

Onderhandelingsresultaat CAO de Volksbank 2017

afgesloten op 6-2-2017 door CNV Vakmensen, de Unie en de Volksbank NV

- **Looptijd**

1 januari 2017 – 31 december 2017

- **Loonsverhoging**

1% per 1 mei 2017 (salarissen en schaalbedragen)

- **Beoordelingstoeslag 2017**

De tabel voor de beoordelingstoeslag die in 2014, 2015 en 2016 gold, blijft ook in 2017 van toepassing.

| <i>Individuele performance</i> | <i>beoordelingstoeslag</i> |
|--------------------------------|----------------------------|
| Onvoldoende | 0,00% |
| Matig | 0,50% |
| Goed | 2,25% |
| Zeer goed | 4,50% |
| Uitstekend | 6,75% |

- **PCB vanaf 2018**

Vanaf 1 januari 2018 wordt de beoordelingstoeslag afgeschaft. Medewerkers die op 31 december 2017 in dienst zijn, ontvangen hiervoor vanaf januari 2018 een compensatie in de vorm van een persoonlijke toeslag van 2,5% van het salaris. Als het salaris boven het maximum van de functieschaal ligt, geldt de toeslag voor het maximum van de functieschaal. Deze toeslag beweegt mee met toekomstige cao-verhogingen en is pensioengevend.

Het PCB-proces zal door het afschaffen van de beoordelingstoeslag wijzigen. De wijzigingen zullen in overleg met en na instemming door de ondernemingsraad tot stand komen. Hieronder staan de voorgenomen wijzigingen.

- Integrale beoordeling competenties en prestaties
- Deze beoordeling bepaalt de doorgroei in de schaal
- Minimaal 5 en maximaal 7 doelstellingen op het gebied van competenties en prestaties
- Continue gesprekscyclus i.p.v. 3 keer per jaar
- Kromme van Gauss alleen op totaalniveau toepassen
- Richtlijnen voor KPI's (Manifest proof)
- Richtlijnen voor blijf van waardering; rekening houden met WKR
- Competenties wegen voor minimaal 40% mee in de beoordeling

- **Werkgeversbijdrage zorgverzekering**

De bijdrage van € 15 per maand wordt per 1 januari 2018 afgeschaft. Als compensatie wordt bij medewerkers die op 31 december 2017 in dienst zijn per 1 januari 2018 € 10 nominaal opgeteld bij de compensatietoeslag voor het afschaffen van de beoordelingstoeslag. De verlaging van € 15 naar € 10 is omdat je over deze bijdrage ook pensioen opbouwt. Deze toeslag beweegt mee met toekomstige cao-verhogingen.

- **Meerwerkvergoeding**

Het aantal tijdvakken wordt per 1 juli 2017 teruggebracht van vier naar drie. De vergoeding is dan als volgt:

- Ma t/m vr vóór 21.00 uur: 125% i.p.v. 140%
- Ma t/m vr na 21.00 uur en za vóór 17.00 uur: 150% i.p.v. 165%
- Za ná 17.00 uur tot ma 07.00 uur: 200%

Leeftijdsgebonden regelingen

58+-regeling

Met ingang van 2019 kunnen medewerkers gebruik maken van de regeling vanaf vijf jaar vóór de pensioenrichtleeftijd. Dit betekent dat medewerkers die dit jaar of in 2018 58 jaar worden nog van de huidige regeling gebruik kunnen maken. Omdat de pensioenrichtleeftijd vanaf

1 januari 2018 wordt verhoogd naar 68 jaar verschuift de ingangsdatum per 1 januari 2019 van 58 naar 63 jaar.

Leeftijdsgrens bij meerwerk

De bepaling dat medewerkers van 50 jaar en ouder niet verplicht kunnen worden tot het verrichten van meerwerk komt te vervallen. Bij het aanwijzen van medewerkers voor het verrichten van meerwerk houden leidinggevende en medewerker rekening met de persoonlijke situatie van de medewerker.

Leeftijdsgrens bereikbaarheidsregeling

Cao-partijen bevelen aan om de leeftijdsgrens voor de bereikbaarheidsdiensten te laten vervallen. Dit is nu vastgelegd in de Personeelsgids en zal dus met de ondernemingsraad worden besproken en ter instemming worden voorgelegd aan de ondernemingsraad.

- **Demotie**

Demotie kan een normale stap zijn in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid.

De gevolgen van het vervullen van een lagere functie staan los van of het op verzoek van werkgever of medewerker is. Als het functiesalaris meer bedraagt dan het maximum van de nieuwe functieschaal, wordt het salarisverschil afgebouwd in 4 jaar (80% - 60% - 40% - 20%). Deze regeling is onafhankelijk van leeftijd en duur van de functievervulling. Een eventuele persoonlijke toeslag blijft buiten beschouwing. Aan de medewerker wordt schriftelijk gecommuniceerd wat de reden van demotie is en van wie het initiatief tot demotie is uitgegaan. Deze regeling gaat in per 1 juli 2017.

- **Arbeidsongeschiktheid en WIA-verzekering**

De aanvullingsregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid (na twee jaar ziekte) wordt evenwichtiger. Als er sprake is van ten minste 35% arbeidsongeschiktheid:

- wordt na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering het inkomen tot de loongrens voor de wettelijke WGA-uitkering (2017: € 53.706) aangevuld tot 70% van dat inkomen, tot uiterlijk de AOW-leeftijd;
- wordt het inkomen boven bovengenoemde loongrens (WGA én IVA) aangevuld tot 70% van dat inkomen (naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid), tot uiterlijk de AOW-leeftijd.

Bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% en als de medewerker volledig werkt voor het deel dat hij arbeidsgeschikt wordt geacht, krijgt hij een aanvullingsgarantie tot 80% van het oude inkomen.

De garantie geldt voor de periode die gelijk is aan de maximale duur van de loongerelateerde WGA-uitkering plus de in de cao opgenomen bovenwettelijke aanvullingsperiode van de loongerelateerde uitkering. In totaal is dit nu 38 maanden. Gaat de medewerker tijdens de aanvullingsperiode uit dienst, dan vervalt de garantie op het moment van uitdiensttreding.

De nieuwe regeling gaat in per 1 juli 2017.

Als er geen zicht is op terugkeer naar werk, kan de Volksbank de arbeidsovereenkomst na twee jaar beëindigen.

Artikel 14 (aanvulling op WAO-uitkering) komt te vervallen. De medewerker die nu onder die regeling valt, ontvangt een schriftelijke bevestiging dat de aanvulling voor hem wordt voortgezet.

- **Private aanvulling WW/WGA**

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014 en 24 november 2015 zijn gemaakt. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. De looptijd van de te maken afspraak bedraagt 5 jaar. Cao-partijen spreken af zich te zullen aansluiten bij de Stichting Private Aanvulling

WW (PAWW). Stichting PAWW zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen partijen één op één over.

- **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 die overeenkomt met de beëindigingsvergoeding in het Sociaal Plan 2017-2020. Deze stimuleringsregeling wordt als bijlage bij het Sociaal Plan 2017-2020 opgenomen. Met de ondernemingsraad wordt momenteel gesproken over een adviesaanvraag inzake franchise van SNS Winkels.

- **Evenwichtige verhouding vaste en flexibele medewerkers**

Voor de verhouding vaste en flexibele medewerkers is het uitgangspunt, dat structureel werk wordt verricht door medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de Volksbank N.V. De Volksbank streeft er naar de flexibele schil de komende jaren te verkleinen. Door periodieke metingen op kwartaalbasis zullen partijen monitoren of aan dit uitgangspunt wordt voldaan.

- **Participatie van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt**

De werkgever stelt zich tot doel om in 2017 en de jaren daarna meer mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt een plek te bieden in de organisatie.

Voor 2017 zijn dit de doelstellingen:

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

Cao-partijen 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 (bijv. mensen met een beperking, langdurig werklozen).

Voor het verwezenlijken van deze doelstelling wordt binnen HR 0,5 FTE ingezet.

- **Vereenvoudiging cao-tekst**

Cao-partijen hebben afgesproken om de cao-tekst begrijpelijker en eenvoudiger te maken. Dit wordt door cao-partijen uiterlijk op 1 april 2017 nader uitgewerkt.

- **Studieafpraak keuzes in arbeidsvoorwaarden**

Gedurende de looptijd van de nieuwe cao zal door werkgever en vakbonden onderzoek worden gedaan naar de mogelijkheid om meer keuze te bieden in arbeidsvoorwaarden. Bij dit onderzoek worden in elk geval betrokken: vakantiedagen, vitaliteitsverlof, buitengewoon verlof en prepensioneringsverlof. Daar waar het arbeidsvoorwaarden betreft die in de Personeelsgids zijn opgenomen, zal de ondernemingsraad bij het overleg worden betrokken.

- **Werkgeversbijdrage vakbonden**

De werkgeversbijdrage vakbonden wordt verhoogd naar de AWWN-norm (2016: € 20,06 per medewerker). De werkgever draagt voortaan niet meer financieel bij aan separate vakbondsprojecten.