

CAO de Volksbank

1 januari 2018 t/m 31 december 2020



de volksbank

Utrecht, februari 2018

De ondergetekenden:

De Volksbank N.V. gevestigd te Utrecht

en

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

De Unie, gevestigd te Culemborg

verklaren de navolgende CAO te zijn aangegaan.

CAO de Volksbank

1 januari 2018 t/m 31 december 2020

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Werkingssfeer en definities

| | | |
|-----|--|----|
| 1.1 | Werkingsfeer | 08 |
| 1.2 | Interpretatie van de cao | 08 |
| 1.3 | Duur, verlenging en opzegging van de cao | 08 |
| 1.4 | Algemene definities | 09 |
| 1.5 | Salaris technische definities | 10 |

2. Jouw arbeidsovereenkomst

| | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | Aanstelling | 11 |
| 2.2 | Beëindiging van de arbeidsovereenkomst | 11 |

3. Jouw arbeidsrelatie

| | | |
|-----|---|----|
| 3.1 | Beschikbaarheid van de informatie | 13 |
| 3.2 | Medewerkersverplichtingen | 13 |
| 3.3 | Meningsverschil met je leidinggevende | 13 |
| 3.4 | Disciplinaire maatregelen | 14 |

4. Jouw inkomen

| | | |
|------|---|----|
| 4.1 | Cao-loonsverhogingen en éénmalige uitkeringen | 15 |
| 4.2 | Functiewaardering | 15 |
| 4.3 | Salaris | 16 |
| 4.4 | Jaarlijkse salarisverhoging | 16 |
| 4.5 | Promotie | 16 |
| 4.6 | Demotie | 17 |
| 4.7 | Waarnemingstoeslag | 17 |
| 4.8 | Compensatie afschaffen beoordelingstoeslag vanaf 2018 | 17 |
| 4.9 | Vakantietoeslag | 18 |
| 4.10 | Dertiende maand | 18 |
| 4.11 | Compensatie afschaffen werkgeversbijdrage zorgverzekering vanaf 2018 | 18 |
| 4.12 | Kostenvergoeding | 19 |
| 4.13 | Uitkering bij overlijden | 19 |

5. Jouv tijd

| | | |
|------|---|--------------------|
| 5.1 | Standaard arbeidsduur | 20 |
| 5.2 | Uitgangspunten flexibel werken | 20 |
| 5.3 | Werktijden | 20 |
| 5.4 | Overwerk | 21 |
| 5.5 | Toeslag voor werken op zaterdag | 21 |
| 5.6 | Overwerkvergoeding | 21 |
| 5.7 | Vakantie | 21 |
| 5.8 | Overgangsregeling cao SNS REAAL Groep 1999 | 22 |
| 5.9 | Vakantie-uren bij arbeidsongeschiktheid | 22 |
| 5.10 | Kopen en verkopen vakantie-uren | 22 |
| 5.11 | Buitengewoon verlof | 23 |
| 5.12 | Feestdagen | 23 |
| 5.13 | Levensloopverlof | 23 |
| 5.14 | Verlof voor maatschappelijke doeleinden/vrijwilligerswerk | 23 |
| 5.15 | Verlof voor mantelzorg | 23 |
| 5.16 | Ploegendienst, volcontinudienst en verschoven werktijden | 24 |
| 5.17 | Ploegentoeslag en compensatie verschoven werktijden | 24 |
| 5.18 | Afbouwregeling ploegentoeslag | 25 |
| 5.19 | Bereikbaarheidsdienst | 25 |
| 5.20 | Vergoeding bereikbaarheidsdienst | 26 |
| 5.21 | Speciale regeling verkorting arbeidsduur | 26 |

6. Jouv ontwikkeling

| | | |
|-----|---|--------------------|
| 6.1 | Gezamenlijke verantwoordelijkheid | 27 |
| 6.2 | Opleidingen | 27 |
| 6.3 | Stages en projecten | 27 |
| 6.4 | Talent Ontwikkel Platform | 27 |
| 6.5 | Coaching on the job | 28 |
| 6.6 | Loopbaancheck/-advies | 28 |

7. Jouv gezondheid

| | | |
|-----|--|--------------------|
| 7.1 | Verzuim door ziekte | 29 |
| 7.2 | Eerste twee verzuimjaren | 29 |
| 7.3 | Arbeidsongeschiktheid na twee jaar | 31 |
| 7.4 | Beëindiging arbeidsovereenkomst | 32 |
| 7.5 | Private aanvulling WW/WGA | 32 |
| 7.6 | Gewijzigde wetgeving | 33 |

| | | |
|------------|---|--------------------|
| 8. | Jouw pensioen | |
| 8.1 | Kenmerken van de pensioenregeling | 34 |
| 8.2 | Pensioengrondslag | 34 |
| 8.3 | Soorten pensioen | 35 |
| 8.4 | Aanpassing pensioenen door toeslagverlening | 35 |
| 8.5 | Vrijwillige ANW-hiaatverzekering | 35 |
| 8.6 | Pensioenpremie | 36 |
| 8.7 | Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid | 36 |
| 8.8 | Overgangsbepalingen | 37 |
| 8.9 | Vermindering van aanspraken | 38 |
| 8.10 | Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie | 38 |
| 8.11 | Voorbehoud fiscale goedkeuring | 38 |
| 8.12 | Betrokkenheid vakbonden bij Pensioenfonds SNS REAAL | 38 |
| 8.13 | Compensatie voor wettelijke aftopping pensioenopbouw | 38 |
| 8.14 | Risiconabestaandenverzekering | 39 |
| | | |
| 9. | Samenstelling medewerkersbestand | |
| 9.1 | Evenwichtige verhouding tussen medewerkers en externen | 40 |
| 9.2 | Diversiteit | 40 |
| 9.3 | Participatie van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt | 41 |
| | | |
| 10. | Onze vakbonden | |
| 10.1 | Werkgeversbijdrage vakbonden | 42 |
| 10.2 | Medewerkersbijdrage vakbonden | 42 |
| 10.3 | Faciliteiten vertegenwoordigers vakbonden | 42 |
| 10.4 | Bescherming van vertegenwoordigers vakbonden | 42 |
| 10.5 | Fusie, reorganisatie, verkoop en outsourcing | 42 |
| | | |
| 11. | Overige afspraken | |
| 11.1 | Franchise SNS Winkels | 44 |
| 11.2 | Individueel Keuze Budget | 44 |
| 11.3 | Studieafpraak financiële planning medewerkers | 44 |
| 11.4 | Gezond werken en vitaliteit | 44 |
| | | |
| | Bijlagen | |
| | Salaristabellen | 45 |

Voorwoord

Voor je ligt de cao van de Volksbank voor de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

De Volksbank hecht veel waarde aan goed werkgeverschap. De menselijke maat is niet alleen het uitgangspunt voor hoe we bankieren, maar ook voor hoe we omgaan met onze medewerkers en voor onze leiderschapstijl. Onze missie 'Bankieren met de menselijke maat' geeft elke dag richting aan ons werk. Deze missie hebben we uitgewerkt in ons manifest dat fungeert als anker voor ons denken en handelen. Ken je klant, versta je vak en toon lef, zijn de werkwaarden die we vragen van onze medewerkers. En het zijn ook de waarden die terug te vinden zijn in de manier waarop de Volksbank werkgever is.

Onze organisatie is groot genoeg om ambitieuze, talentvolle mensen voldoende uitdagingen te bieden. En tegelijkertijd is ze klein genoeg om een individu het verschil te kunnen laten maken. Daarin staat niemand alleen: samen werken aan een betere bank voor onze klanten is ons uitgangspunt.

Zingeving voor medewerkers

De ambitie van de Volksbank voor medewerkers is dat zij zingeving vinden in hun werk. We bieden onze mensen de kans om een bijdrage te leveren aan onze maatschappelijke doelstellingen. Daarnaast is onze ambitie dat medewerkers zich ambassadeur voelen van de bank en ons aanbevelen als werkgever. We vinden het belangrijk dat medewerkers betrokken en bevolgen zijn, zichzelf kunnen ontplooiën en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen loopbaanontwikkeling. Gedeelde waarde betekent ook gedeelde verantwoordelijkheid, van werkgever en medewerker. De Volksbank creëert ruimte voor medewerkers om verantwoordelijkheid te nemen in hun werk en om keuzes te maken in hun eigen ontwikkeling. We verwachten vervolgens dat medewerkers deze ruimte benutten. We werken toe naar een bedrijfscultuur waarin we het manifest ook in de arbeidsverhoudingen kunnen waarmaken, een cultuur waarin we fouten mogen maken en waarin we elkaar aan durven spreken om van elkaar te leren en samen verder te groeien, individueel én gezamenlijk.

Verantwoorde arbeidsvoorwaarden

Bij een maatschappelijk bank horen maatschappelijk verantwoorde arbeidsvoorwaarden. Daaronder verstaan we:

- eenvoudige, begrijpelijke arbeidsvoorwaarden;
- moderne arbeidsvoorwaarden (met keuzeruimte, minder regels en meer ruimte voor medewerker en leidinggevende om samen tot meer maatwerk te komen);
- betaalbare arbeidsvoorwaarden (beheersbare kosten die in verhouding staan tot de totale kosten en baten van de bank);
- activerende arbeidsvoorwaarden (niet onnodig ontzien, maar activeren van medewerkers);
- duurzame arbeidsvoorwaarden (voor mens en milieu, dus zowel regelingen die bijdragen aan een lagere CO₂-uitstoot, als regelingen die zich richten op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en investeren in hun toekomst, of dit nu binnen of buiten onze organisatie is).

Samen een cao maken

Deze cao is het resultaat van intensief overleg tussen de Volksbank als werkgever en de vakbonden die de medewerkers vertegenwoordigen. Naast CNV en De Unie is ook FNV intensief betrokken geweest bij de onderhandelingen en gesprekken over deze cao. Helaas is ondanks de constructieve gesprekken met de FNV geen overeenstemming bereikt, zodat de cao is gesloten tussen de Volksbank en CNV en De Unie.

Ook de medezeggenschap is nauw betrokken geweest bij dit proces, doordat het dagelijks bestuur van de OR participeerde in de besprekingen. Zo hebben we samen, met respect voor ieders belangen en uitgangspunten, een cao willen maken die past bij de mensen die samen de Volksbank zijn. Met elkaar hebben we gewerkt aan arbeidsvoorwaarden die een weerslag zijn van de volwassen arbeidsverhoudingen waarnaar de Volksbank streeft en die recht doen aan de inzet van de medewerkers voor een duurzame toekomst van de Volksbank.

1. Werkingsfeer en begrippen

1.1 Werkingsfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de Volksbank N.V.

Deze cao is niet van toepassing als:

- a) je functie is ingedeeld boven schaal 13 van het functiehuis;
- b) je vakantiewerker of stagiair(e) bent;
- c) je in dienst was van een franchisenemer die zijn onderneming gestaakt heeft en ter overbrugging van de periode tot terugkeer bij een franchise-nemer tijdelijk in dienst bent of komt van werkgever. Deze uitsluiting geldt gedurende maximaal achttien maanden na indiensttreding bij werkgever. De uitsluiting geldt niet voor de onderwerpen 'Cao-loonsverhogingen en éénmalige uitkeringen' en 'Jouw ontwikkeling'. De uitsluiting vervalt wanneer en zo lang je tijdens de looptijd van de cao aansluitend een gelijke of andere passende functie gaat vervullen op basis van een arbeidsovereenkomst met de Volksbank N.V.

1.2 Interpretatie van de cao

De interpretatie van de bepalingen van deze cao is voorbehouden aan de werkgever en de vakbonden die de cao hebben afgesloten. Onduidelijkheid over de interpretatie van een cao-bepaling wordt besproken in het regulier paritair overleg. Als dat overleg niet tot een eenduidige uitleg leidt, zullen de cao-partijen zich wenden tot de rechter.

1.3 Duur, verlenging en opzegging van de cao

De cao is afgesloten voor de duur van drie jaar, van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020. De cao wordt telkens voor een jaar stilzwijgend verlengd, tenzij ten minste één van de cao-partijen uiterlijk drie maanden voordat deze cao eindigt schriftelijk laat weten dat zij de overeenkomst wil aanpassen of beëindigen.

Als wettelijke bepalingen wijzigen of er doen zich zwaarwegende situaties voor met gevolgen voor een of meer bepalingen uit deze cao, treden werkgever en vakbonden hierover in overleg.

1.4 Algemene definities

In deze cao wordt verstaan onder:

Standaard arbeidsduur: gemiddeld 36 uur per week.

BW: Burgerlijk Wetboek.

Erkende feestdagen: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag.

Het Nieuwe Werken: dit is een nieuwe kijk op werken. Je hebt – binnen vaste kaders – de keuzevrijheid om zelf te bepalen waar, wanneer en met welke technische hulpmiddelen je het beste jouw resultaten kunt behalen.

Kind: een natuurlijk en/of wettig kind en ook stief- en pleegkinderen.

Medewerker: degene met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Partner: de persoon met wie je:

- bent getrouwd;
- een geregistreerd partnerschap hebt;
- ten minste één jaar onafgebroken een gezamenlijke huishouding voert en waarmee je geen familie-rechtelijke band hebt.

Personeelsgids: het document dat de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vaststelt en waarin de volgende soorten regelingen zijn opgenomen:

- nadere uitwerkingen van bepalingen uit deze cao;
- interne regelingen;
- personeelscondities voor bank- en verzekerings-producten.

Ploegendienst: het werken volgens een vooraf vastgesteld dienst-rooster, waarbij ploegen van medewerkers elkaars taken afwisselen.

Vakbonden: de vakorganisaties die met werkgever onderhandelen over de cao.

Verschoven werktijden: werktijden die verschillen van de gebruikelijke werktijden.

Volcontinudienst: een systeem van ploegendienst waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.

Werkgever: de Volksbank N.V.

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

1.5 Salaris technische definities

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

| | |
|------------------------------|---|
| <i>Functieschaal:</i> | de schaal waarin de functie in het functiehuis is ingedeeld. |
| <i>Jaarsalaris:</i> | het salaris x 12. |
| <i>Jaarinkomen:</i> | het salaris x 12, vermeerderd met dertiende maand en vakantietoeslag. |
| <i>Pensioengrondslag:</i> | het pensioengevende jaarinkomen, gebaseerd op de standaard arbeidsduur, minus de franchise. |
| <i>Persoonlijke schaal:</i> | de schaal volgens welke je wordt beloond. |
| <i>Persoonlijke toeslag:</i> | een toeslag op je salaris naar aanleiding van afspraken die met jou zijn gemaakt of naar aanleiding van bepalingen in deze cao of het sociaal plan. |
| <i>Ploegentoeslag:</i> | de geldelijke toeslag op het salaris ter compensatie van het werken in ploegendienst. |
| <i>Salaris:</i> | het bruto bedrag dat je maandelijks verdient voor de uitoefening van jouw functie, zonder eventuele bijkomende toeslagen of aanvullingen. |
| <i>Uurloon:</i> | het jaarsalaris gedeeld door het aantal te werken uren per jaar: dat is 52 maal het overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren per week. |

2. Jouw arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met deze cao of er in negatieve zin van afwijken. De werkgever mag in jouw individuele arbeidsovereenkomst in voor jou gunstige zin afwijken van de cao. Als de werkgever voor een groep medewerkers wil afwijken van de cao, moet hij daarvoor vooraf overeenstemming met de vakbonden hebben.

2.1 Aanstelling

Je ontvangt bij aanstelling een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Als je functie wijzigt of je wordt gedetacheerd bij een dochteronderneming van de werkgever, ontvang je hiervan een schriftelijke bevestiging.

Een arbeidsovereenkomst is in principe voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kent een maximum van twee jaar, inclusief maximaal twee verlengingen.

De uitzend- en detachingsperioden onmiddellijk voorafgaand aan indiensttreding bij de werkgever of een van de rechtsvoorgangers tellen mee bij de periode van twee jaar, tenzij deze in totaal zes maanden of minder hebben geduurd. Als werkgever jou als voormalige uitzendkracht in dienst neemt terwijl je direct hieraan voorafgaand als uitzendkracht voor de werkgever hebt gewerkt, worden de verschillende uitzendovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. Als je dus na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt voor bepaalde tijd en dezelfde of soortgelijke werkzaamheden zal verrichten, is er daarmee sprake van een eerste verlenging van de wettelijk maximaal toegestane twee verlengingen voor bepaalde tijd.

Als je arbeidsovereenkomst aansluitend of binnen zes maanden wordt voortgezet, wordt dit als een aansluitend dienstverband gezien voor de arbeidsvoorwaarden waarbij de duur van het dienstverband bepalend is.

In afwijking van [artikel 7:652 lid 5 en 6 BW](#) kan er een proeftijd worden overeengekomen van maximaal twee maanden als je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer duurt dan zes maanden, maar korter dan twee jaar of als het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, bijvoorbeeld bij de arbeidsovereenkomst voor de duur van een bepaald project of ter vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer.

2.2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Opzegging van je arbeidsovereenkomst moet schriftelijk tegen het einde van de kalendermaand gebeuren. De opzeggingstermijnen in [artikel 7:672 BW](#) zijn van toepassing. In afwijking van de wet heb je een opzegtermijn van 2 maanden als je functie is ingedeeld in schaal 8 t/m 13; de werkgever heeft dan minimaal een opzegtermijn van 2 maanden.

Als voor jou vóór 1 januari 2001 een andere opzegtermijn gold dan één maand, blijft deze opzegtermijn van kracht tot de eerstvolgende functiewijziging.

Je arbeidsovereenkomst eindigt bij:

- het bereiken van de dag voorafgaand aan het bereiken van je AOW-leeftijd. Deze beëindiging is van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist;
- het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- onmiddellijke beëindiging wegens een dringende reden;
- ontbinding door de rechter of opzegging door de werkgever na verkregen toestemming van UWV;
- jouw overlijden;
- beëindiging met wederzijds goedvinden of jouw instemming met de opzegging door werkgever.

3. Jouw arbeidsrelatie

Volwassen arbeidsverhoudingen, vertrouwen en verantwoordelijkheid geven en nemen staan centraal in deze cao. Dit betekent dat de cao de hoofdlijnen regelt, maar dat jij op een groot aantal punten de ruimte hebt om daar samen met je leidinggevende afspraken over te maken.

3.1 Beschikbaarheid van informatie

De werkgever stelt aan jou bij indiensttreding, naast de arbeidsovereenkomst, ook (digitaal) een exemplaar van de cao, de [Personeelsgids](#) en de [compliance reglementen](#) ter beschikking. Ook zorgt de werkgever ervoor dat informatie over wettelijke regelgeving die van toepassing is, gemakkelijk voor jou bereikbaar is via intranet.

3.2 Medewerkersverplichtingen

Je bent gehouden de tot jouw functie behorende werkzaamheden naar behoren te verrichten.

Je verricht jouw werkzaamheden gewoonlijk binnen een bepaald gebied of vanuit een vaste standplaats. Je verricht je werkzaamheden ook (tijdelijk) elders binnen de organisatie, als de werkgever je daar op redelijke gronden om vraagt.

Met redelijke argumenten kan de werkgever je vragen – incidenteel – andere werkzaamheden te verrichten dan de gewone. Dit heeft geen invloed op je salaris.

Als het voor een goede functie-uitoefening noodzakelijk is, kan de werkgever je verplichten in je werkgebied te (gaan) wonen. Dit geldt in het bijzonder, maar niet uitsluitend, voor functies waarbij fysieke bereikbaarheid van klanten essentieel is.

3.3. Meningsverschil met je leidinggevende

In deze cao staan veel onderwerpen waar je met je leidinggevende zelf afspraken over kunt maken. Als dat niet lukt, ga dan naar de naasthogere leidinggevende en schakel de HR business partner in.

In het geval van een conflict kan, daar waar mogelijk, gebruik gemaakt worden van [mediation](#). Mediation is het gezamenlijk door partijen zelf oplossen van een geschil met behulp van een onafhankelijke derde, de mediator. Het doel is een oplossing tot stand te laten komen waarin beide partijen zich kunnen vinden en die aan de belangen van beide kanten op aanvaardbare wijze tegemoet komt.

Leidt dit alles niet tot een passende oplossing, dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie. Een uitwerking van deze procedure staat op [intranet](#).

3.4 Disciplinaire maatregelen

Je kunt door de werkgever schriftelijk worden berispt bij overtreding of niet nakoming van minder ernstige aard van, door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels.

Je kunt voor ten hoogste zeven werkdagen door de werkgever worden geschorst bij overtreding of niet nakoming van ernstige aard van, door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels, of bij herhaling van de aanleiding die eerder tot schriftelijke berisping heeft geleid.

In zeer ernstige situaties kan schorsing voor maximaal de genoemde termijn plaatsvinden onder inhouding van jouw salaris. De werkgever kan gedurende de schorsingsperiode de aan jou ter beschikking gestelde informatie- en communicatiemiddelen innemen en besluiten je geen toegang te verlenen tot je zakelijke e-mail.

Bij ernstige verdenking van daden of gedragingen die een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zouden rechtvaardigen, kan de werkgever jou, onder inhouding van jouw salaris, voor maximaal de duur van het onderzoek schorsen.

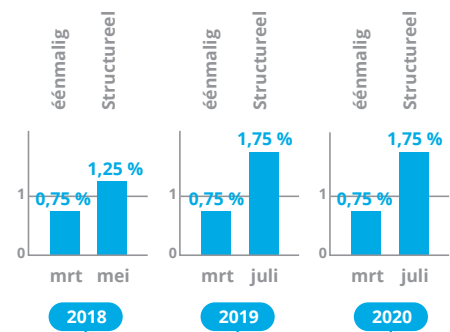
Indien het onderzoek de overtreding of verdenking, zoals hierboven beschreven, niet bevestigt, wordt alsnog het in de schorsingsperiode ingehouden salaris uitbetaald. Als je dat verlangt, vindt schriftelijke rehabilitatie plaats. De regels hierover kun je vinden op intranet.

Bij overtreding of niet nakoming van ernstige aard van, door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels, of bij een gedraging van ernstige aard kan de werkgever besluiten de arbeidsovereenkomst te (laten) beëindigen. Wanneer sprake is van dringende redenen als bedoeld in [artikel 7:677 BW](#), kan dit zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn geschieden.

4. Jouw inkomen

Jouw inkomen bestaat uit je salaris en overige arbeidsvoorwaarden die je krijgt voor de werkzaamheden die je verricht. Voor de werkgever is het belangrijk dat het inkomen aansluit bij het manifest en de strategie van gedeelde waarde (we houden bij alles wat we doen rekening met klant, aandeelhouder, medewerkers en maatschappij). Dat betekent dat het inkomen moet passen bij de werkzaamheden die worden verricht, maar ook uitlegbaar moet zijn aan andere stakeholders.

4.1 Cao-loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen



Loonsverhoging

De loonsverhogingen bestaan uit een mix van structurele- en eenmalige verhogingen. De structurele salarisverhogingen zijn in totaal 4,75%. Daarnaast is er elk jaar een éénmalige uitkering van 0,75% van het jaarinkomen. Zo is er een beheerste ontwikkeling van de structurele (loon)kosten. Tegelijkertijd doen we recht aan het belang dat medewerkers hechten aan koopkracht.

4.2 Functiewaardering

Jouw salaris is gebaseerd op de inhoud van je functie. Om je functie te beschrijven en daarmee de zwaarte van de inhoud te bepalen, gebruikt de werkgever de Hay-methodiek.

Elke functie valt in een functiefamilie en is gekoppeld aan een van de rolprofielen uit die functiefamilie. Een rolprofiel kan op meerdere niveaus voorkomen. Het niveau van jouw rolprofiel bepaalt de functieschaal.

Alle informatie over functiewaardering kun je terugvinden op [intranet](#).

4.3 Salaris

De inhoud en de zwaarte van de functie komen tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functieschaal. Jouw ontwikkeling in de functie komt tot uitdrukking in de relatieve positie van je salaris ten opzichte van het maximum van de functieschaal.

Je kunt tijdelijk worden ingeschaald in een lagere persoonlijke schaal dan de functieschaal als je wordt opgeleid voor een functie. De werkgever zal de opleidingstermijn en de groei naar de functieschaal schriftelijk aan jou bevestigen en ook de daarbij behorende tijdlijn.

Als jouw functie wordt geherwaardeerd en je functie wordt ingedeeld in een hogere schaal, dan blijft jouw salaris ongewijzigd. Als daardoor je salaris lager is dan het minimum van de nieuwe functieschaal, wordt jouw salaris verhoogd tot het minimum van deze functieschaal.

4.4 Jaarlijkse salarisverhoging

Afhankelijk van jouw functie-uitoefening, het resultaat van je werk en jouw persoonlijke en functiegerichte ontwikkeling, krijg je jaarlijks per 1 januari een salarisverhoging. Deze verhoging wordt vastgesteld als een percentage van het maximum van de functieschaal. De salarisverhoging is afhankelijk van de eindwaardering binnen 'Zo werk ik!', het systeem van plannen, evalueren en waarderen van de Volksbank. De eindwaardering wordt uitgedrukt in een van de volgende scores, waarbij de hieronder genoemde verhogingspercentages horen:

- Voldoet niet aan de verwachtingen: 0,0%
- Heeft verbetering nodig: 1,3%
- Is waardevol voor ons bedrijf: 2,6%
- Overtreft ruimschoots de verwachtingen: 3,9%

De verhoging geldt totdat je het maximum van je functieschaal (bij afwijkende afspraak je persoonlijke schaal) hebt bereikt.

4.5 Promotie

Als je benoemd wordt in een andere functie die is ingedeeld in een hogere functieschaal wordt jouw salaris ten minste verhoogd met 4% van het maximum van de nieuwe functieschaal. Door de verhoging mag het maximum van de nieuwe functieschaal niet worden overschreden. Als jouw salaris na deze verhoging lager is dan het minimum van de nieuwe functieschaal, wordt jouw salaris op het minimum van deze functieschaal vastgesteld.

Je hebt ook recht op de promotieverhoging als je tijdelijk in een lagere persoonlijke schaal wordt geplaatst, omdat je wordt opgeleid voor de functie. Gedurende je opleidingsperiode worden jaarlijkse salarisverhogingen afgeleid van de indeling in je persoonlijke schaal.

Als je promotie maakt per 1 januari, wordt eerst de jaarlijkse salarisverhoging, zoals bedoeld in 4.6, in de oude functieschaal toegekend. Daarna krijg je de promotieverhoging.

4.6 Demotie

Als je benoemd wordt in een andere functie die is ingedeeld in een lagere functieschaal, gelden de volgende afspraken. Als jouw huidige salaris meer bedraagt dan het maximum van de nieuwe functieschaal, wordt het verschil tussen jouw huidige en jouw nieuwe salaris toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt vervolgens in vier opeenvolgende jaren afgebouwd:

- In het eerste jaar wordt de toeslag vastgesteld op 80% van het verschil.
- In het tweede jaar op 60% van het verschil.
- In het derde jaar 40% van het verschil.
- In het vierde jaar 20% van het verschil.
- Met ingang van het vijfde jaar komt de toeslag te vervallen.

De toeslag telt mee voor dertiende maand en vakantietoeslag. De toeslag wordt geïndexeerd met cao-verhogingen en is pensioengevend. Bij een demotie vijf jaar of minder voor de pensioenrichtleeftijd, loopt de pensioenopbouw door op basis van het salaris voorafgaand aan de demotie.

Deze gevolgen van het vervullen van een lager ingedeelde functie staan los van of het initiatief voor deze verandering van functie komt van de werkgever of van jezelf. In jouw personeelsdossier wordt vastgelegd hoe het besluit tot demotie tot stand is gekomen, waarbij o.a. datums en initiatief genoemd worden.

4.7 Waarnemingstoeslag

Als je in overleg met je leidinggevende ten minste twee maanden een hoger ingeschaalde functie waarneemt, krijg je een waarnemingstoeslag. Dit geldt niet als de waarneming onderdeel uitmaakt van je functie.

Afhankelijk van de mate van waarneming ontvang je een maandelijkse waarnemingstoeslag van ten minste 2,6% en maximaal 5,2%. Dit percentage wordt berekend over het maximum van de functieschaal van de waargenomen functie.

Als je een salaris hebt boven het maximum van de waar te nemen functieschaal, wordt als waarnemingstoeslag slechts uitbetaald het bedrag waarmee de som van het maximum van de functieschaal en berekende waarnemingstoeslag het feitelijke salaris te boven gaat.

De waarnemingstoeslag telt niet mee voor de berekening van enige andere in de cao genoemde vergoeding, toeslag, uitkering of pensioen.

4.8 Compensatie afschaffen beoordelingstoeslag vanaf 2018

Was je op 31 december 2017 in dienst van de werkgever, dan ontvang je per januari 2018 een compensatie voor het afschaffen van de beoordelingstoeslag. Deze compensatie is een persoonlijke toeslag van 2,5% van je salaris en telt mee voor vakantietoeslag en dertiende maand. De toeslag is pensioengevend en wordt geïndexeerd met cao-verhogingen. Als je salaris (excl. toeslagen) boven het maximum van je functieschaal ligt, is de 2,5% alleen over het maximum berekend.

4.9 Vakantietoeslag

2018

Je krijgt in mei een vakantietoeslag van 8% over het voor jou dan geldende jaarsalaris, op basis van je gemiddelde arbeidsduur in het kalenderjaar.

Bij indiensttreding na 1 januari, maar voor de betaaldatum, krijg je op de betaaldatum een evenredig deel van de vakantietoeslag. Bij indiensttreding na de betaaldatum krijg je bij jouw eerste salarisbetaling vooraf een evenredig deel van de vakantietoeslag voor dat kalenderjaar

Als je uit dienst treedt vóór de betaaldatum wordt een evenredig deel van de vakantietoeslag uitbetaald bij de eindafrekening. Treed je uit dienst na de betaaldatum, maar voor het begin van het nieuwe kalenderjaar, dan wordt het te veel betaalde teruggevorderd of verrekend met jouw laatste salaris.

Als jouw arbeidsduur na de betaaldatum wijzigt, wordt het te veel of te weinig ontvangen bedrag in de maand december met het salaris verrekend of teruggevorderd.

Vanaf 2019

Je bouwt maandelijks vakantietoeslag op in je Individueel Keuze Budget (IKB). De hoogte bedraagt 8% van je maandsalaris. Het uitbetalingsmoment kies je zelf, maar vindt uiterlijk plaats bij de salarisbetaling in december.

4.10 Dertiende maand

2018

Je krijgt in december 2018 een uitkering van 8,33% over het voor jou dan geldende jaarsalaris, op basis van je gemiddelde arbeidsduur in het kalenderjaar.

Als je niet het hele kalenderjaar in dienst was, krijg je een evenredig deel betaald.

Vanaf 2019

Vanaf 1 januari 2019 bouw je maandelijks een evenredig deel van je dertiende maand op in je Individueel Keuze Budget (IKB). De hoogte bedraagt 8,33% van je maandsalaris. Het uitbetalingsmoment kies je zelf, maar vindt uiterlijk plaats bij de salarisbetaling in december.

4.11 Compensatie afschaffen werkgeversbijdrage zorgverzekering vanaf 2018

Was je op 31 december 2017 in dienst van de werkgever, dan ontvang je per januari 2018 een compensatie voor het afschaffen van de werkgeversbijdrage zorgverzekering. Deze compensatie bedraagt € 10 per maand en telt mee voor vakantietoeslag en dertiende maand. De toeslag is pensioengevend en wordt geïndexeerd met cao-verhogingen.

4.12 Kostenvergoedingen

Je ontvangt van werkgever een tegemoetkoming in de kosten van je woon-werkverkeer, je zakelijke reizen, het telewerken en een verhuizing als je werkgever daarom vraagt. Meer informatie hierover kun je terugvinden in de Personeelsgids of in de richtlijn kostendeclaraties die op [intranet](#) staat.

4.13 Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt betaalt de werkgever een uitkering aan:

- je partner;
- bij afwezigheid van je partner: één van je minderjarige kinderen;
- bij afwezigheid van zowel je partner als je minderjarige kinderen: degene met wie je in gezinsverband leefde en voor wie je grotendeels in de kosten van onderhoud voorzag.

De uitkering is het salaris over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende zes maanden. Deze uitkering is inclusief de wettelijk verschuldigde overlijdensuitkeringen van de werkgever en eventueel het UWV.

5. Jouw tijd

Omdat we veel waarde hechten aan een goede werk-privébalans is het uitgangspunt dat jouw voorkeur wordt gevolgd als het gaat om arbeidsduur, werktijden en verlof. Hierbij wordt door de werkgever uiteraard wel gekeken naar het klantbelang, de formatieruimte en de bezetting in relatie tot het werkaanbod.

Op de thema's in dit hoofdstuk zijn met name de volgende wetten van toepassing:

[Wet flexibel werken](#)

[Arbeidstijdenwet](#)

[Wet arbeid en zorg](#)

Hoe de werkgever deze wetten toepast, vind je terug in de [Personeelsgids](#).

Als je verlof opneemt in het kader van de Wet arbeid en zorg, blijf je tijdens je verlofperiode pensioen opbouwen over je arbeidsduur voorafgaande aan je verlof.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof zijn ook van toepassing op mantelzorgers. Werkgever vindt mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving en voert daarom een pilot uit voor een regeling mantelzorg. Zie hiervoor 5.15.

5.1 Standaard arbeidsduur

De standaard fulltime arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week (op jaarbasis 1872 uur).

De maximale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week.

5.2 Uitgangspunten flexibel werken

Op basis van de Wet flexibel werken (Wfw) kun je in overleg met je leidinggevende:

- je gemiddelde arbeidsduur verminderen of uitbreiden;
- je werktijden wijzigen;
- je arbeidsplaats wijzigen.

Indien je in het buitenland woont, kun je alleen van bepaalde faciliteiten (zoals Het Nieuwe Werken) gebruik maken als dat binnen (fiscale en sociaalzekerheidsrechtelijke) wetgeving mogelijk is.

De procedure voor deze aanpassingen is opgenomen in de [Personeelsgids](#).

De wettelijke bepalingen van de Wet flexibel werken over aanpassing van de arbeidsduur zijn niet van toepassing op de AOW-gerechtigde medewerker.

5.3 Werktijden

Je werktijden stel je vast in overleg met je leidinggevende, waarbij jouw wensen leidend zijn, tenzij er zwaarwegende organisatorische belemmeringen zijn. De gebruikelijke werktijden vallen in de periode van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.

5.4 Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan werk dat op verzoek van de werkgever incidenteel – met overschrijding van de overeengekomen werktijden – wordt gedaan.

5.5 Toeslag voor werken op zaterdag

Als je volgens je overeengekomen werktijden op zaterdag werkt, ontvang je over die uren een toeslag op je uurloon van 25%. Dit geldt niet als je in het kader van Het Nieuwe Werken op eigen initiatief op zaterdag werkt.

5.6 Overwerkvergoeding

Je komt in aanmerking voor een overwerkvergoeding als je langer dan een uur overwerk verricht en je functieschaal 10 of lager is. De overwerkvergoeding is als volgt:

Op maandag t/m vrijdag vóór 21.00 uur:

- het uurloon + 25% daarvan

Op maandag t/m vrijdag ná 21.00 uur en zaterdag vóór 17.00 uur:

- het uurloon + 50% daarvan (inclusief de 25% zaterdagtoeslag bij overwerk op zaterdag)

Op zaterdag ná 17.00 uur tot maandag 07.00 uur of op een algemeen erkende feestdag:

- het uurloon + 100% daarvan (inclusief de 25% zaterdagtoeslag bij overwerk op zaterdag)

In overleg met je leidinggevende bepaal je of je overwerk wordt uitbetaald en/of wordt gecompenseerd in tijd met dezelfde percentages als hierboven.

Als je extra kosten moet maken door het overwerk kun je deze declareren volgens de declaratierichtlijn die je terug kunt vinden op [intranet](#).

Als je als gevolg van overwerk van twee uur of langer niet in staat bent de avondmaaltijd thuis te gebruiken, word je in de gelegenheid gesteld een maaltijdpauze te genieten van een half uur. Deze tijd telt mee voor de berekening van de overwerkvergoeding.

5.7 Vakantie

Bij een standaard arbeidsduur heb je het volgende aantal vakantie-uren per kalenderjaar (waarvan 144 wettelijke vakantie-uren):

- | | |
|--|-------------------------|
| • medewerkers tot en met 34 jaar: | 180 uren |
| • medewerkers van 35 tot en met 44 jaar: | 194,4 uren ¹ |
| • medewerkers van 45 tot en met 54 jaar: | 208,8 uren ¹ |
| • medewerkers van 55 jaar en ouder: | 216 uren |

¹ Afronding naar boven op halve, respectievelijk hele uren in geval van uurfracties.

Als je niet het hele kalenderjaar in dienst bent of als je korter of langer werkt dan gemiddeld 36 uur per week, wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld.

Bovenop deze vakantie-uren krijg je, ongeacht je arbeidsduur, 7,2 vakantie-uren extra, behalve als je gemiddelde arbeidsduur meer dan 36 uur per week is, dan ontvang je die extra 7,2 vakantie-uren naar rato. Bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week, gaat het dan om 8 uur.

Deze extra dag is een compensatie voor het afschaffen van buitengewoon verlof in geval van feestelijke gebeurtenissen of verhuizing. Deze wordt structureel jaarlijks toegekend, zodat je zelf kunt bepalen wanneer en waarvoor je deze dag in zet. Je bent niet meer afhankelijk van de (beperkte en) limitatieve opsomming die voorheen gold voor buitengewoon verlof in geval van incidentele gebeurtenissen zoals bij ondertrouw, huwelijk, (dienst) jubileum en/of verhuizing. Dit 'liefverlof' maakt geen onderdeel meer uit van de verder in deze cao opgenomen buitengewoonverlof-regeling. De aangepaste regeling voor buitengewoon verlof vind je terug in 5.11.

Het is de bedoeling dat je de vastgestelde vakantie-uren opneemt in het jaar dat deze zijn toegekend.

Je wordt geacht minimaal twee aaneengesloten weken per kalenderjaar vakantie op te nemen en je hebt het recht om drie weken achter elkaar vakantie op te nemen.

Alle vakantierechten vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin zij zijn verworven.

5.8 Overgangsregeling cao SNS REAAL Groep 1999

Als je op 31 mei 2000 viel onder de cao verzekeringsbedrijven SNS REAAL Groep 1999 en je, op basis van die cao meer vakantie-uren had dan op basis van de huidige cao, dan houd je dit hogere aantal vakantie-uren totdat je op grond van de huidige cao meer vakantie-uren krijgt.

5.9 Vakantie-uren bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid heb je recht op volledige opbouw van vakantie-uren. Je neemt verlof op alsof je volledig arbeidsgeschikt bent.

5.10 Kopen en verkopen vakantie-uren

Als je een standaard arbeidsduur hebt, kun je jaarlijks maximaal 144 vakantie-uren kopen of maximaal je bovenwettelijke vakantie-uren per kalenderjaar verkopen. Gekochte uren mogen niet meer worden verkocht. Als je meer of minder werkt, gelden genoemde maxima naar rato. De waarde van een vakantie-uur is 116,33% van het uurloon.

5.11 Buitengewoon verlof

We vinden het belangrijk dat je aandacht kunt geven aan belangrijke persoonlijke gebeurtenissen. Dat kunnen zowel feestelijke als verdrietige gebeurtenissen zijn. Voor de feestelijke gebeurtenissen, het zgn. 'liefverlof' is er één extra verlofdag aan je verlofuren toegevoegd (zie 5.7 vakantie). Voor de andere gebeurtenissen gelden in aanvulling op het wettelijke (calamiteiten)verlof de volgende richtlijnen:

- a Bij het overlijden van je partner of kind: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, met een maximum van zeven dagen.
- b Bij het overlijden van andere naaste familieleden: één dag en als het nodig is een tweede dag om bij de begrafenis of crematie te zijn. Als je bent aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- c Als je een school- of vakexamen moet afleggen: de tijd die hiervoor nodig is.

5.12 Feestdagen

Op erkende feestdagen hoef je slechts bij hoge uitzondering te werken. Voor (godsdiensstige) feestdagen die voortvloeien uit je (geloofs)overtuiging kun je in overleg met je leidinggevende altijd vakantie-uren opnemen, tenzij er zwaarwegende organisatorische bezwaren zijn.

5.13 Levensloopverlof

De spaarmogelijkheden voor levensloopverlof zijn op grond van de wet beperkt met ingang van 1 januari 2012. De bestaande rechten worden binnen de fiscale mogelijkheden gerespecteerd. De voorwaarden zijn opgenomen in het levensloopreglement dat terug te vinden is op [intranet](#).

5.14 Verlof voor maatschappelijke doeleinden / vrijwilligerswerk

In overleg met je leidinggevende mag je buitengewoon verlof met behoud van salaris opnemen voor maatschappelijke doeleinden/vrijwilligerswerk. De omvang van dit verlof is per kalenderjaar nooit meer dan drie keer je gemiddelde arbeidsduur per dag en is maximaal 50% van de tijd die je aan het vrijwilligerswerk besteedt.

Stel je werkt 32 uur per week (4 x 8 uur) en je besteedt éénmalig een dag (8 uur) aan vrijwilligerswerk. Dan krijg je in dit geval 4 uur betaald verlof. Bij een gemiddelde arbeidsduur van 8 uur per dag, krijg je bij 6 dagen vrijwilligerswerk van 8 uur (per kalenderjaar) het maximale aantal verlofuren toegekend van, in dit geval, 24 uur.

5.15 Verlof voor mantelzorg

Onder mantelzorg verstaan wij de hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit de directe sociale omgeving. De Volksbank wil medewerkers steunen die mantelzorg (willen) verlenen. Deze regeling stelt jou als (toekomstige) mantelzorg in staat om voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende persoon uit jouw omgeving te zorgen. Dat kan een partner, ouder of kind zijn, maar bijvoorbeeld ook een ander familielid, vriend, kennis of buurvrouw. Het gaat hier expliciet niet om de gewone verzorging van je (jonge) kind waarvoor ouderschapsverlof gebruikt kan worden.

Deze deels betaalde regeling is bedoeld als alternatief voor de wettelijke mogelijkheid om langdurige onbetaald verlof op te nemen voor mantelzorg. Mantelzorgers kunnen daarnaast ook een beroep doen op calamiteitenverlof, kortdurend of langdurend zorgverlof als dit verlof nodig is ten behoeve van de zorg voor degene waar ze mantelzorger voor zijn.

Als medewerker word je in staat gesteld om (maximaal) 20% van je arbeidsduur mantelzorg te verrichten. De helft van die tijd krijg je doorbetaald en voor de andere helft lever je salaris en eventuele toeslagen in. Vakantietoeslag en dertiende maand bouw je op op basis van je aangepaste salaris. Vakantie-uren bouw je op op basis van de aangepaste arbeidsduur. Op het moment dat je gebruik maakt van deze regeling blijft je pensioenopbouw over je salaris ongewijzigd. Er wordt daarvoor gekeken naar de arbeidsduur die je had voordat je aan deze regeling deelnam.

Mantelzorgverlof vanuit deze regeling duurt minimaal één maand. Je mag het verlof verspreid over de week opnemen. Als het mantelzorgverlof langer gewenst is dan één jaar spreek je minimaal halfjaarlijks met je leidinggevende over de mantelzorgsituatie en het al dan niet verlengen van de periode. Tenzij er sprake is van een uitzonderlijke situatie wordt het mantelzorgverlof volgens deze regeling in principe beëindigd na vier jaar.

Het aanvragen van mantelzorg en vooral ook de planning van het verlof bespreek je vooraf met je leidinggevende. Het daadwerkelijke verzoek om verlof op te nemen, doe je tenminste één maand voordat het verlof ingaat door telefonisch contact op te nemen met de HR Desk.

De werkgever keurt jouw verzoek goed als aan de gestelde voorwaarden is voldaan (besluitvorming bij jouw leidinggevende), tenzij er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn.

Deze regeling is een pilot die start op 1 februari 2018 en stopt op 31 maart 2019. Begin 2019 evalueren vakbonden, OR en werkgever deze regeling. Daarna wordt besloten of deze regeling (eventueel in gewijzigde vorm) wordt voortgezet. In de pilotperiode toegekende aanvragen lopen in principe door, ook als de pilot niet wordt voortgezet.

5.16 Ploegendienst, volcontinudienst en verschoven werktijden

Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegendienst, volcontinudienst en verschoven werktijden word je zo snel mogelijk schriftelijk geïnformeerd, inclusief de daarbij geldende compensaties in tijd en geld.

Als je als gevolg van de ploegendienst of verschoven werktijden niet in de gelegenheid bent thuis een maaltijd te gebruiken, kan de werkgever een warme maaltijd verstrekken dan wel de kosten daarvan vergoeden tot een maximumbedrag van € 15.

5.17 Ploegentoeslag en compensatie verschoven werktijden

Voor het werken in volcontinudienst ontvang je een ploegentoeslag. De ploegentoeslag bedraagt 28% van jouw salaris. Bij het werken in volcontinudienst worden voor jou ook 30 roostervrije dagen per kalenderjaar ingepland.

De compensatie voor het werken in verschoven werktijden (waaronder ploegendiensten die geen volcontinuidiensten zijn) wordt vastgesteld aan de hand van de volgende urenindex. Daarin is het gewicht van een gewoon uur in een gewone dagfunctie op 100 gesteld.

maandag t/m vrijdag:

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

zaterdag:

- uren van 00.00 – 08.00 uur 150
- uren van 08.00 – 17.00 uur 125
- uren van 17.00 – 24.00 uur 200

zon- en feestdagen:

- uren van 00.00 – 24.00 uur 200

De ploegentoeslag is pensioengevend en is dus een onderdeel van de pensioengrondslag. De ploegentoeslag vormt mede de basis voor de berekening van de vakantietoeslag en de dertiende maand.

5.18 Afbouwregeling ploegentoeslag

Als jouw ploegendienstregeling wordt beëindigd om organisatorische of om gezondheidsredenen en je hebt hierdoor een inkomensachteruitgang, dan wordt een afbouwregeling toegepast.

De hoogte van de volgens de afbouwregeling te betalen toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van de aan jou in de laatste 12 maanden toegekende ploegentoeslag. De afbouw vindt plaats volgens de hierna volgende tabel:

- 6 maanden : 100%
- 6 maanden : 75%
- 6 maanden : 50%
- 6 maanden : 25%

Als je tijdens de duur van de afbouwregeling arbeidsongeschikt wordt, wordt bij de berekening van de aanvulling op de uitkering die je volgens de betreffende sociale verzekeringen/ voorzieningen te ontvangen krijgt, uitgegaan van je salaris plus de toeslag volgens deze afbouwregeling.

5.19 Bereikbaarheidsdienst

Als je leidinggevende je vraagt om buiten je individuele werktijden beschikbaar te zijn om te werken, is er sprake van bereikbaarheidsdienst.

Het bereikbaar zijn moet per functie in een rooster worden vastgelegd. Bij instelling of wijziging van roosters voor bereikbaarheidsdienst word je zo spoedig mogelijk schriftelijk geïnformeerd over het rooster en de daarbij geldende vergoeding.

De Bereikbaarheidsregeling is van toepassing en is terug te vinden op [intranet](#).

5.20 Vergoeding bereikbaarheidsdienst

De vergoeding voor het bereikbaar zijn is per uur:

| | 1-1-2018 | 1-5-2018 | 1-7-2019 | 1-7-2020 |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|
| Maandag t/m vrijdag | € 1,23 | € 1,25 | € 1,27 | € 1,29 |
| Zaterdag | € 2,47 | € 2,50 | € 2,54 | € 2,59 |
| Zon- en feestdagen | € 3,71 | € 3,76 | € 3,82 | € 3,89 |

Deze vergoedingen zijn aangepast aan de cao-loonsverhogingen (zie 4.1).

De vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten telt mee voor pensioenopbouw, vakantietoeslag en dertiende maand.

5.21 Speciale regeling verkorting arbeidsduur

Als het een oplossing biedt voor de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid kun je tot 1 januari 2019 kiezen voor verkorting van de arbeidsduur als je 58 jaar of ouder bent. Met ingang van 2019 kun je gebruik maken van deze regeling vanaf vijf jaar vóór de pensioenrichtleeftijd. Bij een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar (situatie 1 januari 2018) is de ingangslleeftijd dus 63 jaar.

Als je gebruik maakt van deze regeling, wordt in overleg met je leidinggevende aan jou de mogelijkheid geboden je arbeidsduur terug te brengen met een maximum van 4 uur tot een minimum van 32 uur per week. Het verlies aan salaris dat hierdoor ontstaat, wordt gelijkelijk (50%/50%) gedeeld.

Als je gebruik maakt van deze regeling blijft de pensioenopbouw over je salaris ongewijzigd. Er wordt daarvoor gekeken naar de arbeidsduur die je had voordat je aan deze regeling deelnam.

6. Jouw ontwikkeling

Jezelf ontwikkelen is geen luxe, maar een noodzaak; voor jou én voor de Volksbank. Door je te ontwikkelen zorg je ervoor dat je inzetbaar bent en blijft. Dat versterkt jouw positie op de arbeidsmarkt. Bovendien kan de Volksbank alleen inspelen op allerlei veranderingen als medewerkers dat ook doen en mee willen en kunnen veranderen.

6.1 Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het is een gezamenlijk belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Volksbank en jou om te investeren in je ontwikkeling. We verwachten van jou als medewerker dat je alert bent op jouw inzetbaarheid en actief werkt aan je ontwikkeling. Niet alleen voor je huidige functie, maar ook voor een volgende functie.

Je leidinggevende biedt je hiervoor de ruimte en informeert je over ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor je werk. Samen maken jullie afspraken over je ontwikkeling (voor de korte en de langere termijn) en wat je daarvoor nodig hebt (tijd, geld en middelen).

De Volksbank zorgt voor de benodigde faciliteiten. Deze staan hieronder vermeld. Tijd en geld mogen geen belemmering zijn voor medewerkers om aan hun inzetbaarheid te werken; uiteraard binnen redelijke grenzen.

6.2 Opleidingen

De werkgever faciliteert de opleidingen die nodig zijn voor je huidige functie. Daarnaast staat de werkgever positief tegenover opleidingen die je beter inzetbaar maken voor een andere dan jouw huidige functie. Deze opleidingen kunnen ook bijdragen aan een grotere inzetbaarheid buiten de organisatie, bijvoorbeeld als dit nodig is vanwege een (verwachte) reorganisatie of als je jouw loopbaan buiten de organisatie wilt voortzetten. Deze worden dan ook zo veel als mogelijk en redelijk is gefaciliteerd door de werkgever in overleg met jou.

6.3 Stages en projecten

Naast een opleiding zijn er ook andere manieren om te werken aan je ontwikkeling en inzetbaarheid. In overleg met je leidinggevende kun je bijvoorbeeld andere taken oppakken of deelnemen aan projecten binnen je afdeling of daarbuiten. Ook een stage behoort tot de mogelijkheden. Je maakt hierover afspraken met je leidinggevende en de afdeling (of externe organisatie) waar je stage gaat lopen.

6.4 Talent Ontwikkel Platform (TOP)

Alle medewerkers kunnen gebruik maken van het Talent Ontwikkel Platform. Op dit platform vind je verschillende loopbaaninstrumenten waarmee je zelf aan de slag kunt om je inzetbaarheid te vergroten. Het Talent Ontwikkel Platform kun je terugvinden op [intranet](#).

6.5 Coaching on the job

Ervaren en capabele medewerkers kunnen een rol vervullen van coach voor minder ervaren medewerkers.

De ervaren medewerker kan zo zijn opgedane ervaring en kennis op een toekomstgerichte wijze inzetten voor de organisatie en de minder ervaren medewerker helpen zich verder te ontwikkelen. Het coachen kan zowel op initiatief van werkgever als op initiatief van medewerker plaatsvinden.

6.6 Loopbaancheck / -advies

Je kunt te allen tijde van de mogelijkheid gebruik maken een loopbaancheck te doen en/ of een loopbaanadvies te krijgen, gefaciliteerd door de werkgever.

7. Jouw gezondheid

Je vitaal en gezond voelen is voor een groot deel je eigen verantwoordelijkheid, maar de Volksbank stimuleert als werkgever de vitaliteit van medewerkers. Zo kun je deelnemen aan een gezondheidsonderzoek en hebben we een arbobeleid, dat is gericht op het bevorderen van de veiligheid en gezondheid van medewerkers in het werk.

7.1 Verzuim door ziekte

Verzuim je wegens ziekte? Dan kijkt de leidinggevende samen met jou en de bedrijfsarts hoe jij op een verantwoorde manier zo snel mogelijk weer (gedeeltelijk) aan het werk kunt. Jij en je leidinggevende houden contact en maken afspraken over hervatting van werk. Bij langdurig verzuim leggen jullie de afspraken vast in een plan van aanpak. In aanvulling op de rol van de bedrijfsarts kan een HR-medewerker in de rol van casemanager jullie hierbij adviseren.

Bij de bepalingen in dit hoofdstuk zijn in elk geval de volgende wettelijke bepalingen van toepassing. artikelen 7:627 tot en met [629a](#) en 7:669 tot en met 671a van het Burgerlijk Wetboek (BW).

7.2 Eerste twee verzuimjaren

Eerste verzuimjaar

In het eerste verzuimjaar ontvang je 100% van je salaris, inclusief vakantiegeld en dertiende maand. Tot het salaris behoren ook de toeslagen die door het UWV worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon. Als je in ploegendienst werkt, wordt onder salaris tevens de gemiddeld verdiende ploegentoeslag over de laatste twaalf gehele maanden verstaan.

Tweede verzuimjaar

In het tweede verzuimjaar ontvang je 70% van je salaris voor de uren dat je verzuimt. Voor de uren die je werkt, ontvang je salaris.

Je leidinggevende, HR business partner en de bedrijfsarts beoordelen gezamenlijk of je voldoende meewerkt aan je re-integratie. Deze beoordeling vindt plaats aan de hand van met jou gemaakte re-integratie-afspraken, gebaseerd op de verplichtingen uit de [Wet verbetering poortwachter](#). Bij een positief oordeel over jouw re-integratie-inspanningen ontvang je niet 70%, maar 100% van je salaris. Onder re-integratie wordt verstaan: het stapsgewijs weer geheel of gedeeltelijk terugkeren in je eigen functie of een andere functie, met hulp en ondersteuning.

Als blijkt dat re-integratie niet mogelijk is of als je niet tot een plan van aanpak kunt komen vanwege medische oorzaken, ontvang je ook 100% van je salaris.

Verschil van mening

Loopt je re-integratie vast en kan de bedrijfsarts niet verder helpen? Dan kan het UWV gevraagd worden om een deskundigenoordeel. Zowel jij als de werkgever kan een deskundigenoordeel aanvragen. Is er een meningsverschil over het hervatten van jouw werkzaamheden volgens het advies van de bedrijfsarts of over de passendheid van een door de werkgever aangeboden functie? En weiger je om die reden te re-integreren of de passende functie te accepteren? Dan kan de werkgever – na waarschuwing – besluiten om jouw loondoorbetaling te stoppen of op te schorten. Echter, als je binnen twee weken na de constatering van een meningsverschil een deskundigenoordeel bij het UWV aanvraagt en de werkgever over de aanvraag informeert, dan ontvang je – totdat het deskundigenoordeel bekend is – een voorschot ter grootte van de voor jou geldende loondoorbetaling. Als het UWV jou in het ongelijk stelt, heeft de werkgever het recht dit voorschot terug te vorderen en heb je ook geen recht meer op loondoorbetaling, tenzij je je werkzaamheden (gedeeltelijk) hervat volgens het advies van de bedrijfsarts of de door de werkgever aangeboden functie alsnog accepteert.

Meer informatie en het aanvraagformulier voor het deskundigenoordeel vind je op www.uwv.nl.

Na twee jaar verzuim

Enkele weken voor het einde van het tweede verzuimjaar beoordeelt het UWV of je in aanmerking komt voor een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA-uitkering). Bij toekenning volgt deze uitkering na afloop van de twee jaar loondoorbetalingsverplichting.

In twee situaties kan de periode van loondoorbetaling van twee jaar met maximaal 52 weken worden verlengd waarbij je salaris conform het bepaalde inzake het tweede verzuimjaar wordt doorbetaald. Deze twee situaties zijn:

- als jij en de werkgever samen met de bedrijfsarts het UWV hierom hebben gevraagd, omdat je binnenkort weer volledig inzetbaar bent of jouw re-integratie bijna is voltooid.
- als de werkgever volgens het UWV onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Verkorte periode loondoorbetaling

De loondoorbetaling bij ziekte wordt beperkt tot 4 weken (in plaats van 104 weken) in de volgende gevallen:

Alsnog toekennen WIA-uitkering

Je had aan het einde van een ziekteperiode van 104 weken (wachttijd) geen recht op een WIA-uitkering, omdat je arbeidsongeschiktheidspercentage te laag was. Binnen vijf jaar na het einde van die periode van 104 weken neemt jouw arbeidsongeschiktheid toe als gevolg van dezelfde ziekteoorzaak en wordt aan jou alsnog recht op een WIA-uitkering toegekend. Of binnen de eerste vier weken na het einde van de wachttijd neemt je arbeidsongeschiktheid toe door een andere ziekteoorzaak en wordt aan jou alsnog recht op een WIA-uitkering toegekend.

Herleven WIA-uitkering

Jouw recht op een WIA-uitkering is geëindigd, omdat je arbeidsongeschiktheidsperscentage te laag is geworden. Binnen vijf jaar na het tijdstip waarop jouw recht op de WIA-uitkering is geëindigd neemt jouw arbeidsongeschiktheid toe als gevolg van dezelfde ziekteoorzaak en wordt aan jou alsnog recht op een WIA-uitkering toegekend.

7.3 Arbeidsongeschiktheid na twee jaar

Wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

Als je na 104 weken nog niet (volledig) werkzaam bent, kom je mogelijk in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Als je volledig en duurzaam (= blijvend) arbeidsongeschikt wordt geacht door het UWV, heb je recht op een WIA-uitkering in de vorm van een IVA-uitkering. Als je volgens het UWV niet duurzaam, maar wel ten minste 35% arbeidsongeschikt bent, heb je recht op een WIA-uitkering in de vorm van een WGA-uitkering. Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, heb je geen recht op een WIA-uitkering.

Aanvulling wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

De werkgever heeft een verzekering afgesloten die een aanvulling geeft op:

- de loonaanvullings- en/of vervolguiterkering WGA;
- het inkomensverlies voor het deel van je inkomen boven het maximum dagloon sociale verzekeringen (excedent). Dit geldt voor zowel een WGA- als voor een IVA-uitkering.

Onderstaande aanvullingsregeling geldt als je op of na 1 juli 2017 ziek bent geworden. Als je vóór 1 juli 2017 ziek bent geworden, geldt de aanvullingsregeling uit de [cao SNS Bank N.V. 2016](#).

Hieronder wordt de aanvullingsregeling uitgelegd:

a. Aanvulling loonaanvullingsuitkering

Aanvulling tot 70% van jouw oorspronkelijke inkomen tot de premiegrens sociale verzekeringen.

b. Aanvulling vervolguiterkering

Aanvulling tot 70% van jouw oorspronkelijke inkomen tot de premiegrens sociale verzekeringen.

c. Excedent (inkomen boven premiegrens sociale verzekeringen)

De aanvulling is gelijk aan 70% van jouw inkomen boven de premiegrens sociale verzekeringen maal het arbeidsongeschiktheids-/uitkeringspercentage.

Als oorspronkelijk inkomen geldt het inkomen dat je in het jaar voorafgaand aan je eerste verzuimdag verdiende (tot aan de premiegrens sociale verzekeringen), verhoogd met het percentage waarmee het UWV de WIA-uitkeringen aanpast in de periode tussen je eerste verzuimdag en de dag van je eerste WIA-uitkering.

Als je ten minste 25% van je resterende verdien capaciteit benut, ontvang je naast de hiervoor genoemde aanvulling een extra aanvulling van 10% van je nieuwe arbeidsinkomen.

Als de aanvullingsuitkering is ingegaan, wordt deze jaarlijks verhoogd met de CBS-index (maximaal 4% per jaar).

Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid < 35%

Als je volgens het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, heb je geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. De wijze waarop je binnen de Volksbank nog werkzaamheden kunt verrichten, wordt door jouw leidinggevende, de HR business partner en de bedrijfsarts gezamenlijk vastgesteld.

Maak je volledig gebruik van je vastgestelde mogelijkheden en verdien je daar minder mee dan 80% van je oorspronkelijke inkomen? Dan vult de werkgever je inkomen aan tot 80% van je oorspronkelijke inkomen. Deze aanvullingsgarantie geldt voor een periode die gelijk is aan de maximale uitkeringsduur van de loongerelateerde WGA-uitkering plus de in de cao opgenomen nawettelijke aanvullingsperiode van de loongerelateerde uitkering. Ga je tijdens de aanvullingsperiode uit dienst? Dan vervalt de garantie op het moment van uitdiensttreding.

Als je gelijktijdig een aanvulling op je wettelijke uitkering en ouderdomspensioen ontvangt, zal de aanvulling worden verlaagd. Het totaal van je wettelijke uitkering, aanvulling en ouderdomspensioen mag op grond van de wet niet meer bedragen dan het totaal van wettelijke uitkering en aanvulling vóór de ingangsdatum van je ouderdomspensioen.

7.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Als je na 104 weken nog (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent waardoor je je eigen functie niet kunt uitoefenen en

- binnen 26 weken geen herstel wordt verwacht én
- geen herplaatsing in een andere interne functie mogelijk is, wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd.

Beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst heeft onder deze omstandigheden geen gevolgen voor de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en evenmin voor de aanvulling op deze uitkering volgens 7.2.

7.5 Private aanvulling WW / WGA

Met ingang van 1 januari 2016 wordt de wettelijke duur en opbouw van WW- en (loongerelateerde) WGA-rechten stapsgewijs verminderd tot maximaal 24 maanden. Landelijk hebben sociale partners afgesproken dit te repareren middels een private aanvullingsregeling, waarvan de kosten door medewerkers gedragen zullen worden.

De werkgever heeft zich daarom aangesloten bij de Stichting Private Aanvulling WW (PAWW). Deze stichting heeft tot doel de duur en de opbouw van de WW en de WGA te repareren conform hetgeen is afgesproken in het [Sociaal Akkoord van april 2013](#). De werkgever heeft hiermee een begin gemaakt door in december 2017 een overeenkomst tot deelname te sluiten met de vakbonden. De premie voor deze regeling wordt, zodra de overeenkomst door alle partijen is getekend en de reparatie daadwerkelijk ingaat, door de werkgever ingehouden volgens de richtlijnen van de SPAWW.

7.6 Gewijzigde wetgeving

Als de regels voor wettelijke arbeidsongeschiktheid(suitkeringen) veranderen, zal de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk aan dergelijke veranderingen moeten aanpassen. De werkgever zal in overleg treden met de vakbonden. Werkgever en vakbonden verplichten zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend en definitief is, aanvullende afspraken te maken.

8. Jouw pensioen

De werkgever heeft een pensioenregeling die wordt uitgevoerd door het pensioenfonds SNS REAAL. In deze cao staan de hoofdlijnen van de regeling. Meer gedetailleerde informatie vind je terug in het [pensioenreglement](#).

De werkgever streeft er naar om een pensioenregeling aan te bieden die voor een belangrijk deel bijdraagt aan het borgen van een solide financiële situatie na pensionering en die jou en, indien van toepassing, je gezin voor een groot deel beschermt tegen de financiële risico's van overlijden. Dit neemt niet weg dat jij volledig verantwoordelijk bent voor de financiële situatie van jezelf en indien van toepassing van je gezin. De werkgever adviseert jou om goed naar je eigen financiële situatie (na pensionering) te kijken, daarbij indien nodig advies in te winnen en eventueel aanvullend te sparen/verzekeren.

De pensioenregeling is gebaseerd op de methodiek van CDC. CDC staat voor 'collective defined contribution' dat 'collectieve beschikbare premieregeling' betekent. In deze pensioenregeling is er sprake van een vaste premie die door de werkgever wordt betaald. De opbouw en de indexering van het opgebouwde pensioen is niet gegarandeerd, de enige toezegging van de werkgever is de betaling van de afgesproken premie.

8.1 Kenmerken van de pensioenregeling

- De pensioenregeling is een voorwaardelijke middelloonregeling.
- Er is geen minimum toetredingsleeftijd.
- De pensioenrichtleeftijd vanaf 2018 is 68 jaar. Je kunt de ingangsdatum van het ouderdomspensioen vervroegen tot minimaal 55 jaar, uitstellen tot maximaal vijf jaar na je AOW-leeftijd of gebruik maken van deeltijd-pensioen. Als je voor een van deze mogelijkheden kiest, wordt het ouderdomspensioen herrekend. Als je je ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk eerder wilt laten ingaan dan vijf jaar voor je AOW-leeftijd, kan dat alleen maar als je inkomsten uit arbeid in verband met je pensionering zijn beëindigd.
- Je neemt verplicht deel aan deze pensioenregeling. Je deelname start op het moment dat je in dienst treedt.

8.2 Pensioengrondslag

Je bouwt pensioen op over je pensioengrondslag. Je pensioengrondslag is jaarinkomen minus de franchise (naar rato van jouw arbeidsduur). Je pensioengevende jaarinkomen bereken je door bij je jaarinkomen eventuele vaste toeslagen die door de werkgever als pensioengevend zijn aangemerkt, op te tellen.

Het pensioengevende jaarinkomen bedraagt voor 2018 wettelijk maximaal € 105.075 ² bij een arbeidsduur die gelijk is aan of langer dan de standaard arbeidsduur. Bij een kortere arbeidsduur wordt voor de toetsing aan het maximale jaarinkomen het pensioengevende jaarinkomen berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.

² Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast volgens de methodiek van de Wet op de loonbelasting 1964.

De franchise bedraagt per 1 januari 2018 € 13.344 bij een standaard arbeidsduur. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd op grond van de bij deze cao overeengekomen algemene loonsverhogingen in het voorafgaande kalenderjaar. De franchise is echter minimaal gelijk aan de fiscaal minimale franchise en maximaal gelijk aan 100/75e maal de AOW voor een ongehuwde (inclusief vakantietoeslag).

8.3 Soorten pensioen

Ouderdomspensioen

Per jaar bouw je maximaal 1,875% ouderdomspensioen op over je pensioengrondslag. Wijkt je arbeidsduur af van de standaardarbeidsduur, dan wordt je pensioengrondslag berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.

Partnerpensioen en wezenpensioen

Jaarlijks bouw je een partnerpensioen op van 70% van het in dat jaar opgebouwde ouderdomspensioen. Per kind bouw je een wezenpensioen op van 20% van het partnerpensioen. Het partnerpensioen en het wezenpensioen gaan in op de eerste dag van de maand volgend op je overlijden. Je partner ontvangt het partnerpensioen tot en met de maand waarin hij of zij zelf overlijdt.

Als je tijdens je dienstverband overlijdt, wordt het partnerpensioen en wezenpensioen dat je al hebt opgebouwd aangevuld met 70% van het ouderdomspensioen, respectievelijk 20% van het partnerpensioen dat je nog had kunnen opbouwen als je tot aan je 68ste verjaardag in dienst was gebleven. Hiervoor wordt de op het moment van overlijden laatst bekende pensioengrondslag gehanteerd.

8.4 Aanpassing pensioenen door indexering

Het pensioenfonds probeert ieder jaar je pensioen aan te passen aan de prijsontwikkeling, zodat je pensioen zijn koopkracht behoudt. Het aanpassen aan de prijsontwikkeling noemen we toeslagverlening of indexatie. Het pensioenfonds SNS REAAL heeft een voorwaardelijk indexatiebeleid vastgesteld waarin objectieve toekenningcriteria zijn opgenomen. Het indexatiebeleid is vastgelegd in het pensioenreglement.

De hoogte van de indexatie is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds en bedraagt maximaal de Consumentenprijsindex (CPI) Alle bestedingen.

De werkgever heeft voor de indexatie geen enkele verplichting naar het pensioenfonds en/of de (gewezen) deelnemers in de pensioenregeling.

8.5 Vrijwillige Anw-hiaat verzekering

Wil je je extra verzekeren omdat jouw partner na jouw overlijden geen of geen volledige Anw-uitkering krijgt? Dan kun je je bij het pensioenfonds aanmelden voor deelname aan de regeling '*Tijdelijk partnerpensioen*'. Je betaalt zelf de volledige premie voor deze regeling; de premie wordt maandelijks op je brutosalaris ingehouden.

8.6 Pensioenpremie

Jaarlijks berekent het pensioenfonds met een vaste premiesystematiek welke premie noodzakelijk is voor de fiscaal maximale pensioenopbouw. De premie bestaat uit de volgende elementen:

- a) de inkoop van de pensioenopbouw van de deelnemers;
- b) de wettelijke verplichte solvabiliteitsopslag;
- c) de premie t.b.v. de overgangsbepalingen, geldend tot en met 2020 (zie 8.8).

De werkgever betaalt de premie die nodig is voor de fiscaal maximale opbouw (2018: 1,875%), maar stelt daarvoor maximaal 24% van de som van de pensioengevende salarissen beschikbaar.

Bij het vaststellen van de premie wordt op geen enkele wijze rekening zal worden gehouden met de in en over het verleden gelopen risico's. De werkgever betaalt naast de premie een vergoeding voor uitvoeringskosten (2018: € 1.190.000). Dit bedrag groeit jaarlijks aan met het cao-loonindexcijfer van de Volksbank van het voorgaande kalenderjaar.

Je betaalt een bijdrage in de pensioenpremie van 5,0% van jouw pensioengrondslag per 1 januari van enig jaar. Als in enig jaar de benodigde premie voor de fiscaal maximale opbouw onder de 22% uit komt, dan wordt het verschil tussen de benodigde premie en de 22% gebruikt voor verlaging van de eigen bijdrage van de medewerkers. Bij indiensttreding in de loop van een jaar geldt voor dat jaar de pensioengrondslag per de datum van opname in de pensioenregeling voor de bepaling van de hoogte van de eigen bijdrage.

De pensioenpremie is alleen bedoeld voor de inkoop van pensioen voor de deelnemers in dat jaar. De premie is niet bedoeld om dreigende kortingen van het reeds opgebouwd pensioen te voorkomen en/of kortingen uit het verleden te compenseren.

Als de premie in enig jaar onvoldoende is om de beoogde fiscaal maximale pensioenopbouw (2018: 1,875%) te financieren, dan wordt de inkoop van de beoogde pensioenopbouw in dat jaar verlaagd. Er wordt door de werkgever geen premie bijbetaald.

De werkgever heeft met het betalen van de premie aan haar financiële verplichtingen voldaan. Er zal in geen geval worden bijgestort in het pensioenfonds en er zal ook geen geld vanuit het pensioenfonds terug worden gestort naar de werkgever. Indexatie is uitsluitend afhankelijk van het eigen vermogen van het pensioenfonds. Wanneer indexatie achterblijft bij de gekozen maatstaf, zal in geen geval worden bijgestort. Evenmin zal de premie worden verhoogd.

8.7 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt bent in de zin van de WAO of de WIA gaat de opbouw van de pensioenaanspraken op dezelfde wijze en voorwaarden door als vóór jouw arbeidsongeschiktheid het geval was. Daarbij wordt de pensioengrondslag, gemeten naar de situatie één jaar na de eerste verzuimdag, geacht niet meer te veranderen, met uitzondering van een aanpassing aan de CPI Alle bestedingen. De hoogte van de voortzetting van de pensioenopbouw zal nooit meer bedragen dan op grond van (fiscale) wet- en/of regelgeving is toegestaan.

Jij bent over de pensioenopbouw in de zin van de WAO of de WIA geen eigen bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. Deze vrijstelling geldt ook voor het tijdelijk partnerpensioen dat je vrijwillig kan afsluiten (zie 8.5).

Het in lid 1 en 2 bepaalde geldt indien en zolang de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO of de WIA voortduurt, maar uiterlijk tot de pensioenrichtleeftijd.

Als je op 31 december 2013 al arbeidsongeschikt was in de zin van de WAO of de WIA wordt je pensioenopbouw in beginsel voortgezet tot de in 2013 geldende pensioenrichtleeftijd van 62 jaar. De duur van de voortzetting na het bereiken van deze leeftijd is zoveel als mogelijk leeftijdsafhankelijk. Daartoe zijn met het pensioenfonds afspraken gemaakt over de aanwending van de resterende hoogte van de voor arbeidsongeschikte medewerkers getroffen premievoorziening.

Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, gelden de hiervoor genoemde bepalingen niet voor het gedeelte van de arbeidsduur waarvoor je arbeidsongeschikt bent.

8.8 Overgangsbepalingen

Als je vóór 1 januari 2004 in dienst was van SNS REAAL zijn mogelijk de volgende overgangsbepalingen op jou van toepassing:

- het verhoogde opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen in verband met het verlagen van de pensioenleeftijd van 65 naar 62 jaar in het verleden;
- het gedeelte van het opbouwpercentage voor het tijdelijk ouderdomspensioen voor zover dat hoger is dan 1,85% per deelnemersjaar.

Deze overgangsbepalingen, vastgelegd in de CAO SNS REAAL 1 juni 2004 tot en met 31 december 2005, zijn met ingang van 1 januari 2006 fiscaal bovenmatig.

Zolang wet- en regelgeving dat toelaat en daartoe ruimte biedt, vindt inkoop van de toekomstige pensioenopbouw van de overgangsbepalingen plaats over jouw diensttijd in het verleden. Deze inkoop geschiedt in dezelfde mate en in hetzelfde tempo als vóór 2006, gedurende een periode van maximaal 15 jaar vanaf 1 januari 2006, maar uiterlijk tot de maand waarin je 62 jaar wordt. Het op 1 januari 2006 nog niet opgebouwde tijdelijk ouderdomspensioen wordt vanaf die datum opgebouwd als een gelijkwaardig levenslang ouderdomspensioen. Het pensioen dat wordt ingekocht wordt pas opgebouwd op het moment dat en voor zover de toegezegde aanspraken zijn gefinancierd.

Als jouw deelname aan de pensioenregeling eindigt voordat de aanspraken (volledig) zijn gefinancierd, heb je alleen recht op het op dat moment gefinancierde en opgebouwde deel van de pensioenaanspraken (Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 d.d. 16 juli 2005).

8.9 Vermindering van aanspraken

Als de financiële positie van het pensioenfonds ontoereikend is en niet binnen de door de toezichthouders gestelde periode kan herstellen, dan heeft het fonds de bevoegdheid om jouw aanspraken en die van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden te verminderen. De wijze van vermindering is vastgelegd in het pensioenreglement.

8.10 Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie

De bepalingen van dit artikel worden buiten werking gesteld als tijdens de looptijd van deze cao sprake is van een ingrijpende wijziging in omstandigheden, waardoor toepassing daarvan in redelijkheid niet langer van werkgever kan worden verlangd. In dat geval zullen vakbonden en werkgever nader overleg voeren. Een ingrijpende wijziging in omstandigheden wordt in elk geval aanwezig geacht als:

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

8.11 Voorbehoud fiscale goedkeuring

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

8.12 Betrokkenheid vakbonden bij Pensioenfonds SNS REAAL

De werkgever en de vakbonden hebben minimaal eenmaal per jaar overleg met het bestuur van het Pensioenfonds over de belangrijkste ontwikkelingen, bijvoorbeeld een ALM-studie.

8.13 Compensatie voor wettelijke aftopping pensioenopbouw

De bepalingen van dit artikel gelden van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

Als je een standaard of langere arbeidsduur hebt en op 1 januari van enig jaar een pensioengevend jaarinkomen hebt dat hoger is dan het maximum jaarsalaris waarover wettelijk pensioen opgebouwd mag worden (2018: € 105.075), dan ontvang je over het meerdere een toeslag van 16,35% voor het gemis aan ouderdoms- en nabestaandenpensioen voor het inkomen boven deze grens.

Als je een kortere arbeidsduur hebt dan de standaard arbeidsduur, wordt de toetsing aan het wettelijke toegestane maximum en de hoogte van de toeslag pro rato berekend.

Als de vaststellingsmethodiek voor het toetsingsinkomen afwijkt van het bepaalde in de Wet op de loonbelasting 1964 c.q. naar hetgeen uit de wetgeschiedenis blijkt, dan prevaleert de 'wettelijke' methodiek.

Als het jaarsalaris waarover wettelijk maximaal pensioen opgebouwd mag worden (2018: € 105.075) wordt verlaagd, zullen vakbonden en werkgever hierover nader overleg voeren.

Als je in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, vindt de toetsing van het – op jaarbasis herrekende – vaste jaarinkomen plaats bij aanvang van het dienstverband.

De toeslag is niet pensioengevend en vormt geen grondslag voor een eventuele beëindigingsvergoeding of andere inkomenselementen.

8.14 Risiconabestaandenverzekering

Als je in aanmerking komt voor de compensatie voor wettelijke aftopping pensioenopbouw, dan meldt de werkgever je aan voor een extra individuele nabestaandenverzekering, ingaande op:

- a. de datum van indiensttreding óf
- b. 1 januari volgend op het moment dat je in aanmerking bent gekomen voor de compensatie.

De premie voor deze verzekering en kosten worden ingehouden op jouw nettosalaris.

Het verzekerde bedrag is gelijk aan 1,3125% van het bedrag waarover bovengenoemde toeslag over het pensioengevend jaarinkomen wordt berekend maal het aantal jaren gelegen tussen 1 januari 2015 (of de latere ingangsdatum van de verzekering) tot de pensioenrichtleeftijd maal 0,4805 (percentage 2018, is afhankelijk van het belastingpercentage in uw 4e belastingschijf).

De verzekering is alleen van kracht zolang je in dienst bent van de werkgever. Als je niet wilt deelnemen aan de verzekering, moet je dat schriftelijk kenbaar maken aan de werkgever in een verklaring. Als je een partner hebt, moet deze de verklaring mede ondertekenen.

9. Samenstelling medewerkersbestand

De Volksbank is een maatschappelijke bank en dat komt ook tot uiting in de samenstelling van ons medewerkersbestand. We sluiten geen (groepen) mensen uit en hebben extra aandacht voor mensen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Daar waar nodig zetten we een tandje bij om deze uitgangspunten om te zetten in concrete activiteiten en onze doelstellingen op dit gebied te bereiken.

9.1 Evenwichtige verhouding tussen medewerkers en externen

Voor de verhouding tussen medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de Volksbank N.V. en externen, zoals uitzendkrachten en gedetacheerden, is het uitgangspunt, dat structureel werk wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. De Volksbank N.V. heeft in haar operationeel plan 2017-2020 als doelstelling opgenomen om eind 2020 een flexibele externe schil van gemiddeld circa 7% (ultimo 2017: circa 20%) van het personeelsbestand te hebben. Door middel van kwartaalmetingen zullen de vakbonden in het periodiek overleg worden geïnformeerd over de voortgang van deze verschuiving.

De werkgever richt zich in het kader van behoud van werkgelegenheid voor haar medewerkers op beperking van inzet van externen. In de procedure voor het inzetten van externen wordt eerst gekeken of er intern passende oplossingen zijn, zoals inzet van medewerkers die boventallig zijn, medewerkers uit de Pluspool en andere medewerkers die voor een (tijdelijke) functie opteren. Alleen als de inzet van medewerkers niet mogelijk blijkt, wordt een aanvraag voor externe capaciteit in behandeling genomen.

9.2 Diversiteit

Diversiteit is een belangrijk middel om onze ambitie waar te maken: de menselijke, maatschappelijke en duurzame bank die zich met verschillende merken richt op een diversiteit aan klanten. Met een grotere diversiteit aan medewerkers kunnen we een betere aansluiting bereiken met onze klanten en de maatschappij.

De werkgever heeft aandacht voor een diverse samenstelling van teams in de organisatie; niet alleen wat betreft persoonlijke kenmerken (geslacht, leeftijd, afkomst), maar ook wat betreft ervaring, vaardigheden en drijfveren. Doelstelling is dat leidinggevenden bij elke vacature diversiteit (vanuit verschillende invalshoeken) als leidend principe hanteren, uiteraard naast vakbekwaamheid. Dit is verwerkt in de werving- en selectieprocessen.

De werkgever let nadrukkelijk op de balans tussen het aantal mannen en vrouwen en het bieden van kansen aan mensen met een arbeidsbeperking.

9.3 Participatie van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt

De werkgever stelt zich tot doel om meer mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt een plek te bieden in de organisatie. De doelstellingen voor 2017 worden ook voor 2018, 2019 en 2020 gehanteerd en zijn:

- 10 werkervaringsplekken (van minimaal een half jaar);
- 6 medewerkers uit de doelgroep aanstellen op reguliere werkplekken;
- 4 extra werkplekken op minimumloonniveau (intern of bij derden, bijvoorbeeld een leverancier).

Er is afgesproken om een nieuwe impuls te geven aan de plaatsing van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daartoe start de werkgever een aantal kleinschalige projecten op om de doelstelling te halen. Daarbij gaat het onder meer om:

- Participant plaatsen in winkels als gastheer/gastvrouw ('warm welkom').
- Bij IT hardware afvoer door participanten te laten refurbishen.
- Afspraken maken met de cateraar, beveiliging en schoonmaak over aantallen participanten die ze te werk stellen binnen de Volksbank.
- Kijken naar nieuwe spelers zoals de Colourkitchen die mensen met een afstand opleiden en daardoor veel meer stageplekken creëren.

Vakbonden en werkgever ondersteunen het streven van sociale partners om de doelgroep van de banenafpraak te verbreden. Niet alleen mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, maar ook andere mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld mensen met een beperking, langdurig werklozen). Voor het verwezenlijken van deze doelstelling wordt binnen HR 0,5 fte ingezet.

Verder is afgesproken dat alle vacatures standaard langs USG gaan, als onderdeel van het recruitmentproces om optimaal de mogelijkheid van het plaatsen van iemand uit de doelgroep te faciliteren.

10. Onze vakbonden

Niet alleen bij het maken van deze cao zijn de vakbonden binnen de Volksbank actief. We vinden het belangrijk dat de belangen van de medewerkers in alle vrijheid behartigd kunnen worden door organisaties waar de medewerkers zelf voor kiezen. Daarom ondersteunen we het werk van de vakbonden.

10.1 Werkgeversbijdrage vakbonden

De werkgever maakt jaarlijks per 1 juli de werkgeversbijdrage over aan de Stichting Fonds Bankverzekeringswezen. De Stichting verdeelt de bijdrage onder de vakbonden die partij zijn bij deze cao. De werkgeversbijdrage is conform de AWWN-norm.

10.2 Medewerkersbijdrage vakbonden

Zolang de belastingdienst deze fiscale behandeling goedkeurt, is de fiscaal vriendelijke behandeling van de vakbondscontributie (betaling uit bruto loon) ondergebracht in de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR). De procedure is verder uitgewerkt op [intranet](#).

10.3 Faciliteiten vertegenwoordigers vakbonden

De vakbonden kunnen, in afstemming met de werkgever, gebruik maken van faciliteiten van de werkgever. Denk hierbij aan vergaderruimtes en communicatiemiddelen. De werkgever verleent medewerking aan de zichtbaarheid van de vakbonden binnen de organisatie. Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van de werkgever gebracht.

10.4 Bescherming van vertegenwoordigers van de vakbonden

Als je vertegenwoordiger bent van een vakbond, dan zorgt de werkgever er voor dat je door dit werk niet in je positie als medewerker wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst wordt niet beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakbond. Als je als lid van en op verzoek van de vakbond, met instemming van de werkgever, bijzondere taken verricht of deelneemt aan onderhandelingen, krijg je hiervoor de ruimte. Je maakt met je leidinggevende afspraken over de benodigde tijd en periode.

10.5 Fusie, reorganisatie, verkoop en outsourcing

Ontwikkelingen en voorgenomen activiteiten die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid (waaronder het uitbesteden van werkzaamheden, verkoop en overname) worden tijdig aan de vakbonden gemeld. Op deze manier kunnen de vakbonden hun leden raadplegen en in overleg treden met de werkgever voordat tot uitvoering wordt overgegaan.

De informatie geeft vakbonden inzicht in:

- de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen;
- de aard, de omvang en de plaats ervan;
- de te verwachten werkgelegenheidseffecten;
- de eventuele gevolgen voor de bestaande rechtspositie van medewerkers.

Nadelige gevolgen voor individuele medewerkers worden zo veel mogelijk voorkomen of beperkt door het met de vakbonden afgesloten Sociaal Plan. Er is een [Sociaal Plan](#) van kracht van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2020.

11. Overige afspraken

11.1 Franchise SNS Winkels

De Volksbank is al langer bezig een deel van de SNS Winkels over te dragen naar franchisenemers. Voor medewerkers in de door de Volksbank aangewezen transitiegebieden die willen overstappen naar een franchisenemer is een stimuleringsregeling afgesproken ter aanvulling van lager loon of andere arbeidsvoorwaarden die de niet cao-gebonden franchisenemer hanteert. Deze regeling komt overeen met de beëindigingsvergoeding in het Sociaal Plan 2017-2020. Deze stimuleringsregeling is als bijlage bij het Sociaal Plan 2017-2020 opgenomen.

Met ingang van 1 januari 2018 kunnen ook medewerkers werkzaam in andere verkoopgebieden of bij het team SNS Mobiel Advies en medewerkers werkzaam bij SKS van deze regeling gebruik maken. Medewerkers uit het transitiegebied komen als eerste in aanmerking voor een functie bij de nieuwe franchisenemer, daarna de medewerkers uit het betreffende verkoopgebied en vervolgens de nieuwe doelgroepen.

11.2 Individueel Keuze Budget

Om medewerkers meer flexibiliteit en maatwerk in arbeidsvoorwaarden te geven, wordt na overleg en met instemming van de vakbonden een individueel keuze budget (IKB) ingevoerd.

- Invoering per 1 januari 2019, of zoveel eerder als mogelijk.
- In maart 2018 gaan cao-partijen met elkaar om tafel om te onderzoeken welke bronnen en doelen gebruikt kunnen worden.
- Bronnen zijn de vakantietoeslag en de dertiende maand en mogelijk ook andere, zoals de bovenwettelijke vakantie-uren.
- Mogelijke doelen zijn bijvoorbeeld extra vakantie-uren, vitaliteitsverlof, vakbondscontributie en fietsenplan.

11.3 Studieafpraak financiële planning medewerkers

De Volksbank hecht in haar manifest veel belang aan financiële weerbaarheid. Voorlichting, opleiding en goed advies zijn daarvoor belangrijk. Met het opschuiven van de pensioenrichtleeftijd worden medewerkers nog meer voor de keuze gesteld om wel of niet langer door te werken. Cao-partijen zullen in 2018 samen onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om medewerkers tegen aantrekkelijke voorwaarden een advies in te laten winnen over hun financiële langetermijnplanning.

11.4 Gezond werken en vitaliteit

Gezond werken en vitaliteit zijn van het grootste belang. Daar zal in 2018 gerichte aandacht aan worden besteed. De werkgever zal bezien of de werkdrukmeter van de FNV daarin een plek kan krijgen.

Bijlagen

Salaristabellen

Bedragen 01-05-2018

| MAANDBEDRAGEN in euro's | | | obv 36 uur |
|-------------------------|-----------------|-------------|------------|
| Salarisschaal | Aanvangssalaris | Eindsalaris | |
| 1 | Minimumloon | 1.795,53 | |
| 2 | Minimumloon | 2.037,14 | |
| 3 | Minimumloon | 2.274,22 | |
| 4 | Minimumloon | 2.559,85 | |
| 5 | 1.877,37 | 2.888,25 | |
| 6 | 2.121,56 | 3.263,94 | |
| 7 | 2.397,32 | 3.688,19 | |
| 8 | 2.731,12 | 4.201,72 | |
| 9 | 3.106,68 | 4.779,51 | |
| 10 | 3.534,72 | 5.438,03 | |
| 11 | 4.057,81 | 6.242,77 | |
| 12 | 4.659,00 | 7.167,69 | |
| 13 | 5.350,25 | 8.231,15 | |

| JAARBEDRAGEN in euro's | | | obv 36 uur |
|-----------------------------------|-----------------|-------------|------------|
| (incl. 13e maand en vakantiegeld) | | | |
| Salarisschaal | Aanvangssalaris | Eindsalaris | |
| 1 | Minimumloon | 25.065,60 | |
| 2 | Minimumloon | 28.438,47 | |
| 3 | Minimumloon | 31.748,11 | |
| 4 | Minimumloon | 35.735,51 | |
| 5 | 26.208,09 | 40.319,97 | |
| 6 | 29.616,98 | 45.564,60 | |
| 7 | 33.466,59 | 51.487,13 | |
| 8 | 38.126,44 | 58.656,01 | |
| 9 | 43.369,25 | 66.721,96 | |
| 10 | 49.344,69 | 75.914,90 | |
| 11 | 56.647,03 | 87.149,07 | |
| 12 | 65.039,64 | 100.060,95 | |
| 13 | 74.689,49 | 114.906,85 | |

Bedragen 01-07-2019

| MAANDBEDRAGEN in euro's | | | obv 36 uur |
|-------------------------|-----------------|-------------|------------|
| Salarisschaal | Aanvangssalaris | Eindsalaris | |
| 1 | Minimumloon | 1.826,95 | |
| 2 | Minimumloon | 2.072,79 | |
| 3 | Minimumloon | 2.314,02 | |
| 4 | Minimumloon | 2.604,65 | |
| 5 | 1.910,22 | 2.938,79 | |
| 6 | 2.158,69 | 3.321,06 | |
| 7 | 2.439,27 | 3.752,73 | |
| 8 | 2.778,91 | 4.275,25 | |
| 9 | 3.161,05 | 4.863,15 | |
| 10 | 3.596,58 | 5.533,20 | |
| 11 | 4.128,82 | 6.352,02 | |
| 12 | 4.740,53 | 7.293,12 | |
| 13 | 5.443,88 | 8.375,20 | |

| JAARBEDRAGEN in euro's | | | obv 36 uur |
|-----------------------------------|-----------------|-------------|------------|
| (incl. 13e maand en vakantiegeld) | | | |
| Salarisschaal | Aanvangssalaris | Eindsalaris | |
| 1 | Minimumloon | 25.504,22 | |
| 2 | Minimumloon | 28.936,15 | |
| 3 | Minimumloon | 32.303,72 | |
| 4 | Minimumloon | 36.360,91 | |
| 5 | 26.666,67 | 41.025,51 | |
| 6 | 30.135,31 | 46.362,00 | |
| 7 | 34.052,21 | 52.388,11 | |
| 8 | 38.793,58 | 59.682,49 | |
| 9 | 44.128,26 | 67.889,57 | |
| 10 | 50.208,26 | 77.243,47 | |
| 11 | 57.638,33 | 88.674,20 | |
| 12 | 66.177,80 | 101.811,96 | |
| 13 | 75.996,56 | 116.917,79 | |

Bedragen 01-07-2020

| MAANDBEDRAGEN in euro's | | | obv 36 uur |
|--------------------------------|------------------------|--------------------|------------|
| Salarisschaal | Aanvangssalaris | Eindsalaris | |
| 1 | Minimumloon | 1.858,92 | |
| 2 | Minimumloon | 2.109,06 | |
| 3 | Minimumloon | 2.354,52 | |
| 4 | Minimumloon | 2.650,23 | |
| 5 | 1.943,65 | 2.990,22 | |
| 6 | 2.196,47 | 3.379,18 | |
| 7 | 2.481,96 | 3.818,40 | |
| 8 | 2.827,54 | 4.350,07 | |
| 9 | 3.216,37 | 4.948,26 | |
| 10 | 3.659,52 | 5.630,03 | |
| 11 | 4.201,07 | 6.463,18 | |
| 12 | 4.823,49 | 7.420,75 | |
| 13 | 5.539,15 | 8.521,77 | |

| JAARBEDRAGEN in euro's | | | obv 36 uur |
|-----------------------------------|------------------------|--------------------|------------|
| (incl. 13e maand en vakantiegeld) | | | |
| Salarisschaal | Aanvangssalaris | Eindsalaris | |
| 1 | Minimumloon | 25.950,52 | |
| 2 | Minimumloon | 29.442,48 | |
| 3 | Minimumloon | 32.869,10 | |
| 4 | Minimumloon | 36.997,21 | |
| 5 | 27.133,35 | 41.743,47 | |
| 6 | 30.662,72 | 47.173,35 | |
| 7 | 34.648,16 | 53.304,86 | |
| 8 | 39.472,46 | 60.726,98 | |
| 9 | 44.900,53 | 69.077,71 | |
| 10 | 51.086,90 | 78.595,22 | |
| 11 | 58.646,94 | 90.225,99 | |
| 12 | 67.335,92 | 103.593,67 | |
| 13 | 77.326,53 | 118.963,91 | |