinkomen gelijk aan of lager dan	f 109.165,-	61,25%
jaarinkomen gelijk aan of lager dan	f 103.099,-	62,5 %
jaarinkomen gelijk aan of lager dan	f 97.035,-	63,75%
jaarinkomen gelijk aan of lager dan	f 90.971,-	65 %
jaarinkomen gelijk aan of lager dan	f 84.907,-	66,25%
jaarinkomen gelijk aan of lager dan	f 78.841,-	67,5 %
jaarinkomen gelijk aan of lager dan	f 72.777,-	68,75%
jaarinkomen gelijk aan of lager dan	f 66.715,-	70 %

Indien het dienstverband is gebaseerd op een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week, worden het pensioeninkomen en het jaarinkomen herleid tot de overeenkomstige bedragen bij een dienstverband gebaseerd op gemiddeld 36 uur per week. Eerst daarna wordt het gedeelte van het jaarinkomen bepaald dat bij de toetsing buiten beschouwing blijft, en wordt de verhouding, die er ten minste moet bestaan tussen het daadwerkelijke pensioeninkomen en het daadwerkelijke jaarinkomen in de tabel afgelezen.

Conform het gestelde in artikel 10 van de CAO worden de inkomensgrenzen in de tabel periodiek aangepast aan de inkomensontwikkeling van de werknemers.

§5 Pensioeninkomen van de weduwe/weduwenaar

Het pensioeninkomen van de weduwe/weduwenaar is gelijk aan de som van:

- a het pensioen uit hoofde van de AOW, inclusief de daarbij behorende vakantie-toeslag;
 - b het weduwen-/weduwenaarspensioen, dat voor de weduwe/weduwenaar voortvloeit uit de voor de werknemers geldende pensioenregeling bij de werkgever, inclusief de eventueel daarbij behorende vakantietoeslag en/of winstdeeling en
 - c het bedrag, dat eventueel buiten het pensioenreglement om- door de werkgever of verzekeraar wordt vergoed voor de door de weduwe/weduwenaar verschuldigd zijnde premies volksverzekeringen en/of premie ziektekostenverzekering.
- Het pensioen uit hoofde van de AOW is gelijk aan het tot een jaarbedrag herleide ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 9 lid 10 sub a van de AOW (de AOW-uitkering voor de 'gehuwde pensioengerechtigde, van wie de echtgenoot jonger is dan 65 jaar en de ongehuwde pensioengerechtigde').

§6 Toetsing van het weduwen-/weduwenaarspensioen op het moment van overlijden of op het moment van pensionering

De toetsing vindt plaats op de datum van beëindiging van het dienstverband wegens overlijden of wegens het bereiken van de reglementaire pensioendatum.

Op dat moment wordt de verhouding vastgesteld tussen het pensioeninkomen van de weduwe/weduwenaar en het jaarincome.

Daarbij blijft het gedeelte van het jaarincome boven het bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO buiten beschouwing. De toetsing geschiedt op dezelfde wijze als de toetsing van het ouderdomspensioen, als omschreven in §4, met dien verstande dat:

- a de in de tabel van §4 genoemde verhoudingsgetallen vermenigvuldigd worden met 70%, indien de weduwe/weduwenaar 65 jaar of ouder is;
- b de in de tabel van §4 genoemde verhoudingsgetallen vermenigvuldigd worden met 75%, indien de weduwe/weduwenaar jonger is dan 65 jaar;
- c bij het beëindigen van het dienstverband wegens het bereiken van de pensioendatum de aanspraak op weduwen-/weduwenaarspensioen van de gewezen werknemer getoetst wordt.

§7 Pensionering of overlijden bij een onvolledig aantal voor pensioen meetellende jaren

Wort het dienstverband beëindigd wegens het bereiken van de reglementaire pensioendatum of wegens overlijden en is er sprake van een onvolledig aantal voor pensioen meetellende jaren, dan geldt het volgende:

- a de verhouding die ten minste moet bestaan tussen het pensioeninkomen en het jaarincome, is gelijk aan een evenredig deel van de verhouding, die op basis van §4 respectievelijk §6 zou gelden bij een volledig aantal voor pensioen meetellende jaren;
- b het evenredig deel is gelijk aan het aantal voor pensioen volledig meetellende jaren gedeeld door 40, dan wel gedeeld door het aantal voor pensioen meetellende jaren, dat voldoende zou zijn geweest om eenzelfde pensioenniveau te bereiken. Het evenredig deel is ten hoogste gelijk aan 100%;
- c bij de vaststelling van het pensioeninkomen zullen de in §3 respectievelijk §5 bedoelde AOW-bedragen naar dezelfde evenredigheid in acht worden genomen.

§8 Beëindiging van het dienstverband anders dan wegens overlijden, arbeidsongeschiktheid, pensionering of vervroegd uitreden (VUT)

De toetsing geschiedt op dezelfde wijze als de toetsing op grond van §7. De toetsing heeft nu alleen geen betrekking op direct ingaande pensioenen, maar op pensioenaanspraken.

Pensioenaanspraken, die op het moment van beëindiging van het dienstverband bestaan jegens het pensioenfonds of de verzekeringsmaatschappij die de pensioentelling van de werkgever yltvoert.

§9 Toetsing van het wezenpensioen

Het wezenpensioen is per kind ten minste gelijk aan 14% van het ouderdomspensioen, dat op grond van dit protocol ten minste verzekerd dient te zijn.

Indien beide ouders zijn overleden geldt een percentage van 28%, in plaats van 14%. Het gestelde in dit artikel is van toepassing op:

- a kinderen van een werknemer, indien en zolang zij jonger zijn dan 18 jaar;
- b kinderen van een gewezen werknemer, indien en zolang zij jonger zijn dan 18 jaar en voor hen een aanspraak heeft gegolden tijdens het dienstverband;
- c studerende kinderen tot 27 jaar, onder de voorwaarden:
 - dat zij recht op wezenpensioen zouden hebben gehad, als zij jonger dan 18 jaar waren geweest en
 - dat zij recht hebben op een uitkering krachtens de Wet op de studiefinanciering, dan wel de AKW.

§10 Maximering nabestaandenpensioen

Op het moment van beëindiging van het dienstverband wegens overlijden zal het totaalbedrag van de direct ingaande nabestaandenpensioenen niet groter behoeven te zijn dan het op dat moment berekende verschil tussen:

- a het jaarincome, ter grootte van ten hoogste het bedrag van het functie-eindsalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO en
- b het AOW-bedrag, ter grootte van tweemaal het tot een jaarbedrag herleide ouderdomspensioen, als bedoeld in artikel 9 lid 10 sub b van de AOW.

§11 Voorbehoud inzake samenloop met AOW

Pensioenprotocol V wordt buiten werking gesteld, indien tijdens de looptijd van de CAO blijkt, dat:

- a de vormgeving van de samenloop met de AOW, als bedoeld in de paragrafen 3 en 5, wordt getroffen door Nederlandse of Europese rechtspraak of
- b de Nederlandse wetgeving met betrekking tot de AOW en/of de samenloop van de AOW met pensioen op grond van een particuliere pensioenregeling wordt gewijzigd.

V A PENSIOENPROTOCOL BIJ ARTIKEL 15 A

Preambule

Jarenlang hebben de pensioenbepalingen in de CAO voor het Bankbedrijf gezorgd voor een basis voor de pensioenregelingen van banken, passend in de maatschappelijke ontwikkelingen van de laatste decennia. Inmiddels is de samenleving veranderd en zullen veranderingsprocessen zich voortdurend blijven voltrekken. Veranderingen die het pensioenstelsel in beweging brengen en ertoe leiden dat pensioenregelingen deze veranderingsprocessen weerspiegelen.

CAO-partijen hebben daarom een studie verricht "... inzake een pensioenvoorziening voor nieuw in diensttreedende werknemers, die beantwoordt aan veranderende behoeften in de samenleving en mede daarmee verband houdende wettelijke ontwikkelingen en die voorziet in aanvaardbare financieringsmogelijkheden ...". Deze studie heeft geresulteerd in het hiernavolgende Pensioenprotocol dat beantwoordt aan de behoefte aan flexibiliteit en individualisering in pensioenregelingen, en tegelijkertijd goede en essentiële elementen van collectieve regelingen in stand laat.

In dit protocol zijn de normen neergelegd waaraan de pensioenregelingen van werkgemers in het bankbedrijf minimaal moeten voldoen. Bij de ontwikkeling van deze normen is uitgegaan van loongereleerde regelingen waarbij de te behalen pensioenuitkomst is vastgelegd. De pensioenregelingen worden aan deze normen getoetst. Dit laat onverlet, dat in deze regelingen ook bepalingen kunnen zijn opgenomen die het voor individuele werknemers mogelijk maken om voor een gedeelte van hun pensioenopbouw eigen keuzes te maken. Werkgevers zullen hun pensioenuitvoerder in de gelegenheid stellen hiervoor tijdig de nodige voorziening te vormen. Werkgevers moeten de pensioenregeling aanbieden aan alle werknemers die aan de in dit protocol genoemde voorwaarden voldoen.

Voor de hier bedoelde werknemers treedt dit protocol in de plaats van de bepalingen met betrekking tot pensioen zoals deze tot dusver in artikel 15 van de CAO en de bijbehorende Pensioenprotocollen bestonden.

Het hierboven gestelde vormt één geheel met de navolgende artikelen.

Artikel 1 – Inleiding

- 1 De leden van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf zijn verplicht om pensioenvoorzieningen toe te passen, die minimaal voldoen aan de normen die zijn vastgelegd in dit protocol.
- 2 Dit protocol is ingegaan op 31 december 1998. Dit protocol is alleen van toepassing op werknemers die op of na de ingangsdatum van dit protocol in dienst zijn getreden. Voor de werknemers die vóór de ingangsdatum van dit protocol in dienst zijn getreden, blijven de vóór deze datum geldende protocollen van kracht. Deze protocollen zullen worden aangepast voorzover wet- of regelgeving hier toe aanleiding geeft.
Werknemers die vóór de ingangsdatum van dit protocol in dienst zijn getreden, kunnen kiezen voor deelname aan de nieuwe, op dit protocol gebaseerde, pensioenregeling van de werkgever.
Werkgevers kunnen, op basis van een overgangsregeling als vermeld in artikel 15 A, beslissen dat deze werknemers verplicht deelnemen aan de nieuwe regeling.

- 3 Leden van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf zijn, behoudens dispensaties in het kader van artikel 1 §4 lid 1 CAO, verplicht zodanige maatregelen te nemen dat binnen een termijn van maximaal twee jaar na de ingangsdatum aan dit protocol wordt voldaan.

Artikel 2 – Toetreding tot de pensioenregeling

- 1 De werknemer die een dienstverband heeft met een lid van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf, treedt toe tot de bij de werkgever bestaande of nog te treffen algemene pensioenvoorzieningen behoudens het bepaalde in lid 3.
- 2 De pensioenregeling kent geen minimum toetredingsleeftijd.
- 3 Een werknemer kan van deelneming aan de pensioenregeling worden uitgesloten indien het dienstverband is aangegaan voor een periode van een half jaar of minder. Indien aansluitend het dienstverband wordt verlengd waardoor de periode van een half jaar wordt overschreden, zal bij de vaststelling van de hoogte van de pensioenaanspraken de tijdens het oorspronkelijke dienstverband volbrachte diensttijd mede in aanmerking worden genomen.

Artikel 3 – Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is 62 jaar. Met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer kan de feitelijke pensioenleeftijd eerder of later zijn gelegen. In dat geval wordt het pensioen op actuair neutrale basis herkend. Met wederzijdse instemming van de werkgever en de werknemer kan deeltijdpensioen worden afgesproken.

Artikel 4 – Toetsing pensioenregeling

- 1 De preambule alsmede de artikelen van dit protocol bevatten de criteria, die gelden voor de toetsing van de pensioenregeling.
Deze toetsing vindt plaats door CAO-partijen bij invoering van de regeling, op basis van de in de bijlage achter artikel 9 opgenomen model-carrièrepaden. Bij de toetsing wordt uitgegaan van een dienstverband met een basis arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
Voldoet de regeling aan de toets, dan vindt geen verdere toetsing plaats, behoudens bij een voor de toetsing relevante wijziging van de regeling, dan wel van dit protocol, inclusief de daarbij behorende carrièrepaden. De model-carrièrepaden zullen door CAO-partijen periodiek worden getoetst.
- 2 De uitkomsten hebben betrekking op 40 voor de pensioenregeling volledig meertellende jaren, die onmiddellijk vóór de pensioenrichtleeftijd zijn gelegen.
Voor de toetsing van het (huwelijks)partnerpensioen ingevolge dit artikel, worden als voor pensioen meetellende jaren mede in aanmerking genomen de jaren gelegen tussen het tijdstip van overlijden van de werknemer en de pensioenrichtleeftijd.

3 De pensioengrondslag wordt afgeleid van het jaarinkomen, door het jaarinkomen te verminderen met een franchise. Deze franchise bedraagt bij ingang van dit protocol f* De franchise wordt, behoudens afwijkende afspraken tussen de CAO-partijen, aangepast aan de algemene loonontwikkeling ingevolge de CAO. De hoogte van de franchise zal onderwerp van gesprek zijn bij elk CAO-overleg. Het jaarinkomen is het jaarinkomen, als bedoeld in artikel 1 §1 CAO, zijnde het salaris, vermeerderd met de vakantietoelage en de jaarlijkse uitkering/13e maand volgens artikel 11. Bij de toetsing in het kader van dit protocol zal voor het jaarinkomen een maximum in acht worden genomen van het bedrag van het functioneersalaris van salarisschaal 15 van het Model Salarissysteem van deze CAO, hetgeen niet wegneemt dat per onderneming verdergaande voorzieningen kunnen worden getroffen.

4 De pensioenregeling kent als pensioensoorten ouderdomspensioen, tijdelijk ouderdomspensioen, (huwelijks)partnerpensioen en wezenpensioen.

5 Het ouderdomspensioen bedraagt 1,5% van de laatstvastgestelde pensioengrondslag per deelnemersjaar. Voor ieder jaar waarin de deelnemer heeft afgezien van de opbouw van een (huwelijks)partnerpensioen wordt het percentage verhoogd tot 1,8%.

6 Het tijdelijk ouderdomspensioen tussen de pensioenrichtleeftijd en 65 jaar bedraagt 2,5% van de laatst vastgestelde franchise per deelnemersjaar.

7 Het (huwelijks)partnerpensioen bedraagt minimaal 50% van het door de deelnemer bereikte of te bereiken ouderdomspensioen. Dit percentage geldt alleen voor deelnemers die niet, tijdelijk dan wel blijvend, hebben afgezien van een (huwelijks)partnerpensioen.

8 Ongeacht het aantal kinderen is het wezenpensioen gelijk aan 50% van het (te bereiken) ouderdomspensioen, indien en zolang het jongste kind van de overleden deelnemer nog geen 18 jaar is.

Artikel 5 – Overdracht van gekapitaliseerde pensioenaanspraken

Leden van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf zullen, bij verandering van werkgever binnen het bankbedrijf, de wettelijke regels betreffende de overdracht van pensioenaanspraken zodanig toepassen dat zij bij de bepaling van de overdrachtswaarde geen rekening houden met rentestandskortingen.

Artikel 6 – Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

1 Onder arbeidsongeschiktheid wordt in dit artikel verstaan: arbeidsongeschiktheid, op grond waarvan de werknemer tijdens het dienstverband of direct daarop aansluitend recht heeft verkregen op een uitkering krachtens de WAO, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 65% of meer.

2 Bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer 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, geacht niet meer te veranderen, behoudens als gevolg van een aanpassing aan de algemene loonontwikkeling in het bankbedrijf. De arbeidsongeschikte werknemer is gedurende de pensioenopbouw geen deelnemersbijdrage verschuldigd, behoudens voor de individuele pensioenopbouw als bedoeld in artikel 9 van dit protocol.

3 Het bepaalde in dit artikel geldt:

- a voor werknemers die in de pensioenregeling van de werkgever zijn opgenomen;
- b indien en zolang de arbeidsongeschiktheid in de zin van dit protocol voortduurt;
- c onder inachtneming van artikel 13 van de CAO.

4 Voor het geval er een samenloop is van ingegaan pensioen en een uitkering vanwege arbeidsongeschiktheid mag de werkgever een anti-cumulatiebepaling in zijn pensioenregeling opnemen.

Artikel 7 – Aanpassing van pensioenen

De werkgevers zullen er naar streven de premievrije pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en de ingegane pensioenen jaarlijks aan te passen conform de algemene prijsontwikkeling. De werkgevers zullen ervoor zorg dragen dat bij de financiering van de pensioenregeling met dit streven rekening wordt gehouden.

Artikel 8

Dit protocol wordt buiten werking gesteld, indien tijdens de looptijd van de CAO blijkt dat, door wijzigingen in Nederlandse of Europese regelgeving of jurisprudentie, voortzetting van dit protocol in redelijkheid niet van werkgevers kan worden gevergd. In dat geval zullen CAO-partijen nader overleg voeren.

Artikel 9

Werkgevers zullen regelingen treffen waaraan werknemers kunnen deelnemen om, binnen de geldende wetgeving, vrijwillig en voor eigen rekening aanvullende pensioenvoorzieningen te treffen.

* (=10/7 van het bedrag van de na-Oortse AOW voor een alleenstaande per 1 januari 1999).

Bijlage Model-carrièrepaden

De model-carrièrepaden als bedoeld in artikel 4 lid 1 luiden aldus:
(uitgegaan wordt van pensioenopbouw gedurende 40 jaar)

dust jm	30.000 t/m 40.000	35.000 t/m 60.000	45.000 t/m 90.000	50.000 t/m 130.000	60.000 t/m 150.000
1	30.000	35.000	45.000	50.000	60.000
2	31.111	36.923	47.500	55.000	67.500
3	32.222	38.846	50.000	60.000	75.000
4	33.333	40.769	52.500	65.000	82.500
5	34.444	42.692	55.000	70.000	90.000
6	35.556	44.615	57.500	75.000	97.500
7	36.667	46.538	60.000	80.000	105.000
8	37.778	48.462	62.500	85.000	112.500
9	38.889	50.385	65.000	90.000	120.000
10	40.000	52.308	67.500	95.000	127.500
11	40.000	54.231	70.000	100.000	135.000
12	40.000	56.154	72.500	105.000	142.500
13	40.000	58.077	75.000	110.000	150.000
14	40.000	60.000	77.500	115.000	150.000
15	40.000	60.000	80.000	120.000	150.000
16	40.000	60.000	82.500	125.000	150.000
17	40.000	60.000	85.000	130.000	150.000
18	40.000	60.000	87.500	130.000	150.000
19	40.000	60.000	90.000	130.000	150.000
20 t/m 40	40.000	60.000	90.000	130.000	150.000

VI RELEVANTE BEPALINGEN VAN HET REGLEMENT VOOR HET SCHEIDSGERECHT VOOR HET BANKBEDRIJF, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 16 §2 LID 1 CAO

Artikel 8

1. Geschillen kunnen bij het scheidsgerecht aanhangig worden gemaakt door werknemers en werkgevers, als bedoeld in artikel 1 van de CAO voor het bank-bedrijf.
2. Werknemers, die lid zijn van een van de verenigingen vormende partij ter andere zijde bij de CAO, kunnen een geschil slechts aanhangig maken door bemiddeling van deze vereniging.

Artikel 9

1. Een geschil wordt geacht te zijn ontstaan op het moment dat de partij die een geschil aanwezig acht, de wederpartij daarvan per aangetekende brief op de hoogte heeft gesteld en deze, onder verwijzing naar het onderhavige artikel 9 van het Reglement, heeft verzocht de ontvangst van zijn schrijven onverwijld schriftte lijk te bevestigen, onder vermelding van de datum van ontvangst.

2. De brief, waarin de wederpartij op de hoogte wordt gesteld van de aanwezigheid van een geschil, dient binnen zes maanden nadat de handeling of het verzuim, aanleiding gevende tot het ontstaan van het geschil heeft plaatsgevonden, te worden verzonden.

3. Vanaf de in lid 1 vermelde datum van ontvangst, hebben partijen in het geschil gedurende een periode van drie maanden de gelegenheid in onderling overleg tot een minnelijke oplossing te geraken.

4. Indien de in lid 1 vermelde ontvangstbevestiging niet binnen veertien dagen is ontvangen, kan degene die het geschil aanwezig acht, zich opnieuw binnen een week schriftelijk per aangetekende brief tot zijn wederpartij wenden. Een afschrift van de eerste brief moet worden bijgevoegd. De in lid 3 vermelde periode van drie maanden gaat dan in op de dag van verzending van deze aangetekende brief.

Artikel 10

1. Indien en nadat partijen in het geschil gedurende de in het vorige artikel vermelde periode, bedoeld voor onderling overleg, niet tot overeenstemming hebben kunnen komen, is ieder der partijen in het geschil bevoegd dit bij het scheidsgerecht aanhangig te maken.

2. Het geschil wordt aanhangig gemaakt door indiening van een schriftelijk en gedagtekend verzoekschrift bij de voorzitter van het scheidsgerecht.

3. Het verzoekschrift moet binnen twee maanden na beëindiging van de in artikel 9 vermelde periode van overleg worden ingediend.

4. Het verzoekschrift vermeldt:

- a naam, voornaam en woonplaats van de verzoeker;
- b naam en woonplaats van de wederpartij;
- c een duidelijke omschrijving van de feitelijke omstandigheden, welke tot het geschil aanleiding hebben gegeven, zonnodig een toelichting daarop en een duidelijke en bepaalde conclusie.

5. Indien het verzoekschrift aan de in het vorige lid gestelde eisen niet voldoet, is de voorzitter bevoegd de inzender daarop te wijzen en hem in de gelegenheid te stellen binnen acht dagen het verzoekschrift aan te vullen en te verduidelijken.

VII RELEVANTE BEPALINGEN VAN HET REGLEMENT VOOR DE BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING BANKBEDRIJF, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 16 §2 LID 2 CAO

Artikel 3

1. De werknemer kan een geschil inzake de waardering van zijn functie pas voorleggen aan de BFB, nadat in dit geschil een uitspraak is verkregen van de ondernemingsleiding, gehoord hebbende de interne bezwarencommissie. Het niet bin nen de in de interne procedure gestelde termijnen beslissen door de onderne mingsleiding op een bezwaarschrift wordt geacht te zijn een voor beroep op de BFB vatbare beslissing.

- 2 De werknemer kan de uitspraak van de ondernemingsleiding voorleggen aan de BFB, indien hij van mening is dat deze uitspraak niet tot een bevredigende oplossing van het geschil heeft geleid.

Artikel 4

De werknemer dient beroep aan te tekenen binnen twee maanden nadat hij redelijkerwijze kennis had kunnen nemen van de uitspraak als bedoeld in artikel 3 lid 1.

Artikel 5

Het beroep wordt aanhangig gemaakt door het indienen van een ondertekend en gedagtekend beroepsschrift bij de secretaris van de BFB.

Artikel 6

Het beroepsschrift dient te omvatten:

- a naam, voornaam en woonplaats van de werknemer;
- b naam en vestigingsplaats van de werkgever;
- c indien de werknemer zich wil laten bijstaan: naam/namen van de persoon/persoonen door wie de werknemer zich in de beroepsprocedure wil laten bijstaan;
- d een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van het geschil en de hierop geba-seerde vordering, zulks met vermelding van het toegepaste systeem van functiewaardering;
- e indien in hoogste instantie binnen de onderneming uitspraak is gedaan: een afschrift van deze uitspraak, alsmede een afschrift van de stukken op grond waarvan uitspraak is gedaan.

DEEL 3

I PROTOCOL SOCIAAL BELEID

§1 Inleiding

De onderneming maakt deel uit van de samenleving. Dit heeft tot gevolg dat de onderneming rekening moet houden met ontwikkelingen binnen die samenleving. Anderzijds wordt die samenleving beïnvloed door het functioneren van ondernemingen.

Als ontwikkelingen zijn te noemen:

- sociale ontwikkelingen;
- commerciële ontwikkelingen;
- financieel-economische ontwikkelingen;
- technologische ontwikkelingen.

In het totale ondernemingsbeleid zullen deze ontwikkelingen herkenbaar zijn. CAO-partijen kunnen van mening verschillen over de aard van deze ontwikkelingen en de richting waarin deze zich moeten bewegen. Een voortdurende afweging van het belang van elk van die ontwikkelingen is noodzakelijk. Als resultaat daarvan worden prioriteiten gesteld. Uiteraard spelen in dit geheel een rol de door de overheid gegeven voorschriften. Het hierna volgende is een leidraad voor de ondernemingen in het bankbedrijf. CAO-partijen hechten veel belang aan de werkgelegenheidsontwikkeling in de bedrijfstak. In de benadering van het sociaal beleid wordt een onderscheid gemaakt naar:

- uitgangspunten: algemeen aanvaarde opvattingen over sociaal beleid; doelstellingen: zaken die gerealiseerd moeten worden om tot een volwaardig sociaal beleid te komen;
 - uitwerkingen: de middelen om dit vorm te geven.
- Daar waar in het hierna volgende gesproken wordt over 'gevolgen', worden zowel kwantitatieve als kwalitatieve gevolgen bedoeld.
- Tot slot wordt de wijze aangegeven waarop verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde beleid.

§2 Uitgangspunten

- 1 Het sociaal beleid richt zich op de mens in de onderneming. Daarbij vindt een afweging plaats tussen de normen en verwachtingen van de medewerkers over hun functioneren en de eisen die de onderneming stelt aan een doelgericht functioneren van de organisatie.
- 2 Het sociaal beleid is onlosmakelijk verbonden met het totale ondernemingsbeleid. Het is gelijkwaardig aan de andere beleidsonderdelen.
- 3 Bij het tot stand brengen van een sociaal beleid wordt rekening gehouden met het eigen karakter van de onderneming. Voorts met hetgeen in dit protocol is aangegeven.
- 4 Het sociaal beleid van de onderneming zal in hoofdlijnen duidelijk geformuleerd worden en onderwerp van bespreking zijn in brede kring binnen de onderneming.

53 Doelstellingen

Rechtszekerheid

De rechtszekerheid zal worden gewaarborgd door het schriftelijk vastleggen van de rechten en verplichtingen van de werknemers.

Ruimte voor medezeggenschap

De medezeggenschap zal uitgaande van de wettelijke kaders voldoende ruimte moeten hebben om zich binnen de onderneming te kunnen ontwikkelen. Een goed functioneren van de ondernemingsraad zal worden nagestreefd. In samenhang daarmee zal de rol van de werknemersorganisaties bij het ondernemingsgebeuren op evenwichtige wijze in acht worden genomen.

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur zal bij voortduring aandacht krijgen, mede in het belang van de voldoening in het werk voor de werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden naast doelmatig werken en samenwerken met ontwikkelingsmogelijkheden voor de werknemer.

Organisatieveranderingen

Organisatieveranderingen -waaronder in de sfeer van het automatiseringsproces- hebben vaak gevolgen voor de manier van werken en de positie van de werknemers. Die veranderingen en gevolgen maken een sociale begeleiding, afgestemd op de situatie, veelal noodzakelijk. Hierbij zal rekening worden gehouden met de creativiteit van mensen en een verantwoord gebruik van technische middelen. In de aanpak van dergelijke veranderingsprocessen wordt aan de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad een eigen rol toegekend.

54 Uitwerkingen

I. Hoofddijnen van het sociaal beleid

De werkgever zal de hoofddijnen van het sociaal beleid -evenals latere wijzigingen daarop- bespreken met de ondernemingsraad en schriftelijk vastleggen. De werknemersorganisaties zullen in het bezit worden gesteld van een exemplaar van deze hoofddijnen. Desgewenst zal dit onderwerp van bespreking kunnen zijn. Als belangrijke aspecten die voor nadere uitwerking in aanmerking komen worden genoemd:

Het organisatiebeleid

Dit vindt zijn uitwerking in een aanduiding van de grondbeginselen van de organisatie, van het werk in de onderneming en de beschrijving van de hoofddijnen van de organisatiestructuur.

Het rechtszekerheidsbeleid

Dit vindt zijn uitwerking in een beschrijving van de voor de werknemer geldende arbeidsvoorwaarden.

Het personeelsontwikkelingsbeleid

Dit vindt zijn uitwerking in concrete plannen voor zowel kwantitatief als kwalitatief beleid, gericht op scholing en loopbaanontwikkeling.

Het werkgelegenheidsbeleid

Dit vindt zijn uitwerking in een formulering van de procedures voor het in stand houden, verplaatsen, reorganiseren, inkrimpen, uitbreiden en veranderen van arbeidsplaatsen.

II. Medezeggenschap

Het overlegorgaan binnen de onderneming is de ondernemingsraad. Alle werknemers van de onderneming zijn daar in vertegenwoordigd.

De organisaties van werknemers fungeren tegenover de werkgever mede als instantie van overleg en raadpleging. Naast het bevorderen van een goed functioneren van de ondernemingsraad zal in samenhang daarmee de rol van de werknemersorganisaties bij het ondernemingsgebeuren op evenwichtige wijze in acht worden genomen. Op grond van bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden en ook andere wetten waarin aan de ondernemingsraad bevoegdheden zijn toegekend, pleegt de ondernemingsleiding overleg met zijn ondernemingsraad over ontwikkelingen binnen de onderneming.

In het geval van belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid worden de werknemersorganisaties door de werkgever tijdig, gelijktijdig met de ondernemingsraad geïnformeerd. In de planning van de overlegprocedure met de ondernemingsraad moet de mogelijkheid zijn voorzien dat de verstrekte informatie desgevraagd door de werknemersorganisaties met de werkgever kan worden besproken. De conclusies van deze besprekingen zullen van invloed kunnen zijn op de uiteindelijke besluitvorming.

III. Sociaal plan bij reorganisatie

1 Informatie

Voorgenomen besluiten van de werkgever tot belangrijke reorganisaties -in bijzondere omstandigheden mogelijk resulterende in een al dan niet gehele liquidatie (van onderdelen) van de onderneming- kunnen aanzienlijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen. In dat geval zal de werkgever de werknemersorganisaties gelijktijdig met en op overeenkomstige wijze als de ondernemingsraad informeren over de beweegredenen voor het besluit en de te verwachten sociale gevolgen voor de werknemers.

2 Geheimhouding

Door de werkgever, dan wel door een der werknemersorganisaties ter beschikking gestelde gegevens, zullen -indien de inbrenger in redelijkheid daarom verzoekt- onder geheimhouding worden behandeld. Publicatie naar buiten van deze gegevens kan op enig moment slechts met instemming van de betrokken gesprekspartners geschieden.

3

Sociaal plan

Het totaal van maatregelen gericht op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van de reorganisatie, waaronder de voorzieningen gericht op het voorkomen, vermindern of wegnemen van eventueel nadelijke gevolgen voor de werknemers, wordt neergelegd in een Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan kan van toepassing zijn op de gevolgen hetzij van een bepaald voorgenomen besluit, hetzij van alle binnen een bepaalde periode vallende voorgenomen besluiten als bedoeld onder 1.

4 Overleg

- De werkgever voert overleg met de werknemersorganisaties over de inhoud van het Sociaal Plan voor zover het betreft:
 - de regeling van arbeidsvoorwaarden bij functiewijziging
 - de overplaatsingsregeling
 - de vertrekregeling
 - de mogelijkheid om -waar dit in het belang is van het behoud van werkgelegenheid- af te wijken van de op basis van artikel 4 met de betreffende werknemers overeengekomen arbeidsduur en van de met hen overeengekomen werktijden.
- Bij de uitwerking hiervan kunnen -eventuele- nog toe te kennen inkomensaanpassingen volgens artikel 10 lid 1 worden betrokken.

Indien de ondernemingsraad zulks wenst, wordt dit overleg uitgebreid tot de gehele inhoud van het Sociaal Plan.

In dit overleg zal ernaar worden gestreefd tot afspraken te komen. Indien deze inderdaad worden gemaakt, zullen zij in het vervolg van de adviesprocedure met de ondernemingsraad ex artikel 25 WOR geen verandering meer kunnen ondergaan.

Blijkt het niet mogelijk binnen redelijke termijn tot afspraken te komen, dan zal de werkgever in het vervolg van de adviesprocedure zijn voorgenomen besluit terzake van de drie genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij hij de standpunten van de werknemersorganisaties terzake zal weergeven.

5 Termijnen van opzegging bij reorganisatie

In geval van reorganisatie als bedoeld sub 4 bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever:

Aantal gehele dienstjaren na de meerderjarigheid van de werknemer	Opzeggingstermijn voor werknemers met een leeftijd	46 jaar en ouder
1	2 maanden	2 maanden
2	2 maanden	2 maanden
3	2 maanden	2 maanden
4	2 maanden	2 maanden
5	2 maanden	2 maanden + X ¹⁾ weken
6	3 maanden	2 maanden + X weken
7	3 maanden	3 maanden + X weken
8	4 maanden	4 maanden + X weken
9	4 maanden	4 maanden + X weken
10	5 maanden	5 maanden + X weken
11	5 maanden	5 maanden + X weken
12	6 maanden	6 maanden + X weken
13 en meer dienstjaren	6 maanden	6 maanden + X weken

¹⁾ X = het aantal gehele dienstjaren bij de werkgever na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar, met een maximum van 13.

IV. Klachtrecht voor individuele werknemers

De werkgever met een personeelsbestand van meer dan 250 werknemers zal een regeling treffen terzake van een integraal klachtrecht voor individuele werknemers.*

V. Verantwoording

De werkgever zal er naar streven elk jaar verslag uit te brengen omtrent het gevoerde sociaal beleid. Dit verslag kan onderwerp van bespreking zijn in bredere kring binnen de onderneming.

Aan de hand van dit verslag zal het gevoerde sociaal beleid jaarlijks onderwerp van bespreking zijn met de ondernemingsraad. De werknemersorganisaties, partij bij de CAO, zullen eveneens dit verslag ontvangen. Desgewenst zal daarover met de werkgever een bespreking plaatshebben.

Onderwerpen die in het verslag vermeld kunnen worden, zijn b.v.:

- het organisatiebeleid;
- het rechtszekerheidsbeleid;
- het werkgelegenheidsbeleid in kwalitatieve en kwantitatieve zin;
- het personeelsontwikkelingsbeleid;
- het beleid ten aanzien van de personeelszorg.

II PROTOCOL FACILITEITEN WERKNEMERSORGANISATIES IN DE ONDERNEMING

A Algemeen

1 Overleg op het niveau van de bedrijfstak vindt plaats tussen de erkende en representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, partijen bij de CAO voor het bankbedrijf. Dit overleg kan uitmonden in collectieve arbeidsovereenkomsten en andere afspraken welke de betrokken partijen en hun leden binden.

2 Het overlegorgaan binnen de onderneming is de ondernemingsraad, waarin alle medewerkers van de onderneming zijn vertegenwoordigd.

3 Op de voet van bepalingen bij de wet en bij de CAO fungeren de organisaties van werknemers tegenover de werkgever mede als instantie van overleg en raadpleging. Een goed functioneren van de ondernemingsraad en een juiste verdeling van taken tussen de ondernemingsraad en organisaties van werknemers zijn daarbij uitgangspunt.

4 Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een organisatie van werknemers, partij bij de CAO met werknemers van een onderneming die lid zijn van die organisatie, worden op het niveau van de onderneming afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten van ondernemingswege.

* Verwezen wordt naar terzake relevante aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid:

- inzake klachtrecht van individuele werknemers d.d. 3 januari 1990;
- inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenste intimiteiten op de werkplek d.d. 13 december 1990;
- inzake gewetensbezwaarden in arbeidsrelaties d.d. 4 juli 1990.

- 5 Bij deze ondernemingsgewijze afspraken wordt rekening gehouden met structuur, omvang, regionale spreiding en omstandigheden van de betrokken onderneming, alsmede met de structuur en de te verwachten omvang en spreiding van de activiteiten in de onderneming als bedoeld onder 4.
 - 6 Hierbij wordt tevens acht geslagen op het waarborgen van de eisen ten aanzien van geheimhouding van gegevens inzake het bedrijf, de cliënten en de persoonsgegevens van de medewerkers in het bedrijf, daaronder begrepen hun lidmaatschap van een organisatie van werknemers.
 - 7 Indien een werknemersorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de werkgever daarvan tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekend maken.
 - 8 Faciliteiten ten behoeve van de werknemersorganisaties in de onderneming hebben betrekking op de communicatie en het overleg, enerzijds tussen het onder 7 genoemde orgaan en de leden van de werknemersorganisatie in de onderneming, en anderzijds tussen dat orgaan en de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie.
 - 9 Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie hebben toegang tot de onderneming binnen het kader van vooraf afgesproken en gereuleerde contacten met de werkgever.
 - 10 Het contact tussen de werkgever of haar vertegenwoordigers en de werknemersorganisaties vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties.
- B Aard van de faciliteiten**
- De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming aan de organisaties van werknemers kan betrekking hebben op:
- a De terbeschikkingstelling op de daartoe bestemde plaats of plaatsen van publieke gebouwen, en wel voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfsstak;
 - het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisaties;
 - het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisaties, waarbij tevens belangstellende andere werknemers kunnen worden uitgenodigd;
 - het publiceren van bekropte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.
 - Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van de werkgever gebracht. Gestreefd zal worden naar een praktische en soepele toepassing van deze faciliteit.
 - b De terbeschikkingstelling van vergaderruimte in of buiten de onderneming ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties en andere belangstellende werknemers in de onderneming. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend aan de normale kantooruren, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de ondernemingsleiding.

c Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geaadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisaties.

c Bescherming van vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

- 1 De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.
- 2 De werkgever draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie 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 werknemersorganisatie.
- 3 In geval van vermeende schending van de onder 2 vermelde afspraak zal de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie het bestuur van deze organisatie daarvan verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurders van deze werknemersorganisatie met de werkgever geen aanvaardbare oplossing biedt zal de werknemersorganisatie de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan gezamenlijke partijen bij de CAO.
- 4 In de arbitrageprocedure op het niveau van de bedrijfsstak wijzen de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers elk één arbiter aan. Deze twee arbiters wijzen gezamenlijk een derde aan. Een uitspraak van arbiters is bindend voor partijen in het geding. Door deze uitspraak wordt evenwel niet verhinderd dat de regelen van het geldende arbeids- en ontslagrecht kunnen worden toegepast, met dien verstande dat hangende de procedure geen opzegging of ontslag zal plaatsvinden.

DEEL 4

AANBEVELINGEN EN STUDIEAFSPRAAK

I AANBEVELINGEN

De Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf beveelt haar leden-werkgevers aan om terzake van:

- Werving van personeel:** de respectieve aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid in acht te nemen terzake van Werving en Selectie d.d. 21 juni 1982, en Onderzoek naar Justitiële antecedenten van sollicitanten d.d. 25 juni 1981.
 - Onbetaald verlof:** de werknemer, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, verlof met inhouding van salaris te verlenen voor de duur van ten hoogste drie dagen per kalenderjaar.
 - Adoptie van een buitenlands kind door een werknemer:** de volgende gedragslijn aan te houden. Indien de werknemer de noodzaak aantoonst om een buitenlandse reis te maken, kan per geval van adoptie maximaal een week bijzonder verlof met behoud van salaris worden gegeven.
 - Arbeidsongeschikte werknemers,** die -al dan niet na herkeuring- gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden verklaard: een beleid te voeren gericht op het voor zover mogelijk in dienst houden van de betreffende werknemer. Dit geldt eveneens ten aanzien van werknemers die voor een specifieke functie volledig arbeidsongeschikt worden verklaard.
 - Ploegendienst:** zorg te dragen voor adequate rust- en kantinefaciliteiten ten behoeve van de werknemers in ploegendienst dan wel in verschoven werktijden. Deze faciliteiten bevinden zich in een verblijfsruimte die gescheiden is van de werkruimte; alsmede: te streven naar het zoveel mogelijk beperken van arbeid op arbeidsomvangname uren. Indien een 24-uursdienst langer dan op afzienbare termijn gehandhaafd zal moeten blijven, zullen werkgevers bestuderen op welke wijze de arbeidsbelasting kan worden verminderd. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan wijziging van het aantal ploegen of het inkorten van het aantal arbeidsuren per etmaal.
 - Pensioen na 50 dienstjaren:** de werknemer die 50 of meer dienstjaren in het bankbedrijf heeft vervuld, vervoegd pensioen dan wel een uitgangsregeling aan te bieden.
- ## II STUDIEAFSPRAAK INZAKE KARAKTER EN STRUCTUUR VAN DE CAO
- Partijen zullen in de looptijd van de CAO een studie verrichten naar het karakter en de structuur van de CAO.
- Daarbij zullen de consequenties in kaart worden gebracht van het hanteren van standaard- minimum- en raamwerkbepalingen, ondernemings-CAO's en geregeerde decentralisatie.
- In dat kader zal worden onderzocht welke onderdelen zich lenen voor decentrale invulling van de CAO, en wat de rol van de vakorganisaties en/of de OR bij die decentrale invulling zal kunnen zijn.

Lijst van leden van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf

te Amsterdam:

ABN AMRO Bank NV
Asahi Bank (Nederland) NV
Banco do Brasil SA
Bank Mendes Gans NV
Bank of America National Trust & Savings Association
Bank of Tokyo-Mitsubishi (Holland) NV
Bank Labouchere NV
Banque Artesia Nederland NV
Banque Nationale de Paris
BCA Bank Europe NV
Chase Manhattan Bank NA
Chiao Tung Bank Europe NV
Citibank NA
CL Netherlands
Commerzbank (Nederland) NV
Dai-ichi Kangyo Bank Nederland NV
Delta Lloyd Bank NV
Deutsche Bank de Bary NV
Discount Bank and Trust Company
Fuji Bank Nederland NV
NV De Indonesische Overzeese Bank
ING Bank NV
Istituto Bancario San Paolo di Torino SpA
Kas-Associatie NV
Kempen & Co. NV
Kogbank Nederland NV
Korea Exchange Bank
Lloyds Bank PLC
NIBE
Nomura Bank Nederland NV
Société Générale
Theodoor Gijssels Bankiers NV
Tokai Bank Nederland NV
Yamaichi Bank Nederland NV

te 's-Hertogenbosch:

F. van Lanschot Bankiers NV
Lentjes & Drossaerts NV
SNS bank Nederland NV

te Katwijk:

Stichting Bondsspaarbank Katwijk

te Leeuwarden:

Friesland Bank NV

te Maastricht:

CERA Bank Nederland NV

te Oldeberkoop:

Coöperatieve Voorschotbank BA

te Rotterdam:

Demi-Hak Bank (Nederland) NV
Generale Bank Nederland NV
Habib Bank Limited
Kredietbank (Nederland) NV
National Bank of Greece
Oyens & Van Eeghen NV
Türkiye Garanti Bankasi AS

te Utrecht:

Cene Bankiers NV
FGH Bank NV
Fortis Bank Nederland NV
Interpay Nederland BV
Rabobank Nederland

te Zaandam:

Avéro Bank NV

te Zeist:

Tridosbank NV

te Zierikzee:

Stichting Nutspaarbank Zierikzee

te 's-Gravenhage:

nv Bank Nederlandse Gemeenten
De Nationale Investeringsbank NV
Nederlandse Financierings-Maatschappij voor Ontwikkelingslanden NV
Nederlandse Waterschapsbank NV
Staal Bank NV

Adressen van de bij de CAO betrokken organisaties

Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf
correspondentieadres: Postbus 1321, 1000 BH Amsterdam,
telefoon: 020 – 627 12 81

FNV Bondgenoten
correspondentieadres: Postbus 550, 3440 AN Woerden,
telefoon: 0348 – 48 77 88

De Unie
correspondentieadres: Postbus 318, 3990 GC Houten,
telefoon: 030 – 634 52 00

Dienstenbond CNV
correspondentieadres: Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp,
telefoon: 023 – 565 10 52

BBV
correspondentieadres: Postbus 1558, 3600 BN Maarssen,
telefoon: 0346 – 55 25 52

Contactadres van partijen bij de CAO:

Postbus 1321, 1000 BH Amsterdam
telefoon: 020 – 627 12 81