

CAO Banken

collectieve arbeidsovereenkomst

voor de periode

1 januari 2014 tot 1 juli 2014

Volledig vernieuwde CAO.....	6
1. Uitgangspunten.....	6
2. Proces	7
3. Inhoud CAO Banken	7
HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN.....	10
FORMELE BEPALINGEN	11
BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN	12
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER	13
INHOUD VAN DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST	14
HOOFDSTUK II GELD.....	16
INKOMENSAANPASSINGEN	17
VAKANTIETOESLAG.....	17
DERTIENDE MAAND.....	18
KOSTENVERGOEDINGEN	18
VAKBONDSCONTRIBUTIE	18
WERKNEMERSBIJDRAGE IN DE PENSIOENLASTEN	18
UITKERING BIJ OVERLIJDEN	19
DE SALARISPARAGRAAF	19
MODELSALARISSYSTEEM	24
HOOFDSTUK III TIJD.....	26
ARBEIDSDUUR	27
WERKTIJDEN.....	29
VAKANTIE	30
FEESTDAGEN	31
VERLOFREGELINGEN	32
HOOFDSTUK IV INZETBAARHEID.....	35
HOOFDSTUK V ARBEIDS(ON)GESCHIKTHEID.....	39
HOOFDSTUK VI PENSIOEN en VUT	43
A REGELING VOOR WERKNEMERS GEBOREN IN 1950 OF LATER	44
PENSIOENPROTOCOL 2006.....	44
OVERGANGSREGELING BIJ PENSIOENPROTOCOL 2006 INZAKE VUT EN PENSIOEN (VPL)....	46

B	REGELING VOOR WERKNEMERS GEBOREN VÓÓR 1950 EN IN DIENST GETREDEN OP OF NA 31.12.1998.....	47
	PENSIOENVOORZIENING 1998.....	47
C	REGELINGEN VOOR WERKNEMERS GEBOREN VÓÓR 1950 EN IN DIENST GETREDEN VÓÓR 31.12.1998	48
I	VUT-REGELING	48
II	PENSIOENPROTOCOLLEN I t/m V	49
	HOOFDSTUK VII POSITIE VAN DE VAKORGANISATIES IN DE ONDERNEMING	50
	PROTOCOL FACILITEITEN VAKORGANISATIES IN DE ONDERNEMING	51
	WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN/SOCIAAL PLAN BIJ REORGANISATIE	52
	HOOFDSTUK VIII STUDIEAFSPRAKEN EN AANBEVELINGEN	54
	STUDIES.....	55
	AANBEVELINGEN	55
	BIJLAGEN	57
	RELEVANTE BEPALINGEN REGLEMENT SCHEIDSGERECHT VOOR HET BANKBEDRIJF.....	57
	PLOEGENDIENST	58
	OVERIGE BIJLAGEN BIJ DE CAO	63
	LIJST VAN LEDEN EN GEASSOCIEERDE INSTELLINGEN	64
	ADRESSEN VAN DE BIJ DE CAO BETROKKEN ORGANISATIES.....	66
	TREFWOORDENREGISTER	67

CAO Partijen

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is gesloten tussen de hieronder opgesomde werkgevers uit de financiële sector (vertegenwoordigd door de Nederlandse Vereniging van Banken, NVB) als partij ter ene zijde en de vakorganisaties FNV Bondgenoten, De Unie en CNV Dienstenbond als partij ter andere zijde.

Deze CAO geldt voor de contracterende partijen als rechtstreekse opvolger van de Algemene Bank-CAO 1 november 2010 tot 1 januari 2012 en krijgt de naam 'CAO Banken'.

Deze CAO geldt tot 1 juli 2014. Alle bepalingen uit de Algemene Bank-CAO 1 november 2010 tot 1 januari 2012 zullen van kracht blijven met uitzondering van de volgende wijzigingen:

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

FORMELE BEPALINGEN

Paragraaf 1 Duur, wijziging en opzegging (pag. 7)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de periode van 1 januari 2014 tot 1 juli 2014.

INHOUD VAN DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Paragraaf Termijnen van opzegging (pag. 12)

Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand. De termijn van opzegging van de dienstbetrekking bedraagt voor de werkgever twee maanden en voor de werknemer één maand. Werkgever en werknemer kunnen een langere dan de hier aangegeven opzeggingstermijnen overeenkomen. In dat geval geldt deze langere termijn zowel voor de werkgever als de werknemer.

HOOFDSTUK III TIJD

VERLOFREGELINGEN

Paragraaf 8 Seniorenverlof

Zoals bij brief van 4 september 2013 door de NVB aan vakbonden is medegedeeld passen werkgevers na een uitspraak van het Scheidsgerecht deze regeling vanaf 1 april 2013 niet meer toe. Per die datum reeds toegekend verlof blijft gehandhaafd.

HOOFDSTUK VI PENSIOEN en VUT

A3 Pensioenrichtleeftijd (pag. 43)

De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar

HOOFDSTUK VII POSITIE VAN DE VAKORGANISATIES IN DE ONDERNEMING

WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELING/SOCIAAL PLAN BIJ REORGANISATIE

Paragraaf 2 Sociaal Plan bij reorganisatie

Termijnen van opzegging bij reorganisatie (pag. 52)

Behoudens andersluidende afspraken in het met werknemersorganisaties afgesproken Sociaal Plan bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever: etc., huidige tekst.

Volledig vernieuwde CAO

In 2014 zullen partijen overleg voeren over volledige vernieuwing en modernisering van de CAO. Daarover hebben zij alvast de volgende afspraken gemaakt:

1. Uitgangspunten

1. Partijen ontwikkelen gezamenlijk een nieuwe, moderne CAO met een volledig nieuwe tekst. Deze zal worden aangeduid met de naam: **CAO Banken**.
2. De CAO zal alleen gelden voor de banken die meedoen en vermeld worden in de CAO.
3. In de CAO zal het niveau van de arbeidsvoorwaarden duidelijk worden geregeld, zodat daar niet meer per bank over hoeft te worden onderhandeld. Binnen de niveauafspraken willen wij waar mogelijk flexibele invulling faciliteren, waarbij banken zelf kiezen welke optie ze benutten.
4. De teksten in de CAO worden eenvoudiger en beter leesbaar: wettelijke regelingen worden niet in de CAO herhaald, tenzij dat functioneel is en waar details niet echt centraal nodig zijn worden ze niet opgenomen.

2. Proces

De nieuwe CAO moet zo spoedig mogelijk van kracht worden. Maar het zal niet lukken om die voor 1 januari 2014 klaar te hebben. Daarom zullen de banken die de nieuwe CAO gaan sluiten, de bepalingen uit de afgelopen AB-CAO blijven toepassen tot uiterlijk 1 juli 2014.

De gesprekken over de nieuwe CAO zullen zo spoedig mogelijk starten en zo vroeg mogelijk in 2014 moeten worden afgerond.

3. Inhoud CAO Banken

3.1 Beloning

Bij het maken van beloningsafspraken zullen partijen rekening houden met de moeilijke situatie waarin banken en werknemers in de sector door de financiële crisis terecht zijn gekomen. Nieuwe wet- en regelgeving en de maatschappelijke context zullen daarbij van invloed zijn.

- In de nieuwe CAO kan elke bank haar eigen functiewaarderingssysteem kiezen, mits dat systeem is erkend door de vakorganisaties. Uitgangspunt is dat alle nu op grond van dispensatie door banken gebruikte systemen worden erkend.
- Het beloningsgebouw moet bestaan uit 15 schalen, met een afgesproken minimum en maximum salaris. Basis zijn de huidige bedragen in de AB-CAO. Onderzocht zal worden of in de laagste schalen een gelijkmatiger opbouw kan worden gerealiseerd. Voor de groei binnen de schalen wordt een regeling in de CAO opgenomen, maar elke bank kan met instemming van OR of vakbonden een eigen systeem kiezen.
- Voor toevoeging van een variabel beloningsdeel, afhankelijk van het functioneren van individu, groep of bank wordt aansluiting gezocht bij de komende wetgeving.
- Vakantietoeslag en dertiende maand blijven bestaan maar kunnen op meerdere manieren worden ingezet: 1. Jaarlijkse uitbetaling in mei resp. december 2. Toevoeging aan het maandelijks vaste salaris 3. Toevoeging aan een keuzebudget als onderdeel van een cafetariasysteem.

3.2 Arbeidsduur

Als standaard geldt een basisarbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week en 1872 uur op jaarbasis.

De maximale contractuele arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week en 2080 uur op jaarbasis.

Aanpassing van de individuele arbeidsduur vindt plaats op basis van de wettelijke regeling. Bij een kortere of langere arbeidsduur dan de basisarbeidsduur worden met arbeidsduur samenhangende beloningselementen naar rato aangepast. De keuze voor vermindering van de arbeidsduur mag geen gevolgen hebben voor de loopbaanmogelijkheden.

3.3 Verlof

Er wordt een totaal aantal verlofuren overeengekomen dat ongeacht leeftijd voor iedereen gelijk is.

Daarin zal compensatie voor het niveau van bovenwettelijk verlof uit de AB-CAO worden meegenomen.

Overgangsafspraken voor leeftijdsgroepen zijn mogelijk. Het wettelijk vakantieverlof (4x de wekelijkse arbeidsduur) moet in vrije tijd worden gegeven. Het bovenwettelijk deel kan ook in geld worden toegekend, als onderdeel van een keuzebudget.

3.4 Pensioen

Over pensioen zullen minimumbepalingen in de CAO worden opgenomen. Daarbij worden de premiehoogte, het niveau van de franchise en van de pensioenopbouwpercentages, alsmede de hoogte van de werknemersbijdrage in samenhang beoordeeld. Tevens wordt in dergelijke samenhang een keuze voor een CDC regeling mogelijk. De wijzigingen in het financiële toetsingskader in 2014 en 2015 zullen in de CAO worden verwerkt.

3.5 Employability

Partijen willen uitbreiding van de afspraken over inzetbaarheid met als doel duurzame inzetbaarheid van alle werknemers op de in- en externe arbeidsmarkt nu en in de toekomst, ongeacht hun leeftijd. Gedacht wordt aan de ontwikkeling van een website en ondersteunende tools. Samenwerking daarbij met andere (niet bij deze CAO betrokken) banken binnen de sector behoort tot de mogelijkheden.

3.6 Overige onderwerpen

Ook overige onderwerpen kunnen in de CAO worden opgenomen, mits er een belang is voor banken en werknemers om deze zaken gezamenlijk te regelen. (Overbodige) details moeten worden vermeden.

Amsterdam, januari 2014

Nederlandse Vereniging van Banken
gevestigd te Amsterdam

(w.g.) mr W.A.J. MIJS,
directeur

(w.g.) E. DUBBELING
adjunct directeur

namens de volgende deelnemende banken

Argenta Nederland
Bank of America NA, Amsterdam Branch
Bank of Tokyo-Mitsubishi
Banque Chaabi du Maroc SA
BNG Bank (NV Bank Nederlandse Gemeenten)
Citibank International PLC, Netherlands Branch
Commerzbank AG
Demir-Halk Bank (Nederland) NV
Deutsche Bank AG
DSI (geassocieerde instelling)
GarantiBank International NV
GE Artesia Bank
Habib Bank Limited
International Card Services BV
Intesa SANPAOLO SpA
Isbank AG
JPMorgan Chase Bank NA
Kas Bank NV
KBC Bank NV Nederland
Keytrade Bank Nederland NV
Korea Exchange Bank
Mizuho Bank Nederland NV
Nederlandse Financierings-Maatschappij voor Ontwikkelingslanden NV (FMO)
Nederlandse Waterschapsbank NV
Société Générale Bank Nederland NV
Société Générale SA
TD Bank NV
Theodoor Gilissen Bankiers NV
Triodos Bank NV
Yapi Kredi Nederland NV

FNV Bondgenoten,
gevestigd te Utrecht

(w.g.) C.F.R. KIBURG,
bestuurder

De Unie,
gevestigd te Culemborg

(w.g.) R. CASTELEIN,
voorzitter

(w.g.) H. PETHKE,
belangenbehartiger

CNV Dienstenbond,
gevestigd te Hoofddorp

(w.g.) D. SWAGERMAN,
voorzitter

(w.g.) G.F. VAN LINDEN
arbeidsvoorwaardencoördinator

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

FORMELE BEPALINGEN

1 Duur, wijziging en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de periode van 1 januari 2014 tot 1 juli 2014.

Als noch partij namens werkgevers, noch één van de vakorganisaties tezamen vormende partij namens werknemers 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 stilzwijgend te worden verlengd.

2 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.

3 Werkingssfeer

Deze CAO is niet van toepassing op:

- bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken;
- de werknemers ingedeeld in een functiegroep waarvan het functie-eindsalaris van de bijbehorende schaal € 85.404,82 (per 1 juni 2011) of hoger bedraagt. Dit bedrag zal worden geïndexeerd met bij de CAO overeengekomen algemene salarisaanpassingen volgens Hoofdstuk II Geld, 1 Structurele inkomensaanpassingen;
- vakantiewerkers en stagiaires.

Voor werknemers ingedeeld bij technische, huishoudelijke of onderhoudsdiensten e.d. kunnen in deze CAO afwijkende bepalingen worden opgenomen. De bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten voor andere bedrijfstakken zijn op hen niet van toepassing.

4 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 raamwerkbepaling.

5 Dispensatie

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.

Wijzigingen in gedispenseerde regelingen moeten opnieuw aan partijen worden voorgelegd.

6 Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf

Geschillen tussen een werkgever en een werknemer over de toepassing van de CAO worden met uitsluiting van de gewone rechter onderworpen aan de uitspraak van het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf. Samenstelling, werkwijze en wijze van procesvoering van het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf zijn geregeld in een afzonderlijk, door partijen vastgesteld, reglement dat deel uitmaakt van deze CAO. De bijlage achter in de CAO bevat een aantal relevante bepalingen uit dat reglement. De werknemer die overweegt een geschil aanhangig te maken kan -alvorens daartoe over te gaan- een exemplaar van het desbetreffende reglement opvragen bij het secretariaat van het Scheidsgerecht, Postbus 7400, 1007 JK Amsterdam.

De overeenkomst inzake het Scheidsgerecht voor het bankbedrijf is gesloten voor de tijd van 5 jaar, ingaande 1 november 2010.

7 Geschillen tussen werkgever en vakorganisaties

Een geschil over de toepassing van de CAO -ontstaan tussen een werkgever en de vakorganisaties vormende partij namens werknemers gezamenlijk dan wel elk apart- 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.

BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

partijen bij de CAO:

partij namens werkgevers en partij namens werknemers die deze CAO zijn aangegaan (zie voorin de CAO bij de ondergetekenden en achterin de CAO bij adressen van bij de CAO betrokken organisaties).

contactadres van partijen:

Nederlandse Vereniging van Banken.

werkgever:

de banken en instellingen, zoals genoemd achterin de CAO bij de Lijst van leden en geassocieerde instellingen.

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 toeslag op grond van de wijze van functie-uitoefening en de overeengekomen arbeidsduur met een maximum van 1872 uur.

jaarinkomen:

het salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en 13e maand.

uurloon:

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

arbeidsduur:

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

algemeen erkende feestdagen:

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

dag: de op de betreffende dag met de werknemer overeengekomen arbeidsduur.

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER

1 Algemeen

Een arbeidsovereenkomst aangegaan tussen een werkgever en een werknemer, mag op straffe van nietigheid, geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO.

Werkgever en werknemer zorgen voor een goede verstandhouding in de onderneming en op de plaats van de arbeid.

2 Verplichtingen van de werkgever

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 "verstrekken" wordt gelijkgesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze CAO en de interne regelingen.

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.

De werkgever voert een beleid dat erop is gericht discriminatie en seksuele intimidatie te voorkomen. Hij draagt zorg voor adequate procedures voor behandeling van klachten ter zake.

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

De werkgever streeft er naar elk jaar verslag te doen van 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 dit verslag ook ontvangen. Als ze dat wensen zal daarover met de werkgever een bespreking plaatsvinden.

3 Verplichtingen van de werknemer

De werknemer dient de tot zijn functie behorende werkzaamheden naar behoren te verrichten.

De werknemer dient, als de werkgever dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover deze redelijkerwijze van hem mogen worden verwacht. Dit leidt niet tot wijziging van het salaris.

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen arbeid in loondienst voor andere werkgevers verrichten, zaken voor eigen rekening doen of als agent voor anderen optreden.

Aan de werknemer met een kortere arbeidsduur zal de toestemming niet worden geweigerd, tenzij de werkgever een kans op schade of het ontstaan van een belangenconflict aannemelijk kan maken.

De werknemer zorgt voor geheimhouding van alles wat hij over het bedrijf van de werkgever te weten komt, voor zover dit niet in strijd komt met de wettelijke plicht tot openbaarmaking voor de rechter.

De werkgever kan, als 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. De eigen huisarts en de behandelend specialist zijn daarbij uitgesloten.

INHOUD VAN DE INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Schriftelijke bevestiging aanstelling

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 en de duur van dit dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden met een 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 dat het dienstverband eindigt op het moment dat de pensioenuitkering, dan wel de uitkeringen krachtens VUT of (pre-)pensioen als bedoeld in hoofdstuk VI ingaan;
- l 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 onder e t/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.

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 in e t/m i vermelde punten en (voor zover relevant) punt j, alsmede punten k en l.

Concurrentiebeding

In de arbeidsovereenkomst zal geen concurrentiebeding voorkomen, tenzij dit wegens de aard van de werkzaamheden of wegens plaatselijke omstandigheden noodzakelijk is.

Bepaalde tijd/onbepaalde tijd

- a In het algemeen vindt aanstelling plaats in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- b Als toch aanstelling plaatsvindt in een dienstverband voor bepaalde tijd, is daaraan een maximum verbonden van drie jaar.
- c Als het dienstverband na drie jaar wordt voortgezet, gaat op dat tijdstip een dienstverband in voor onbepaalde tijd, tenzij door partijen bij de CAO dispensatie is verleend.
- d Als 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 meegeteld van het voorafgaande dienstverband voor bepaalde tijd.

Uitzendkrachten

De werkgever kan alleen 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 als gevolg van een structurele wijziging daarin.

Proeftijd

Anders dan als bepaald in artikel 7:652, leden 4 en 5 BW kan ook bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan voor korter dan 2 jaar of waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, een proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden.

Als een proeftijd is bedongen, zijn beide partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd het

dienstverband zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te beëindigen, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:676 BW.

Schorsing

Bij ernstige of herhaalde overtreding van interne voorschriften en reglementen kan de werkgever als disciplinaire maatregel de werknemer voor maximaal zeven werkdagen schorsen.

Als de werkgever ernstige grond heeft om de werknemer van daden of gedragingen te verdenken die een onmiddellijke 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 schriftelijk rehabilitatie volgen als de werknemer dit verlangt.

Termijnen van opzegging

Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand. De termijn van opzegging van de dienstbetrekking bedraagt voor de werkgever twee maanden en voor de werknemer één maand.

Werkgever en werknemer kunnen een langere dan de hier aangegeven opzeggingstermijnen overeenkomen. In dat geval geldt deze langere opzegtermijn zowel voor de werkgever als de werknemer.

HOOFDSTUK II

GELD

INKOMENSAANPASSINGEN

1 Structurele inkomensaanpassing

De salarissen van de werknemers, de salarisschalen behorende bij de Salarisparagraaf in dit hoofdstuk en de overige in de ondernemingen gehanteerde salarisschalen worden per 1 juni 2011 verhoogd met 1,25%.

2 Doorwerking in het pensioen

Het bepaalde onder 1 geldt ook ten aanzien van de aanpassing van de:

- ingegane ouderdomspensioenen,
- ingegane weduwe- en wezenpensioenen en
- medeverzekerde weduwepensioenen van een gehuwde gepensioneerde, tenzij in het geldende pensioenreglement de aanpassing anders is geregeld.

Onder een pensioenbedrag wordt mede begrepen wat daaraan in de vorm van vaste toeslagen of van verhogingen op grond van achtereenvolgende aanpassingsbepalingen in de ondernemingspensioenregeling of in de CAO is of wordt toegevoegd.

Onder het pensioenbedrag wordt niet begrepen hetgeen als pensioen is verzekerd anders dan op grond van de door de werkgever voor zijn werknemers getroffen pensioenregeling, tenzij de CAO of de ondernemingspensioenregeling anders bepaalt.

3 Eenmalige uitkering

Werknemers die op 1 december 2011 in dienst zijn, ontvangen in december 2011 een eenmalige uitkering van €300,- bruto.

Werknemers met een arbeidsduur korter dan gemiddeld 36 uur per week ontvangen de eenmalige uitkering naar evenredigheid.

De werkgever kan besluiten deze eenmalige uitkering ook in vrije tijd toe te kennen.

VAKANTIETOESLAG

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 een andere 12-maandsperiode.

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

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het op de betaaldatum voor de werknemer geldende salaris.

Als het dienstverband van de desbetreffende toeslagperiode geen 12 volle maanden beslaat, of als 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 hieronder- uiterlijk in de maand december worden verrekend.

Als 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 op grond van bovenstaande 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 vervroegd uittreden of pensionering.

DERTIENDE MAAND

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.

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

KOSTENVERGOEDINGEN

Reiskosten woon-werkverkeer

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:

- de af te leggen afstand wordt bepaald via de meest gebruikelijke route. Ten hoogste 60 km wordt hierbij in aanmerking genomen;
- bij de berekening wordt uitgegaan van de goedkoopste tarieven van het openbaar vervoer.

Als in de onderneming gebruik kan worden gemaakt van een collectief abonnement, geldt daarbij het hieruit voortvloeiende gereduceerde tarief.

Als de werkgever in afwijking van het hierboven 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 van het abonnement bij voor dat gedeelte dat een reisafstand van 60 km te boven gaat.

In afwijking van bovenstaande kan de werkgever een vergoeding toekennen bij een reisafstand van meer dan 60 km.

Als de werkgever het vervoer van de werknemer geheel of ten dele in natura verzorgt, is bovenstaande niet of alleen voor het door de werkgever niet verzorgde deel, van toepassing.

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

Zorgverzekering

De werkgever zal zich inspannen voor zijn werknemers en de te hunnen laste komende gezinsleden een collectief (aanvullend) contract af te sluiten op zo gunstig mogelijke voorwaarden.

VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werkgevers verlenen medewerking aan het fiscaal vriendelijk afdragen van de vakbondscontributie. Het over een kalenderjaar betaalde contributiebedrag kan eenmaal per jaar in mindering gebracht worden op het bruto loon, onder overlegging van bewijsstukken.

WERKNEMERSBIJDRAGE IN DE PENSIOENLASTEN

Vanaf 1 januari 2006 wordt een werknemersdeel in de premie geheven.

Premiekosten tot 15% van de loonsom zijn voor rekening van de werkgever.

Premiekosten boven 15% van de loonsom worden op 50-50-basis verdeeld tussen werkgever en werknemers met een voor de werknemers geldend maximum van 5% van de pensioengrondslag.

De hierboven genoemde grens van 15% van de loonsom is niet van toepassing op banken die al voor 10 maart 2005 met de OR of de deelnemersraad een eigen bijdrageregeling met een lagere grens

waren overeengekomen.

Het op grond van bovenstaande vast te stellen percentage voor de werknemer wordt vanaf 1 januari 2006 jaarlijks bepaald, en vanaf die datum op het loon van de werknemer ingehouden als volgt:

van zijn pensioengrondslag	1% per 1 januari 2006. Voor 2006 dus maximaal 1%
samen met de volgende	1% per 1 januari 2007. Voor 2007 dus maximaal 2%
samen met de volgende	1% per 1 januari 2008. Voor 2008 dus maximaal 3%
samen met de volgende	1% per 1 januari 2009. Voor 2009 dus maximaal 4%
samen met de volgende	1% per 1 januari 2010. Voor 2010 dus maximaal 5%.

Indien in de loop van de ingroeiperiode van 5 jaar de pensioenkosten in enig jaar stabiliseren of dalen, zal ook de werknemersbijdrage mogelijkwerijs niet worden verhoogd of zelfs verlaagd, afhankelijk van het totale kostenniveau. Zouden de kosten het daarop volgende jaar zeer sterk stijgen, dan volgt een inhaalslag, echter nooit meer dan volgens de opbouw van 1% per jaar zou zijn bereikt. Na deze ingroeiperiode kan de werknemersbijdrage per instelling jaarlijks fluctueren tot een maximum van 5% van de gezamenlijke pensioengrondslag van de aan de pensioenregeling deelnemende werknemers.

NB Onder *loonsom* wordt voor de premieverdeling verstaan het totale vaste jaarinkomen (excl. eventuele toeslagen; te weten maandsalaris x 13,96) van alle aan de pensioenregeling van de betreffende instelling deelnemende medewerkers. Kosten van pensioenadministratie/-uitvoering worden geacht voor rekening van de werkgever te komen.

NB Onder *pensioengrondslag* wordt voor deze regeling verstaan het totaal van de pensioengrondslagen van de aan de pensioenregeling van de betreffende instelling deelnemende werknemers.
De eigen bijdrage wordt dus niet individueel, maar collectief bepaald en is een voor iedere werknemer bij de betreffende instelling gelijk percentage van zijn pensioengrondslag.

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 vermeerderd met 16,33% over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende drie maanden. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het 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 artikel 35 van de Ziektewet en wel in de volgorde van dat artikel.

DE SALARISPARAGRAAF

1 Algemene bepalingen

Werkingsfeer

De Salarisparagraaf regelt voor alle werkgevers in de zin van deze CAO inhoudelijk de aldaar geldende salarissystemen. De toepassingsregels zijn neergelegd in de Systeemvoorschriften. Die zijn desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen.

Funcfiewaardering BASYS of ander systeem

Als methode van funcfiewaardering in het bankbedrijf is van kracht het systeem BASYS. Het staat de werkgever echter vrij een andere methode van funcfiewaardering te hanteren mits die methode correleerbaar is aan de methode BASYS.

Invoeringsplicht model of eigen salarissysteem

Elke werkgever moet een salarissysteem 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 verderop in dit hoofdstuk) en een eigen systeem dat past binnen de genoemde regelgeving, zulks ter toetsing en vaststelling door partijen bij de CAO.

Criteria

Het salarissysteem is gebaseerd op de volgende criteria:

- de inhoud en zwaarte van de functie;
- de mate waarin de werknemer zich ontwikkelt in zijn 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 ontwikkeling van de werknemer in zijn functie komt tot uitdrukking in de onderverdeling van de salarisschalen in functiejaren met de daarbij behorende functiesalarissen, waarbij wordt uitgegaan van een voldoende ontwikkeling, beginnend met een functieaanvangssalaris en eindigend met een functie-eindsalaris.

De wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan komt tot uitdrukking in de beoordelingstoeslag.

Publicatie

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

2 Basis voor salariering

De functiesalarissen zijn gebaseerd op een arbeidsduur van 1872 uur per jaar, of wel een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

Het functie-uurloon bedraagt 1/1872e deel van het functiejaarsalaris.

Het individuele functiesalaris bedraagt op jaarbasis:

- het functiesalaris gedeeld door 1872 uur x 52 (weken) 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.

Uitbetaling van het functiesalaris gebeurt -afgezien van 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 wat de werknemer eventueel te veel of te weinig aan salaris heeft ontvangen, verrekend.

3 Inschaling

De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

Bij de inschaling in een salarisschaal wordt een bepaald functiejaar toegekend.

De werknemer kan tijdelijk worden ingeschaald in een lagere salarisschaal, als 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 jaarlijkse verhoging

De werknemer die zich in voldoende mate in zijn functie ontwikkelt, krijgt -voor zover hij nog niet zijn functie-eindsalaris heeft bereikt- jaarlijks een standaardperiodiek toegekend. Een standaardperiodiek is het verschil tussen twee opeenvolgende functiesalarissen in de desbetreffende salarisschaal.

Aan de werknemer die zich in onvoldoende mate in zijn functie ontwikkelt, kan de werkgever een kleinere, dan wel geen periodiek als hierboven bedoeld toekennen, met als gevolg een tragere doorloop door de desbetreffende salarisschaal.

Aan de werknemer die zich in meer dan voldoende mate in zijn functie ontwikkelt, kan de werkgever een grotere periodiek, dan wel meerdere periodieken als hierboven bedoeld toekennen, met als gevolg een snellere doorloop door de desbetreffende salarisschaal.

5 Promotie

Bij promotie naar een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het functiesalaris ten minste ingeschaald op het naast hogere schaalbedrag, verhoogd met een functiejaar in de salarisschaal van de nieuwe functiegroep.

Als het functiesalaris in die situatie minder dan 2 periodieken 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 periodieken, dan vindt inschaling plaats op het functieaanvangssalaris (functiejaar 0).

6 Vergoeding voor waarneming hogere functie

De werkgever kan een werknemer opdragen tijdelijk, en anders dan wegens vakantie, taken uit een andere, hoger ingeschaalde functie waar te nemen.

Van waarneming is geen sprake als in de functieomschrijving van de werknemer een mogelijk waarnemerschap is opgenomen en is meegewogen in de waardering van zijn functie.

De vergoeding voor de waarneming is gerelateerd aan de mate waarin tot een hogere functie behorende taken worden waargenomen en aan de duur van de waarneming. Die moet ten minste een periode van 2 aaneengesloten maanden duren.

Op jaarbasis bedraagt de vergoeding ten minste 1 functieperiodiek in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal, als de waar te nemen functie slechts gedeeltelijk wordt uitgevoerd. Als sprake is van algehele of vrijwel algehele waarneming zal maximaal een vergoeding van 2 functieperiodieken worden uitbetaald.

De vergoeding wordt uitbetaald na afloop van de waarnemingsperiode of halfjaarlijks indien de waarnemingsperiode 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 en ook niet voor de berekening van de VUT- en pensioengrondslag.

7 Verlaging in functie

a In geval van reorganisatie of herziening van het functiewaarderings- of beloningssysteem

In geval van reorganisaties, dan wel bij onderhoud of herziening van het functiewaarderings- 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.

Als een werknemer als gevolg van toepassing van een nieuw functiewaarderingsysteem, in een lagere functiegroep wordt ingedeeld waaraan een lager functie-eindsalaris is verbonden, wordt aan deze werknemer a) de garantie gegeven dat hij er niet in salaris op achteruit zal gaan, en wordt b) een perspectiefgarantie gegeven van 3 periodieken uit zijn salarisschaal voor zover hij in die schaal daarvoor nog ruimte had.

b Verlaging in functie als gevolg van functioneren

Als een werknemer -als gevolg van zijn functioneren- een functie gaat vervullen die is ingedeeld in een functiegroep waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, geldt het volgende.

In het jaarlijkse functionerings-/beoordelingsgesprek 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:

- als 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.
- als de werknemer zijn huidige functie *langer dan drie jaar* vervult, zal hij bij plaatsing in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, 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 Hoofdstuk II Geld.
- als 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 conform de eventuele inkomensaanpassingen volgens Hoofdstuk II Geld.

c Verlaging in functie op eigen verzoek

Als een 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 functiewisseling 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.

8 Beoordelingstoeslag en beoordelingsmethodiek

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.

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.).

De werkgever zal daarvoor een beoordelingsmethode hanteren die voldoet aan de hierna genoemde criteria.

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 ondernemings- en/of afdelingsplannen.

- De afspraken moeten meetbaar zijn en door de werknemer zelf beïnvloedbaar.
- De beoordeling moet gebaseerd zijn op een regelmatige persoonlijke waarneming 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 vakorganisatie).

De beoordelingstoeslag zal ieder jaar opnieuw worden vastgesteld en kan maandelijks, per kwartaal, per half jaar of per jaar worden uitgekeerd.

9 Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever in incidentele gevallen tijdelijk een hogere salariëring 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.

MODELSALARISSYSTEEM

MODEL SALARISSYSTEEM BRUTO FUNCTIESALARISSEN OP JAARBASIS PER 1.6.2011

Salarisschaal		1	2	3	4	5	6
Basyspunten		21-44	45-69	70-95	96-122	123-150	151-179
Functieaanvangssalaris		7.767,71	7.879,33	9.648,05	13.407,16	17.236,77	21.797,08
Functiejaar	1	8.981,08	9.226,40	11.143,59	15.020,06	19.041,31	22.577,76
	2	10.193,92	10.574,00	12.637,01	16.633,52	20.850,07	23.354,74
	3	11.405,74	11.921,08	14.129,91	18.246,44	21.544,40	24.134,88
	4	12.617,01	13.268,70	15.623,88	19.862,00	22.239,26	24.912,37
	5	13.830,91	14.614,21	17.116,77	20.481,58	22.934,14	25.689,86
	6	15.043,23	15.960,78	18.610,19	21.101,16	23.627,93	26.468,45
	7	16.256,08	17.308,37	20.103,08	21.720,76	24.324,37	27.248,05
	8	17.467,35	18.654,93	20.677,91	22.342,97	25.017,66	28.023,45
	9	17.952,18	19.171,33	21.251,72	22.963,59	25.711,48	28.804,13
	10	18.437,52	19.690,89	21.828,12	23.581,61	26.405,27	29.581,11
	11	18.920,77	20.208,90	22.400,34	24.204,34	27.101,71	30.360,71
Functie-eindsalaris	12	19.406,64	20.725,31	22.976,75	24.823,94	27.795,00	31.138,22

MODEL SALARISSYSTEEM BRUTO FUNCTIE-UURLONEN PER 1.6.2011 (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
Functieaanvangssalaris		4,15	4,21	5,15	7,16	9,21	11,64
Functiejaar	1	4,80	4,93	5,95	8,02	10,17	12,06
	2	5,45	5,65	6,75	8,89	11,14	12,48
	3	6,09	6,37	7,55	9,75	11,51	12,89
	4	6,74	7,09	8,35	10,61	11,88	13,31
	5	7,39	7,81	9,14	10,94	12,25	13,72
	6	8,04	8,53	9,94	11,27	12,62	14,14
	7	8,68	9,25	10,74	11,60	12,99	14,56
	8	9,33	9,97	11,05	11,94	13,36	14,97
	9	9,59	10,24	11,35	12,27	13,73	15,39
	10	9,85	10,52	11,66	12,60	14,11	15,80
	11	10,11	10,80	11,97	12,93	14,48	16,22
Functie-eindsalaris	12	10,37	11,07	12,27	13,26	14,85	16,63

Verwijzing naar eigen salarissysteem

De werkgever heeft de keuze tussen het hieronder uitgewerkte Model Salarissysteem en een eigen salarissysteem. Als hij kiest voor een eigen systeem moet dit voldoen aan de systeemvoorschriften zoals genoemd in CAO Hoofdstuk II Geld, De Salarisparagraaf.

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
24.498,63	27.582,86	31.116,64	35.680,64	40.850,51	47.478,52	55.139,91	64.596,88	75.917,86
25.373,50	28.569,35	32.227,91	36.955,08	42.310,77	49.150,40	57.084,48	66.880,45	78.605,71
26.248,93	29.554,27	33.337,56	38.228,46	43.771,03	50.823,34	59.032,72	69.164,53	81.295,66
27.124,36	30.538,65	34.449,34	39.501,84	45.210,22	52.495,23	60.976,75	71.450,77	83.982,99
27.999,24	31.523,57	35.561,65	40.776,28	46.648,39	54.167,63	62.922,91	73.732,72	86.671,38
28.874,66	32.510,07	36.671,85	42.049,67	48.084,96	55.837,94	64.868,50	76.017,87	89.358,70
29.747,44	33.494,97	37.784,70	43.322,01	49.522,58	57.509,29	66.815,18	78.300,38	92.046,54
30.623,41	34.479,35	38.895,42	44.584,34	50.960,73	59.183,80	68.758,15	80.586,06	94.734,40
31.500,40	35.465,84	40.004,55	45.838,76	52.399,44	60.854,61	70.703,24	82.869,10	97.423,31
32.375,28	36.450,23	41.115,81	47.094,78	53.836,53	62.527,56	72.650,44	85.154,25	100.111,16
33.248,61	37.435,68	42.226,54	48.349,75	55.274,67	64.197,85	74.596,58	87.437,29	102.798,49
34.123,51	38.421,11	43.339,36	49.603,12	56.712,31	65.870,80	76.541,64	89.723,50	105.487,90
34.998,92	39.406,56	44.443,24	50.859,66	58.150,47	67.542,15	78.487,28	92.007,60	108.173,13

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
13,09	14,73	16,62	19,06	21,82	25,36	29,46	34,51	40,55
13,55	15,26	17,22	19,74	22,60	26,26	30,49	35,73	41,99
14,02	15,79	17,81	20,42	23,38	27,15	31,53	36,95	43,43
14,49	16,31	18,40	21,10	24,15	28,04	32,57	38,17	44,86
14,96	16,84	19,00	21,78	24,92	28,94	33,61	39,39	46,30
15,42	17,37	19,59	22,46	25,69	29,83	34,65	40,61	47,73
15,89	17,89	20,18	23,14	26,45	30,72	35,69	41,83	49,17
16,36	18,42	20,78	23,82	27,22	31,62	36,73	43,05	50,61
16,83	18,95	21,37	24,49	27,99	32,51	37,77	44,27	52,04
17,29	19,47	21,96	25,16	28,76	33,40	38,81	45,49	53,48
17,76	20,00	22,56	25,83	29,53	34,29	39,85	46,71	54,91
18,23	20,52	23,15	26,50	30,30	35,19	40,89	47,93	56,35
18,70	21,05	23,74	27,17	31,06	36,08	41,93	49,15	57,78

HOOFDSTUK III

TIJD

ARBEIDSDUUR

1 Basis arbeidsduur

Voor de arbeidsduur geldt als uitgangspunt een werkweek van gemiddeld 36 uur (= een basis jaarlijkse arbeidsduur van 1872 uur). De individuele werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer (zie Werktijden, 2 Individuele werktijden).

2 Langere arbeidsduur

In afwijking van het bepaalde onder 1 kan de werkgever vanuit het bedrijfsbelang 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.

Deze langere arbeidsduur kan van toepassing zijn op:

- a individuele werknemers;
- b groepen van werknemers.

Voordat de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaart op groepen van werknemers, zal hij hierover overleggen met zijn ondernemingsraad. De werkgever geeft in dat overleg de redenen aan waarom hij de langere arbeidsduur op de desbetreffende groep(en) medewerkers of functies van toepassing verklaart.

Werknemers van 58 jaar of ouder kunnen niet verplicht worden tot een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week.

Bij banken met minder dan circa 350 werknemers kan de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaren op het gehele of een gedeelte van het personeelsbestand. Indien de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaart, zal hij hierover overleg voeren met zijn ondernemingsraad.

Als met een werknemer een langere arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week/2080 uur per jaar is overeengekomen, geldt de volgende compensatieregeling voor de 208 uur die hij meer werkt dan in geval van een gemiddeld 36-urige werkweek:

- 128 uur worden op de jaarultimo uitbetaald tegen 116,33% van het op dat moment geldende uurloon;
- de resterende 80 uur worden in de loop van het jaar in vrije tijd genoten in herkenbare eenheden van ten minste een halve dag;
- werkgever en werknemer kunnen besluiten in onderling overleg dat ook deze uren worden uitbetaald als hierboven aangegeven;
- uitbetaalde uren vormen de basis voor de pensioenopbouw via een geïndexeerd opbouw/middelloodsysteem, danwel in geval van een eindloodsysteem door het afsluiten van koopsommen;
- de werknemer kan er voor kiezen de voor uitbetaling in aanmerking komende uren op zijn levenslooptrekening te laten storten tot het fiscaal toegestane jaarlijkse maximum.

Werknemers met een arbeidsduur van tussen de 36 en 40 uur gemiddeld per week (1872 en 2080 uur per jaar) hebben naar rato recht op de in de compensatieregeling genoemde uren.

De spaarmogelijkheden in tijd van de uren boven 36 uur gemiddeld per week zijn per 1.1.2006 vervallen en vervangen door de mogelijkheid te sparen voor Levensloopverlof (zie Verlofregelingen, onder 3).

Het op 31.12.2005 op de tijdsparrekening opgebouwde aantal uren wordt bevroren. Met de betreffende werknemers worden afspraken gemaakt over:

- hetzij afbouw van het tegoed,
- hetzij uitbetaling (eventueel op de levenslooptrekening),
- hetzij handhaven van het tegoed op een persoonlijke tijdrekening.

Als bij beëindiging van het dienstverband op de persoonlijke tijdrekening nog een tegoed aan gespaarde uren bestaat, worden deze 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.

Bij overlijden wordt het tegoed tegen 116,33% van het dan geldende uurloon uitgekeerd aan de erfgenamen.

3 Banken met een van oudsher kortere arbeidsduur

Een aantal banken kende bij de invoering van de gemiddeld 36-urige werkweek (uiterlijk per 1.10.1996) een werkweek van 37,5 uur per week resp. 7,5 uur per dag. De verkorting van de jaarlijkse arbeidsduur bedraagt voor die banken 78 uur op jaarbasis. Deze wordt toegekend in herkenbare vrije tijd in de vorm van eenheden van 20 halve, danwel 10 hele roostervrije dagen, alsmede in de nog resterende 3 uur.

Aan werknemers voor wie is vastgesteld dat zij 37,5 uur per week blijven werken, kunnen de genoemde 78 uur tegen het einde van het jaar worden uitbetaald tegen 116,33% van het dan geldende uurloon.

4 Wijziging van arbeidsduur op initiatief van de werkgever

De werkgever moet wijziging in de vastgestelde arbeidsduur tijdig aan de betrokken werknemer of groep van werknemers meedelen.

De nieuwe arbeidsduur wordt ingevoerd conform het bepaalde onder 1 en 2 (zie boven).

Bij verandering van de arbeidsduur in de loop van het jaar worden herkenbare vrije tijd en vakantie pro rata verrekend.

5 Wijziging van de arbeidsduur op verzoek van de werknemer

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.

Procedure

De werknemer kan verzoeken om voor een kortere arbeidsduur in aanmerking te komen (Wet aanpassing arbeidsduur).

De werkgever zal een verzoek van de werknemer voor een kortere arbeidsduur honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

De werknemer moet een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk bij de werkgever indienen. Uiterlijk één maand voor dat tijdstip van ingang beslist de werkgever schriftelijk en gemotiveerd op een verzoek van de werknemer.

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

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

Als een werknemer met een kortere arbeidsduur vraagt langer, maar maximaal gemiddeld 36 uur per week te mogen werken, is de procedure als hierboven vermeld overeenkomstig van toepassing.

Een werknemer met een langere arbeidsduur kan vragen voor een gemiddeld 36-urige werkweek in aanmerking te komen. Ook bij dit verzoek is de procedure als hierboven vermeld overeenkomstig van toepassing.

WERKTIJDEN

1 Gebruikelijke werktijden

De gebruikelijke werktijden liggen 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

De individuele werktijden worden in overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen op grond van de voor de werknemer geldende arbeidsduur.

Bij de bepaling van de individuele werktijden wordt in geval van een gemiddeld 36-urige werkweek voorzien in vormen van voor de werknemer herkenbare vrije tijd van ten minste een halve dag, zoals:

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

In principe wordt de voorkeur van de werknemer gevolgd. Doen zich organisatorische belemmeringen voor, dan zal dit goed gemotiveerd aan de werknemer duidelijk worden gemaakt, zodat deze zich op een andere voorkeur kan richten.

3 Toeslag voor werk op zaterdag

Als de werknemer volgens de met hem overeengekomen werktijden op zaterdag werkt, ontvangt hij voor elk op die dag gewerkt uur een toeslag van 25% van het uurloon.

4 Overwerk

Onder overwerk wordt werk verstaan dat incidenteel -met overschrijding van de overeengekomen werktijden met meer dan een halfuur- wordt verricht, en als zodanig is overeengekomen.

In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer verplichten tot overwerk, maar niet meer dan 45 uur per kwartaal.

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

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

De werknemer zal zoveel mogelijk van tevoren van het overwerk op de hoogte worden gesteld. Bij het verplichten tot overwerk moet rekening worden gehouden met zwaarwegende belangen van de werknemer.

5 Vergoeding voor overwerk

- a In ondernemingen met het Model Salarissysteem (zie Hoofdstuk II Geld, De Salarisparagraaf) komen werknemers ingedeeld in functie-/salarisgroep 10 of lager in aanmerking voor een vergoeding voor overwerk.
- b In ondernemingen met een eigen salarissysteem komen voor overwerkvergoeding in aanmerking werknemers met een functie in ten hoogste die functie-/salarisgroep waarvan het eindsalaris het dichtst bij het eindsalaris van salarisschaal 10 van het Model Salarissysteem ligt.
- c Een werknemer met een persoonlijk salaris boven het eindsalaris van salarisschaal 10, of daarmee corresponderende salarisschaal in geval van een eigen salarissysteem, heeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

Voor de berekening van de overwerkvergoeding worden de volgende uurloonpercentages gehanteerd:

- | | |
|--|--------------|
| a op maandag t/m vrijdag: | |
| vóór 21.00 uur | 125% |
| van 21.00 tot 07.00 uur | 150% |
| tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van | 125% of 150% |
| van het aantal overuren; | |

- | | | |
|---|--|------------------------------|
| b | op zaterdag: | |
| | van 00.00 tot 08.00 uur | 150% |
| | van 08.00 tot 17.00 uur | 150% (incl. zaterdagtoeslag) |
| | van 17.00 tot 24.00 uur | 200% |
| | tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van | 150% of 200% |
| | van het aantal overuren; | |
| c | op zondag of een algemeen erkende feestdag | 200% |
| | tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van | 200% |
| | van het aantal overuren. | |

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

Als de werknemer door overwerk van twee uur of langer de avondmaaltijd niet thuis kan gebruiken, heeft hij recht op een halfuur maaltijdpauze. Deze tijd telt mee voor de berekening van de overwerkvergoeding. Tegen overlegging van de nota worden de kosten van een maaltijd vergoed tot een richtbedrag van € 11,80, tenzij de werkgever een maaltijd verstrekt.

Eventuele loonbelasting en sociale premies over de maaltijdvergoeding/maaltijdverstrekking zijn voor rekening van de werknemer.

6 Variabele werktijden

Bij de invoering van een regeling voor variabele werktijden gelden de volgende bepalingen:

- De arbeidsduur kan voor een nader te bepalen periode bijeengeteld worden. In dat geval zal een maximum aantal uren worden vastgesteld dat aan overschot of tekort mag optreden. Dat overschot of tekort kan met de volgende periode worden verrekend.
- De werknemers kunnen binnen nader te bepalen tijdsgrenzen hun werk beginnen, onderbreken en beëindigen.
- Als er langer is gewerkt dan het maximum genoemd in a, komen die uren alleen voor vergoeding in aanmerking als uitdrukkelijk overwerk is overeengekomen of verplicht.

VAKANTIE

1 Vakantieduur

De werknemer die op 1 januari in dienst is, heeft in het kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris, die als volgt van de leeftijd en arbeidsduur afhankelijk is:

Bij een arbeidsduur van:

36 uur gemiddeld per week:

40 uur gemiddeld per week:

tot en met 34 jaar 180,0 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 216,0 uur

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 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 vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld.

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.

In geval van delen van uren worden de vakantierechten naar boven op halve of hele uren afgerond.

De werkgever zal overeenkomstig de wensen van de werknemer de vakantie vaststellen, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

De werknemer zal ten minste eenmaal per jaar een vakantie van twee weken aaneengesloten opnemen.

Werkgever en werknemer zien er gezamenlijk op toe dat de werknemer jaarlijks in ieder geval de hem toekomende wettelijke vakantie opneemt.

2 Aanvang en beëindiging dienstverband

Bij aanvang of bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de vakantieduur naar evenredigheid vastgesteld, naar boven afgerond op halve of hele uren in geval van delen van uren.

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

3 Het kopen en verkopen van vakantie-uren (banken >350 werknemers)

Een werknemer kan jaarlijks maximaal het aantal vakantie-uren gelijk aan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per week kopen of verkopen.

In geval van verkoop dient in ieder geval het wettelijk minimum aantal vakantie-uren (vier maal de overeengekomen arbeidsduur) te resteren. Bij een 36-urige werkweek zijn dit 144 uren.

4 Arbeidsongeschiktheid

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, bouwt naar evenredigheid vakantieaanspraken op.

Als ziekte in de zin van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaat, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantie-uren. Voorwaarde is dat hij zijn werkgever onmiddellijk van zijn ziekte in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften heeft gehouden, zoals de raadpleging van een arts en het overleggen van een medische verklaring over 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 opnemen van vervangende vakantie-uren beslist de werkgever na overleg met de werknemer.

FEESTDAGEN

1 Algemeen erkende feestdagen

Algemeen erkende feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.

Op algemeen erkende feestdagen heeft de werknemer recht op een vrije dag met behoud van salaris, voor zover de werkzaamheden dat toelaten en voor zover niet anders afgesproken.

2 Andere dan algemeen erkende feestdagen/gewetensbezwaren

Als op bepaalde dagen 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 vakantieduur.

De werknemer die vanuit zijn geloofsovertuiging gewetensbezwaren heeft tegen het werken op uit die geloofsovertuiging voortvloeiende godsdienstige feestdagen, kan niet tot werk op die dagen worden verplicht. De werknemer die dat wenst, zal in de gelegenheid worden gesteld op die dagen herkenbare vrije tijd, dan wel vakantie op te nemen als het roostertechnisch niet anders op te lossen is.

VERLOFREGELINGEN

1 Buitengewoon verlof

De werknemer krijgt buitengewoon verlof met behoud van salaris, mits -voor zover relevant- de plichtigheid of viering wordt bijgewoond:

- 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 plichtigheid wordt bijgewoond,
- d bij gezinsuitbreiding van de werknemer: 2 dagen (wettelijk kraamverlof),
- 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,
- g 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,
- h bij verhuizing: maximaal 2 dagen per kalenderjaar.

De hierboven genoemde bepalingen over familieomstandigheden gelden ook in de situatie van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Daarbij wordt als voorwaarde gesteld dat een samenlevingsovereenkomst is opgemaakt door een notaris.

2 Adoptieverlof

De werknemer heeft in verband met adoptie van een kind recht op ten hoogste vier aaneengesloten weken verlof met behoud van salaris.

3 Levensloopverlof

Voor de regeling van het opnemen van levensloopverlof geldt in ieder geval het volgende:

- werkgever en werknemer komen in onderling overleg overeen of, wanneer en hoe lang het onbetaald levensloopverlof wordt opgenomen;
- het dienstverband blijft gedurende het levensloopverlof bestaan;
- de arbeidsvoorwaarden als geregeld bij ouderschapsverlof zijn gedurende maximaal 13 weken overeenkomstig van toepassing met uitzondering van het bepaalde over de doorbetaling gedurende de eerste twee weken.

Ziekte tijdens levensloopverlof leidt in principe niet tot opschorting van het verlof.

Als de werknemer door ziekte het verlof niet (meer) kan besteden aan het beoogde doel, zal de werkgever in redelijkheid meewerken aan een eerdere terugkeer binnen de organisatie. Criteria zijn daarbij onder meer het belang van de werknemer bij een terugkeer op de werkplek, door de werkgever geregelde vervanging, verstreken duur van het verlof.

In geval van langdurige ziekte die naar verwachting tot na de einddatum van het verlof zal duren, zal in redelijkheid het verlof worden opgeschort.

4 Ouderschapsverlof

Als de werknemer gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheden van ouderschapsverlof geldt het volgende:

- het dienstverband blijft gedurende de periode van het (on)betaalde verlof gehandhaafd;
- de arbeidsvoorwaarden worden in die periode naar evenredigheid van de (nieuwe) kortere arbeidsduur vastgesteld;
- de personeelscondities blijven onverkort van kracht;
- de pensioenregeling wordt gecontinueerd alsof het dienstverband wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genoten;
- na beëindiging van het verlof keert de werknemer terug in de functie die hij voor dat het verlof begon vervulde, tenzij in onderling overleg anders is overeengekomen;
- de werkgever betaalt gedurende de eerste twee weken van het ouderschapsverlof 100% van het salaris of gedurende de eerste vier weken 50% van het salaris door. Onder week wordt verstaan de met de betreffende werknemer overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week.

5 Kortdurend zorgverlof

Als de werknemer kortdurend zorgverlof opneemt op grond van de Wet Arbeid en Zorg, zal de werkgever -in afwijking van de wet- maximaal eenmaal de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per week vergoeden tegen 100% van het salaris.

6 Onbetaald verlof

De werkgever kan de werknemer in bijzondere omstandigheden verlof met inhouding van salaris geven.

7 Verlof wegens loopbaanonderbreking

Als een werknemer verlof opneemt in het kader van loopbaanonderbreking zoals genoemd in de Wet Arbeid en Zorg, wordt gedurende de verlofperiode de pensioenopbouw gecontinueerd alsof het dienstverband wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genoten.

8 Seniorenverlof

Zoals bij brief van 4 september 2013 door de NVB aan vakbonden is medegedeeld passen werkgevers na een uitspraak van het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf deze regeling vanaf 1 april 2013 niet meer toe. Per die datum reeds toegekend verlof blijft gehandhaafd.

9 Prepensioneringsverlof

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

10 Vakbondsverlof

Extra verlof met behoud van salaris wordt gegeven aan leden van vakorganisaties bij deze CAO:

- a voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakorganisaties. Als de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, geldt een maximum van 10 dagen in een kalenderjaar. Als 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 in a genoemde vakorganisaties georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, als dit ook voor de onderneming van direct belang is.

- In dat geval geldt een maximum van 6 dagen per kalenderjaar;
- c in het kader van het overleg over een sociaal plan;
 - d het verlof wordt toegestaan mits de werkzaamheden dit toelaten en het verlof tijdig is aangevraagd.

Een vakorganisatie 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 faciliteit van gemiddeld 10 dagen per werknemer zal daarbij niet worden overschreden.

HOOFDSTUK IV

INZETBAARHEID

1 EMPLOYABILITY

Brede inzetbaarheid werknemers wederzijds belang

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

De werknemer is daarbij in belangrijke mate zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid. De leidinggevenden zullen de werknemers moeten stimuleren om gerichte opleidingen te volgen. Daarbij gaat het zowel om het bijhouden en verbreden van (vak)kennis, als om vaardigheden en gedrag. Doel daarvan is zoveel mogelijk bij te dragen aan de inzetbaarheid en daarmee aan de werkzekerheid van de werknemer.

Het is de taak van de werkgever er voor te zorgen dat de leidinggevenden daarvoor kwalitatief voldoende zijn toegerust, daarvoor voldoende mogelijkheden krijgen en daarvan ook gebruik maken.

Ondernemingsniveau

a Om aan bovenstaande uitwerking te geven stelt de werkgever een opleidingsregeling op. Bij de invulling van de aspecten tijdsbeslag en kosten in de opleidingsregeling worden in de volgende situaties onderstaande uitgangspunten gehanteerd.

- De kosten van het onderhouden en vermeerderen van de kennis en vaardigheden van de huidige of eerstvolgende functie worden door de werkgever gedragen.
- Het volgen van opleidingen noodzakelijk voor de directe functie-uitoefening vindt in werktijd plaats.
- Opleidingen die, anticiperend op de verwachte ontwikkelingen, nodig zijn voor een blijvende inzetbaarheid van de werknemer, worden als regel voor de helft in eigen vrije tijd en voor de andere helft in bedrijfstijd gevolgd.
- Indien de functie van de werknemer als gevolg van een reorganisatie vervalt, zijn de kosten van de opleiding voor een andere functie voor rekening van de werkgever, en zal de opleiding voor zover enigszins mogelijk in bedrijfstijd worden gevolgd.
- Voor zover nodig zal het afleggen van school- en vakexamens in bedrijfstijd plaatsvinden.
- 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.

Conform het bepaalde in artikel 27 lid 1 onder f WOR worden over de opleidingsregeling tussen werkgever en ondernemingsraad nadere afspraken gemaakt. Eenmaal per jaar doet de werkgever de ondernemingsraad verslag van de voortgang.

b 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 gebleken geschiktheid daarvoor voorrang geven boven externe kandidaten.

Individueel niveau

a Aangezien de werknemer -zoals gezegd- primair verantwoordelijk is voor zijn eigen inzetbaarheid, heeft hij recht op scholing. De werkgever is er voor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk opleidingen kan volgen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij van dat recht gebruik maakt door ook zelf initiatieven te nemen voor het deelnemen aan opleidingen en

trainingen.

Indien de werknemer niet bereid is de noodzakelijke opleidingen en trainingen te volgen, dan wel zich daarvoor voldoende in te zetten, zal hij de eventuele consequenties van zijn mindere inzetbaarheid moeten aanvaarden.

- b Om aan het bovengenoemde daadwerkelijk inhoud te geven wordt er in overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende een op de persoon van de werknemer toegesneden ontwikkelingsplan opgesteld. Als regel wordt éénmaal per jaar een gesprek gehouden waarin naast het feitelijk functioneren ook aandacht wordt besteed aan toekomstige ontwikkelingen in de arbeidsorganisatie en mogelijk daarmee verband houdende functie- en/of standplaatswijzigingen. Daarbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden en wensen van de werknemer met betrekking tot zijn toekomstig functioneren.

In dit persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken schriftelijk vastgelegd over:

- het volgen van opleidingen, cursussen, trainingen, stages, of het anderszins opdoen van kennis of ervaring binnen of buiten het bankbedrijf;
- verdeling werktijd/eigen tijd;
- de kosten;
- de tijdsplanning, voortgang en evaluatie.

Wanneer er geen eenduidig beeld bestaat van de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer, kan hij op kosten van de werkgever een test afleggen die meer duidelijkheid geeft op welke wijze hij zijn capaciteiten en mogelijkheden het beste kan benutten.

De voorkeur van de werknemer zal in principe bepalend zijn bij het daarin in onderling overleg te kiezen bureau.

- c Indien de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, bij de beoordeling waarvan het niveau en de wijze van functioneren ten minste even belangrijk zijn als een diploma, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, her- of bijscholing kan daarbij aan de orde zijn.

De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.

Toepassing employabilityparagraaf /extra eisen toezichthouders

Werkgevers verplichten zich deze paragraaf nadrukkelijk onder de aandacht te brengen van de leden/werkgevers en hen te ondersteunen bij een goede uitvoering hiervan.

Dit is extra van belang gezien de verzwaarde eisen die de toezichthouders aan kennis en vaardigheden van werknemers stellen.

2 LEVENSFASEBEWUST HRM-BELEID

Employabilitybeleid en levensfasebewust HRM-beleid kunnen niet los van elkaar worden gezien. Optimale inzetbaarheid is gebaat bij een goede balans tussen de werk- en privésituatie van de werknemer in de verschillende fases van diens werkzaam leven.

In deze CAO is een aanbeveling opgenomen inzake levensfasebewust HRM-beleid en zijn diverse arbeidsvoorwaarden geregeld die als een kapstok voor dat beleid kunnen dienen, zoals scholing, flexibele werktijden, buitengewoon verlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, levensloopverlof, kortdurend zorgverlof, verlof wegens loopbaanonderbreking, seniorenverlof, prepensioneringsverlof. Een aantal daarvan is met name op de nog jongere werknemer gericht, andere meer specifiek op de oudere werknemer, weer andere op de werknemer in het algemeen. Maar alle regelingen hebben tot doel de balans tussen werkbelasting en privésituatie te optimaliseren. Datzelfde geldt voor de uitgebreide bepalingen over de mogelijkheden korter dan wel langer te gaan werken. Binnen het bredere kader van levensfasebewust HRM-beleid achten partijen speciale aandacht voor de oudere werknemer en zijn positie op de arbeidsmarkt van groot belang. Dit mede gezien de gewijzigde wetgeving die werknemers verplicht tot op beduidend

hogere leeftijd dan de laatste twintig jaar gebruikelijk was, te blijven werken.

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. Als 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 WERKGELEGENHEIDSBEVORDERENDE MAATREGELEN

Partijen zijn de volgende maatregelen en aanbevelingen overeengekomen gericht op het behoud van en op verhoging van de kwaliteit van de werkgelegenheid:

Scholing

- **ouder wordende werknemers:** binnen het algemene employabilitybeleid zal extra aandacht worden gegeven aan scholing en loopbaanbegeleiding van de ouder wordende werknemer;
- **werknemers in deeltijd:** worden dezelfde scholingsfaciliteiten geboden als werknemers met een voltijddienstverband;
- **werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd** komen eveneens voor scholing in aanmerking, met dien verstande dat er een evenredigheid dient te bestaan tussen de duur van het dienstverband en de duur en zwaarte van de opleiding;
- **niet-Nederlands sprekende werknemers** hebben recht op een cursus Nederlands;
- **EVC's:** vanuit het oogpunt van inzetbaarheid en mobiliteit zal de werkgever bezien (en zo ja, zijn medewerking verlenen aan), of het voor werknemers t/m HBO-niveau mogelijk is, en toegevoegde waarde heeft om via een EVC-procedure (Elders Verworven Competenties) hun kennis en ervaring officieel te laten erkennen en te laten vastleggen in een Ervaringscertificaat.

Arbeidparticipatie

- **uitzendkrachten:** partijen benadrukken dat werkgevers alleen van uitzendkrachten gebruik maken wanneer er sprake is van piekvorming in het werk, opeenhoping van werk als gevolg van ziekte, vakantie of vacatures, danwel van een overgangsfase in een organisatie als gevolg van een structurele wijziging daarin;
- **stageplaatsen:** werkgevers zullen waar mogelijk en organisatorisch haalbaar stageplaatsen ter beschikking stellen aan scholieren en studenten in overleg met de daartoe geëigende opleidingsinstellingen. In 2011 zullen werkgevers aan partijen bij de CAO een overzicht verstrekken van aantallen, soort/niveau en duur van de stages die zij in 2010 ter beschikking hebben gesteld;
- **werknemers in deeltijd:** worden -waar organisatorisch mogelijk- vacatures aangeboden op eenzelfde functieniveau als werknemers in voltijd;
- **werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn** blijven in principe in dienst. Voor hen worden -conform de Verklaring van de Stichting van de Arbeid van 5 november 2004- op ondernemingsniveau maatwerkoplossingen gecreëerd. De Verklaring van de Stichting van de Arbeid luidt als volgt: Voor de categorie werknemers met lichte arbeidsbeperkingen (35% of minder arbeidsongeschikt) dient op het niveau van de arbeidsorganisatie tot maatwerkoplossingen te worden gekomen;
- **Wajong:** werkgevers zetten zich in om -samen met de vakorganisaties- in 2011 een werkplek te vinden voor -in ieder geval- 5 Wajong-gerechtigden.

HOOFDSTUK V

ARBEIDS(ON)GESCHIKTHEID

1 Verplichtingen van de werknemer

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

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 onder 2, 3, 4 en 6 vermelde aanvullende uitkeringen te staken.

Als de werknemer bij zijn indiensttreding opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt -voor zover relevant voor de functievervulling-, kan hij geen aanspraak maken op de bedoelde aanvullende uitkeringen.

2 Bovenwettelijke uitkeringen in de eerste twee ziektejaren

De werknemer

- die wegens arbeidsongeschiktheid -buiten opzet of grove schuld- niet in staat is te werken, en
 - die op de eerste ziektedag reeds ten minste twee maanden in dienst van de werkgever was, ontvangt
 - gedurende het eerste ziektejaar 100%
 - gedurende het tweede ziektejaar 70%
- van zijn laatst verdiende salaris.

Aanspraken op vakantietoelage en jaarlijkse uitkering blijven gehandhaafd.

De pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het laatst verdiende salaris.

Tot dat salaris worden eveneens geacht te behoren de toeslagen die worden meegeteld bij de vaststelling van de relevante maximale WIA-uitkeringsgrondslag (jaarinkomen incl. ploegentoeslagen en vaste overwerktoelage).

Voor de berekening van het salaris worden eventuele structurele inkomensaanpassingen, vastgelegd in Hoofdstuk II Geld, in acht genomen, tenzij met de verzekeraar een vast percentage is afgesproken.

3 Reïntegratie

De werknemer kan ook in het tweede ziektejaar in aanmerking komen voor een loonaanvulling tot maximaal 100% van het salaris. Deze aanvulling wordt toegekend indien en voor zover overeenkomstig het reïntegratieplan:

- a de werknemer weer aan het werk gaat;
- b de werknemer een omscholingstraject volgt.

De aanvulling wordt ook toegekend aan werknemers van wie reïntegratie door de aard van de ziekte niet meer te verwachten is.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever zich tot het uiterste inspannen het dienstverband voor zowel het arbeidsgeschikte deel als het arbeidsongeschikte deel te continueren ten einde reïntegratiemogelijkheden optimaal tot hun recht te laten komen.

In geval van discussie over de reïntegratie-inspanning kunnen werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de reïntegratie-inspanning na afloop van het tweede jaar met (maximaal) zes maanden te verlengen. In dat geval wordt er vanuit gegaan dat aan de reïntegratie-inspanning is voldaan. Het bepaalde omtrent loonaanvulling als hierboven vermeld is dan van toepassing.

Als na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat op grond van een door het Uitkeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) opgelegde sanctie aan de werkgever, bevelen partijen bij de CAO aan om:

gedurende maximaal één jaar de salarisdoorbetaling te continueren conform hetgeen is bepaald voor het tweede ziektejaar, waarbij de periode van salarisdoorbetaling de totale periode van 156

weken gerekend vanaf de eerste ziektedag, niet zal overschrijden.

Als in het kader van de reïntegratie van een arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan en de werknemer dat werk weigert, wordt het salaris stopgezet voor de uren waarop de werknemer de werkzaamheden niet verricht. Als de werknemer na een second opinion in het gelijk wordt gesteld, zal het salaris alsnog worden uitbetaald.

4 Bovenwettelijke uitkeringen vanaf het derde jaar voor werknemers voor 80% of meer arbeidsongeschikt

Na afloop van de onder 2 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid gelden voor deze werknemers uiterlijk tot de pensioendatum ten minste de volgende voorzieningen.

- a Conform de wet ontvangt deze werknemer een uitkering van 75% van het laatst verdiende salaris tot de maximum IVA-uitkeringsgrondslag.
- b De werknemer
 - wiens jaarinkomen meer bedraagt dan de maximum IVA-uitkeringsgrondslag, en
 - die op de eerste ziektedag 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 IVA-uitkeringsgrondslag.

Het inkomensgedeelte 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.
- c De werknemer die op de eerste ziektedag
 - de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt
 - en ten minste vijf jaar in dienst van de werkgever is geweest

ontvangt 80% van het jaarinkomen verminderd met de uitkering ingevolge de IVA. Het inkomensgedeelte boven het 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.
- d Tot het hierboven bedoelde jaarinkomen worden eveneens geacht te behoren de toeslagen welke worden meegeteld bij de vaststelling van de relevante maximale IVA-uitkeringsgrondslag als genoemd onder 2.
- e Voor de berekening van het onder 3 en 4 bedoelde jaarinkomen worden eventuele structurele inkomensaanpassingen vastgelegd in Hoofdstuk II Geld in acht genomen, tenzij met de verzekeraar een vast percentage is afgesproken.

5 Bovenwettelijke uitkeringen ingeval van reïntegratie

Het bepaalde onder 2, 3 en 4 is 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 Positie van gedeeltelijk arbeids(on)geschikten

- a De gedeeltelijk arbeids(on)geschikte werknemer die voldoet aan de voorwaarden zoals hierboven vermeld onder 1, 2 en/of 3 zal voor de daar bedoelde uitkeringen worden aangemerkt als een volledig arbeidsongeschikte werknemer, met dien verstande dat hij nimmer meer kan ontvangen dan bij volledige arbeidsgeschiktheid.

- b Na afloop van de in onder 2 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid geldt voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer de volgende regeling:
- 1 Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% wordt het salaris van de werknemer over het arbeidsongeschikte deel aangevuld volgens het schema:
3^e jaar: tot 75% van het laatst verdiende salaris over het arbeidsongeschikte deel
4^e jaar: tot 50% van het laatst verdiende salaris over het arbeidsongeschikte deel
5^e jaar: tot 25% van het laatst verdiende salaris over het arbeidsongeschikte deel
6^e jaar: geen aanvulling meer.
 - 2 Bij een arbeidsongeschiktheid tussen de 35 en 80% danwel 80 tot 100% maar niet duurzaam, ontvangt de werknemer een aanvulling gedurende de loongerelateerde periode op de uitkering over het arbeidsongeschikte deel tot 75% van het laatst verdiende salaris over het arbeidsongeschikte deel tot het maximum dagloon.
 - 3 In geval de werknemer verwijtbaar minder dan 50% van zijn restcapaciteit benut, komt hij niet voor de aanvulling onder b sub 2 in aanmerking.
- c De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die tevens voldoet aan de voorwaarden onder 4b en c heeft pro rata naar zijn arbeidsongeschiktheid gedurende de loongerelateerde periode aanspraak op de daar bedoelde uitkeringen.

7 WGA-hiaat

Als de werkgever een WGA-hiaatverzekering afsluit, is hij gerechtigd 50% van de premie ten laste van de werknemer te brengen.

8 Pensioenopbouw

Pensioenopbouw vindt plaats over hetgeen wordt uitgekeerd conform het bepaalde in het betreffende pensioenreglement.

HOOFDSTUK VI

PENSIOEN en VUT

A REGELING VOOR WERKNEMERS GEBOREN IN 1950 OF LATER

PENSIOENPROTOCOL 2006

1 Inleiding

Dit protocol is ingegaan op 1 januari 2006. Het is van toepassing op werknemers geboren in 1950 of later, of in dienst getreden op of na 1.1.2006.

Het vervangt voor deze werknemers het bepaalde in de CAO 1.7.2004-1.1.2006 terzake van

- pensioenvoorziening 1998 met bijbehorend protocol
- de VUT-regeling
- de Pensioenprotocollen I t/m V.

Deze vervanging is het gevolg van de invoering van de wetgeving over VUT/prepensioen/levensloop (VPL) per 1 januari 2006.

Het bepaalde in de hierboven genoemde voorzieningen en bijbehorende protocollen blijft van toepassing -afgezien van enige aanpassingen die voortvloeien uit de VPL-wetgeving- op werknemers geboren vóór 1 januari 1950, tenzij indienstgetreden op of na 1.1.2006.

De werkgever is verplicht om pensioenvoorzieningen toe te passen die minimaal voldoen aan de bepalingen in dit protocol.

2 Toetreding tot de pensioenregeling

De werknemer treedt toe tot de bij de werkgever bestaande of nog te treffen algemene pensioenvoorzieningen.

De pensioenregeling kent geen minimum toetredingsleeftijd.

Indien het dienstverband een halfjaar of korter heeft geduurd, mag onder teruggave van de werknemerspremie de pensioenaanspraak vervallen. Dit is niet van toepassing na waardeoverdracht.

3 Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar.

Na onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan van de pensioenrichtleeftijd worden afgeweken onder actuair neutrale herberekening van de uitkering.

Met wederzijdse instemming van de werkgever en werknemer kan deeltijdpensioen worden afgesproken.

4 Pensioensoorten en -vormen

De pensioenregeling kent als pensioensoorten:

- ouderdomspensioen
- (huwelijks)partnerpensioen
- wezenpensioen

Het pensioen kan de vorm hebben van:

- een eindloonregeling
 - een geïndexeerde middelloonregeling
 - een beschikbare premieregeling,
- of combinaties daarvan.

Aan werknemers ingedeeld in functie-/salarisgroep 13 of hoger van de Model Salarisstructuur kan een beschikbare premieregeling worden toegezegd voor dat deel van het salaris dat het functie-aanvangssalaris van groep 13 overschrijdt.

In ondernemingen met een eigen structuur geldt het hierboven bepaalde voor die functie-/salarisgroep waarvan het aanvangssalaris het dichtst ligt bij dat van groep 13 van de Model Salarisstructuur per 1 juni 2011 €55.139,91.

Het hierboven bepaalde is niet van toepassing op banken/instellingen die al voor 1 januari 2006 met de OR, deelnemersraad of vakorganisaties een lagere functiegroep en/of een lager grenssalaris waren overeengekomen.

Bij een geïndexeerde middelloonregeling wordt gestreefd naar een indexatie hetzij volgens de algemene loonontwikkeling van de Algemene Bank-CAO, hetzij volgens de prijsindex.

5 Definities en normen

Een pensioenvoorziening voldoet ten minste aan de volgende normen:

Het jaarinkomen is opgebouwd uit het jaarsalaris, vakantietoeslag en 13^e maand (zie Hoofdstuk I Algemene Bepalingen, Begripsomschrijvingen).

Het jaarinkomen is gemaximeerd op het eindsalaris van salarisschaal 15 van de Model Salarisstructuur (per 1 juni 2011 €108.173,13). Per onderneming kunnen verdergaande voorzieningen worden getroffen.

De pensioengrondslag wordt afgeleid van het jaarinkomen door het jaarinkomen te verminderen met de franchise.

De franchise wordt aangepast aan de algemene loonontwikkeling van de CAO, en bedraagt per 1 juni 2011 €18.141,69.

De pensioenopbouwpercentages bedragen:

- in geval van geïndexeerd middelloon: 1,75% per deelnemersjaar
- in geval van eindloon: 1,5% per deelnemersjaar.

Het levenslang (huwelijks)partnerpensioen bedraagt 70% van het door de deelnemer bereikte of te bereiken ouderdompensioen.

Het wezenpensioen is per kind gelijk aan 14% van het door de deelnemer bereikte of te bereiken ouderdompensioen. Het aantal kinderen dat voor een wezenpensioen in aanmerking komt, mag worden beperkt tot twee.

6 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt hier verstaan: arbeidsongeschiktheid op grond waarvan de werknemer tijdens het dienstverband of direct daarop aansluitend recht heeft verkregen op een uitkering krachtens de IVA, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, of een uitkering krachtens de WGA, berekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 65% of meer.

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 (tenzij hiertoe nadere regels worden gesteld bij wet of AMvB).

De werkgever zal streven naar aanpassing aan de algemene loonontwikkeling in de Algemene Bank-CAO, danwel volgens de prijsindex.

De arbeidsongeschikte werknemer is gedurende de pensioenopbouw geen deelnemersbijdrage verschuldigd, behoudens voor de individuele pensioenopbouw als bedoeld onder 9 van dit protocol.

Het hier bepaalde 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 Hoofdstuk V Arbeidsongeschiktheid.

7 Aanpassing van ingegane pensioenen

Er is geen recht op indexatie van ingegane pensioenen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie zal plaatsvinden. Er is geen geld gereserveerd voor indexatie.

De werkgever zal er desalniettemin naar streven de premievrije pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en de ingegane pensioenen jaarlijks aan te passen conform de algemene prijsontwikkeling. De werkgever zal bij de financiering van de pensioenregeling met dit streven rekening houden.

8 Wijzigingen in de wetgeving

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.

9 Mogelijkheid van aanvullende pensioenvoorzieningen

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

OVERGANGSREGELING BIJ PENSIOENPROTOCOL 2006 INZAKE VUT EN PENSIOEN (VPL) voor werknemers geboren in 1950 of later

Deze overgangsregeling was laatstelijk opgenomen in de CAO 1 januari 2008 tot 1 april 2009, en is desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen.

B REGELING VOOR WERKNEMERS GEBOREN VÓÓR 1950 EN IN DIENST GETREDEN OP OF NA 31.12.1998

PENSIOENVOORZIENING 1998

1 Pensioenvoorziening 1998

Werknemers geboren vóór 1950 die op of na 31 december 1998 in dienst zijn getreden van een werkgever, zijn opgenomen in een pensioenvoorziening van de werkgever die minimaal voldoet aan de normen die zijn vastgelegd in het Pensioenprotocol bij Pensioenvoorziening 1998 ter zake toetsing van pensioenregelingen binnen het bankbedrijf. Bedoelde pensioenregelingen zijn door partijen bij de CAO getoetst zoals in het Protocol is bepaald, waardoor zij kracht van CAO hebben gekregen.

2 Pensioenrichtleeftijd

Voor deze categorie werknemers is de pensioenrichtleeftijd 62 jaar. Indien de werknemer overweegt langer door te werken, dient hij dat ten minste 6 maanden voor de hierboven genoemde pensioenrichtleeftijd aan zijn werkgever kenbaar te maken.

Met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer kan de feitelijke pensioenleeftijd ook eerder zijn gelegen.

Bij afwijking van de pensioenrichtleeftijd wordt het pensioen op actuariael neutrale basis herrekend.

Met wederzijdse instemming van de werkgever en de werknemer kan ook deeltijdpensioen worden afgesproken.

3 Verwijzing naar de Overgangsregeling 1998 en het Pensioenprotocol 1998

De Overgangsregeling 1998 en het Pensioenprotocol bij de Pensioenvoorziening 1998, laatstelijk opgenomen in de CAO 1 januari 2008 tot 1 april 2009, zijn desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen bij de CAO.

**C REGELINGEN VOOR WERKNEMERS GEBOREN VÓÓR 1950 EN IN DIENST GETREDEN
VÓÓR 31.12.1998**
voor zover zij niet vallen onder de pensioenvoorziening 1998 of Pensioenprotocol 2006

I VUT-REGELING

1 Voorwaarden

Voor de werknemer

- geboren vóór 1.1.1950
- die op 31 december 1998 in dienst was, en
- op wie de VUT-regeling van toepassing is, eindigt het dienstverband als hij 62 jaar oud is.

Met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer kan van de hiervoor genoemde leeftijd 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.

De werkgever kan als voorwaarde stellen dat het dienstverband voorafgaand aan de beëindiging 10 jaar onafgebroken heeft bestaan. Daarbij zal een aansluitend dienstverband met een andere werkgever, waarop deze CAO, dan wel de voormalige CAO voor het bankbedrijf rechtstreeks van toepassing was, worden meegeteld.

2 Overeenkomst

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

3 Faciliteiten

De werknemer behoudt tijdens de duur van de hierboven 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.

De pensioenopbouw wordt, voorzover de betreffende pensioenregeling is gebaseerd op de Pensioenprotocollen I t/m V, voor zover deze werknemers niet vallen onder de Pensioenregeling 1998, 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.

De pensioenopbouw wordt, voorzover de betreffende pensioenregeling is gebaseerd op Pensioenvoorziening 1998, voortgezet tot de pensioenrichtleeftijd.

4 Overbruggingsuitkering

De regeling voorziet in een overbruggingsuitkering vanaf de datum van beëindiging van het dienstverband tot aan de ingangsdatum van de AOW-uitkering.

Bij samenloop met een ouderdomspensioen dat ontleend wordt aan de pensioenvoorziening van de werkgever op grond van Pensioenvoorziening 1998, komt de aanspraak op de overbruggingsuitkering vanaf de datum van ingang van het tijdelijk ouderdomspensioen te vervallen.

Bij samenloop met een ouderdomspensioen dat ontleend wordt aan de pensioenvoorziening van de werkgever op grond van de Pensioenprotocollen I t/m V, voor zover deze werknemers niet vallen onder de Pensioenregeling 1998, komt dit ouderdomspensioen in mindering op de overbruggingsuitkering.

Indien dat ouderdomspensioen 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 tezamen met de AOW-uitkering een zelfde inkomen opleveren als hierna wordt omschreven.

De geheel arbeidsongeschikte werknemer die een IVA-uitkering ontvangt komt niet in aanmerking voor een overbruggingsuitkering.

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die een WGA-uitkering ontvangt, komt naar evenredigheid in aanmerking voor een overbruggingsuitkering.

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, vakantietoelage of 13e maand zijn begrepen, worden voor het bedrag waartoe ze als pensioendragend inkomen worden beschouwd mede in aanmerking genomen.

De uitbetaalde uren zoals bedoeld in Hoofdstuk III Tijd, 2 Langere arbeidsduur, worden herleid tot een gemiddeld uitbetaald bedrag over de laatste 5 jaren direct voorafgaand aan de beëindiging van het actieve dienstverband.

Het totaal van bovenstaande berekening wordt in het navolgende aangeduid met het woord rekengrondslag.

6 Hoogte van de uitkering

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.

De uitkering kan, al naar gelang bij de uitkerende instantie gebruikelijk is, worden uitgekeerd in 12 of 13 termijnen per kalenderjaar.

De uitkering wordt aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van de in Hoofdstuk II Geld opgenomen eventuele inkomensaanpassingen.

7 Alternatieve regeling

De werkgever kan als alternatieve regeling 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.

II PENSIOENPROTOCOLLEN I t/m V

Zie de tekst zoals laatstelijk opgenomen in de CAO 1 januari 2008 tot 1 april 2009.

De Pensioenprotocollen I t/m V zijn desgewenst verkrijgbaar bij het contactadres van partijen, Postbus 7400, 1007 JK Amsterdam.

HOOFDSTUK VII

POSITIE VAN DE VAKORGANISATIES IN DE ONDERNEMING

PROTOCOL FACILITEITEN VAKORGANISATIES IN DE ONDERNEMING

1 Algemeen

- Overleg op centraal niveau vindt plaats tussen de erkende en representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, partijen bij de Algemene Bank-CAO. Dit overleg kan uitmonden in collectieve arbeidsovereenkomsten en andere afspraken die de betrokken partijen en hun leden binden.
- Het overlegorgaan binnen de onderneming is de ondernemingsraad waarin alle medewerkers van de onderneming zijn vertegenwoordigd.
- Op grond van bepalingen in wetgeving en CAO zijn de hierboven bedoelde vakorganisaties tegenover de individuele werkgever ook partij voor 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.
- Op het niveau van de onderneming worden over communicatie en overleg van een vakorganisatie met werknemers van een onderneming die lid zijn van die vakorganisatie, afspraken gemaakt.
- Als een vakorganisatie door haar activiteiten binnen de onderneming een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de werkgever dat meedelen en informeren welke medewerkers daarbij betrokken zijn.
- Bestuurders van de vakorganisaties hebben toegang tot de onderneming, op basis van vooraf gemaakte afspraken.
- Het contact tussen de werkgever of zijn vertegenwoordiger(s) en de vakorganisaties vindt plaats via de bestuurders van de bonden, tenzij met hen andere afspraken zijn gemaakt.

2 Aard van de faciliteiten

De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming aan de vakbonden kan betrekking hebben op:

- De terbeschikkingstelling van publicatieborden voor:
 - informatie over de eigen onderneming of de bedrijfstak;
 - het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties;
 - het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisaties; andere geïnteresseerde werknemers kunnen ook worden uitgenodigd;
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze bijeenkomsten;
 - 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.
- De terbeschikkingstelling van vergaderruimte binnen het bedrijf voor bijeenkomsten. Vergaderruimte wordt buiten of aansluitend aan de normale werktijden beschikbaar gesteld.
- Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van het bedrijf.

3 Bescherming van vertegenwoordigers van de vakorganisaties

- De werknemers die binnen het bedrijf een vakorganisatie vertegenwoordigen worden door de betrokken vakorganisatie bij de werkgever schriftelijk aangemeld.
- De werkgever zorgt dat de werknemer, die in situaties zijn vakorganisatie vertegenwoordigt, door zijn bondswerk in de onderneming niet als werknemer wordt geschaad. De werknemer zal niet worden beoordeeld op het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.
- Als deze afspraak niet wordt nagekomen zal de betrokken vakorganisatie de werkgever daarover informeren. Als overleg geen oplossing biedt, dan heeft de vakorganisatie het recht om de situatie voor arbitrage voor te leggen aan CAO-partijen.
- In de arbitrageprocedure wijzen de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers elk één arbiter aan. Deze twee wijzen gezamenlijk een derde aan. Een uitspraak van arbiters is bindend voor betrokken partijen. De uitspraak kan echter niet verhinderen dat het geldende arbeids- en ontslagrecht kan worden toegepast, maar tijdens de procedure zal geen opzegging of ontslag plaatsvinden.

WERKGELEGENHEIDSONTWIKKELINGEN/SOCIAAL PLAN BIJ REORGANISATIE

1 Werkgelegenheidsontwikkelingen

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.

2 Sociaal Plan bij reorganisatie

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.

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.

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, verminderen of wegnemen van eventueel nadelige 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.

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
- maatregelen voor de begeleiding van werk naar werk
- de vertrekregeling
- de mogelijkheid om -waar dit in het belang is van het behoud van werkgelegenheid- af te wijken van de op basis van Hoofdstuk III Tijd, Arbeidsduur 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 Hoofdstuk II Geld worden betrokken.

Als de ondernemingsraad dat wenst, wordt dit overleg uitgebreid tot de gehele inhoud van het Sociaal Plan. In dit overleg zal ernaar worden gestreefd tot afspraken te komen. Als 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 ter zake van de genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de ondernemingsraad kenbaar maken, waarbij hij de standpunten van de werknemersorganisaties ter zake zal weergeven.

Termijnen van opzegging bij reorganisatie

Behoudens andersluidende afspraken in het met werknemersorganisaties afgesproken Sociaal Plan bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever:

Aantal gehele dienstjaren na de meerderjarigheid van de werknemer	Opzeggingstermijn voor werknemers met een leeftijd	
	t/m 45 jaar	46 jaar en ouder
1	2 maanden	2 maanden
2	2 maanden	2 maanden
3	2 maanden	2 maanden
4	2 maanden	2 maanden + x weken ¹⁾
5	2 maanden	2 maanden + x weken
6	3 maanden	3 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.

HOOFDSTUK VIII

STUDIEAFSPRAKEN EN AANBEVELINGEN

STUDIES

Studie Sociale Innovatie

In samenwerking met NCSI wordt een studie gestart naar wat sociale innovatie zou kunnen betekenen voor deze CAO en voor de daaronder vallende banken en hun werknemers.

Deze studie moet worden gezien in het verlengde van de eerdere studie naar employability en levensfasebewust HRM-beleid, waarin verder onder meer ook de studie naar de leeftijdsbepalingen in deze CAO is opgenomen. Het gaat bij de nieuwe studie over vernieuwing van de organisatie van de arbeid zodanig dat arbeidsproductiviteit en de kwaliteit van de arbeid daarbij zijn gebaat. Als onderdeel van de studie wordt ook gezien of de CAO qua vorm en inhoud nog voldoet aan de behoeften van werknemers en werkgevers in het bankbedrijf.

Studie naar inzetbaarheid/employability/levensfasebewust HRM-beleid

Partijen zullen kijken op welke wijze de vele, al jaren bestaande employability- en werk-privé-balansbepalingen -waar nodig- tot leven kunnen worden gebracht en -zo mogelijk- te komen tot praktische suggesties en oplossingen.

In de studie zullen ook worden meegenomen:

- plezier in het werk; een onderzoek naar het werkplezier en naar eventuele verbeteringen om het werkplezier te vergroten;
- aandacht voor de diverse levensfasen in de jaarlijkse beoordelings-/functionerings-/ POP-gesprekken;
- onderzoek naar de leeftijdsamenstelling van werknemers onder deze CAO;
- de (on)mogelijkheden van thuis- en telewerken;
- verlaging in functie;
- 4x9 uur werken;
- stageplaatsen en scholing en training.

Ook zal worden gezien hoe om te gaan met die bepalingen in deze CAO die tot doel hebben te voorkomen dat de werk-privé-balans met name bij de oudere werknemer verstoord zou raken, afgezet tegen de criteria van de Wet Gelijke behandeling op grond van Leeftijd bij Arbeid.

Daarbij zal ook aan de orde komen het werkgeversvoorstel over de vakantieleeftijdsbepalingen, in combinatie met buitengewoon verlof.

In de studie zal worden meegenomen de mogelijkheid/wenselijkheid om via voorlichtingsbijeenkomsten en/of werkconferenties, zoals door de werknemers is voorgesteld, de inzetbaarheidproblematiek handen en voeten te geven.

Nieuwe regelgeving & positie oudere werknemer

Partijen zullen kijken in hoeverre de positie van de oudere werknemer als gevolg van nieuwe regelgeving extra aandacht behoeft.

AANBEVELINGEN

Aanbeveling terzake van levensloop en spaarloon

Bij veel banken kunnen werknemers tot op heden gebruik maken van de mogelijkheden die de fiscale wetgeving biedt om via de zogenaamde spaarloonregeling te sparen.

Een werknemer kan echter niet in enig jaar zowel via de spaarloonregeling als via de levensloopregeling sparen. De spaarloonregeling is niet in de CAO verankerd.

Desalniettemin bevelen partijen bij de CAO werkgevers aan om -daar waar de spaarloonmogelijkheid al bestond- deze blijvend aan te bieden aan werknemers die niet, of in enig jaar niet, van het sparen via de levensloopregeling gebruik willen maken.

Aanbeveling terzake van “het voor het bankwezen ontwikkelde toetsingsmodel bij (her) ontwerp van functies” (het zogenaamde “8-puntenplan”)

Partijen bij de CAO bevelen de werkgevers aan om bij de inrichting van functies en de evaluatie van bestaande functies het zogenaamde “8-puntenplan” in acht te nemen. Dit puntenplan komt voort uit het overleg tussen werkgevers en werknemersorganisaties binnen de bedrijfstak in het kader van het Arboconvenant voor het Bankbedrijf over het voorkomen van werkdruk en RSI.

Het omvat de volgende punten:

- 1 een vaktechnische volledige functie (een logisch samengestelde functie)
- 2 organiserende taken (mate waarin werk beïnvloedbaar is)
- 3 kortcyclische taken (met name gericht op het vermijden van RSI)
- 4 een evenwichtige moeilijkheidsgraad van de functie (voldoende variatie tussen makkelijke en moeilijke taken)
- 5 autonomie in het werk (zelfstandigheid bij de uitvoering)
- 6 contactmogelijkheden (overlegmogelijkheden)
- 7 goede terugkoppeling (duidelijkheid over doel en resultaat van het werk)
- 8 beperking van werk aan beeldschermen tot maximaal 5 uur per dag.

Aanbeveling inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid

De CAO bevat in Hoofdstuk IV Inzetbaarheid een hoofdstuk over employability, over het wederzijds belang van blijvende brede inzetbaarheid van werknemers en over de maatregelen die op ondernemingsniveau en op individueel niveau voor die blijvende brede inzetbaarheid kunnen worden genomen. Onderdeel is ook een paragraaf die geheel gewijd is aan de blijvende inzetbaarheid van de ouder wordende werknemer.

Partijen bij de CAO bevelen aan om ter ondersteuning van dat employabilitybeleid gebruik te maken van de zogenaamde “Leeftijdsspiegel”.

Dit instrument is ontwikkeld door de AWVN en het Servicepunt MKB in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het omvat 24 vragen over inzetbaarheid naar levensfase in de organisatie, gezien vanuit het perspectief van werkgever en werknemer.

BIJLAGEN

RELEVANTE BEPALINGEN REGLEMENT SCHEIDSGERECHT VOOR HET BANKBEDRIJF (als bedoeld in Hoofdstuk I Algemene Bepalingen, Formele Bepalingen, 6 Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf)

Artikel 8

- 1 Geschillen kunnen bij het scheidsgerecht aanhangig worden gemaakt door werknemers en werkgevers, als bedoeld in Hoofdstuk I Algemene Bepalingen, Begripsomschrijvingen van de Algemene Bank-CAO.
- 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 schriftelijk 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, zonodig 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.

Het complete reglement is desgewenst verkrijgbaar bij het secretariaat van het Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf, Postbus 7400, 1007 JK Amsterdam.

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.
Continudienst: arbeid verricht in semi- of volcontinudienst.
Semicontinudienst: een systeem van ploegendienst, waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
Volcontinudienst: een systeem van ploegendienst, waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
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 overwerk worden opgedragen. Indien dit in uitzonderlijke omstandigheden toch noodzakelijk blijkt, zal de compensatie bij voorkeur plaatsvinden in vrije tijd. De overwerkvergoeding wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in Hoofdstuk III Tijd, 5 Vergoeding voor overwerk. Daarbij wordt het uurloon afgeleid van het salaris inclusief de gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in 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 € 11,80. De uit de maaltijdvergoeding c.q. -verstrekking 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 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. Indien in aansluiting op het tijdvak van 00.00 uur tot 07.00 uur en op zaterdagochtend tot 08.00 uur, ook doorlopend op de uren gelegen tussen 07.00 en 09.00 in continudienst wordt gewerkt, zal ook voor deze uren een compensatie gelden van 150.

- 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 na 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 garantie-uurloon dat voor een 45-jarige werknemer in groep 2 (artikel 8), van kracht is (zie laatstelijk CAO 1.7.2004 tot 1.1.2006).
- 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. Door de hier genoemde compensatie in tijd wijzigt de overeengekomen arbeidsduur niet. Voor werknemers met een kortere arbeidsduur kan in overleg de afweging worden gemaakt de toeslag tot 100% in geldelijke vorm te compenseren. Indien door overwegingen als hierboven genoemd een dienst op verzoek van de werkgever eerder wordt beëindigd, zal de dienst volledig worden gehonoreerd.
- 5 De in de roosters ingebouwde vrije tijd dient volgens de bovenstaande urenindex te worden gewogen.
- 6a De ploegentoeslag vormt basis voor de vakantietoeslag als bedoeld in Hoofdstuk II Geld, Vakantietoeslag. Deze vakantietoeslag wordt naar verkiezing van de werkgever hetzij op de in dat hoofdstuk 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 Hoofdstuk V Arbeids(on)geschiktheid 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 Pensioenprotocollen I t/m V 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 de VUT-regeling, 3 Faciliteiten, en in Pensioenprotocol IV onder 4, alsmede in het pensioenprotocol bij de Pensioenvoorziening 1998.
- d De ploegentoeslag vormt basis voor de uitkering op grond van de regeling voor vervroegd uittreden. Deze toeslag wordt in de rekengrondslag van die regeling opgenomen

Overgangsbepaling bij §2 Compensatie leden 1 t/m 6 en §4 HVT-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.

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, dan wel op grond van door de werkgever erkende sociale redenen die het voor de werknemer onmogelijk maken in ploegendienst of verschoven werktijden werkzaam te zijn. 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)				
van	tot	80%	60%	40%	20%	van de ploegen- toeslag
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 onder 3 voor 60-jarigen is bepaald.
- 5 De gewenningsuitkeringen worden aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van Hoofdstuk II Geld, 1 Structurele 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 ploegendienst 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 onder 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 onder 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 1 als van een gewenningsuitkering ingevolge 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 Hoofdstuk II Geld, 1 Structurele inkomensaanpassingen- dan wel op grond van een hogere leeftijd of toegenomen ervaring van de werknemer.

§4 HVT-regeling

Indien in overleg tussen werkgever en werknemer op grond van het bepaalde in Hoofdstuk III Tijd, 2 Langere arbeidsduur CAO besloten wordt dat de werknemer tot een maximum van 80 uren per jaar als herkenbare vrije tijd kan opnemen, worden deze uren toegekend met het gewicht van een gewoon uur als bedoeld onder Compensatie van dit hoofdstuk.

Bij de feitelijke inroostering worden deze roostervrije uren echter gewogen overeenkomstig de urenindex voor gewerkte uren, zoals weergegeven onder Compensatie van dit hoofdstuk en op de gebruikelijke wijze ingeroosterd.

§5 VUT-regeling

- 1 Een werknemer die in continudienst werkzaam is of is geweest en geboren is vóór 1.1.1950, 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, waarop deze CAO rechtstreeks van toepassing is, worden meegeteld. De continudienst moet gedurende dit dienstverband 10 jaar of langer zijn vervuld en hebben geduurd tot na de 55e verjaardag.
- 2 De in 1 bedoelde grensleeftijd wordt vastgesteld door, uitgaande van 62 jaar, voor elk jaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in continudienst 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 de VUT-regeling, 2 Overeenkomst 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.

OVERIGE BIJLAGEN BIJ DE CAO

desgewenst te verkrijgen bij contactadres van partijen bij de CAO

Niet bij deze CAO gevoegd, maar wel daarvan deel uitmakend, zijn de volgende bijlagen:

- de systeemvoorschriften bij de Salarisparagraaf
- de Pensioenprotocollen I t/m V
- Pensioenprotocol bij Pensioenvoorziening 1998
- Overgangsregelingen bij Pensioenvoorziening 1998
- Overgangsregeling bij Pensioenprotocol 2006 inzake VUT en pensioen (VPL) voor werknemers geboren in 1950 of later.

ADRESSEN VAN DE BIJ DE CAO BETROKKEN ORGANISATIES

CONTACTADRES van partijen bij de CAO:

Postbus 7400, 1007 JK Amsterdam
telefoon: 020 - 550 28 88
info@algemenebankcao.nl
www.algemenebankcao.nl

Nederlandse Vereniging van Banken
correspondentieadres: Postbus 7400, 1007 JK Amsterdam,
telefoon: 020 - 550 28 88
www.nvb.nl

FNV Bondgenoten
correspondentieadres: Postbus 9208, 3506 GE Utrecht,
telefoon: 030 - 273 82 22
www.frvbondgenoten.nl

De Unie
correspondentieadres: Postbus 400, 4100 AK Culemborg,
telefoon: 0345 - 85 18 51
www.unie.nl

CNV Dienstenbond
correspondentieadres: Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp,
telefoon: 023 - 565 10 52
www.cnvdienstenbond.nl

TREFWOORDENREGISTER

Blz.

A

Adoptieverlof.....	32
Algemeen erkende feestdagen.....	12, 31
Arbeidsduur	27
Arbeidsmarkttoeslag.....	23
Arbeidsongeschiktheid.....	40
Arbitrage.....	12

B

Beoordelingmethodiek.....	22
Beoordelingstoeslag.....	22
Buitengewoon verlof.....	32

C

Concurrentiebeding	14
Contactadres CAO-partijen.....	66
Continudienst.....	58

D

Dag	12
Dertiende maand.....	18
Dispensatie.....	11

E

Eenmalige uitkering	17
Employability	36

F

Feestdagen	31
Functiesalaris.....	12

G

Geheimhouding	13
Gewenningsuitkering	60
Gewetensbezwaren	31

H

HVT-regeling ploegendienst.....	62
---------------------------------	----

I

Inkomensaanpassingen	17
Inschaling	20
Inzetbaarheid	36

J

Jaarinkomen.....	12
Jaarlijkse verhoging.....	20

K

Karakter van de CAO	11
---------------------------	----

Kopen en verkopen van vakantie-uren.....	31
Kostenvergoedingen	18
L	
Levensloopverlof	32
Loopbaanonderbreking	33
Looptijd	11
O	
Onbetaald verlof	33
Opleidingen	36
Ouder wordende werknemer	38
Ouderschapsverlof	33
Overbruggingsuitkering	48
Overwerk	29
Overwerkvergoeding	29
P	
Pensioenprotocol 2006	44
Pensioenprotocollen I t/m V	49
Pensioenvoorziening 1998	47
Persoonlijk ontwikkelingsplan	37
Ploegendienst.....	58
Ploegentoeslag	58
Prepensioneringsverlof	33
Proeftijd	14
Promotie	21
R	
Reiskosten woon-werkverkeer	18
S	
Salaris	12
Salarissysteem.....	24
Scheidsgerecht voor het Bankbedrijf	11, 57
Schoolexamens.....	36
Schorsing.....	15
Semicontinudienst.....	58
Seniorenverlof	33
Sociaal Plan	52
Sociaal verslag.....	13
T	
Termijnen van opzegging bij reorganisatie.....	53
Termijnen van opzegging dienstverband	15
U	
Uitkering bij overlijden.....	19
Uurloon.....	12
V	
Vacaturebeleid.....	36
Vakantieduur	30
Vakantietoeslag.....	17
Vakbondscontributie.....	18
Vakbondsverlof	33
Vakexamens	36

Verschoven werktijden	58
Volcontinudienst.....	58
VUT-regeling.....	48
VUT-regeling ploegendienst.....	62

W

Waarneming.....	21
Werkgelegenheidsbevorderende maatregelen.....	38
Werkgever	12
Werkingssfeer	11
Werknemer	12
Werknemersbijdrage pensioenlasten.....	18
Werktijden	29

Z

Zaterdagtoeslag	29
Zorgverlof.....	33
Zorgverzekering.....	18