

Fortis Bank Nederland

CAO

FORTIS BANK NEDERLAND

collectieve arbeidsovereenkomst
voor de periode van
1 januari 2009 tot 1 maart 2010

INHOUDSOPGAVE		Blz
Voorwoord		8
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	9
1.1	Begripsomschrijvingen	9
1.2	Werkings sfeer	10
1.3	Karakter van de CAO	11
1.4	Gewijzigde omstandigheden	11
Hoofdstuk 2	Arbeidsrelatie	12
2.1	Algemeen	12
2.2	Verplichtingen van de werkgever	12
2.3	Verplichtingen van de werknemer	13
2.4	Aanstelling	14
2.5	Schorsing	15
2.6	Termijnen van opzegging	15
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur en werktijden	16
3.1	Basis arbeidsduur	16
3.2	Wijziging van de arbeidsduur	16
3.3	Langere arbeidsduur, meer dan 36 uur	17
3.4	Werkdagen	17
3.5	Meerwerk	19
3.6	Arbeid op zaterdag	19
3.7	Ploegendienst en verschoven werktijden	20
3.8	Piketwacht	21
3.9	Keuzemenu arbeidsduur	22
3.10	Telewerken	26
Hoofdstuk 4	Zorg en vrije tijd	27
4.1	Vakantie	27
4.2	Niet-algemeen erkende feestdagen/gewetensbezwaren	28
4.3	Buitengewoon verlof	29
4.4	Seniorenverlof	30
4.5	Pré-pensioneringsverlof	31
4.6	Onbetaald (sabbats)verlof	31
4.7	Moederschapsverlof	31
4.8	Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg	31
4.9	Kortdurend zorgverlof	32
4.10	Pensioenopbouw bij loopbaanonderbreking	32
4.11	Kinderopvang	32
4.12	Sabbatical leave	32
Hoofdstuk 5	Beloningsregeling	35
5.1	Inleiding	35
5.2	Functie-evaluatie	35
5.3	Performance management	35
5.4	Toekenning van een salarisband	36
5.5	Positionering in een salarisband	37
5.6	Jaarlijkse individuele salarisaanpassing	37
5.7	Algemene inkomensaanpassing	39
5.8	Promotie	39
5.9	Vakantietoeslag	39
5.10	13e maand	40

5.11	Arbeidsmarkttoeslag	40
5.12	Vergoeding voor waarneming van hogere functie	40
5.13	Toeslag arbeidsbezwarende omstandigheden	41
5.14	Regeling variabel belonen	41
5.15	Professioneel belonen	45
Hoofdstuk 6	Kostenvergoedingen en gratificaties	47
6.1	Reiskosten woon-werkverkeer	47
6.2	Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering	47
6.3	Jubileumgratificatie	47
6.4	Afscheidsgratificatie	48
Hoofdstuk 7	Employability	49
7.1	Brede inzetbaarheid	49
7.2	Verplichtingen van de werkgever	49
7.3	Individueel niveau	50
7.4	Oudere werknemers	51
7.5	Interbancair kwalificatietraject	52
7.6	Potentiële werknemers in achterstandspositie	52
7.7	Sociaal Plan	52
7.8	Cross border verplaatsingen	53
Hoofdstuk 8	Arbeidsongeschiktheid	54
8.1	Inleiding	54
8.2	Begripsomschrijvingen	54
8.3	Datum eerste ziektedag en het inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid	54
8.4	Wettelijke bepalingen en regelgeving	55
8.5	Rechten en plichten van de werknemer	55
8.6	Inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid voor werknemers met tijdstip van intreden arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004	55
8.7	Inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid voor werknemers met tijdstip van intreden arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2004 doch vóór 1 januari 2006	56
8.8	Inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid voor werknemers met tijdstip van intreden arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2006	57
8.9	Sancties	59
8.10	Second Opinion UWV	60
8.11	Passende arbeid	60
8.12	Beëindiging van het dienstverband	61
8.13	Bovenwettelijke uitkeringen en aanvullingen in geval van reïntegratie	61
8.14	Uitkering bij overlijden	62
Hoofdstuk 9	Overgangsregeling vervroegd uit treden (VUT)	63
9.1	Overgangsregeling vervroegd uit treden (VUT)	63
9.2	Deeltijd-VUT	65

Hoofdstuk 10	Pensioenvoorzieningen	66
10.1	Algemeen	66
10.2	Hoofdpijnen Pensioenregeling 2001	66
10.3	Overgangsregelingen en garanties Pensioenregeling 2001	68
10.4	Pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid	69
10.5	Aanpassing van pensioenen	70
10.6	Deelnemersbijdrage Pensioenregeling 2001	71
10.7	Hoofdpijnen Pensioenregeling 2007	72
10.8	Deelnemersbijdrage Pensioenregeling 2007	73
10.9	Ingrijpende wijzigingen	73
10.10	Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie	73
Hoofdstuk 11	Werkgeversbijdrage levensloopregeling	74
11.1	Werkgeversbijdrage	74
11.2	Overgangsregeling werkgeversbijdrage levensloopregeling	75
Hoofdstuk 12	Faciliteiten voor vakbondswerk	76
12.1	Communicatie vakbonden – werkgever	76
12.2	Communicatie vakbonden – leden	76
12.3	Bescherming van kaderleden van de vakbonden	76
12.4	Verlof voor vakbondswerk	77
12.5	Vakbondscontributie	77
Hoofdstuk 13	Klachtrecht	78
13.1	Individueel klachtrecht	78
13.2	Toetsing toepassing CAO	78
13.3	Functie-evaluatie	78
Hoofdstuk 14	Slotbepalingen	79
14.1	Interpretatie van de CAO	79
14.2	Duur, wijziging en opzegging	79
Bijlage 1	Overzicht overleg met vakbonden en ondernemingsraad	80
Bijlage 1.2.3	Salarisregeling International Card Services B.V.	81
Bijlage 3.4.1	Samenvatting overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet (van voor 1 april 2007)	83
Bijlage 3.5.4	Meerwerkvergoeding	84
Bijlage 3.7.8	Compensatie ploegendienst	85
Bijlage 5.1.1	Conversie per 1 januari 2006	89
Bijlage 5.4.1	Salarisbanden	93
Bijlage 13.2	Reglement CAO-arbitragecommissie	94
Trefwoordenregister		97

December 2008 De ondergetekenden:

Fortis Bank (Nederland) NV gevestigd te Rotterdam



Drs. J.C.M. van Rutte,
*voorzitter Raad van
Bestuur*



Mr. F.J. van Lanschot,
lid Raad van Bestuur

hierna genoemd partij ter ene zijde, en

FNV Bondgenoten gevestigd te Utrecht,

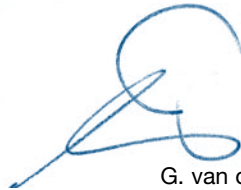


C.F.R. Kiburg,
bestuurder

De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, gevestigd te Culemborg,



J.P.H. Teuwen,
algemeen voorzitter



G. van der Lei,
bestuurder

CNV Dienstenbond, Vakbond voor Werknemers in de Handel, het Bank- en Verzekeringsbedrijf, de Administratieve Kantoren en de Vrije Beroepen, gevestigd te Hoofddorp,



D. Swagerman,
voorzitter



G.F. van Linden,
arbeidsvoorwaardencoördinator

Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen, gevestigd te Culemborg,



Mr. J.G. de Vries,
voorzitter

hierna tezamen genoemd partij ter andere zijde,

verklaren met ingang van 1 januari 2009 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

VOORWOORD

De voorgenomen integratie met ABN AMRO in de loop van 2009 is van grote invloed geweest op het CAO-overleg. Dit heeft ertoe geleid dat slechts op een klein aantal punten inhoudelijke wijzigingen zijn aangebracht in deze CAO.

In de vorige CAO (2008) is de volgende studie-afspraken gemaakt:

Per 1 januari 2006 is voor Fortis Bank Nederland een aantal nieuwe stelsels ingevoerd, te weten een nieuw functie-evaluatiesysteem op basis van Hay, een nieuwe salarisregeling, een nieuw systeem voor performance management en een nieuwe regeling variabel belonen. Voorts is een aantal overgangsbepalingen vastgelegd.

In de loop van 2008 zal een evaluatie plaatsvinden van de nieuw ingevoerde systemen op het gebied van performance management en de variabele beloning door een commissie bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgever, vakbonden en ondernemingsraad. Evaluatie zal o.a. plaatsvinden op het gebied van de wegingsfactoren van de drie componenten van de regeling variabel belonen (onderneming van de werkgever, business en individu), alsmede de verhouding en de hoogte van de scores.

Tevens wordt onderzocht hoe de systemen in de praktijk worden toegepast op de volgende onderdelen:

- de toepassing van de SMART principes;
- de totstandkoming van de individuele doelstellingen;
- de vaststelling van de hoogte van de componenten van de business en de onderneming van de werkgever van de variabele beloning;
- de wijze waarop de toepassing van het systeem wordt bijgehouden en bijgestuurd.

Op basis van de bevindingen zal de commissie aanbevelingen doen aan de CAO-partijen.

De studie-afspraken uit de CAO 2008 met betrekking tot de evaluatie van het systeem van performance management en de variabele beloning was eind 2008 nog niet afgerond. Afgesproken is de evaluatie af te ronden in het eerste kwartaal van 2009. Indien de uitkomst van de evaluatie leidt tot unanieme voorstellen, zullen deze voorstellen werking hebben in de CAO met ingang van 1 januari 2009.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Begripsomschrijvingen

Partijen bij de CAO:

Partij ter ene zijde (werkgever) en partij ter andere zijde (vakbonden), die deze CAO zijn aangegaan.

Werkgever:

Fortis Bank Nederland alsmede onderstaande werkgevers:

International Card Services B.V.
Fortis Commercial Finance Holding N.V.
Fortis Commercial Finance N.V.
Fortis B.V.

Werknemer:

Degene, die in dienst is van de werkgever en zijn standplaats in Nederland heeft of in het buitenland gedetacheerd is. Waar in de tekst de mannelijke vorm wordt gebruikt, is tevens bedoeld de vrouwelijke werknemer.

Wettelijke bepalingen:

Bepalingen bij of krachtens de Nederlandse wetgeving.

Persoonlijk maandsalaris

Het salaris dat de werknemer feitelijk per maand verdient. Het persoonlijk maandsalaris is gebaseerd op de overeengekomen arbeidsduur met een maximum van 36 uur per week. De bonusgarantie maakt geen deel uit van het persoonlijk maandsalaris.

38- c.q. 40 uurstoelage

In geval van een gemiddelde arbeidsduur van meer dan 36 uur per week (38 of 40 uur per week), wordt over de uren boven 36 uur per week een toeslag boven op het persoonlijk maandsalaris toegekend.

Relatieve salarispositie (RSP)

De positie van het persoonlijk maandsalaris in de salarisband, uitgedrukt in een percentage en afgerond op twee decimalen. De RSP wordt berekend door het persoonlijk maandsalaris te delen door het maximum van de salarisband en vervolgens te vermenigvuldigen met 125. De berekening van de RSP vindt plaats op basis van een arbeidsduur van 36 uur per week.

Persoonlijk jaarsalaris

Het persoonlijk maandsalaris vermenigvuldigd met 12.

Persoonlijk jaarkomen:

Het persoonlijk jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage en de 13^e maand.

Uurloon:

Het persoonlijk jaarsalaris gedeeld door 52 maal het overeengekomen gemiddeld aantal uren per week, met een maximum van 36 uur per week.

Bonusgarantie

De bonusgarantie komt voort uit de garantietoeslag en maakt geen deel uit van het persoonlijk maandsalaris. De bonusgarantie wordt maandelijks uitgekeerd en is geen grondslag voor de overige arbeidsvoorwaarden, tenzij expliciet anders wordt vermeld.

Beoordelingsjaar

Het beoordelingsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Arbeidsduur:

- basis arbeidsduur = gemiddeld 36 uur per week
- langere arbeidsduur = 38 of 40 uur gemiddeld per week
- kortere arbeidsduur = korter dan gemiddeld 36 uur per week.

Algemeen erkende feestdagen:

Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag. 5 Mei wordt éénmaal per vijf jaar (mits deze dag landelijk wordt aangemerkt als nationale feestdag) aangemerkt als vrije dag, met dien verstande dat de werkgever de algemene gedragslijn binnen de bankwereld in Nederland volgt.

Arbeidsongeschiktheid

Ongeschiktheid om arbeid te verrichten ten gevolge van ziekte, ongeacht de duur ervan.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

- 1.2.1 Deze CAO is niet van toepassing op:
- werknemers, die een functie vervullen, die is ingedeeld in Hay-bucket 21 of hoger;
 - vakantiewerkers en stagiairs;
- 1.2.2 Voor werknemers die zijn ingedeeld bij technische, huishoudelijke of onderhoudsdiensten en dergelijke kunnen afwijkende bepalingen door CAO-partijen worden overeengekomen. De bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten voor andere bedrijfstakken zijn op hen niet van toepassing.
- 1.2.3 Op de onderneming International Card Services B.V. is hoofdstuk 5 niet van toepassing, behalve de artikelen 5.7, 5.9 en 5.10.
- In Bijlage 1.2.3 is de salarisparagraaf van International Card Services B.V. opgenomen.
- 1.2.4 Onder Fortis Bank Nederland als werkgever wordt begrepen alle werkmaatschappijen in Nederland behorend tot de organisatiestructuur van Fortis Bank in Nederland.
- 1.2.5 Bij fusies of overnames zal overleg plaatsvinden met vakbonden over het arbeidsvoorwaardenpakket. Uitgangspunt hierbij is dat in principe de CAO van Fortis Bank Nederland van toepassing zal zijn, tenzij er redenen zijn om geheel of op onderdelen af te wijken van de CAO van Fortis Bank Nederland.

Artikel 1.3 Karakter van de CAO

Het is niet mogelijk om af te wijken van wat in de CAO is bepaald, tenzij:

- 1 deze afwijking in de tekst van een artikel is bepaald of;
- 2 de werkgever en werknemer in voor de werknemer gunstige zin van de CAO afwijken en dit schriftelijk overeenkomen of;
- 3 op verzoek van de werkgever door CAO-partijen dispensatie wordt verleend van bepalingen in de CAO of haar bijlagen.

Artikel 1.4 Gewijzigde omstandigheden

Wijzigingen in wettelijke bepalingen en regelgeving die doorwerken in één of meerdere CAO-regeling(en), zullen voor CAO-partijen aanleiding zijn de inhoud van de regeling(en) tijdens de looptijd van de CAO nader te bespreken.

Partijen bij deze CAO kunnen elk voor zich tijdens de looptijd van de CAO de andere partij voor overleg over de inhoud van de CAO uitnodigen indien naar de mening van de uitnodigende partij daartoe voldoende redenen bestaan.

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSRELATIE

Artikel 2.1 Algemeen

- 2.1.1 Een arbeidsovereenkomst, die is aangegaan tussen de werkgever en een werknemer mag geen bepalingen bevatten, die in strijd zijn met deze CAO. Is dat wel het geval dan is deze bepaling nietig. Ditzelfde geldt voor de personeelsregelingen, die de werkgever met de ondernemingsraad overeenkomt.
- 2.1.2 Werkgever en werknemer dragen zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming en op de plaats van de arbeid.

Artikel 2.2 Verplichtingen van de werkgever

- 2.2.1 De werkgever verstrekt aan iedere werknemer bij aanstelling of na wijziging van de CAO en/of de personeelsregelingen:
- een exemplaar van deze CAO,
 - een exemplaar van aanvullende algemene regelingen van arbeidsvoorwaarden, die bij de onderneming voor hem van toepassing zijn.
- Met "verstrekken" wordt gelijkgesteld de mogelijkheid dat de werknemer via elektronische hulpmiddelen kennis neemt van de bepalingen van deze CAO en de personeelsregelingen.
- 2.2.2 De werkgever neemt gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is, tegenover haar werknemers de arbeidsvoorwaarden in acht, die in deze CAO zijn geregeld.
- 2.2.3 De werkgever streeft ernaar elk jaar verslag uit te brengen over het gevoerde sociaal beleid.
Aan de hand van dit verslag bespreekt de werkgever het gevoerde sociaal beleid jaarlijks met de ondernemingsraad. De vakbonden zullen eveneens dit verslag ontvangen. Desgewenst vindt daarover met de werkgever een bespreking plaats.
- 2.2.4 De werkgever heeft de plicht om reguliere vacatures in te vullen door aanstelling van vast personeel. Uitzendkrachten kunnen slechts worden ingezet nadat is vastgesteld dat intern geen geschikte kandidaten aanwezig zijn én indien er sprake is van:
- piekvorming in het werk,
 - opeenhoping van werk ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, vakantie, verlof of vacatures,
 - een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een voorgenomen structurele wijziging daarin.
- Het inzetten van uitzendkrachten vormt onderdeel van de jaarlijkse bespreking van het gevoerde sociaal beleid van de werkgever met haar ondernemingsraad.
- 2.2.5 De werkgever voert een beleid gericht op het tegengaan van ongewenste omgangsvormen op de werkplek. Dit beleid is nader vastgesteld met de ondernemingsraad in een regeling.

- 2.2.6 De werkgever voert een beleid gericht op het verminderen van werkdruk en RSI en het verbeteren van het verzuim- en reïntegratiebeleid. De werkgever bespreekt de voortgang van dit beleid, het plan van aanpak en de uitkomsten hiervan periodiek met de deelnemers van een tripartiet overleg (werkgever, vakbonden en ondernemingsraad).
- 2.2.7 De werkgever heeft in overleg met de ondernemingsraad een sanctiebeleid opgesteld. De uitgangspunten van dit beleid zijn:
- 1 Sancties kunnen alleen worden opgelegd bij overtreding van interne voorschriften of richtlijnen, die duidelijk kenbaar zijn gemaakt aan de werknemers.
 - 2 Het sanctiebeleid dient de duidelijkheid, de zorgvuldigheid, de uniformiteit en de rechtvaardigheid te waarborgen, zowel voor de werknemer die een sanctie treft als voor de werkgever die een sanctie oplegt.
 - 3 Sancties dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden vastgelegd.
 - 4 De lijnverantwoordelijke is te allen tijde verantwoordelijk voor de oplegging en uitvoering van de sanctie. Een sanctie kan alleen worden opgelegd nadat overleg heeft plaatsgehad met de verantwoordelijke HRM functionaris over de vraag of en zo ja welke sanctie opgelegd zal worden. Indien een beheerder van de regelgeving bekend is, zal geen sanctie worden opgelegd door de lijnverantwoordelijke dan nadat de beheerder daarover advies heeft gegeven.
 - 5 De te nemen sancties zijn opgesomd in het sanctiebeleid.

Artikel 2.3 Verplichtingen van de werknemer

- 2.3.1 De werknemer dient de werkzaamheden, die deel uitmaken van zijn functie naar behoren te verrichten.
- 2.3.2 Indien de werkgever dit nodig acht, moet de werknemer tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden verrichten voor zover deze redelijkerwijze van hem mogen worden verwacht. Dit geeft overigens geen aanleiding tot wijziging van het persoonlijk maandsalaris.
- 2.3.3 Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen arbeid in loondienst voor derden verrichten, zaken voor eigen rekening doen of als agent voor derden optreden. De werknemer met een kortere arbeidsduur zal de benodigde toestemming niet worden geweigerd, tenzij de werkgever een kans op schade of het ontstaan van een belangenconflict aannemelijk maakt.
- 2.3.4 Het is de werknemer niet toegestaan tijdens en/of na de duur van de arbeidsovereenkomst, informatie in enigerlei vorm aan derden te verstrekken, waarvan het vertrouwelijk karakter door de werkgever is aangegeven of waarvan de werknemer de vertrouwelijkheid redelijkerwijs had kunnen of behoren te begrijpen.
- 2.3.5 De werkgever kan bij vermoeden van (ernstige) gezondheidsproblemen de werknemer verplichten om de bedrijfsarts te consulteren, teneinde een oordeel te vragen over de arbeidsgeschiktheid van de werknemer.

Artikel 2.4 Aanstelling

- 2.4.1 De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging, waarin wordt vermeld:
- 1 de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - 2 de overeengekomen arbeidsduur;
 - 3 bij aanstelling met een proeftijd: de duur van de proeftijd;
 - 4 bij aanstelling in een dienstverband voor bepaalde tijd: de mededeling dat het dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan alsmede de duur van dit dienstverband. Deze mededeling vindt plaats door het noemen van een termijn of door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter;
 - 5 een korte omschrijving van de functie;
 - 6 de Hay-bucket waarin de functie van de werknemer is ingedeeld;
 - 7 de salarisband volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd;
 - 8 de relatieve salarispositie in de salarisband;
 - 9 het persoonlijk maandsalaris dat aan de werknemer is toegekend;
 - 10 de pensioenregeling waaraan de werknemer gaat deelnemen;
 - 11 het van toepassing zijn van deze en volgende CAO's.

Wanneer de werknemer niet (direct) een formatieplaats bezet, kan in afwijking van wat hierboven bij punt 5 t/m 9 is bepaald, worden volstaan met een aanduiding van het toegekende persoonlijke maandsalaris. De werkgever zal de met de werknemer gemaakte afspraken over de termijn waarbinnen punt 5 t/m 9 wel van toepassing zullen zijn schriftelijk vastleggen.

- 2.4.2 De proeftijd bedraagt bij arbeidsovereenkomsten met een duur van:
- korter dan twee jaar of indien het einde van de bepaalde duur niet met een kalenderdatum is aan te geven: één maand;
 - twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd: twee maanden.
- 2.4.3 Bij een duurzame en duidelijk aanwijsbare wijziging van de functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging waarin wordt vermeld:
- de datum van wijziging;
 - de bij lid 2.4.1 vermelde punten 5 t/m 9.
- 2.4.4 In het algemeen zal in de arbeidsovereenkomst geen concurrentiebeding voorkomen. De werkgever kan wegens de aard van de werkzaamheden of wegens plaatselijke omstandigheden besluiten om toch een concurrentiebeding voor een groep werknemers in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Indien hij dit voornemen heeft, zal hij het concurrentiebeding melden bij de ondernemingsraad.
- 2.4.5 In het algemeen vindt aanstelling plaats in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
Indien toch aanstelling plaatsvindt in een dienstverband voor bepaalde tijd, zijn de bepalingen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid onverkort van toepassing, behoudens hetgeen is vermeld in lid 2.4.6.
Op grond van deze wet kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor bepaalde tijd worden verlengd zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Dit geldt niet indien het de vierde opeenvolgende overeenkomst betreft (dus de derde verlenging) of als de termijn van 36 maanden is overschreden. Indien het dienstverband voor bepaalde tijd wordt voortgezet voor

onbepaalde tijd, wordt voor de vaststelling van de lengte van het dienstverband de duur van het voorafgaande tijdelijk dienstverband meegeteld.

Het aantal aanstellingen in een dienstverband voor bepaalde tijd vormt onderdeel van de jaarlijkse bespreking van het gevoerde sociaal beleid van de werkgever met de ondernemingsraad.

- 2.4.6 In afwijking van lid 2.4.5 geldt ten aanzien van de periode waarin een werknemer voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, en als gevolg van arbeidsongeschiktheid er sprake is van meerdere uitzendperiodes, dat deze periode – inclusief onderbrekingen van minder dan 3 maanden – voor de toepassing van artikel 7:668a lid 1 BW als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt.

Artikel 2.5 Schorsing

- 2.5.1 Wanneer de werknemer de interne voorschriften en regelingen van de werkgever ernstig of herhaaldelijk overtreedt kan de werkgever de werknemer bij wijze van disciplinaire maatregel schorsen voor ten hoogste zeven werkdagen.
- 2.5.2 Indien de werkgever ernstige grond heeft om de werknemer van daden of gedragingen te verdenken, die een directe beëindiging van het dienstverband zouden rechtvaardigen, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de duur van het onderzoek. Wordt het vermoeden dat tot de schorsing heeft geleid niet bevestigd, dan vindt overleg plaats met de werknemer over de wijze van rehabilitatie.

Artikel 2.6 Termijnen van opzegging

- 2.6.1 De termijn van opzegging bedraagt voor de werkgever:
- bij een dienstverband tot 5 jaar 1 maand
 - bij een dienstverband tussen 5 en 10 jaar 2 maanden
 - bij een dienstverband tussen 10 en 15 jaar 3 maanden
 - bij een dienstverband van meer dan 15 jaar 4 maanden (maximum).
- 2.6.2 De termijn van opzegging bedraagt voor de werknemer één maand.
- 2.6.3 De termijn van opzegging voor de werknemer kan bij arbeidsovereenkomst worden verlengd tot een maximum van zes maanden. In deze situatie geldt altijd een dubbele termijn voor de werkgever.
- 2.6.4 Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst een andere dag daarvoor is aangewezen.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 3.1 Basis arbeidsduur

- 3.1.1 Als uitgangspunt geldt een werkweek van gemiddeld 36 uren per week en op jaarbasis 1872 uur.
- 3.1.2 De individuele werktijden worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer volgens het bepaalde in lid 3.4.1.

Artikel 3.2 Wijziging van de arbeidsduur

- 3.2.1 Op aanpassing van de arbeidsduur zijn de bepalingen uit de Wet Aanpassing Arbeidsduur van toepassing, alsmede onderstaande bepalingen.
Ingeval het initiatief voor wijziging van de arbeidsduur van de werkgever uitgaat, dient deze dit tijdig aan de betrokken werknemer(s) mee te delen.
- 3.2.2 Uitgangspunten
- In principe staan alle functies open voor een kortere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week. Aanpassing van de arbeidsduur naar meer dan 36 uur per week is, in afwijking van het bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur, in deze CAO uitgesloten, met uitzondering van het bepaalde in artikel 3.3 en artikel 3.9 inzake het keuzemenu.
 - De rechtspositie van de werknemer met een kortere arbeidsduur is gelijk aan die van de werknemer met een basis arbeidsduur.
 - In loopbaanmogelijkheden wordt geen onderscheid gemaakt op grond van de omvang van de arbeidsduur.
 - De werkgever is maar éénmaal per twee jaar verplicht om een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur in behandeling te nemen.
 - Vanuit de werkgever bestaat geen bezwaar tegen het werken in duobanen.
 - Met betrekking tot de jaarlijkse vaststelling van de arbeidsduur en werktijden op grond van het keuzemenu is in artikel 3.9 afzonderlijke regelgeving vastgelegd.
- 3.2.3 Procedure
- De werkgever honoreert een verzoek van de werknemer tot wijziging van de arbeidsduur tenzij er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Dit is het geval indien er ernstige problemen ontstaan bij:
 - Vermindering arbeidsduur:
 - voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - op het gebied van de veiligheid of
 - van roostertechnische aard.
 - Vermeerdering arbeidsduur:
 - van financiële of organisatorische aard;
 - wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk of
 - omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

- De werkgever deelt het besluit schriftelijk mee aan de werknemer binnen vier weken nadat dit verzoek aan hem is voorgelegd. Indien de werkgever deze termijn overschrijdt, wordt de arbeidsduur aangepast zoals de werknemer heeft verzocht. Bij honorering van het verzoek vindt de wijziging binnen vier maanden plaats.
- Indien de werkgever het verzoek afwijst, deelt hij dit besluit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee. De werknemer kan tegen een afwijzende beslissing in beroep gaan volgens het bepaalde in hoofdstuk 13, artikel 13.1.
- De individuele werktijden worden op basis van de gewijzigde arbeidsduur vastgesteld in overleg tussen werkgever en werknemer.

Artikel 3.3 Langere arbeidsduur, meer dan 36 uur

- 3.3.1 In afwijking van het bepaalde in 3.1.1 kan een arbeidsduur van meer dan gemiddeld 36 uur per week (= 1872 uur per jaar) van toepassing zijn: 38 uur per week (1976 uur per jaar) of 40 uur per week (= 2080 uur per jaar).
- 3.3.2 De uren boven 36 uur per week (tot maximaal 208 uur per jaar) worden maandelijks in de vorm van een toeslag uitgekeerd. Het persoonlijk maandsalaris is de grondslag voor deze toeslag. Over de toeslag ontvangt de werknemer vakantietoeslag, 13^e maand en variabele beloning conform artikel 5.14, die worden uitgekeerd op het tijdstip dat deze beloningsonderdelen regulier worden uitbetaald.

De toeslag is basis voor de jubileumuitkering, de afscheidsgroting, de overlijdensuitkering en een eenmalige uitkering.

Artikel 3.4 Werktijden

- 3.4.1 De gebruikelijke werktijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 21.00 uur en op zaterdag tussen 08.00 en 17.00 uur. De normen van de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet (van voor 1 april 2007) vormen de kaders voor het overleg over de arbeids- en rusttijden op ondernemingsniveau tussen werkgever en ondernemingsraad.
- Een samenvatting van deze overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet is opgenomen als Bijlage 3.4.1.
- 3.4.2 Individuele werktijden
Werkgever en werknemer komen de individuele werktijden op het laagst mogelijke niveau in de organisatie overeen.

De criteria voor het vaststellen van de individuele werktijden zijn als volgt:

- De werktijden van de werknemer worden dusdanig vastgesteld, dat hij vrije tijd bij voorkeur in hele en tenminste in halve dagen geniet.
- De roosterperiode bedraagt in beginsel vier weken. Dit is de periode waarin gemiddeld 36 uur per week wordt gewerkt. In overleg kunnen leidinggevende en werknemer een andere roosterperiode overeenkomen.
- De werknemer heeft in principe de mogelijkheid om in een rooster van 4 maal 9 uur te werken, rekening houdend met de navolgende voorwaarden:

- het negende uur moet voldoende toegevoegde waarde hebben, gegeven de aard van het werk in relatie tot dat van de collega's waarmee hij samenwerkt c.q. het proces waarin hij werkt (b.v. openstellingstijd kantoor) of
- indien er sprake is van een toezichthoudende/leidinggevende functie wordt van geval tot geval getoetst of in deze roostervorm gewerkt kan worden.

Daar waar er geen organisatorische belemmeringen zijn wordt de voorkeur van de individuele werknemer gevolgd. Doen zich wel organisatorische belemmeringen voor dan maakt de werkgever dit goed gemotiveerd aan de werknemer duidelijk, zodat deze zich op een andere voorkeur kan richten. Indien leidinggevende en werknemer geen overeenstemming bereiken, kan de werknemer zich wenden tot de naasthogere leidinggevende en vervolgens de reguliere klachtenprocedure toepassen. Ingeval er sprake is van een groeps- of afdelingsprobleem, kan de groep of afdeling het medezeggenschapsorgaan inschakelen voor bemiddeling.

3.4.3 Indien een werknemer in een rooster werkt, waarbij een langere werkdag dan 8 uur is overeengekomen (meestal 9 uur) en indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd bij lid 3.4.2, kan op initiatief van de werkgever het rooster worden aangepast naar een rooster met een werkdag van maximaal 8 uur. In overleg met de werknemer zal vervolgens een nieuw rooster worden opgesteld. De werkgever dient gemotiveerd aan te geven wat de reden is van de aanpassing.

Om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn privé-situatie af te stemmen op het nieuwe rooster, zal het nieuwe rooster ingaan 12 maanden nadat de werkgever schriftelijk heeft aangekondigd dat een rooster met een langere werkdag dan 8 uur niet meer tot de mogelijkheden behoort. Een eerdere ingangsdatum van het nieuwe rooster is mogelijk indien werknemer en werkgever hiermee instemmen.

Indien het overleg over een nieuw rooster eveneens leidt tot een wijziging van de gemiddelde arbeidsduur zal het persoonlijk maandsalaris alsmede een eventuele bonusgarantie dienovereenkomstig worden aangepast.

3.4.4 Variabele werktijden

Indien de werkgever een regeling voor variabele werktijden invoert of wijzigt, gelden de volgende bepalingen:

- 1 De regeling kan een bepaling omvatten die inhoudt dat het aantal gewerkte uren voor een nader te bepalen periode bijgeteld kan worden.
- 2 De werkgever kan aan de werknemers voor wie de regeling geldt de vrijheid geven binnen nader te bepalen tijdslimieten hun arbeid aan te vangen, te onderbreken of te beëindigen.
- 3 Indien de werknemer meer uren heeft gewerkt dan overeenkomt met het bepaalde in lid 3.4.4 sub 1 komen deze slechts voor vergoeding in aanmerking indien meerwerk uitdrukkelijk is overeengekomen of verplicht.

Artikel 3.5 Meerwerk

- 3.5.1 Onder meerwerk wordt verstaan arbeid die incidenteel (met overschrijding van de overeengekomen arbeidsduur) wordt verricht, en als zodanig is overeengekomen.
- 3.5.2 In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer verplichten tot het verrichten van meerwerk, maar niet meer dan 45 uur per kwartaal. De werkgever verplicht slechts in het uiterste geval de werknemer tot meerwerk op zondag en algemeen erkende feestdagen. Indien een werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zondag en algemeen erkende feestdagen, kan hij niet tot meerwerk op die dagen worden verplicht. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van meerwerk.
- 3.5.3 De werkgever stelt de betrokken werknemer zoveel mogelijk van tevoren in kennis van het meerwerk dat hij moet verrichten. Bij het verplichten tot meerwerk behoort de werkgever rekening te houden met zwaarwegende belangen van de werknemer.
- 3.5.4 De vergoeding voor het verrichten van meerwerk wordt vastgesteld
→ overeenkomstig de bepalingen van Bijlage 3.5.4.
- 3.5.5 De omvang van meerwerk en de frequentie daarvan vormen onderdeel van de jaarlijkse bespreking van de werkgever met haar ondernemingsraad over het gevoerde sociaal beleid.

Artikel 3.6 Arbeid op zaterdag

Indien de werknemer krachtens de met hem overeengekomen werktijden op zaterdag tussen 8.00 en 17.00 uur arbeid verricht, ontvangt hij een toeslag van 25% van het uurloon per uur. Voorts kan op verzoek van de werknemer het rooster zodanig worden aangepast, dat de werknemer op maandag niet hoeft te werken.

Artikel 3.7 Ploegendienst en verschoven werktijden

- 3.7.1 Begrippen:
- | | |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ploegendienst: | het werken in een dienstrooster dat volgens een vaste regeling het werken buiten de gebruikelijke werktijden met zich meebrengt. |
| Continudienst: | arbeid verricht in semi- of volcontinudienst. |
| Semi-continudienst: | een systeem van ploegendienst, waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht. |
| Volcontinudienst: | een systeem van ploegendienst, waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht. |
| Verschoven werktijden: | werktijden die vaste afwijkingen vertonen ten opzichte van de gebruikelijke werktijden. |
| Ploegentoeslag: | de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in ploegendienst of verschoven werktijden. |

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers in schoonmaakdiensten.

- 3.7.2 Zowel bij ploegendienst als bij verschoven werktijden dient het werken op afwijkende werktijden in een rooster te zijn vastgelegd en als zodanig uitdrukkelijk aan een functie te zijn verbonden.
Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegendienst of verschoven werktijden pleegt de werkgever zo tijdig mogelijk overleg met de betrokken werknemers.
In beginsel worden roosters voor een periode van ten minste drie maanden vastgelegd of zoveel langer als de roostercyclus dit nodig maakt.
Bij het opstellen van een rooster voor ploegendienst streeft de werkgever ernaar dat de werknemer ten minste twee aaneengesloten vrije dagen per week kan opnemen. Indien deze vrije dagen na een nachtdienst vallen, wordt de slaaptijd na de nachtdienst niet als vrije dag aangemerkt.
- 3.7.3 In beginsel draagt de werkgever aan de werknemer in ploegendienst geen meerwerk op. Indien dit in uitzonderlijke omstandigheden toch noodzakelijk blijkt, zal de compensatie bij voorkeur plaatsvinden in vrije tijd.
→ De meerwerkvergoeding wordt berekend overeenkomstig Bijlage 3.5.4. Daarbij wordt het uurloon afgeleid van het persoonlijk maandsalaris inclusief de gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in lid 3.7.4.
- 3.7.4 De werkgever deelt de betrokken werknemer schriftelijk mee:
- de functie en een korte omschrijving daarvan;
 - het rooster dat van toepassing is met de compensaties in tijd en in geld die daarbij gelden dan wel overeengekomen zijn;
 - regelingen met betrekking tot de maaltijden.
- De werknemer ontvangt een gespecificeerd overzicht van de berekeningen inzake de totale werktijd en de ploegentoeslag. Deze toeslag wordt vastgesteld als een gemiddeld percentage van het persoonlijk maandsalaris aan de hand van de volledige cyclus.
- 3.7.5 Indien ten gevolge van ploegendienst of verschoven werktijden de werknemer niet in de gelegenheid is een warme maaltijd thuis te gebruiken, worden (tegen overlegging van de nota) de kosten daarvan vergoed, tenzij de werkgever een maaltijd verstrekt. Voor deze kosten geldt een

richtbedrag van € 15,-. De werknemer draagt de eventuele heffing van loonbelasting en sociale premies die voortvloeit uit de maaltijdvergoeding of -verstrekking.

- 3.7.6 Tijdens vakantiedagen wordt het persoonlijk maandsalaris (en eventuele bonusgarantie) doorbetaald met inachtneming van de volgens Bijlage 3.7.8 berekende ploegentoeslag.
→
- 3.7.7 Voor de werknemer in de continudienst is een aangepaste versie van toepassing van wat is bepaald over vervroegd uittreden. Dit is uitgewerkt in hoofdstuk 9, artikel 9.1.
- 3.7.8 De compensatie voor het werken in ploegendienst is vastgelegd in Bijlage 3.7.8.
→

Artikel 3.8 Piketwacht

- 3.8.1 De regeling is uitsluitend van toepassing op werknemers ingedeeld in Hay-bucket 16 of lager en gekoppeld aan de functie.
- 3.8.2 De intentie is om werknemers niet meer dan één week per drie weken voor piketwacht in te roosteren.
- 3.8.3 De piketwacht wordt vergoed op basis van werkelijk bereikbare uren. De vergoeding bedraagt voor de uren tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur € 1,59 bruto per uur en op zaterdagen, zondagen en feestdagen € 2,38 bruto per uur.
- 3.8.4 Indien de bereikbaarheid meer dan één week per drie weken bedraagt, is een hoger tarief van toepassing. De vergoeding bedraagt alsdan voor de uren tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur € 1,82 bruto per uur en op zaterdagen, zondagen en feestdagen € 2,72 bruto per uur.
- 3.8.5 Indien de werknemer tijdens een piketwacht wordt opgeroepen verstrekt de werkgever meerwerkvergoeding. Dit is van toepassing wanneer de werknemer lijfelijk naar de werkplek moet gaan of wanneer de werknemer meer dan 30 minuten per piketwacht met de werkplek heeft moeten communiceren.
→ Voor deze meerwerkvergoeding is Bijlage 3.5.4 van toepassing. In afwijking van hetgeen is bepaald in Bijlage 3.5.4. is de meerwerkvergoeding in dit verband ook van toepassing op de werknemer, van wie de functie is ingedeeld in Hay-bucket 16.
- 3.8.6 Voor de werknemer, die in de toekomst een lagere tegemoetkoming ontvangt, is de afbouwregeling conform het bepaalde in Bijlage 3.7.8, punt 6 van toepassing.
→

Artikel 3.9 Keuzemenu arbeidsduur

3.9.1 Kern

De kern van het keuzesysteem bestaat uit de keuze omtrent arbeidsduur en werktijden. De norm is hierbij vastgesteld op een gemiddelde werkweek van 36 uur per week. Jaarlijks, per 1 januari, kan iedere fulltime werknemer in de maand oktober voorafgaand aangeven voor welke arbeidsduur hij het komende jaar wil opteren (32, 34, 36, 38 of 40 uur per week). Onder 38- of 40-urige werkweek wordt verstaan de formulering van artikel 3.3 van deze CAO.

Werknemers met een parttime dienstverband kunnen hun arbeidsduur wijzigen met een bandbreedte van maximaal (plus of min) 2 uur per week. Werknemers met een fulltime dienstverband (36 uur per week) kunnen hun arbeidsduur wijzigen met een bandbreedte van maximaal (plus of min) 4 uur per week.

3.9.2 Zeggenschap

Met betrekking tot de zeggenschap inzake de arbeidsduur geldt het volgende. Per bedrijfsonderdeel wordt beargumenteerd aangegeven wat de voorkeur van de werkgever is. Er vindt alleen overleg met de werknemer plaats inzake de arbeidsduur indien de werknemer aangeeft dat hij zijn arbeidsduur wil wijzigen. Er zal alsdan overleg plaatsvinden tussen de leidinggevende en de werknemer, alsmede indien noodzakelijk met de overige betrokken collega's. Tijdens dit overleg zal worden gesproken over de arbeidsduur alsmede het rooster dat daarmee verband houdt. Het individuele rooster hoeft niet van week tot week, (of maand tot maand) gelijk te zijn, alhoewel dat in principe veelal wel het geval zal zijn. Belangrijk is dat een evenwicht wordt gezocht tussen het belang van de werkgever en de wensen van de individuele werknemer.

3.9.3 Uitgangspunten

Bij de toepassing van het keuzemenu gelden de volgende uitgangspunten:

- de 36-urige werkweek is de norm;
- de continuïteit van de werkzaamheden en de dienstverlening mag niet in gevaar komen;
- er wordt gestreefd om maximaal tegemoet te komen aan de individuele belangen van de werknemer;
- er worden afspraken gemaakt over flexibele werkroosters, waarbij leiding en werknemers vanuit het nieuwe raamwerk per afdeling of organisatorische eenheid onderling naar oplossingen zoeken, rekening houdend met wederzijdse belangen;
- het onderwerp werkroosters wordt in het werkoverleg aan de orde gesteld;
- de arbeidsvoorwaarden, die zijn gekoppeld aan de arbeidsduur (zoals vakantietoeslag, vakantie-uren, 13e maand, variabele beloning conform artikel 5.14) worden bij een 36-urige werkweek of minder, pro rata aangepast indien de arbeidsduur wijzigt. Indien meer dan 36 uur wordt gewerkt zullen de arbeidsvoorwaarden conform artikel 3.3 worden aangepast;
- met betrekking tot de aanpassing van de arbeidsduur in het kader van dit keuzemenu, is in afwijking van de Wet Aanpassing Arbeidsduur, het bepaalde in dit keuzemenu van toepassing.

3.9.4 (Rand)voorwaarden

- 1 Voor zowel werktijd als vrije tijd is lid 3.4.2 van toepassing.
- 2 Het keuzemenu is een faciliteit die aan alle werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangeboden.
- 3 Werknemers kunnen in principe niet worden verplicht om 38 of 40 uur per week te werken.
- 4 Indien het overleg tussen leidinggevende en werknemer niet resulteert in een akkoord (voor beide partijen), zal de arbeidsduur voor een fulltimer terugvallen op 36 uur per week en voor een parttimer op zijn overeengekomen arbeidsduur. Het terugvallen op een 36-urige werkweek is alleen van toepassing als het gaat om een individuele situatie. Indien binnen een bepaalde omgeving een te grote groep een afwijkende keuze maakt (36 uur per week) ten opzichte van hetgeen de werkgever prefereert (40 uur per week) en het accorderen van deze keuze betekent dat het bedrijfsbelang wordt geschaad, dan kan de werkgever aan deze groep een 40-urige werkweek opleggen. In een dergelijke situatie zal vooraf overleg met de vakbonden plaatsvinden. De werknemer ontvangt een schriftelijke motivering van de afwijzing.
- 5 Indien er binnen een bedrijfs onderdeel sprake is van een ingrijpende reorganisatie, waarbij werkgelegenheid komt te vervallen, zullen verzoeken van werknemers om langer te werken in principe niet worden gehonoreerd. Het betreft dan alleen de functies c.q. regio's, waarbij de werkgelegenheid in het geding is. In situaties dat de werkgever voornemens is een dergelijk verzoek toch te honoreren, zal vooraf overleg met de vakbonden plaatsvinden.
- 6 Indien een werknemer 38 of 40 uur per week werkt, kan op initiatief van de werkgever de arbeidsduur worden aangepast van 38 c.q. 40 uur naar 36 uur per week. De werknemer ontvangt een schriftelijke motivering van deze aanpassing. Bij een teruggang van 40 naar 36 uur zijn de volgende overgangsmaatregelen van kracht. De keuze voor één van beide overgangsmaatregelen is afhankelijk van de situatie en wordt door de werkgever gemaakt. Bij een teruggang van 38 naar 36 uur is slechts keuzemogelijk A van toepassing.
 - A De teruggang van een 40-urige c.q. 38-urige werkweek naar een 36-urige werkweek gaat in, 12 maanden nadat de werkgever schriftelijk heeft aangekondigd dat er geen reden meer is om af te wijken van de 36-urige werkweek.
 - B Indien er feitelijk met onmiddellijke ingang onvoldoende werk voorhanden is, gaat de 36-urige werkweek in, twee maanden nadat de werkgever schriftelijk heeft aangekondigd dat er geen reden meer is om af te wijken van de 36-urige werkweek. Gedurende de eerste 12 maanden dat de 36-urige werkweek van toepassing is, zijn het persoonlijk maandsalaris en de arbeidsvoorwaarden van de werknemer gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week en ontvangt de werknemer een geldelijke toeslag van 2 uur per week. Over de tijdelijke toeslag worden tevens een variabele beloning conform artikel 5.14, vakantietoeslag en 13e maand uitgekeerd. De toeslag wordt maandelijks uitgekeerd. Het is niet mogelijk om genoemde 2 uur per week toe te voegen aan het vakantierecht of de persoonlijke tijdspaarrekening.

3.9.5

Keuzeperiode

In de periode juni tot en met september zal per afdeling onderzocht worden of een sluitend rooster ontworpen kan worden, rekening houdend met de voorkeur van de werkgever, het urenbudget van de afdeling en de uitgesproken voorkeuren van de werknemers. In de maand oktober zullen de eventuele aanpassingen van de arbeidsduur en de roosters per bedrijfsonderdeel bekend moeten zijn en geaccordeerd door werkgever en werknemer. Met de vakbonden zal jaarlijks een kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie plaatsvinden om te kunnen toetsen of het overleg over de arbeidsduur en werktijden op een bevredigende wijze heeft plaatsgevonden.

Per 1 januari wordt het nieuwe rooster operationeel.

3.9.6

Tijdsparrekening

Sinds 1 januari 2006 is het niet meer mogelijk om te sparen op de tijdsparrekening. Per 1 januari 2010 wordt de tijdsparrekening opgeheven.

Tot 1 januari 2010 kunnen werknemers jaarlijks de volgende keuzes maken om de tegoeden af te bouwen:

- het overhevelen van uren van de tijdsparrekening naar het vakantietegoed (maximaal twee maal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week);
- het overhevelen van het tegoed naar de levensloopregeling (maximaal hetgeen fiscaal mogelijk is);
- het tegoed laten uitkeren via de salarisbetaling;
- het opnemen van sabbatical leave.

Bepaling uurloon

Bij het omzetten van (vakantie)-uren in geld of bij het inzetten van uren voor financiële keuzes worden de (vakantie)-uren uitgekeerd tegen het actuele uurloon. Het uurloon wordt hierbij gebaseerd op het persoonlijk maandsalaris met een maximum van 36 uur per week, alsmede de eventuele bonusgarantie.

De waarde van het uurloon op de tijdsparrekening (alsmede voor het kopen en verkopen van vakantie-uren conform lid 3.9.7) wordt uitgaande van een 36-urige werkweek als volgt vastgesteld:

- het persoonlijk maandsalaris wordt gedeeld door 156 uur en vermenigvuldigd met 1,1633 (= uurloon inclusief vakantietoeslag en 13^e maand);
- de bonusgarantie wordt gedeeld door 156 uur.

Bij opname van uren uit de tijdsparrekening worden de uren uitbetaald tegen het bij het moment van opname geldende uurloon.

Bij opname van tijd uit de tijdsparrekening worden loonbestanddelen die niet in het uurloon zijn opgenomen niet uitbetaald. Tevens kan het recht op functiegebonden vergoedingen vervallen. In de regeling sabbatical leave zijn de arbeidsvoorwaarden die gelden bij opname van tijd verder uitgewerkt.

Einde dienstverband

In geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband worden de gespaarde uren aan de werknemer uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Werkgever en werknemer kunnen in overleg besluiten dat de werknemer de gespaarde uren voorafgaand aan de feitelijke datum van uitdiensttreding geheel of gedeeltelijk in vrije tijd opneemt.

In geval van voortijdig overlijden worden de gespaarde uren tegen het op het moment van overlijden geldende uurloon uitgekeerd aan de erfgenamen.

3.9.7 *Vakantie-uren kopen en verkopen*

Werknemers kunnen jaarlijks:

- vakantie-uren kopen (maximaal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur van twee weken);
- vakantie-uren verkopen (maximaal de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur van twee weken).

Een werknemer kan iedere maand schriftelijk bij de werkgever een verzoek indienen om voor het daaropvolgende c.q. resterende kalenderjaar een aantal vakantie-uren te kopen dan wel te verkopen. Peildatum voor de vaststelling van de overeengekomen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is de 1e dag van de maand, waarin de te kopen of te verkopen vakantie-uren financieel worden afgewikkeld.

Het aantal vakantie-uren dat wordt gekocht dan wel verkocht wordt opgeteld bij, respectievelijk afgetrokken van het vakantierecht. In geval van verkoop dient in ieder geval jaarlijks het wettelijk minimum aantal vakantie-uren te resteren (bij een arbeidsduur van 36 uur per week zijn dit 144 uren).

Bij het kopen en verkopen van vakantie-uren wordt het geldende uurloon gehanteerd van de maand waarin de financiële afwikkeling plaatsvindt. Voor het kopen en verkopen van vakantie-uren wordt de waarde van het uurloon gehanteerd zoals is omschreven in lid 3.9.6. Het kopen en verkopen van vakantie-uren kan gevolgen hebben voor eventuele sociale zekerheidsuitkeringen.

3.9.8 *Afspraken inzake uitbreiding van het keuzemenu*

Gestart wordt met een beperkt keuzemenu. Zowel de werkgever als de vakbonden willen toewerken naar een uitgebreider keuzemenu. Hierbij wordt gedacht aan meer bronnen en doelen en uitrust in tijd en geld.

Artikel 3.10 Telewerken

Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen staat de werkgever positief tegenover het ter beschikking stellen van faciliteiten ten behoeve van telewerken, daar waar mogelijk en wenselijk.

In overleg met de ondernemingsraad is een regeling nader uitgewerkt. De voorwaarden waaraan bedoelde regeling voldoet, zijn:

- 1 De werkgever bepaalt per bedrijfsonderdeel of en in hoeverre de bedrijfsvoering aanleiding geeft tot telewerken.
- 2 Indien telewerken mogelijk of wenselijk is, beoordeelt de leidinggevende vervolgens in overleg met de werknemer of er daadwerkelijk sprake kan zijn van telewerken, op grond van nader met de ondernemingsraad af te spreken criteria.
- 3 Telewerken zal alleen plaatsvinden op basis van vrijwilligheid.
- 4 Bij telewerken dient voor alle betrokkenen de werkbelasting vergelijkbaar te zijn, zoals in de gebruikelijke werksituatie.
- 5 Er wordt uitgegaan van maximaal 50% van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, met een minimum van één dag per week bij een volledige werkweek.
- 6 Er wordt rekening gehouden met fiscale en arbo-aspecten.
- 7 Telewerken mag niet leiden tot kostenverhoging. Invoering van telewerken zal daarom gecombineerd dienen te worden met besparingen op andere gebieden (zoals het verminderen van het aantal werkplekken, het afnemen van reiskosten, e.d.).

HOOFDSTUK 4 ZORG EN VRIJE TIJD

Artikel 4.1 Vakantie

- 4.1.1 De werknemer, die op 1 januari in dienst is en voor wie een werktijdregeling geldt, die is gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36, 38 of 40 uur per week, heeft in het kalenderjaar recht op vakantie met behoud van het persoonlijk maandsalaris (en eventuele bonusgarantie). Deze vakantie is als volgt van de leeftijd afhankelijk:

	36-urige werkweek	38-urige werkweek	40-urige werkweek
Tot en met 34 jaar	180 uur	190 uur	200 uur
35 t/m 44 jaar	194,4 uur	205,2 uur	216 uur
45 t/m 54 jaar	208,8 uur	220,4 uur	232 uur
55 t/m 65 jaar	216 uur	228 uur	240 uur

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

Geldt voor de werknemer een werktijdregeling, die is gebaseerd op een arbeidsduur van minder dan gemiddeld 36 uur per week, dan worden de vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld.

- 4.1.2 De vakantie moet voor de duur van ten minste twee weken aaneengesloten worden opgenomen. Indien de werknemer dat wenst, worden hem drie weken aaneengesloten vakantie toegestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer, kan een langere periode dan drie weken worden afgesproken.
- 4.1.3 De wettelijke verjaringstermijn van vakantiedagen, te weten vijf jaar, is van toepassing. Bij volledige arbeidsongeschiktheid van langer dan zes maanden, wordt de opbouw van vakantierechten beperkt tot de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.
- 4.1.4 Bij aanvang respectievelijk beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de vakantieduur naar evenredigheid vastgesteld. Vindt in- of uitdiensttreding plaats in de loop van een kalendermaand, dan worden voor die maand naar rato vakantie-uren opgebouwd.
- 4.1.5 De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, bouwt en neemt vakantierechten op naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren.

- 4.1.6 Indien arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaat, behoudt de werknemer aanspraak op de vakantie-uren die hij als gevolg daarvan mist. Voorwaarde is dat hij zijn werkgever onmiddellijk van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis stelt en zich aan de ter zake geldende voorschriften houdt. Tot die voorschriften behoort de raadpleging van een arts en het overleggen van een medische verklaring omtrent de aard en de duur van de arbeidsongeschiktheid. Wanneer de werknemer zo'n medische verklaring niet heeft gekregen dan kunnen in uitzonderingsgevallen de aard en duur van de arbeidsongeschiktheid blijken uit nota's voor geneeskundige behandeling.
Over de wijze van opnemng van vervangende vakantie-uren beslist de werkgever na overleg met de werknemer.

Artikel 4.2 Niet-algemeen erkende feestdagen/gewetensbezwaren

- 4.2.1 Indien een kantoor op bepaalde dagen, volgens plaatselijk of ander gebruik, is gesloten krijgt de werknemer vrij zonder verrekening van vakantie-uren.
- 4.2.2 Indien een werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging gewetensbezwaren heeft tegen het werken op godsdienstige feestdagen die uit die geloofsovertuiging voortvloeien, kan hij niet tot arbeid op die dagen worden verplicht. De werknemer die daartoe de wens te kennen heeft gegeven, zal op grond van zijn geloofsovertuiging in de gelegenheid worden gesteld op de daaruit voortvloeiende godsdienstige feestdagen vakantie op te nemen als bedoeld in dit artikel, voor zover dit roostertechisch niet anders opgelost kan worden.
- 4.2.3 Op 5 en 24 december worden de werkzaamheden om 16.00 uur beëindigd, indien de werkzaamheden dit toelaten. Als de werknemer op deze dagen verlof opneemt, dan worden de voor die dag gebruikelijk ingeroosterde uren van het vakantietegoed afgeschreven. Als de werkzaamheden het niet toelaten om de werkzaamheden om 16.00 uur te beëindigen heeft de werknemer geen recht op meerwerk of vervangende vrije tijd (vanaf 16.00 uur tot het einde van de met de werknemer overeengekomen werktijd). Op 31 december worden de werkzaamheden om 13.00 uur beëindigd. De werknemer heeft recht op vervangende vrije tijd (een uur voor een uur), indien op 31 december na 13.00 uur wordt gewerkt. Als de werknemer op deze dag verlof opneemt, behoeven slechts de uren tot 13.00 uur te worden afgeschreven.
Lid 4.2.3. is niet van toepassing op werknemers, die werken volgens ploegendienst of verschoven werktijden.

Artikel 4.3 Buitengewoon verlof

In artikel 4:1 van de Wet Arbeid & Zorg (WAZO) is buitengewoon verlof geregeld. Bovendien wordt extra verlof met behoud van het persoonlijk maandsalaris (en eventuele bonusgarantie) gegeven:

- 1 bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag,
- 2 bij huwelijk van de werknemer: 3 dagen,
- 3 bij huwelijk van:
 - een kind, stief- of pleegkind, kleinkind,
 - broer of zuster (of zwager en schoonzuster, half, stief- en pleegbroer/zuster),
 - één der ouders of grootouders van de werknemer of van zijn of haar partner:1 dag mits de werknemer de plechtigheid bijwoont.
- 4 bij het aangaan van een samenlevingscontract: 1 dag,
- 5 bij bevalling van de partner of degene van wie de werknemer het kind erkent, bestaat er recht op 2 dagen kraamverlof. Kraamverlof moet worden opgenomen binnen 4 weken nadat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder is komen wonen. Aansluitend heeft de werknemer recht op het opnemen van vakantiedagen.
- 6 bij overlijden van:
 - de partner,
 - een inwonend kind,
 - een uitwonend kind tot 27 jaar,
 - een inwonende ouder:van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie aangevuld met de arbeidsduur van 1 werkweek.
- 7 bij overlijden van:
 - één der ouders (of schoon-, stief- of pleegouders),
 - één der grootouders van de werknemer of van zijn of haar partner,
 - een niet-inwonend kind of aangehuwd kind (of een niet-inwonend stief- en pleegkind),
 - een broer of zuster (of zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer/zuster),
 - een kleinkind:1 dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis of de crematie een tweede dag;
indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- 8 Indien de werknemer executeur testamentaire is heeft deze recht op het opnemen van maximaal 5 vakantiedagen, ongeacht de relatie van de betrokkene tot de overledene,
- 9
 - bij 25-jarige dienst of huwelijk: 1 dag,
 - bij 40-jarige dienst of huwelijk: 2 dagen,
 - bij 50-jarige dienst: 3 dagen,
 - bij 25-,40- en 50-jarige dienst van zijn / haar partner: 1 dag,
 - bij 25-,40- en 50-jarige dienst of huwelijk van:
 - grootouders van de werknemer of van zijn / haar partner,
 - ouders (of schoon-, stief- en pleegouders),
 - kinderen (of schoon-, aangehuwde en pleegkinderen): 1 dag,
- 10 bij verhuizing: maximaal 2 dagen per kalenderjaar,
- 11 voor het afleggen van school- en vakexamens: de tijd die hiervoor nodig is.
- 12 voor vrijwilligerswerk via Fortis Foundation Nederland: 1 dag per kalenderjaar, indien het vrijwilligerswerk wordt verricht op een dag dat de werknemer conform het individueel overeengekomen rooster dient te werken.

- 13 De werknemer die geconfronteerd wordt met een calamiteit, die niet wordt gedekt door 1 t/m 12, heeft recht op het opnemen van calamiteitenverlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. Nadere uitleg van het calamiteitenverlof en de voorwaarden om het op te nemen staan vermeld in de Personeelsgids.

Onder partner wordt in dit artikel verstaan:

- de man of vrouw met wie de werknemer is gehuwd of een geregistreerd partnerschap is aangegaan, of
- de ongehuwde man of vrouw met wie de ongehuwde werknemer duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voert mits:
 - 1 er sprake is van een relatie van twee personen en zij geen bloed- of aanverwanten in de rechte lijn van elkaar zijn; én
 - 2 de gezamenlijke huishouding reeds ten minste zes maanden bestaat en is vastgelegd in een notariële acte, inhoudende enige vermogensrechtelijke bepalingen.

Artikel 4.4 Seniorenverlof

- 4.4.1 Werknemers met een volledige arbeidsduur (36, 38 of 40 uur) komen in aanmerking voor een arbeidstijdverkorting van
- 2 uur per werkweek, indien zij de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt,
 - 4 uur per werkweek, indien zij de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt.

Werknemers met een kortere arbeidsduur dan 36 uren per week, hebben recht op dit verlof naar rato (gerelateerd aan 36 uur).

De arbeidstijdverkorting als hierboven bedoeld wordt in goed overleg met de werkgever in beginsel toegestaan per werkdag of per werkweek. In bijzondere omstandigheden kan de arbeidstijdverkorting worden opgespaard over een periode van ten hoogste vier achtereenvolgende kalenderweken.

De aanspraak op arbeidstijdverkorting vervalt indien de werknemer deze in een periode van vier achtereenvolgende kalenderweken niet opneemt.

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

- 4.4.2 Werknemers met een dienstverband van ten minste gemiddeld 36 uur per week voor wie tot 1 januari 2006 een pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar van toepassing was en die de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt, kunnen (indien zij dit wensen) in aanmerking komen voor een arbeidstijdverkorting van drie uur per werkweek.

Op deze arbeidsvoorwaarden zijn overigens dezelfde bepalingen van toepassing als in lid 4.4.1 zijn genoemd.

- 4.4.3 De arbeidsduur die met de werknemer is overeengekomen, het persoonlijk maandsalaris en de overige arbeidsvoorwaarden wijzigen niet als gevolg van de hierboven genoemde arbeidstijdverkorting.

Artikel 4.5 Prépensioneringsverlof

Vertrekt de werknemer op basis van VUT, pensioen of leeftijdsverlof conform het Sociaal Plan, dan heeft hij recht op vijf dagen betaald verlof binnen twee jaar voor uitdiensttreding om de cursus Pensioen in Zicht te volgen (samen met zijn eventuele partner). Hij moet de cursus wel volgen om van deze voorziening gebruik te kunnen maken.

Artikel 4.6 Onbetaald (sabbats)verlof

- 4.6.1 De volgende rechten, voor zover aanwezig, blijven tijdens volledig of gedeeltelijk onbetaald (sabbats)verlof bestaan:
- 1 het recht op personeelscondities gedurende maximaal 6 maanden;
 - 2 de opbouw van pensioenrechten gedurende maximaal 6 maanden op basis van het aantal arbeidsuren voor ingangsdatum verlof;
 - 3 regelingen inzake opleiding en studiekosten; opleidingen waarmee de werknemer reeds was gestart, kunnen op basis van bestaande afspraken worden voortgezet.
- 4.6.2 De volgende rechten, voor zover aanwezig, blijven tijdens volledig onbetaald (sabbats)verlof direct voorafgaand aan de ingang van het ouderdomspensioen bestaan:
- 1 het recht op personeelscondities gedurende maximaal 36 maanden;
 - 2 de opbouw van pensioenrechten gedurende maximaal 6 maanden op basis van het aantal arbeidsuren voor ingangsdatum verlof (voor zover aan de fiscale voorwaarden is voldaan).
- 4.6.3 Tijdens onbetaald (sabbats)verlof:
- 1 bestaat geen recht op de werkgeversbijdrage(n) in de levensloopregeling;
 - 2 is de werknemer geen deelnemersbijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenopbouw zodra geen pensioenopbouw meer plaatsvindt;
 - 3 blijven de overlijdensrisicodekkingen in de pensioenregeling volledig in stand.

Artikel 4.7 Moederschapsverlof

De vrouwelijke werknemer, die ten minste één jaar in dienst is, heeft recht op vier maanden onbetaald moederschapsverlof. Daarvan neemt zij één maand voor het zwangerschapsverlof op en drie maanden na het bevallingsverlof. Dit verlof komt niet in plaats van het wettelijk recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof.

Artikel 4.8 Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg

Op grond van de Wet Arbeid & Zorg heeft de werknemer bij adoptie van een kind recht op 4 weken adoptieverlof. Ook werknemers die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich nemen, kunnen onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op verlof. Nadere uitleg van het adoptieverlof en de voorwaarden om het op te nemen staan vermeld in de Personeelsgids.

Artikel 4.9 Kortdurend zorgverlof

Op grond van de Wet Arbeid & Zorg heeft de werknemer per jaar recht op kortdurend zorgverlof van maximaal twee maal de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur voor de noodzakelijke verzorging van de zieke ouders, thuiswonende zieke kinderen, pleegkinderen of partner.

Gedurende de periode van kortdurend zorgverlof wordt het recht als genoemd in artikel 5:6 van de Wet Arbeid & Zorg betaald; de werkgever vult dit wettelijk recht aan tot 75% van het persoonlijk maandsalaris en een eventuele bonusgarantie.

Artikel 4.10 Pensioenopbouw bij loopbaanonderbreking

Als een werknemer onbetaald (sabbats)verlof opneemt in het kader van loopbaanonderbreking (Wet Arbeid & Zorg), wordt gedurende de verlofperiode (met een maximum van zes maanden) de opbouw van pensioenrechten voortgezet op basis van het aantal arbeidsuren voor ingangsdatum verlof.

Artikel 4.11 Kinderopvang

De werkgever heeft in overleg met de ondernemingsraad een regeling getroffen inzake een bijdrage in de kosten van kinderopvang voor kinderen van 0 t/m 12 jaar tijdens werkuren.

Artikel 4.12 Sabbatical leave

4.12.1 Algemeen

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan zijn gespaarde tijd gebruiken voor een periode van sabbatical leave. De werknemer bepaalt zelf het doel waaraan het verlof wordt besteed. Het is niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende de periode van sabbatical leave als zelfstandige of voor derden betaalde arbeid te verrichten. Na afloop van de sabbatical leave ontvangt de werknemer weer het persoonlijk maandsalaris (en eventuele bonusgarantie) voor de dan geldende en afgesproken arbeidsuren.

4.12.2 Duur

Sabbatical leave mag minimaal 2 maanden en maximaal 12 maanden duren. Het is niet verplicht om het gehele saldo van gespaarde uren op te nemen. Het is dus mogelijk om een deel van het saldo gespaarde uren op te nemen. Sabbatical leave is maximaal éénmaal in de drie jaar mogelijk.

4.12.3 Gespaarde uren/onbetaalde uren

De sabbatical leave periode kan bestaan uit betaalde of een combinatie van betaalde en onbetaalde verlofuren. De betaalde verlofuren worden gespreid over de gehele verlof periode. Onbetaalde verlofuren kunnen maximaal 100% van het aantal betaalde verlofuren zijn met een maximum van drie maanden.

4.12.4 Aanvraag

Uiterlijk vier maanden voor ingang van sabbatical leave dient de werknemer zijn verzoek schriftelijk in bij de leidinggevende. Indien het reeds eerder bekend is dat de werknemer sabbatical leave wil opnemen zal hij dit bij de leidinggevende melden.

Indien sabbatical leave wordt verzocht in het kader van zorg of onvoorziene omstandigheden, zal de termijn van vier maanden niet worden gehanteerd, in dit geval vindt overleg plaats over het tijdstip van aanvang van het verlof.

De leidinggevende zal uiterlijk binnen een maand na indiening van het verzoek een beslissing nemen en dit schriftelijk mededelen aan de werknemer. Bij toekenning van sabbatical leave zullen de afspraken schriftelijk worden bevestigd; hierbij is terugkeer in de oude functie uitgangspunt. Indien dit niet mogelijk is zal dit worden vastgelegd en tevens worden aangegeven dat een gelijkwaardige functie na terugkeer zal worden aangeboden.

De werkgever staat sabbatical leave toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Bij afwijzing van het verzoek, zal de werkgever in overleg met de werknemer zich inspannen het verlof binnen een redelijke termijn alsnog mogelijk te maken.

4.12.5 Vervanging

Voor zover noodzakelijk zal vervanging tijdens de sabbatical leave periode door de werkgever worden geregeld. In ieder geval zal voorkomen moeten worden, dat bij terugkeer er een stuwmeer aan (achterstallige) werkzaamheden voor de werknemer is ontstaan.

4.12.6 Wijziging duur sabbatical leave

Als de werknemer wegens onvoorziene omstandigheden het sabbatical leave niet kan opnemen of wil onderbreken, wordt dit overlegd met de leidinggevende. Intentie hierbij is, dat de werknemer zijn werkzaamheden dan blijft voortzetten of weer zal aanvangen; in dit geval zal het spaarsaldo dienovereenkomstig niet worden verlaagd.

4.12.7 Arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid tijdens het sabbatical leave, moet de werknemer zich op de gebruikelijke wijze arbeidsongeschikt/hersteld melden. Het verlof wordt in dit geval opgeschort. De oorspronkelijke einddatum blijft gehandhaafd tenzij anders wordt overeengekomen. De overeengekomen sabbatical leave betaling loopt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid door.

4.12.8 Arbeidsvoorwaarden

Bij sabbatical leave zijn de volgende arbeidsvoorwaarden van kracht:

- de opbouw van pensioen loopt gedurende maximaal 6 maanden door op basis van het aantal arbeidsuren voor ingangsdatum verlof;
- het recht op personeelscondities blijft gedurende maximaal 6 maanden bestaan;
- regelingen inzake opleiding en studiekosten blijven van kracht, opleidingen waarmee de werknemer reeds was gestart, kunnen op basis van bestaande afspraken worden voortgezet;
- de verlofperiode telt mee voor de berekening van de diensttijd voor jubileum en afscheidsgratificatie;
- er vindt geen opbouw van vakantierechten plaats gedurende de sabbatical leave;
- tijdens de sabbatical leave worden geen rechten voor een variabele beloning opgebouwd;
- woon-werkvergoedingen worden gedurende de sabbatical leave stopgezet;
- kostenvergoedingen worden gedurende de sabbatical leave stopgezet c.q. afgebouwd conform bestaande regelgeving;
- de toeslag voor een arbeidsduur van 38 c.q. 40 uur per week op grond van artikel 3.3 wordt stopgezet;
- beschikbaarstelling van mobiele telefoon, lease auto, enz. wordt opnieuw vastgesteld en zonodig ingetrokken conform bestaande regelgeving;
- sabbatical leave zal niet ten koste gaan van andere verlofregelingen betreffende zorg (het betreft hier zowel wettelijke als regelingen van bedrijfswege). In voorkomende gevallen wordt overlegd met de leidinggevende wat met het alsdan ontstane saldo zal worden gedaan.

4.12.9 Klachtenprocedure

Eventuele bezwaren inzake toepassing van deze regeling kunnen conform de interne klachtenregeling worden ingediend.

4.12.10 Sociale verzekeringen

De ziektekostenverzekering loopt door. De vrijwillige arbeidsongeschiktheidsverzekering loopt door tegen de geldende premie. De ANW hiaatverzekering loopt door tegen de geldende premie.

4.12.11 Aangezien de tijdsparrekening per 1 januari 2010 wordt opgeheven, komt de regeling sabbatical leave per dezelfde datum te vervallen.

HOOFDSTUK 5 BELONINGSREGELING

Artikel 5.1 Inleiding

- 5.1.1 Fortis Bank Nederland heeft met ingang van 1 januari 2006 een nieuw functie-evaluatiesysteem ingevoerd, te weten de Hay-systematiek, alsmede een nieuwe salarisregeling, een nieuw systeem voor performance management en een nieuwe regeling variabel belonen.
- De overgangsbepalingen zijn vastgelegd in Bijlage 5.1.1.
- 5.1.2 De beloning van een werknemer bestaat uit een vast en een variabel deel. Het vaste deel van de beloning van een individuele werknemer wordt bepaald door de inhoud en zwaarte van de functie van de werknemer, door de wijze waarop de werknemer zijn functie uitoefent en door de mate waarin de werknemer zich in zijn functie ontwikkelt. Het variabele deel wordt bepaald door de prestaties die de werknemer als individu, het bedrijfsonderdeel waarin de werknemer werkzaam is en de onderneming van de werkgever als geheel leveren.
- 5.1.3 Voor de vastlegging van de inhoud van een functie en de bepaling van de zwaarte van een functie wordt gebruik gemaakt van de Hay functie-evaluatiemethode. Performance management bepaalt de wijze waarop een relatie wordt gelegd tussen prestatie en beloning.

Artikel 5.2 Functie-evaluatie

- 5.2.1 Door Fortis Bank Nederland wordt de officiële functie-evaluatiemethode van Hay toegepast. Op de toepassing wordt toezicht uitgeoefend door de systeemhouder Hay.
- 5.2.2 De functie-evaluatie resulteert in de indeling van de functie in één van de functiegroepen, Hay-buckets genaamd.

Artikel 5.3 Performance management

- 5.3.1 Performance management heeft tot doel resultaatgericht werken te stimuleren. Dit wordt bereikt door een duidelijke relatie te leggen tussen prestaties en beloning. Het maakt de samenhang zichtbaar tussen strategie en uitvoering en is gericht op het bevorderen van de prestatie van werknemers, bedrijfsonderdeel en organisatie. Performance management is ingebed in een continu proces (cyclus) van plannen, functioneren, beoordelen en belonen.
- 5.3.2 Zowel voor het bepalen van de hoogte van de individuele aanpassing van het persoonlijk maandsalaris van de werknemer (zie artikel 5.6) als van de component voor de variabele beloning van de werknemer (zie artikel 5.14) is het individuele resultaat van de performance van de werknemer bepalend. Dit resultaat heeft betrekking op een kalenderjaar en wordt uitgedrukt in een score. Voor beide aspecten van de individuele performance wordt een score toegekend. De scores en de betekenis daarvan, die tevens worden gebruikt voor de performance van het bedrijfsonderdeel van de werknemer en de performance van de onderneming van de werkgever als geheel, zijn in onderstaande tabel weergegeven:

7	Exceptional	Uitmuntend
6	Clearly above target	Duidelijk boven de verwachtingen
5	Above target	Boven de verwachtingen
4	On target	Volgens de verwachtingen
3	Almost on target	Bijna volgens de verwachtingen
2	Below target	Onder de verwachtingen
1	Clearly below target	Duidelijk onder de verwachtingen

Artikel 5.4 Toekenning van een salarisband

5.4.1 Aan elke Hay-bucket is een salarisband gekoppeld, genummerd van 7 t/m 20. Een salarisband kent een minimum (80%) en een maximum (125%). Daartussen zijn alle bedragen mogelijk tot in twee decimalen achter de komma. De bedragen gelden op basis van een 36-urige werkweek. Een overzicht van de salarisbanden is opgenomen in Bijlage 5.4.1.



5.4.2 Voor een werknemer is de salarisband van toepassing, die gekoppeld is aan de Hay-bucket waarin zijn functie op grond van de functie-evaluatie is ingedeeld.

5.4.3 Afwijkingen van het gestelde in lid 5.4.2 zijn uitsluitend in onderstaande situaties mogelijk en dienen schriftelijk te worden overeengekomen:

5.4.3.1 *In een opleidingssituatie.*

Indien de werknemer wordt opgeleid voor een functie en nog niet alle taken van deze functie volledig kan vervullen, kan hij tijdelijk worden ingedeeld in een lagere salarisband. Deze tijdelijke indeling zal in beginsel niet langer dan twee jaar zijn. Na afloop van de overeengekomen termijn wordt de werknemer gesalarieerd volgens de salarisband die op de functie van toepassing is, tenzij hij het doel van de opleiding (zelfstandige functievervulling) niet heeft bereikt. De werknemer blijft dan gesalarieerd volgens de lagere salarisband.

5.4.3.2 *Indien de werknemer nog geen functie vervult.*

In twee situaties kan salariëring volgens een salarisband plaatsvinden, terwijl de werknemer nog geen functie vervult:

De werknemer treedt in dienst, maar kan nog niet worden aangesteld in een bepaalde functie, omdat hij een algemene opleiding volgt. In dit geval is het opleidingsniveau bepalend voor de salariëring in een salarisband. Gedurende de opleidingsperiode blijft de werknemer gesalarieerd volgens de salarisband die bij indiensttreding is vastgesteld. Indien de opleidingsperiode zich echter over meer jaren uitstrekt, kan de werkgever gedurende die periode overgaan tot salariëring volgens een hogere salarisband wanneer dit past op de weg naar het niveau van de functie waarvoor de werknemer wordt opgeleid. Na afloop van een met goed gevolg doorlopen opleidingsperiode, wordt de werknemer in een bepaalde functie aangesteld en ingedeeld in de daarbij behorende salarisband.

Of:

De werknemer volgt gedurende het dienstverband een opleiding zonder dat hij een functie vervult terwijl niet duidelijk is welke functie van welk niveau hij na de opleidingsperiode gaat vervullen. Indien deze situatie zich voordoet, blijft de werknemer gesalarieerd volgens de salarisband die tot dan voor hem gold. Salariering volgens een hogere salarisband kan daarna eventueel plaatsvinden, indien zekerheid ontstaat over het niveau van de functie die de werknemer gaat vervullen en die salariering een logische stap is op weg naar dat functieniveau.

5.4.3.3 *Indien nog geen functieniveau bekend is.*

Indien de werknemer wel een functie vervult, maar het niveau van de functie (nog) niet bekend is, zal salariering als volgt plaatsvinden:

Indien de functie van de werknemer nog niet is ingedeeld blijft hij voorlopig ingedeeld in de salarisband die tot dan voor hem gold. Blijkt na indeling van de functie, dat de salarisband is gewijzigd, dan gelden de reguliere indelingsregels zoals in lid 5.4.2 van dit artikel beschreven vanaf het moment van daadwerkelijke uitoefening van de functie.

- 5.4.4 In uitzonderlijke situaties kan het om persoonlijke en/of organisatorische redenen passender zijn als geen functiebeschrijving wordt gemaakt. Deze situatie kan zich voordoen wanneer een werknemer gedurende een bepaalde (tijdelijke) periode (b.v. enige tijd voor pensionering) andere taken gaat vervullen en het niet wenselijk is deze taken in een functiebeschrijving vast te leggen. De werknemer blijft dan gesalarieerd volgens de salarisband die tot dan voor hem gold. De leiding van de organisatorische eenheid besluit hierover.

Artikel 5.5 Positionering in een salarisband

De positie in een salarisband wordt de relatieve salarispositie, kortweg RSP, genoemd. De RSP wordt uitgedrukt in een percentage en berekend door het persoonlijk maandsalaris bij een 36-urige werkweek te delen door het maximumbedrag van de salarisband en de uitkomst vervolgens te vermenigvuldigen met 125.

Artikel 5.6 Jaarlijkse individuele salarisaanpassing

- 5.6.1 De werknemer met een persoonlijk maandsalaris dat lager is dan het maximumbedrag van de voor hem geldende salarisband komt per 1 april in aanmerking voor een jaarlijkse individuele salarisaanpassing indien de uitkomst van het op hem van toepassing zijnde performance management (zie artikel 5.3) daartoe aanleiding geeft. De individuele verhoging is gemaximeerd tot het voor de werknemer geldende maximum van de salarisband.
- 5.6.2 Voorafgaand aan de jaarlijkse individuele salarisaanpassing per 1 april vindt via het systeem van performance management de beoordeling plaats over het voorgaande beoordelingsjaar. Het beoordelingsresultaat is gebaseerd op de mate waarin de werknemer zich in zijn functie heeft ontwikkeld en de wijze van functie-uitoefening.

- 5.6.3 De jaarlijkse individuele salarisaanpassing is gebaseerd op de relatieve salarispositie (RSP) in de salarisband en de score van de individuele beoordeling (score 1 tot en met 7). Deze componenten vormen samen in een matrix onderstaande salarisgroei tabel. Op het snijpunt van beoordelingscore en RSP wordt het percentage gevonden waarmee het persoonlijk maandsalaris wordt verhoogd.

Beoordelings- score	RSP	RSP	RSP	RSP	RSP	RSP
	< 80%	< 90%	<100%	<110%	<125%	125% of +
7	**	6,0%	5,5%	5,0%	4,5%	0%
6	**	5,0%	4,5%	4,0%	3,5%	0%
5	**	4,5%	4,0%	3,5%	3,0%	0%
4 (on target)	**	4,0%	3,5%	3,0%	2,5%	0%
3	**	3,5%	3,0%	2,5%	2,0%	0%
2	*	2,0%	1,0%	0%	0%	0%
1	0%	0%	0%	0%	0%	0%

- * = verhoog het persoonlijk maandsalaris in vier jaarlijkse stappen van 25% van het verschil tot het minimumbedrag van de salarisband.
 ** = verhoog het persoonlijk maandsalaris in twee jaarlijkse stappen van 50% van het verschil tot het minimumbedrag van de salarisband

- 5.6.4 De werknemer moet in een beoordelingsjaar tenminste zes maanden hebben gewerkt om in aanmerking te komen voor een individuele salarisaanpassing als bedoeld in dit artikel.

Arbeidsongeschiktheid (evenals bevallings- en zwangerschapsverlof) in het eerste ziektejaar wordt evenwel voor de toepassing van deze regel gelijkgesteld met werken. De vaststelling van de beoordelingsuitkomst vindt plaats conform lid 5.14.14.

- 5.6.5 De bonusgarantie wordt verlaagd met de eventuele groei van het persoonlijk maandsalaris in de salarisband.

- 5.6.6 Overplaatsing tot en met 1 juli
 De formele individuele beoordeling ten behoeve van de salarisaanpassing geschiedt door de leidinggevende van de organisatorische eenheid waar betrokkene op het moment van beoordelen werkzaam is. De nieuwe leidinggevende stelt de individuele beoordelingsscore vast. Deze score wordt gehanteerd, tenzij de oude leidinggevende van mening is dat over de oude periode een andere score dient te worden toegepast.

- 5.6.7 Overplaatsing na 1 juli
 Aangezien de werknemer de langste periode op de oude afdeling heeft doorgebracht, stelt de oude leidinggevende de individuele beoordelingsscore vast. Deze zal worden gehanteerd, tenzij de nieuwe leidinggevende van mening is dat de werknemer voor een deel van het jaar met een ander score beoordeeld moet worden. Op verzoek van de werknemer kan bij overplaatsing of detachering een beoordeling worden opgemaakt.

Artikel 5.7 Algemene inkomensaanpassing

- 5.7.1 Het persoonlijk maandsalaris (alsmede een eventuele bonusgarantie) van werknemers en de salarisbanden worden verhoogd met 3,5% per 1 januari 2009.
- 5.7.2 Op 1 maart 2009 wordt een eenmalige uitkering van 1% betaald over 12 maal het dan geldende persoonlijk maandsalaris en een eventuele 38- of 40-uurstoeslag. De eenmalige uitkering is niet pensioengevend. Om in aanmerking te komen voor de eenmalige uitkering dient de werknemer op 1 maart 2009 in actieve dienst te zijn.

Artikel 5.8 Promotie

- 5.8.1 Van promotie is sprake indien de werknemer een andere functie gaat vervullen en deze functie in een hogere Hay-bucket is ingedeeld dan de huidige functie van de werknemer. Indien bij die promotie aan de werknemer ook de salarisband wordt toegekend die bij de nieuwe functie behoort, dan wordt het persoonlijk maandsalaris van de werknemer verhoogd op de wijze als hierna in lid 5.8.2 wordt beschreven.
- 5.8.2 Van het huidige, nog niet verhoogde persoonlijk maandsalaris, wordt in de nieuwe salarisband de RSP bepaald. Op basis van de RSP wordt de salarisgroeitabel (zie artikel 5.6 lid 3) bij score 4 ("On target") toegepast. Het persoonlijk maandsalaris wordt verhoogd met het percentage dat op grond van de groeitabel geldt. De verhoging als gevolg van de promotie is gemaximeerd tot het voor de werknemer geldende maximum van de salarisband.
- 5.8.3 Bij indeling in een hogere salarisband zonder dat sprake is van promotie, wordt de in dit artikel beschreven wijze van salarisaanpassing niet toegepast. Deze situatie kan zich voordoen bij een herwaardering van de functie. In dat geval wordt de werknemer in de nieuwe salarisband ingedeeld met zijn bestaande persoonlijk maandsalaris. Het bestaande persoonlijk maandsalaris van de werknemer wordt evenmin aangepast bij plaatsing in een functie waarvan de Hay-bucket gelijk is aan die van de huidige functie.
- 5.8.4 De bonusgarantie wordt verlaagd met de eventuele groei van het persoonlijk maandsalaris bij promotie naar een hogere salarisband.

Artikel 5.9 Vakantietoeslag

- 5.9.1 De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag. De vakantietoeslag wordt berekend over de periode van januari t/m december van het jaar waarin de vakantietoeslag wordt uitgekeerd. De werknemer die in de maand mei nog niet in dienst is of die wel in dienst is, maar nog in de proeftijd, ontvangt de vakantietoeslag in de maand december daaropvolgend.
- 5.9.2 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het persoonlijk jaarsalaris van de werknemer op de datum dat de vakantietoeslag wordt betaald.

- 5.9.3 De werknemer, die geen vol jaar in dienst is geweest of van wie de arbeidsduur in de loop van het kalenderjaar is gewijzigd, ontvangt een vakantietoeslag naar evenredigheid van de diensttijd respectievelijk van de gemiddelde arbeidsduur.
Te veel of te weinig uitgekeerde vakantietoeslag in verband met voortijdig vertrek van de werknemer of vanwege een aanpassing van de arbeidsduur, wordt bij vertrek van de werknemer doch uiterlijk in de maand december gecorrigeerd. Een correctie op te veel uitgekeerde vakantietoeslag vindt niet plaats indien het vertrek heeft plaatsgevonden vanwege pensionering.

Artikel 5.10 13^e maand

- 5.10.1 De werknemer die het gehele jaar in dienst is geweest ontvangt in de maand november een uitkering ter grootte van een twaalfde deel van zijn persoonlijk jaarsalaris zoals dat in het betreffende jaar voor hem gold. De uitkering, 13^e maand genaamd, wordt berekend over de periode van januari t/m december van het jaar waarin de uitkering plaats vindt. De werknemer die in de maand december in dienst treedt, ontvangt de uitkering in december.
- 5.10.2 De werknemer, die geen vol jaar in dienst is geweest of van wie de arbeidsduur in de loop van het kalenderjaar is gewijzigd, ontvangt de 13^e maand naar evenredigheid van de diensttijd respectievelijk van de gemiddelde arbeidsduur.
Te veel of te weinig uitgekeerde 13^e maand in verband met (voortijdig) vertrek van de werknemer of vanwege een aanpassing van de arbeidsduur, wordt bij vertrek van de werknemer doch uiterlijk in de maand december gecorrigeerd.

Artikel 5.11 Arbeidsmarkttoeslag

- 5.11.1 Indien de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft kan de werkgever in incidentele gevallen aan de werknemer tijdelijk een arbeidsmarkttoeslag toekennen in aanvulling op de bestaande beloningsregeling.
- 5.11.2 Het beleid is er op gericht slechts incidenteel gebruik van deze toekenningmogelijkheid te maken. Hoogte en vorm van de arbeidsmarkttoeslag worden bepaald door wat op basis van extern arbeidsmarktonderzoek noodzakelijk blijkt.
- 5.11.3 De arbeidsmarkttoeslag kan jaarlijks worden ingetrokken of aangepast.

Artikel 5.12 Vergoeding voor waarneming van hogere functie

- 5.12.1 Indien de werknemer in opdracht van de werkgever tijdelijk een andere hoger ingedeelde functie dan wel een aantal wezenlijke taken uit een hogere functie vervult, dan kan de werknemer voor deze waarneming in aanmerking komen voor een vergoeding boven op zijn reguliere beloning.

- 5.12.2 De waarneming moet tenminste twee maanden duren om voor een vergoeding in aanmerking te komen. De vergoeding geldt niet als het om waarneming tijdens vakantie gaat of om een reeds in de eigen functie meegewogen waarneming.
- 5.12.3 De vergoeding wordt berekend over de duur van de waarneming en bedraagt per maand 10% van het persoonlijk maandsalaris van de werknemer. Over de vergoeding worden geen vakantietoeslag, 13^e maand en andere toeslagen betaald. De vergoeding wordt in één bedrag uitgekeerd na afloop van de waarnemingsperiode.

Artikel 5.13 Toeslag arbeidsbezwarende omstandigheden

- 5.13.1 Indien in een functie omstandigheden voorkomen die volgens algemeen geldende normen als zeer bezwarend moeten worden gekwalificeerd, dan worden deze omstandigheden binnen het Hay functie-evaluatiesysteem afzonderlijk geëvalueerd.
- 5.13.2 Op basis van de in lid 5.13.1 genoemde evaluatie kan de werkgever een maandelijkse bruto toeslag toekennen, die wordt gehandhaafd zolang sprake is van de bezwarende omstandigheden. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband wordt een eventuele toeslag naar rato van de arbeidsduur aangepast.
- 5.13.3 De toeslag vormt geen basis voor de berekening van vakantietoeslag, 13e maand en variabele beloning en telt in geval van arbeidsongeschiktheid ook niet mee in de basis voor de berekening van de WULBZ en de WAO/WIA-uitkering.

Artikel 5.14 Regeling variabel belonen

- 5.14.1 De variabele beloning legt een duidelijke relatie tussen enerzijds de resultaten van de onderneming van de werkgever als geheel, van het bedrijfsonderdeel waarin de werknemer werkzaam is en van de werknemer zelf en anderzijds de beloning die de werknemer ontvangt. De variabele beloning wordt naast het persoonlijk jaarsalaris uitgekeerd.
- 5.14.2 De variabele beloning komt ieder jaar tot stand op basis van de performance van:
- de individuele werknemer,
 - het bedrijfsonderdeel waarin de werknemer werkzaam is,
 - de onderneming van de werkgever als geheel,
- op grond van helder (SMART) geformuleerde en tijdig gecommuniceerde doelstellingen.
- De op basis van de diverse resultaten vast te stellen variabele beloning wordt jaarlijks uitbetaald in de maand april na het beoordelingsjaar.

- 5.14.3 De drie onderdelen tellen in principe ieder voor 1/3 deel mee in de totaalbeoordeling. Voor Hay-bucket 7 t/m 17 zijn in overleg met de ondernemingsraad per bedrijfsonderdeel afwijkingen mogelijk. De individuele en de component voor het bedrijfsonderdeel vormen samen altijd 2/3 deel van de variabele beloning. De individuele component is minimaal 1/3 deel en kan ten koste van de component voor het bedrijfsonderdeel worden vergroot tot maximaal 2/3 deel. De component voor de onderneming van de werkgever is altijd 1/3 deel.
- 5.14.4 De individuele performance wordt vastgesteld aan de hand van de jaarlijkse beoordeling. De component voor het bedrijfsonderdeel wordt vastgesteld door het management op basis van vooraf opgestelde doelstellingen. Gedurende het eerste kwartaal 2009 zullen partijen overleggen op welke wijze de component voor de onderneming van de werkgever wordt ingevuld op basis van het resultaat van Fortis Bank (Nederland) N.V. met ingang van 1 januari 2009.
- 5.14.5 De variabele beloning is een éénmalig bedrag dat via een percentage wordt afgeleid van de grondslag. De grondslag voor de variabele beloning wordt gevormd door: het in het beoordelingsjaar uitgekeerde persoonlijk jaarsalaris, de uitgekeerde ploegentoeslag en de uitgekeerde 38- of 40-uurstoeslag.
- 5.14.6 De mogelijke beoordelingsscores per component zijn:

7	Exceptional	Uitmunterend
6	Clearly above target	Duidelijk boven de verwachtingen
5	Above target	Boven de verwachtingen
4	On target	Volgens de verwachtingen
3	Almost on target	Bijna volgens de verwachtingen
2	Below target	Onder de verwachtingen
1	Clearly below target	Duidelijk onder de verwachtingen

- 5.14.7 Op basis van de beoordelingsscore wordt voor elke component een percentage vastgesteld conform de onderstaande tabel. Het totale percentage is de optelsom van het individuele percentage, het percentage van het bedrijfsonderdeel en het percentage voor de onderneming van de werkgever. De indeling in de Hay-bucket is bepalend voor de hoogte van de percentages, ervan uitgaande dat de Hay-bucket en de salarisband gelijk zijn. Indien sprake is van een afwijkende salarisband is de salarisband bepalend voor de hoogte van de percentages. Indien in de loop van het beoordelingsjaar het percentage wijzigt als gevolg van een hogere of lagere Hay-bucket c.q. salarisband, zal het percentage van toepassing zijn dat geldt op 1 november van het betreffende beoordelingsjaar.

TABEL VARIABEL BELONEN FORTIS BANK NEDERLAND per component

Hay-bucket	beoordelingsscores						
	1	2	3	4	5	6	7
7	0	2	3	4	5	6	8
8	0	2	3	4	5	6	8
9	0	2	3	4	5	6	8
10	0	2	3	4	5	6	8
11	0	2	3	4	5	6	8
12	0	2	3	4	5	6	8
13	0	2	3	4	5	6	8
14	0	2	3	4	5	6	8
15	0	2	3	4	5	6	8
16	0	2	3	4	5	6	8
17	0	2	3	4	5	6	8
18	0	2,5	3,75	5	6,25	7,5	10
19	0	2,5	3,75	5	6,25	7,5	10
20	0	3,5	5,25	7	8,75	10,5	14

- 5.14.8 De variabele beloning wordt verrekend met de bonusgarantie. Is de variabele beloning hoger dan de bonusgarantie, dan ontvangt de werknemer het bedrag waarmee de variabele beloning de bonusgarantie overstijgt. Indien de bonusgarantie uitstijgt boven de variabele beloning, dan komt de variabele beloning in principe niet tot uitkering, met de volgende uitzondering:
Aan de werknemer die een bonusgarantie van meer dan 7% van het persoonlijk jaarsalaris heeft, wordt bij een variabele beloning van meer dan 7% het deel van de variabele beloning dat boven die 7% uitstijgt uitgekeerd. Dit geldt ongeacht de hoogte van de bonusgarantie.
- 5.14.9 Indien in de loop van het beoordelingsjaar een werknemer wordt overgeplaatst naar een andere functie wordt de score van het bedrijfsonderdeel bepaald op grond van de performance van de bedrijfsonderdelen waar betrokkene gedurende het beoordelingsjaar feitelijk werkzaam is geweest. De gewichtsverdeling over de drie componenten (zie lid 5.14.3) wordt eveneens bepaald door het bedrijfsonderdeel waar betrokkene gedurende het beoordelingsjaar feitelijk werkzaam is geweest.
Bij een overplaatsing in de loop van het beoordelingsjaar wordt de individuele score ten behoeve van de vaststelling van de hoogte van de variabele beloning bepaald conform de leden 5.6.6 en 5.6.7.
- 5.14.10 Om in aanmerking te komen voor een variabele beloning gelden de volgende criteria:
- De werknemer moet gedurende het beoordelingsjaar tenminste 6 maanden arbeid hebben verricht én de werknemer moet op 31 december van het beoordelingsjaar in dienst zijn.

- 5.14.11 Geen recht op variabele beloning bij afwezigheid
De werknemer ontvangt geen variabele beloning over perioden van het beoordelingsjaar waarin hij geen arbeid heeft verricht om andere redenen dan vakantie.
- Bij afwezigheid korter dan of gelijk aan 6 maanden wordt de variabele beloning berekend naar rato van het aantal in dat jaar gewerkte uren.
 - Bij afwezigheid langer dan 6 maanden komt de werknemer niet in aanmerking voor een variabele beloning .
 - Bij indiensttreding na 1 juli komt de werknemer niet in aanmerking voor een variabele beloning.
- 5.14.12 Geen recht op een (volledige) variabele beloning bij disfunctioneren
- Bij een individuele beoordelingsscore “1 Clearly below target” bestaat er geen recht op een variabele beloning .
 - Bij een individuele beoordelingsscore “2 Below target” bestaat er recht op een individuele component conform de tabel variabele beloning. Voor de component voor het bedrijfsonderdeel en de component voor de onderneming van de werkgever geldt dat maximaal een variabele beloning op basis van “4 On target” kan worden verkregen.
 - Wanneer een werknemer twee beoordelingsjaren achtereenvolgend een individuele beoordelingsscore “2 Below target” heeft, bestaat er geen recht op een variabele beloning.
- 5.14.13 Geen recht op variabele beloning bij ontslag vanwege een dringende reden
Werknemers die voor de betaaldatum van de variabele beloning worden ontslagen op grond van een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, komen niet voor een variabele beloning in aanmerking.
- 5.14.14 Arbeidsongeschiktheid (1^e ziektedag op of na 1 januari 2004)
Gedurende de eerste 12 maanden van afwezigheid wegens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (evenals tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof) wordt de variabele beloning berekend over de grondslag op basis van de wettelijke en bovenwettelijke loondoorbetaling, alsmede over de aanvulling op grond van het aantal gewerkte uren conform lid 8.8.2.
Na 12 maanden wordt voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers de variabele beloning berekend over de grondslag op basis van het aantal gewerkte uren conform lid 8.7.2 respectievelijk 8.8.2.
Na 12 maanden bouwen volledig arbeidsongeschikte werknemers over de daarop aansluitende periode van arbeidsongeschiktheid geen rechten meer op voor de variabele beloning.
- Gedurende het 1e ziektejaar bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de beoordelingsscore als volgt vastgesteld:
- Indien de werknemer in het betrokken beoordelingsjaar 6 maanden of langer heeft gewerkt, wordt hij over de gewerkte periode op de gebruikelijke wijze beoordeeld.
 - Indien de werknemer in het betrokken beoordelingsjaar minder dan 6 maanden heeft gewerkt, wordt in principe de beoordelingsscore toegekend die in het voorgaande jaar werd vastgesteld.

- 5.14.15 Arbeidsongeschiktheid (1^e ziekte­dag vóór 1 januari 2004)
Vanaf het 1e WAO-jaar wordt voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers de variabele beloning berekend naar een persoonlijk jaarsalaris op basis van het feitelijke aantal arbeidsuren, uitgaande van de door de uitvoerder van de WAO vastgestelde indeling in een arbeidsongeschiktheidsklasse. Het feitelijk aantal arbeidsuren is het aantal werkbare uren dat overblijft na aftrek van het midpoint van de formeel vastgestelde WAO-klasse, ongeacht het aantal (variërende) uren dat een werknemer werkzaam is.

Artikel 5.15 Professioneel belonen

- 5.15.1 Professioneel belonen is een uitbreiding van de individuele component van de regeling variabel belonen.
- 5.15.2 De hoofdlijnen van professioneel belonen zijn in deze CAO opgenomen. De ondernemingsraad heeft, conform de Wet op de Ondernemingsraden, instemmingsrecht met betrekking tot de wijze waarop de bedrijfs­onderdelen van Fortis Bank Nederland vorm geven aan de praktische toepassing.
- 5.15.3 Professioneel belonen is bestemd voor ‘professional revenue producers’ en voor een beperkt aantal andere functies. Wie voor professioneel belonen in aanmerking komt, wordt beslist door de leiding van een zelfstandig bedrijfs­onderdeel.
- 5.15.4 Het is de verantwoordelijkheid van de leiding van het bedrijfs­onderdeel periodiek na te gaan of het niveau van professioneel belonen marktconform is. De vergelijking wordt daarbij gemaakt op basis van ‘total cash’.
- 5.15.5 Het budget dat beschikbaar is voor professioneel belonen wordt bepaald door het management team van een bedrijfs­onderdeel en de Raad van Bestuur van Fortis Bank Nederland. Het budget komt niet in mindering op de budgetten voor de overige belonings­onderdelen.
- 5.15.6 Een uitkering in het kader van professioneel belonen is een bedrag ineens, dat wordt uitbetaald nadat een te belonen prestatie is geleverd.
- 5.15.7 Een Remuneratie Commissie bewaakt de consistente toepassing van het professioneel beloningssysteem. In de Remuneratie Commissie zijn Raad van Commissarissen, Raad van Bestuur en Human Resources vertegenwoordigd.
- 5.15.8 Het bepalen van de doelstellingen van elke betrokken werknemer en de verdeling van professioneel belonen is de verantwoordelijkheid van de leiding van het bedrijfs­onderdeel en is gebaseerd op heldere, beïnvloedbare en meetbare doelstellingen, individuele uitvoering, resultaten en budgetten. Er is geen automatisch en mathematisch verband tussen de mate van doelstellingenrealisatie en de hoogte van de professionele beloning. Ook is er geen directe relatie tussen de Hay­bucket of salarisband en de (hoogte van de) professionele beloning.

- 5.15.9 De professionele beloning wordt niet uitgekeerd:
- indien de werknemer op het tijdstip van uitkeren niet meer in dienst is en/of het dienstverband heeft opgezegd;
 - over ziekte- en verlofperioden.
- 5.15.10 De professionele beloning vormt geen basis voor de berekening/ vaststelling van andere beloningsbestanddelen.

HOOFDSTUK 6 KOSTENVERGOEDINGEN EN GRATIFICATIES

Artikel 6.1 Reiskosten woon-werkverkeer

- 6.1.1 De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen van de woning naar de standplaats.
De hoogte van de vergoeding wordt als volgt vastgesteld:
- 1 De af te leggen afstand wordt bepaald via de meest gebruikelijke route met het daarbij passende openbaar vervoer. Daarbij wordt uitgegaan van de goedkoopste tarieven van het openbaar vervoer op basis van het collectief abonnement van de werkgever.
 - 2 De werkgever kan abonnementen voor het openbaar vervoer verzorgen, met inachtneming van het bovenstaande.
- 6.1.2 Indien de werkgever het vervoer van de werknemer geheel of gedeeltelijk in natura verzorgt is lid 6.1.1 alleen van toepassing voor het gedeelte dat de werkgever niet in natura verstrekt.
- 6.1.3 De werkgever kan voor de werknemer, aan wie op grond van voor het werk noodzakelijk autogebruik een vergoeding wordt verstrekt, een afwijkende regeling voor de vergoeding van de reiskosten in het woon-werkverkeer treffen.

Artikel 6.2 Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering

Sinds 1 januari 2006 is de Zorgverzekeringswet van kracht. Vanaf die datum vergoedt de werkgever de wettelijk vastgestelde inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage.

Artikel 6.3 Jubileumgratificatie

De werknemer, die gedurende een periode van 12½, 25 of 40 jaren in dienst is van de werkgever of diens directe rechtsvoorgangers ontvangt een jubileumgratificatie. Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren tellen niet mee:

- de diensttijd na pensionering of daarmee gelijk te stellen situaties;
- de diensttijd na de ingangsdatum van een definitief getroffen non-activiteitsregeling, leeftijdsverlof, VUT-regeling of de dienstjaren na 2 jaar volledige arbeidsongeschiktheid;
- onderbroken dienstverbanden: indien er sprake is van één onderbreking van het dienstverband die bovendien korter dan drie maanden is, dan telt deze niet als onderbreking.

De uitkering bij een dienstverband bedraagt bij:

- 12½ dienstjaren een kwart van het bruto persoonlijk maandsalaris*
- 25 dienstjaren éénmaal het bruto persoonlijk maandsalaris*
- 40 dienstjaren twee maal het bruto persoonlijk maandsalaris*

* Het persoonlijk maandsalaris wordt in dit artikel verhoogd met een eventuele maandelijkse toeslag voor een langere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week, de vakantietoeslag en de 13^e maand.

Een éénmalige uitkering na het bereiken van een diensttijd van tenminste 25 of 40 jaar is vrijgesteld van loonheffing tot maximaal éénmaal het persoonlijk maandsalaris vermeerderd met een eventuele maandelijks 38- of 40-uurstoeslag en een evenredig deel vakantietoeslag en 13^e maand.

Artikel 6.4 Afscheidsgratificatie

Bij beëindiging van het actieve dienstverband door arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA), VUT, pensioen of bij leeftijdsverlof op basis van het Sociaal Plan ontvangt de werknemer een afscheidsgratificatie. Deze bepaling is niet van toepassing op werknemers met wie het dienstverband wordt beëindigd op basis van het Sociaal Plan (met uitzondering van de regeling leeftijdsverlof).

De afscheidsgratificatie bedraagt éénmaal het bruto persoonlijk maandsalaris. Het persoonlijk maandsalaris wordt in dit artikel verhoogd met een eventuele maandelijks toeslag voor een langere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week, en een evenredig deel vakantietoeslag en 13^e maand.

In principe is de afscheidsgratificatie belast. De afscheidsgratificatie wordt belastingvrij uitgekeerd indien de werknemer op het moment van vertrek tenminste 25 jaar bij de bank in dienst is geweest en op of na 1 mei 1994 geen geheel of gedeeltelijk belastingvrije jubileumuitkering heeft ontvangen.

HOOFDSTUK 7 EMPLOYABILITY

Artikel 7.1 Brede inzetbaarheid

De werkgever heeft behoefte aan goed opgeleide breed inzetbare werknemers. De werknemers hebben belang bij brede inzetbaarheid vanuit hun behoefte aan arbeidssatisfactie, werkzekerheid en ontwikkelingsdrang om te kunnen blijven voldoen aan de veranderende omstandigheden en functie-eisen. Het is de taak van de werkgever er voor te zorgen dat de leidinggevenden daarvoor kwalitatief voldoende zijn toegerust, daarvoor voldoende mogelijkheden krijgen en daarvan ook gebruik maken.

In overleg tussen de werkgever, de vakbonden en de ondernemingsraad zal een levensfasebewust personeelsbeleid worden ontwikkeld om te bevorderen dat werknemers gezond kunnen blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een aantal (maatschappelijke) ontwikkelingen bepaalt de noodzaak hiertoe:

- er wordt verwacht dat werknemers op termijn langer moeten blijven werken;
- volledige arbeidsongeschiktheid zal steeds minder worden geaccepteerd, werknemers moeten zoveel mogelijk blijven werken;
- technologische ontwikkelingen moeten door werknemers worden bijgehouden;
- door flexibilisering in bedrijven wordt er ook van werknemers een flexibele werkhouding verwacht;
- door globalisering worden functies verplaatst naar het buitenland;
- voor Fortis Bank geldt specifiek dat cross border activiteiten plaatsvinden.

Deze ontwikkelingen hebben tot gevolg dat werknemers zich moeten blijven ontwikkelen.

Bij het ontwikkelen van het beleid zal onder andere aan de orde komen het stimuleren van werkdrukverlagende maatregelen zoals thuiswerken en telewerken, alsmede regelgeving inzake het opnemen van onbetaald (sabbats)verlof in het kader van de levensloopregeling. Tevens zal een werkconferentie in overleg met vakbonden en ondernemingsraad worden georganiseerd met als thema 'Plezier in het werk'.

Artikel 7.2 Verplichtingen van de werkgever

- 7.2.1 De werkgever informeert de werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium omtrent toekomstige ontwikkelingen. De werkgever stelt daartoe een (geïntegreerd) personeelsplan op, waarin hij aangeeft:
- 1 de verwachte ontwikkelingsrichting van de organisatie,
 - 2 welke functies voor de toekomst in de organisatie nodig zijn,
 - 3 welke opleidingen voor welke functies zijn vereist,
 - 4 welke functies zullen gaan vervallen.
- Dit plan wordt in de overlegvergadering met de ondernemingsraad besproken.

- 7.2.2 Ter uitwerking van bovengenoemd personeelsplan legt de werkgever (conform het bepaalde in artikel 27 lid 1 sub f WOR) aan de ondernemingsraad een nadere opleidingsregeling voor, waarin met name de tijd- en kostenaspecten aan de orde komen. Hierin wordt aangegeven hoe werknemers en onder welke condities de benodigde kwalificaties voor hun brede inzetbaarheid kunnen verwerven. In het opleidingsplan zal ook aandacht worden gegeven aan werknemers met een relatief laag opleidingsniveau en in het bijzonder aan de ouderen onder hen. Eénmaal per jaar doet de werkgever de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het opleidingsplan.

Artikel 7.3 Individueel niveau

- 7.3.1 Vanuit het wederzijds belang is de werkgever er voor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk aan opleidingen ter verbreding van zijn inzetbaarheid kan deelnemen. Aangezien de werknemer primair verantwoordelijk is voor zijn eigen inzetbaarheid, heeft hij recht op scholing. Van hem wordt verwacht dat hij van dat recht gebruik maakt door ook zelf initiatieven te nemen voor het deelnemen aan opleidingen en trainingen. Hij dient zich in te spannen opleidingen en trainingen met succes te voltooien. Indien de werknemer niet bereid is de noodzakelijke opleidingen en trainingen te volgen, dan wel zich daarvoor voldoende in te zetten, zal hij de eventuele consequenties van zijn mindere inzetbaarheid moeten aanvaarden.
- 7.3.2 Om inhoud te geven aan het in artikel 7.1 genoemde belang van brede inzetbaarheid wordt in overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) opgesteld. Dit POP is losgekoppeld van het beoordelingsgesprek. Als regel wordt éénmaal per jaar een gesprek gehouden. Daarin wordt naast het feitelijk functioneren ook aandacht besteed aan toekomstige ontwikkelingen in de arbeidsorganisatie en mogelijk daarmee verband houdende functien-/of standplaatswijzigingen. Daarbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden en wensen van de werknemer met betrekking tot zijn toekomstige functioneren.
- In dit POP worden afspraken schriftelijk vastgelegd over:
- het volgen van opleidingen, cursussen, trainingen, stages, of het anderszins opdoen van kennis of ervaring binnen of buiten het bankbedrijf,
 - de verdeling werktijd/eigen tijd,
 - de kosten,
 - de tijdplanning, voortgang en evaluatie.
- 7.3.3 Binnen algemene budgettaire kaders mag het budget op individueel niveau geen belemmering zijn om een opleiding te volgen die is overeengekomen in het POP. Halfjaarlijks vindt overleg plaats tussen partijen bij deze CAO, waarbij inzage wordt verstrekt aan de vakbonden in de beschikbare managementinformatie over loopbaanbeleid/employability. Opleidingen zijn verdeeld in vier categorieën, te weten:
- 1 Opleidingen met een verplicht gesteld karakter vinden in principe plaats in werktijd. Het deel, dat buiten werktijd plaatsvindt (tenzij sprake is van het volgen van deze opleiding op een (ingeroosterde) vrije dag als gevolg van de 36-urige werkweek) komt voor rekening van de werknemer. Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt, dat per week maximaal de eerste 8 uren van de gevulde opleiding die plaatsvindt binnen de dagspiegel en buiten de individuele werktijden voor rekening komen van de werknemer. De overige uren die vallen binnen de dagspiegel van 8 uren en buiten de individuele werktijden worden gecompenseerd conform de regeling meerwerk.
 - 2 Door de werkgever verlangde opleidingen, die betrekking hebben op de huidige functie of op de volgende functie in het kader van een afgesproken individueel loopbaanplan. Deze opleidingen vinden voor 50% plaats in werktijd en voor 50% in eigen tijd.

- 3 Opleidingen die in het algemeen binnen de bank relevant zijn of beogen de algemene inzetbaarheid van de betreffende werknemer te vergroten, doch die geen directe relatie hebben met de eigen functie, toekomstige functie of wederzijdse intenties. Deze opleidingen dienen in principe buiten werktijd gevolgd te worden, maar deze aanpak kan worden genuanceerd op individueel niveau.
- 4 Indien de functie van de werknemer als gevolg van een reorganisatie vervalt, zijn de kosten van de opleiding voor een andere functie voor rekening van de werkgever en wordt de opleiding voor zover enigszins mogelijk in werktijd gevolgd.

Werknemers die avondopleidingen volgen die naar het oordeel van de werkgever van belang zijn voor de vakbekwaamheid in het bankbedrijf worden in de gelegenheid gesteld hun dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen zonder gevolgen voor de loonbetaling. Dit geldt voor de normale duur van de opleiding en onder de voorwaarde dat zij deze opleiding daadwerkelijk volgen en het eerder beëindigen van het werk nodig is in verband met de vereiste reistijd.

De werkgever stelt de mate van korting van de werktijd, en de frequentie daarvan vast, na overleg met de werknemer.

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

7.3.5 Indien de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Bij de beoordeling hiervan zijn het niveau en de wijze van functioneren tenminste even belangrijk als een behaald diploma. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, her- of bijscholing kan daarbij aan de orde zijn. De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.

Artikel 7.4 Oudere werknemers

De werkgever bevordert dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van zijn leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie en bij kan blijven in de benodigde ontwikkeling van vakkenis. Dit is met name van belang bij het inhoud geven aan organisatiewijzigingen en scholingstrajecten. Tijdens het jaarlijkse POP-gesprek wordt hier telkens aandacht aan besteed. Daarbij behoort een loopbaancheck bij de interne mobiliteitsorganisatie tot de mogelijkheden. De leeftijd en het budget mogen geen belemmering vormen voor afspraken in het kader van het POP-gesprek. Indien er een spanningsveld bestaat tussen de werkbelasting en de mogelijkheid van de werknemer om binnen redelijke grenzen aan de functie-eisen te voldoen, wordt naar oplossingen gezocht. Voorkomen moet worden dat dit spanningsveld leidt tot disfunctioneren.

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

Artikel 7.5 Interbancair kwalificatietraject

Er is een interbancair kwalificatietraject ontwikkeld dat tot doel heeft werknemers in staat te stellen zich te kwalificeren voor een goede functie vervulling dan wel een betere uitgangspositie te geven op de arbeidsmarkt. Dit zogenaamde Versneld MBO-traject is als volgt vorm gegeven:

- 1 een basis-, vervolg- en afrondende opleiding die in de derde fase een officieel MBO-diploma als eindkwalificatie kent;
- 2 iedere opleiding kent toelatingseisen; het is mogelijk de drie opleidingen achtereenvolgens te doorlopen, of direct met de vervolg- of afrondende opleiding te starten, zulks afhankelijk van de toelatingseisen;
- 3 ook de basis- en vervolgopleiding worden afgesloten met een officieel examen en certificering; het is mogelijk dat -in overleg met de werkgever- na afronding van de eerste of de tweede fase het beoogde doel reeds bereikt is;
- 4 de basis- en vervolgopleiding kenmerken zich door een theoriepakket met daaraan toegevoegd functiegerichte verrijking.

Artikel 7.6 Potentiële werknemers in achterstandspositie

- 7.6.1 Op bedrijfstakniveau is in juni 2000 een convenant ondertekend, dat zich richt op bevordering van de werkgelegenheid van personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. De kosten van deze inspanning zullen voor zover zij op bedrijfstakniveau niet meer bedragen dan € 9.075.604,30 geen verhindering opleveren. Fortis Bank Nederland zal naar evenredigheid in dit project participeren.
- 7.6.2 Bij de reguliere werving zullen personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt, indien zij voldoen of binnen redelijke termijn kunnen gaan voldoen aan de gestelde functie-eisen, in aanmerking gebracht worden voor vacaturevervulling indien passende vacatures beschikbaar zijn. Bij indiensttreding zal de werkgever zorgdragen voor een adequate begeleiding.

Artikel 7.7 Sociaal Plan

- 7.7.1 Voorgenomen besluiten van de werkgever tot belangrijke reorganisaties, die aanzienlijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, worden gelijktijdig aan vakbonden en ondernemingsraad ter kennis gebracht, inclusief de beweegredenen voor het besluit en de te verwachten sociale gevolgen voor de werknemers.
- 7.7.2 Partijen hebben een Sociaal Plan opgesteld teneinde de gevolgen van de reorganisaties op te vangen.

Artikel 7.8 Cross border verplaatsingen

Indien tengevolge van een cross border reorganisatie functies worden verplaatst van Nederland naar België gelden de volgende uitgangspunten:

- De werknemer kan verzoeken het werk te volgen, indien na de reorganisatie voldoende plaatsen beschikbaar zijn en de werknemer en de nieuwe leidinggevende op basis van een gesprek van oordeel zijn dat een cross border overplaatsing zinvol en haalbaar is.
- Indien de werknemer ervoor kiest om zijn functie te volgen, zal gedurende de eerste zes maanden sprake zijn van een detachering vanuit Nederland. Indien tijdens of aan het einde van de detacheringperiode blijkt dat partijen niet bereid zijn om de detachering om te zetten in een arbeidsovereenkomst met Fortis Bank België, blijft het dienstverband met Fortis Bank Nederland in tact en zal het Sociaal Plan van Fortis Bank Nederland van toepassing zijn.
- Als de werknemer ervoor kiest om zijn functie niet te volgen, dan is het Sociaal Plan van Fortis Bank Nederland van toepassing.

Artikel 8.1 Inleiding

De in dit hoofdstuk opgenomen regelingen passen binnen en vloeien voort uit het integraal beleid met betrekking tot verzuimpreventie, ziekteverzuim en ziekteverzuimbegeleiding, reïntegratie en inkomen bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 8.2 Begripsomschrijvingen

Waar in dit hoofdstuk sprake is van:

Tijdstip intreden arbeidsongeschiktheid
Laatstverdiende persoonlijk maandsalaris/
jaarinkomen

Pensioendatum

WIA

WAO

UWV

IVA

WGA

ZW

WAZO

wordt bedoeld:

eerste ziektedag

het persoonlijk maandsalaris/
jaarinkomen vóór
intreden van de arbeids-
ongeschiktheid

datum waarop de werknemer recht
krijgt op ouderdomspensioen

Wet Werk en Inkomen naar
Arbeidsvermogen

Wet op de Arbeidsongeschiktheids-
verzekering

Uitvoeringsinstituut
Werknemersverzekeringen

Inkomensregeling Volledig
Arbeidsongeschikten

Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk
Arbeidsongeschikten

Ziektewet

Wet Arbeid en Zorg

Artikel 8.3 Datum eerste ziektedag en het inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid

Het tijdstip waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, is bepalend voor de regeling die geldt met betrekking tot de hoogte van het inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid.

- 8.3.1 Voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden voor 1 januari 2004 en een WAO-uitkering ontvangen geldt de regeling zoals opgenomen in artikel 8.6.
- 8.3.2 Voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden op of na 1 januari 2004 doch vóór 1 januari 2006 geldt voor de eerste twee ziektejaren de regeling zoals opgenomen in artikel 8.7 en voor de daaropvolgende ziektejaren de leden 8.8.5 t/m 8.8.10.
- 8.3.3 Voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden op of na 1 januari 2006 geldt de regeling zoals opgenomen in artikel 8.8.

Artikel 8.4 Wettelijke bepalingen en regelgeving

De wettelijke bepalingen en regelgeving zoals vermeld in artikel 7:629 BW, de ZW, de WIA, de WAO, de Wet Verbetering Poortwachter en de WAZO gelden voor de werknemer indien hij ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, tenzij hierna iets anders is bepaald.

Artikel 8.5 Rechten en plichten van de werknemer

- 8.5.1 De werknemer kan zich te allen tijde tot de Arbodienst wenden in geval van arbeidsgerelateerde klachten.
- 8.5.2 De werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht dit de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 09.30 uur 's morgens aan zijn leidinggevende te (laten) melden, tenzij overmacht dit onmogelijk maakt.
- 8.5.3 De arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan medische controle, die door de werkgever wordt ingesteld.

Artikel 8.6 Inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid voor werknemers met tijdstip van intreden arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004

- 8.6.1 In het eerste WAO-jaar ontvangt de volledig arbeidsongeschikte werknemer, die op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid tenminste twaalf maanden in dienst van de werkgever is, gedurende maximaal 52 weken een aanvulling op de WAO-uitkering tot 100% van het persoonlijk jaarinkomen (alsmede van een eventuele bonusgarantie). Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte WAO-uitkering. De aanvulling wordt beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer wordt verbroken.
- 8.6.2 De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve voorziening getroffen die voorziet in een aanvulling op de WAO-uitkering tot 70% van het laatstgenoten persoonlijk jaarinkomen (alsmede een eventuele bonusgarantie) voor zover dit jaarinkomen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt.
- 8.6.3 Indien na het eerste WAO-jaar de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt, dan ontvangt de werknemer als bedoeld in lid 8.6.1 gedurende deze voortgezette periode, doch uiterlijk tot het bereiken van de pensioendatum en voor zover zijn persoonlijk jaarinkomen (inclusief een eventuele bonusgarantie) meer bedraagt dan de maximum WAO-uitkeringsgrondslag, een aanvulling op de WAO-uitkering tot 70% van het persoonlijk jaarinkomen (alsmede van een eventuele bonusgarantie). Het inkomensgedeelte boven een bedrag van een RSP van 125% van salarisband 20 blijft hierbij buiten beschouwing, met dien verstande dat hiervoor nadere voorzieningen kunnen worden getroffen. Deze aanvullende uitkering is onafhankelijk van het al dan niet handhaven van

het formele dienstverband. De werknemer ontvangt de uitkering zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, doch uiterlijk tot de pensioendatum. De werkgever is gerechtigd ten hoogste een vierde deel van de premielasten van deze voorziening voor rekening van de betrokken werknemers te brengen.

- 8.6.4 Indien de in lid 8.6.3 bedoelde werknemer op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt, dan bedraagt de in lid 8.6.3 bedoelde aanvulling tot 80% van het persoonlijk jaarinkomen (alsmede van een eventuele bonusgarantie).
- 8.6.5 Tot het in de leden 8.6.1 en 8.6.4 bedoelde persoonlijk jaarinkomen worden geacht te behoren de toeslagen, welke worden meegeteld bij de vaststelling van het WAO-dagloon.
- 8.6.6 De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer heeft naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid volgens de WAO aanspraak op de in artikel 8.6.1 t/m 8.6.4 bedoelde uitkeringen
- 8.6.7 Voor de berekening van het in de leden 8.6.1 t/m 8.6.4 bedoelde persoonlijk jaarinkomen worden de inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 5.7 in acht genomen.

Artikel 8.7 **Inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid voor werknemers met tijdstip van intreden arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2004 doch vóór 1 januari 2006**

- 8.7.1 De werknemer die arbeidsongeschikt is, heeft conform artikel 7:629 BW een wettelijk recht op doorbetaling van loon. De werkgever vult, indien de werknemer op het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid tenminste twee maanden in dienst is, dit wettelijk recht als volgt aan:
- gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid: tot 100%
 - gedurende de 53^e t/m de 104^e week van arbeidsongeschiktheid: tot 70% van het persoonlijk maandsalaris (alsmede van een eventuele bonusgarantie) onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.

Aanspraken op vakantietoeslag en 13^e maand blijven gedurende de eerste twee ziektejaren, alsmede gedurende een eventuele verlengde wachttijd gehandhaafd en worden vastgesteld op basis van het doorbetaalde deel van het persoonlijk maandsalaris tijdens arbeidsongeschiktheid.

- 8.7.2 Met ingang van de 53^e week en tot en met de 104^e week van arbeidsongeschiktheid kan de werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op het conform lid 8.7.1 doorbetaalde loon. De aanvulling wordt toegekend indien:
- de werknemer het werk hervat, ook als werkherhervatting geschiedt op een lager functieniveau.
 - de werknemer in het kader van reïntegratie een omscholingstraject volgt. De aanvulling houdt in dat de werknemer voor de tijd die gemoeid is met het verrichten van werk, respectievelijk met omscholing een aanvulling ontvangt tot 100% van zijn laatstverdiende persoonlijk maandsalaris (alsmede van een eventuele bonusgarantie). In situaties waarin niet duidelijk is of sprake is van daadwerkelijke werkherhervatting of omscholing, beslist het Sociaal Medisch Team.

- 8.7.3 Tot het in de leden 8.7.1 en 8.7.2 bedoelde persoonlijk maandsalaris worden geacht te behoren de loonbestanddelen, welke meetellen bij de vaststelling van het loon voor de sociale verzekeringen. Een uitzondering hierop is de variabele beloning, waarvoor een andere regeling geldt. Deze is vastgelegd in Hoofdstuk 5, artikel 5.14.
- 8.7.4 Indien het UWV bij de behandeling van de aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt, dat onvoldoende reïntegratie-inspanningen door de werkgever zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon wordt verlengd (met ten hoogste 52 weken), vult de werkgever het wettelijk recht, zoals genoemd in lid 8.7.1, gedurende deze verlengde periode aan tot 70% van het persoonlijk maandsalaris (alsmede van een eventuele bonusgarantie) eventueel verhoogd met de loonaanvulling zoals beschreven in lid 8.7.2. In dat geval vult de werkgever tot en met maximaal het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid de uitkering aan.
- 8.7.5 Na afloop van de in lid 8.7.1 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid van 104 weken gelden aanvullende voorzieningen, die hierna in de leden 8.8.5 t/m 8.8.10 zijn omschreven.

Artikel 8.8 **Inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid voor werknemers met tijdstip van intreden arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2006**

- 8.8.1 De werknemer die arbeidsongeschikt is, heeft conform artikel 7:629 BW een wettelijk recht op doorbetaling van loon. De werkgever vult dit wettelijk recht als volgt aan:
- gedurende de eerste vier maanden van arbeidsongeschiktheid: tot 100%
 - gedurende de vijfde t/m de twaalfde maand van arbeidsongeschiktheid: tot 90%
 - gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid: tot 80%
- van het persoonlijk maandsalaris (alsmede van een eventuele bonusgarantie) onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid. Voorwaarde voor de bovenwettelijke doorbetaling in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid tot 100% respectievelijk 90% is, dat de werknemer op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid tenminste twee maanden in dienst van de werkgever is. Om voor de bovenwettelijke doorbetaling tot 80% in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid in aanmerking te komen, moet de werknemer op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid tenminste 12 maanden in dienst van de werkgever zijn.

Aanspraken op vakantietoeslag en 13^e maand blijven gedurende de eerste twee ziektejaren, alsmede gedurende een eventuele verlengde wachttijd gehandhaafd en worden vastgesteld op basis van het doorbetaalde deel van het persoonlijk maandsalaris tijdens arbeidsongeschiktheid.

- 8.8.2 Met ingang van de vijfde maand tot aan het einde van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid kan de werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op het conform lid 8.8.1 doorbetaalde loon. De aanvulling wordt toegekend indien:
- de werknemer het werk hervat, ook als werkhervatting geschiedt op een lager functieniveau.
 - de werknemer in het kader van reïntegratie een omscholingstraject volgt.

De aanvulling houdt in dat de werknemer voor de tijd die gemoeid is met het verrichten van werk, respectievelijk omscholing een aanvulling ontvangt tot 100% van zijn laatstverdiende persoonlijk maandsalaris (alsmede van een eventuele bonusgarantie).

In situaties waarin niet duidelijk is of sprake is van daadwerkelijke werkhervatting of omscholing, beslist het Sociaal Medisch Team.

- 8.8.3 Indien het UWV bij de behandeling van de aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt, dat onvoldoende reïntegratie-inspanningen door de werkgever zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon wordt verlengd (met ten hoogste 52 weken), vult de werkgever het wettelijk recht, zoals genoemd in lid 8.8.1 gedurende deze verlengde periode aan tot 80% van het persoonlijk maandsalaris (alsmede van een eventuele bonusgarantie) eventueel verhoogd met de loonaanvulling zoals beschreven in lid 8.8.2. In dat geval vult de werkgever tot en met maximaal het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid de uitkering aan.
- 8.8.4 Na afloop van de in lid 8.8.1 bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid gelden aanvullende voorzieningen, die hierna in de leden 8.8.5 t/m 8.8.10 zijn omschreven.
- 8.8.5 De werknemer, van wie het jaarinkomen meer bedraagt dan de maximum WIA-uitkeringsgrondslag en die op het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid tenminste 12 maanden in dienst van de werkgever is geweest, komt in aanmerking voor een aanvullende uitkering tot 70% van het laatstverdiende persoonlijk jaarinkomen (alsmede een eventuele bonusgarantie) voor zover dat meer bedraagt dan de maximum WIA-uitkeringsgrondslag. Het inkomensgedeelte boven een bedrag van een RSP van 125% van salarisband 20 blijft hierbij buiten beschouwing, met dien verstande dat hiervoor nadere voorzieningen kunnen worden getroffen.

Deze aanvullende uitkering is onafhankelijk van het al dan niet handhaven van het formele dienstverband. De werknemer ontvangt de uitkering zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, doch uiterlijk tot de pensioendatum. De werkgever is gerechtigd ten hoogste een vierde deel van de premielasten van deze voorziening voor rekening van de betrokken werknemers te brengen.

- 8.8.6 De werknemer, die in het kader van de WIA in aanmerking komt voor een IVA-uitkering ontvangt een suppletie ter grootte van maximaal 10% van het laatstverdiende persoonlijk maandsalaris (inclusief een eventuele bonusgarantie), eventueel verhoogd met de uitkering als genoemd in lid 8.8.5. De werknemer ontvangt in totaal maximaal 80% van het laatstverdiende persoonlijk maandsalaris (alsmede van een eventuele bonusgarantie). De duur en overige voorwaarden van deze suppletieregeling zijn opgenomen in de Personeelsgids van Fortis Bank Nederland.
- 8.8.7 De werknemer, die in het kader van de WIA in aanmerking komt voor een WGA-uitkering ontvangt een suppletie ter grootte van maximaal 10% van het verschil tussen het laatstverdiende persoonlijk maandsalaris (inclusief een eventuele bonusgarantie) en hetgeen met werken wordt verdiend, eventueel verhoogd met de uitkering als genoemd in lid 8.8.5.

Het persoonlijk maandsalaris (alsmede een eventuele bonusgarantie) dat met werken wordt verdiend wordt als volgt vastgesteld. Bij werkhervatting in de eigen functie of in een functie op een gelijk functieniveau blijft de werknemer ingedeeld in de Hay-bucket, waarin hij was ingedeeld, voordat hij arbeidsongeschikt werd.

Het persoonlijk maandsalaris (alsmede een eventuele bonusgarantie) zal naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkt, worden vastgesteld. Bij werkhervatting in een lagere functie wordt de werknemer ingedeeld in de bij deze functie behorende Hay-bucket en salarisband. De door het UWV vastgestelde restcapaciteit en het aantal te werken uren zijn bepalend voor de indeling in de nieuwe salarisband. Voorwaarde voor het verkrijgen van de suppletie is dat de werknemer de loongerelateerde WGA-uitkering of de WGA-loonaanvulling krijgt. De hoogte, duur en overige voorwaarden van deze suppletie-regeling zijn uitgewerkt in de Personeelsgids van Fortis Bank Nederland.

- 8.8.8 De werknemer, die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt een suppletie ter grootte van 80% van het verschil tussen het laatstverdiende persoonlijk maandsalaris (inclusief een eventuele bonusgarantie) en hetgeen met werken wordt verdiend. Het persoonlijk maandsalaris (alsmede een eventuele bonusgarantie) bij werken wordt door de werkgever vastgesteld op basis van de Hay-bucket en salarisband van de functie waarin en van het aantal uren, dat de werknemer werkt. Voorwaarde voor het verkrijgen van de suppletie is dat de werknemer in dienst van Fortis Bank Nederland werkzaamheden verricht. De duur en overige voorwaarden van deze suppletie-regeling zijn opgenomen in de Personeelsgids van Fortis Bank Nederland.
- 8.8.9 Tot het in de leden 8.8.1 t/m 8.8.8 bedoelde persoonlijk maandsalaris worden geacht te behoren de loonbestanddelen, welke meetellen bij de vaststelling van het loon voor de sociale verzekeringen. Een uitzondering hierop is de variabele beloning, waarvoor een andere regeling geldt. Deze is vastgelegd in Hoofdstuk 5, artikel 5.14.
- 8.8.10 Voor de berekening van het in de leden 8.8.1 t/m 8.8.8 bedoelde persoonlijk maandsalaris/jaarinkomen worden de inkomensaanpassingen, vastgelegd in artikel 5.7 in acht genomen.

Artikel 8.9 Sancties

De werkgever heeft het recht om de in artikel 8.6 t/m 8.8 bedoelde loonbetalingen en aanvullingen op te schorten (onderstaand punt 8) of te weigeren (onderstaande punten 1 t/m 7) ten aanzien van de werknemer die:

- 1 door zijn opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- 2 arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van de aanstelling onjuiste informatie heeft verstrekt waardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- 3 zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- 4 zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- 5 zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
- 6 zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;

- 7 weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- 8 zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften).

Loonsanctie voortvloeiend uit een sanctie van het UWV

Indien aan de werknemer door het UWV een sanctie wordt opgelegd waardoor:

- de WAO- of WIA-beoordeling niet wordt uitgevoerd of
- de WAO-uitkering of de uitkering in het kader van de WIA geheel of gedeeltelijk blijvend of tijdelijk wordt geweigerd

zal voor de werknemer gedurende deze periode geen recht bestaan op loondoorbetaling of op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling.

Alvorens over te gaan tot een loonsanctie of opschorting van het loon zal de werkgever de werknemer daarvan onverwijld schriftelijk in kennis stellen (art.7:629 lid 7 BW).

Artikel 8.10 Second Opinion UWV

Zowel de werkgever als de werknemer hebben te allen tijde het recht om bij het UWV een second opinion aan te vragen bij een verschil van mening over de vraag of er wel of niet sprake is van passende arbeid, arbeidsongeschiktheid of het voldoen aan de reïntegratie-verplichtingen.

Artikel 8.11 Passende arbeid

- 8.11.1 Indien de werkgever een werknemer, conform de wettelijke bepalingen, een aanbod tot (aangepast) ander werk, zijnde passende arbeid binnen of buiten de bank doet, zal de werkgever dit altijd schriftelijk doen. Passende arbeid binnen de bank gaat altijd vóór passende arbeid buiten de bank. Elk aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om, bij twijfel of het aanbod passend is, binnen twee weken na het schriftelijk aanbod een second opinion te vragen bij het UWV.
- 8.11.2 Indien een werknemer binnen twee weken na het schriftelijk aanbod van passende arbeid van het recht op second opinion gebruik maakt, en het aanbod van de werkgever weigert, geldt het volgende:
Ongeacht de uitspraak van het UWV zal gedurende de periode dat de aanvraag bij het UWV in behandeling is (met een maximum van twee maanden nadat het aanbod door de werkgever is gedaan) en de werknemer het werk niet hervat, geen loonsanctie worden uitgevoerd. Indien de second opinion aangeeft dat er geen grond was voor een loonsanctie (en een loonsanctie is uitgevoerd omdat bovengenoemde termijn van twee maanden is verstreken) zal met terugwerkende kracht de loonsanctie ongedaan worden gemaakt.
- 8.11.3 Als een werknemer passende arbeid heeft aanvaard binnen de bank wordt het dienstverband voor het gedeelte dat men arbeidsongeschikt is na twee jaar arbeidsongeschiktheid niet beëindigd op grond van de arbeidsongeschiktheid. Beëindiging van het dienstverband op andere gronden is daarmee niet uitgesloten.

8.11.4 Als een werknemer passende arbeid heeft aanvaard buiten de bank, dan biedt de werkgever de mogelijkheid, dat gedurende een periode van maximaal zes maanden de werknemer werkzaam zal zijn bij de nieuwe werkgever op detacheringsbasis. Het streven hierbij is dat deze detachering zal leiden tot een vast dienstverband. Deze mogelijkheid heeft geen invloed op de in dit hoofdstuk genoemde percentages en termijnen.

Artikel 8.12 Beëindiging van het dienstverband

8.12.1 In geval van volledige arbeidsongeschiktheid zal het dienstverband na twee jaar durende arbeidsongeschiktheid worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen, tenzij op basis van medisch advies spoedig herstel (binnen 26 weken) wordt verwacht. Indien het UWV de termijn van loondoorbetaling heeft verlengd, wordt het dienstverband in principe beëindigd na twee jaar plus de verlengde doorbetalingstermijn.

8.12.2 De in dit hoofdstuk beschreven loondoorbetalingen en aanvullingen op het loon tijdens arbeidsongeschiktheid respectievelijk de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden beëindigd wanneer het dienstverband eindigt, met uitzondering van de aanvullingen die genoemd zijn bij de leden 8.6.2 t/m 8.6.4 en de leden 8.8.5 t/m 8.8.8.

8.12.3 Door de werkgever zal binnen de in lid 8.12.1 genoemde twee jaar een ontslagtraject worden gestart indien de arbeidsongeschikte werknemer:

- geen medewerking verleent aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak of het reïntegratieverslag
- weigert redelijke voorschriften of maatregelen van de werkgever op te volgen teneinde passende arbeid te kunnen gaan verrichten.

Een ontslag als hierboven genoemd kan niet eerder plaatsvinden dan dat blijkt dat de werknemer ook na het opleggen van een sanctie volhardt in het hierboven genoemde gedrag.

Artikel 8.13 Bovenwettelijke uitkeringen en aanvullingen in geval van reïntegratie

De bepalingen van de artikelen 8.6 t/m 8.8 zijn niet van toepassing op de werknemer die als gevolg van wettelijke reïntegratiemogelijkheden in dienst is getreden bij een andere werkgever, zolang bijzondere bepalingen van toepassing zijn ten aanzien van het herleven van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Zodra de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering herleeft, is de werkgever bij wie de werknemer aanspraak had op arbeidsvoorwaardelijke regelingen bij arbeidsongeschiktheid, gehouden deze eveneens te doen herleven.

Artikel 8.14 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, verstrekt de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering. De uitkering wordt in één bedrag uitgekeerd en bedraagt drie maal het persoonlijk maandsalaris, verhoogd met vakantietoeslag en 13e maand. De geldelijke compensatie voor een langere arbeidsduur dan gemiddeld 36 uur per week is basis voor de uitkering. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het persoonlijk maandsalaris. In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de personen bedoeld in artikel 7:674 lid 3 BW in de volgorde van dat artikel.

HOOFDSTUK 9 OVERGANGSREGELING VERVROEGD UIT TREDEN (VUT)

Artikel 9.1 Overgangsregeling vervroegd uit treden (VUT)

9.1.1 Van werknemers die:

- 1 op 31 december 1998 in dienst waren en
- 2 een onafgebroken dienstverband hebben van tien jaar (waarbij een aansluitend dienstverband met een andere werkgever die lid is van de Nederlandse Vereniging van Banken (in de hoedanigheid van rechtsopvolger van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf) wordt meegeteld),

wordt het dienstverband beëindigd indien de werknemer is geboren:

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

Werknemers in de continudienst kunnen eerder op verzoek gebruik maken van deze regeling, indien wordt voldaan aan de navolgende extra bepalingen:

- 1 de continudienst moet gedurende het dienstverband tien jaar of langer zijn vervuld en
- 2 hebben geduurd tot na de 55e verjaardag.

De leeftijdsgrens bedraagt 62 jaar. Voor elk jaar, dat de werknemer langer dan tien jaar in continudienst werkzaam is geweest, worden twee maanden afgetrokken. Daarbij zal de totale vermindering niet meer bedragen dan 24 maanden.

9.1.2 Met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer kan van de hiervoor genoemde leeftijden voor beëindiging van het dienstverband worden afgeweken. In geval van vervroeging van de VUT-leeftijd wordt de VUT-uitkering als bedoeld in lid 9.1.7 aangepast evenredig aan de langere duur van de uitkering. In geval van uitstel wordt de uitkering op basis van actuariële neutraliteit aangepast. De herberekening op basis van actuariële neutraliteit geschiedt op de grondslagen zoals die dan voor pensioen worden gehanteerd door Fortis Bank Nederland.

9.1.3 De arbeidsovereenkomst wordt bij toetreding tot de regeling vervangen door een overeenkomst inzake vervroegd uit treden.

9.1.4 De werknemer behoudt tijdens de duur van de in lid 9.1.3 genoemde overeenkomst aanspraak op dezelfde faciliteiten als gebruikelijk zijn voor gepensioneerden. Eventuele financieringen die wel voor werknemers maar niet voor gepensioneerden gelden, zullen op de voet van de gemaakte afspraken worden afgewikkeld alsof het dienstverband ongewijzigd zou zijn voortgezet.

9.1.5 De pensioenopbouw wordt voortgezet uitgaande van de laatstgeldende pensioengrondslagen voor aanvang (deeltijd)VUT.

- 9.1.6 De regeling voorziet in een overbruggingsuitkering vanaf de eerste dag van de maand waarin de VUT-gerechtigde leeftijd wordt bereikt tot aan de ingangsdatum van de AOW-uitkering. Indien er samenloop optreedt met een ouderdomspensioen, dat ontleend wordt aan de pensioenvoorziening van de werkgever die de overbruggingsuitkering verstrekt, komt dit ouderdomspensioen in mindering op de overbruggingsuitkering. Indien het ouderdomspensioen dat ontleend wordt aan de pensioenvoorziening van de werkgever eerst ingaat op een later gelegen tijdstip omstreeks de 65e verjaardag, zal in die uitstelperiode (meestal één maand) een aanvulling op de AOW-uitkering worden verstrekt. Deze aanvulling zal tezamen met de AOW-uitkering een zelfde inkomen opleveren als hierna wordt omschreven.
- 9.1.7 De uitkering wordt gebaseerd op het uurloon dat de werknemer geniet in de laatste volle maand van actieve dienst. De uitkering is daarnaast gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur over de laatste vijf voorafgaande volle dienstjaren. Ingeval een gemiddelde arbeidsduur van 38 of 40 uur per week is overeengekomen, wordt de geldelijke toeslag van 104 resp. 128 uur per jaar betrokken in de grondslag voor de VUT. Dit geheel wordt herleid tot een jaarbedrag en vervolgens verhoogd met 16,33%. De looncomponenten bonusgarantie en beoordelingstoelage worden behandeld conform Bijlage 5.1.1 punt 4. Andere pensioengevende looncomponenten worden voor het bedrag waartoe ze als pensioengevend worden beschouwd, mede in aanmerking genomen (exclusief de winstuitkering). De uitkomst van deze berekening wordt in het navolgende aangeduid met het woord rekengrondslag.
- 9.1.8 De uitkering bedraagt 75% van de rekengrondslag gedurende de looptijd van de overbruggingsuitkering, die aanvangt op de hiervoor genoemde leeftijd en eindigt zodra de werknemer 65 jaar oud is. De uitkering voor werknemers uit de continudienst bedraagt in alle gevallen 80% van de rekengrondslag (hierbij moet zijn voldaan aan de gestelde voorwaarden conform lid 9.1.1).
- 9.1.9 De wijze van betaling is gelijk aan die van de salarisbetaling.
- 9.1.10 De uitkering wordt aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van werknemers door toepassing van de in artikel 5.7 vermelde inkomensaanpassing.
- 9.1.11 De werkgeversbijdragen in de premie voor de ziektekostenverzekering zullen worden voortgezet door middel van overeenkomstige toepassing van artikel 6.2.
- 9.1.12 Eventuele inkomsten uit elders verrichte arbeid worden niet verrekend met de uitkering.
- 9.1.13 Van de werknemer die geboren is in 1949 en in dienst is getreden voor 1 januari 2001 én overigens voldoet aan de voorwaarden als genoemd in de eerste alinea van lid 9.1.1 wordt het dienstverband beëindigd als hij 62 jaar oud is. De VUT-uitkering voor deze werknemer bedraagt – met inachtneming van het bepaalde in lid 10.3.3 van deze CAO – 75% van 12 maal het persoonlijke maandsalaris verhoogd met vakantietoelage, 13^e maand en voor zover van toepassing de bonusgarantie. Deze VUT-

uitkering vangt aan als hij 62 jaar oud is en eindigt zodra hij de (reguliere) pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Het bepaalde in de leden 9.1.2 tot en met 9.1.6 en 9.1.9 tot en met 9.1.12 is van overeenkomstige toepassing voor deze werknemer.

Artikel 9.2 Deeltijd-VUT

- 9.2.1 Werknemers die voldoen aan alle hierna genoemde voorwaarden, d.w.z. die:
- 1 geboren zijn vóór 1 januari 1949,
 - 2 in dienst waren op 31 december 1998,
 - 3 een onafgebroken dienstverband hebben van tien jaar (waarbij een aansluitend dienstverband met een andere werkgever die lid is van de Nederlandse Vereniging van Banken (in de hoedanigheid van rechtsopvolger van de Werkgeversvereniging voor het Bankbedrijf) wordt meegeteld),
 - 4 58 jaar of ouder zijn,
 - 5 minimaal 50% van de basis-arbeidsduur (36 uur) actief werkzaam blijven,
 - 6 beschikken over een individuele beoordeling, die minimaal “3 Almost on target” is,
- kunnen in aanmerking komen voor deeltijd-VUT.
- 9.2.2 Over het niet-werkzame deel ontvangt de werknemer 75% VUT-uitkering.
- 9.2.3 Voorts zijn de volgende bepalingen van toepassing:
- 1 De pensioenopbouw wordt voortgezet uitgaande van de laatstgeldende pensioengrondslagen voor aanvang deeltijd-VUT.
 - 2 Het seniorenverlof wordt op basis van het nieuwe werkzame deel arbeidsduur naar rato toegekend.
 - 3 De afscheidsgratificatie wordt uitgekeerd op het moment dat gebruik gemaakt wordt van de volledige VUT. Het op dat moment geldende persoonlijke maandsalaris wordt dan toegepast. Voor de berekening wordt uitgegaan van het aantal gewerkte uren voor ingang deeltijd-VUT.
 - 4 Een eventuele jubileumgratificatie, die gedurende de deeltijd-VUT ontstaat wordt naar rato (van het aantal arbeidsuren) uitbetaald.
 - 5 De deeltijd-VUT wordt op de reguliere VUT-datum omgezet naar een volledige VUT-regeling.
 - 6 Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de deeltijd-VUT dient hij dit tenminste drie maanden voor de ingangsdatum schriftelijk aan de leidinggevende kenbaar te maken.
 - 7 De deeltijd-VUT kan aanvangen vanaf de eerste dag van de maand waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 9.2.4 De werknemer die gebruik maakt van deze regeling verplicht zich eventuele nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan te melden. Afhankelijk van de hoogte van de inkomsten leidt dit tot een reductie van de uitkering. Daarbij wordt een bedrag dat niet groter is dan 10% van de uitkering niet in aanmerking genomen. Van het meerdere wordt echter 80% in mindering gebracht op de uitkering.

HOOFDSTUK 10 PENSIOENVOORZIENINGEN

Artikel 10.1 Algemeen

- 10.1.1 In deze CAO wordt onderscheid gemaakt tussen twee Fortis Bank-pensioenregelingen:
1. de Pensioenregeling 2001;
 2. de Pensioenregeling 2007.
- 10.1.2 De werkgever betaalt de kosten van de pensioenregeling, met dien verstande dat de deelnemers een deelnemersbijdrage betalen als omschreven in de artikelen 10.6 of 10.8.
- 10.1.3 De pensioenregelingen worden in deze CAO op hoofdlijnen beschreven en worden in detail uitgewerkt in pensioenreglementen. De pensioenreglementen mogen geen bepalingen bevatten, die in strijd zijn met deze CAO. In dat geval is deze CAO van toepassing. Indien in de pensioenreglementen bepalingen zijn opgenomen die niet voorkomen in deze CAO, dan zijn de bepalingen in de pensioenreglementen van kracht.

Artikel 10.2 Hoofdlijnen Pensioenregeling 2001

- 10.2.1 De uitvoering van de Pensioenregeling 2001 is door de werkgever in handen gegeven van de Stichting Pensioenfonds Fortis Bank Nederland (hierna te noemen: Pensioenfonds).
- 10.2.2 Opname vindt plaats per de datum van indiensttreding voor zover deze ligt vóór 1 januari 2007. Er is geen minimum toetredingsleeftijd.
- 10.2.3 De pensioenrichtleeftijd is 65 jaar. Met wederzijdse instemming zijn de volgende afwijkingen mogelijk:
- a. eerdere of latere pensioeningang tussen de leeftijd van 55 en 70 (herrekening vindt plaats op basis van actuariële neutraliteit);
 - b. deeltijdpensioen.
- 10.2.4 De franchise is per 1 januari 2009 € 15.427,-. De franchise wordt jaarlijks, per 1 januari, verhoogd op grond van de algemene inkomensaanpassingen volgens artikel 5.7.
- 10.2.5 Als pensioengevend jaarinkomen geldt het persoonlijk maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, 13^e maand en voor zover van toepassing de bonusgarantie. Naast deze inkomenscomponenten is een aantal variabele looncomponenten pensioengevend in de excedentregeling conform het pensioenreglement, waaronder de compensatie voor een meer dan 36-urige werkweek (voor maximaal 128 uur per jaar), ploegen-, waarnemings- en arbeidsmarkttoeslagen.
- 10.2.6 Het is mogelijk zelf aanvullend te sparen voor verhoging van pensioen.

- 10.2.7 De Pensioenregeling 2001 bestaat uit:
- a. de basisregeling;
 - b. de excedentregeling.

10.2.8 Basisregeling 2001

De Basisregeling 2001 kent als pensioensoorten: ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen.

Het pensioengevend jaarinkomen is gemaximeerd tot € 55.679,- (niveau 1 januari 2009 – jaarlijkse aanpassing analoog aan lid 10.2.4).

Het ouderdomspensioen, uit te keren vanaf de leeftijd van 65 jaar, bedraagt bij 40 voor pensioen tellende dienstjaren 70% van het laatstgeldende pensioengevende jaarinkomen verminderd met de franchise. Dit wordt gecombineerd met een partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen en een wezenpensioen van 14% van het ouderdomspensioen.

Op de pensioendatum heeft de deelnemer de mogelijkheid via uitruil van pensioen om het pensioeninkomen meer naar eigen wens in te richten.

10.2.9 Excedentregeling 2001

De Excedentregeling 2001 kent als pensioensoorten: een pensioenkapitaal, gecombineerd met partner- en wezenpensioen op risicobasis.

In de Excedentregeling 2001 wordt over het pensioengevend jaarinkomen voor zover dat meer bedraagt dan € 55.679,- (niveau 1 januari 2009 – jaarlijkse aanpassing analoog aan lid 10.2.4) en over de conform het pensioenreglement pensioengevende variabele looncomponenten pensioen opgebouwd volgens het beschikbaar premiesysteem. De ingelegde bedragen in de excedentregeling worden via het Pensioenfonds ondergebracht bij een verzekeraar. De verzekeraar garandeert als minimumrendement op de beschikbare premies de door hem gehanteerde rekenrente. Daarnaast geeft de verzekeraar een overrentedeling die gebaseerd is op de beleggingsopbrengsten in het gesepareerde beleggingsdepot ten behoeve van de excedentregeling. Het pensioenkapitaal dat op de pensioendatum beschikbaar komt dient voor de aankoop van pensioen met inachtneming van de (fiscaal-)wettelijke regelgeving.

- 10.2.10 De Excedentregeling 2001 voorzag tot 1 januari 2009 in een mogelijkheid tot individueel beleggen van de ingelegde bedragen als genoemd in lid 10.2.9, op basis van beleggingsfondsen. Indien en voor zover hiervan gebruik is gemaakt, gelden het minimumrendement en de overrentedeling als genoemd in lid 10.2.9 niet.

Artikel 10.3 Overgangsregelingen en garanties Pensioenregeling 2001

- 10.3.1 Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1964, die per 31 december 2000 deelnamen aan een pensioenregeling bij de werkgever, gold tot en met 31 december 2004 dat bij tussentijds vertrek, overlijden of op de pensioendatum de waarde van het ouderdomspensioen en partnerpensioen van de Pensioenregeling 2001 en van zijn oude pensioenregeling werd vergeleken; het meest gunstige resultaat voor de desbetreffende werknemer werd toegepast. Deze garantieregeling is met ingang van 1 januari 2005 vervangen door een nieuwe garantieregeling als omschreven in lid 10.3.2.
- De per 31 december 2004 geldende individuele garantiekapitalen uit hoofde van de tot en met 31 december 2004 geldende garantieregelingen zijn per 1 januari 2005 omgezet naar individuele garantiepensioenen. Vanaf 2006 is het (voorwaardelijke) indexatiebeleid van het Pensioenfonds voor gepensioneerden en gewezen deelnemers conform artikel 10.5 van toepassing op deze garantiepensioenen.
- 10.3.2 Het levenslange ouderdomspensioen wordt conform de nieuwe garantieregeling als volgt bepaald:

$$(S-F)*1,75\%*dj,$$

in welke formule:

- S = 13,96 * het persoonlijke maandsalaris (voor zover van toepassing verhoogd met de bonusgarantie) met een maximum van € 111.357,- (niveau 1 januari 2009 – jaarlijkse aanpassing analoog aan lid 10.2.4);
- F = franchise. De franchise is vastgesteld op € 18.363,- (niveau 1 januari 2009 – jaarlijkse aanpassing analoog aan lid 10.2.4);
- dj = voor pensioen tellende dienstjaren.

De vervangende garantieregeling gaat uit van een op de pensioendatum (leeftijd 65) te bereiken levenslang ouderdomspensioen gecombineerd met een partnerpensioen van 70% van dat ouderdomspensioen, dat in maximaal 40 jaar (vanaf leeftijd 25 tot genoemde pensioendatum) wordt opgebouwd.

- 10.3.3 Tot en met 31 december 2005 was in de Pensioenregeling 2001 sprake van een prepensioneringsregeling. Deze regeling is met ingang van 1 januari 2006 vervallen. Voor het tot die datum opgebouwde prepensioen heeft de werknemer eenmalig in 2006 de keuze gekregen uit:
- het handhaven van het opgebouwde prepensioen bij het Pensioenfonds;
 - het overhevelen van de waarde van het opgebouwde prepensioen naar de levensloopregeling (zie hoofdstuk 11).
- Het hiervoor in dit lid bepaalde is niet van toepassing op de werknemer als bedoeld in lid 9.1.13. Voor deze werknemer geldt dat de tot en met 31 december 2005 bij het Pensioenfonds opgebouwde prepensioenaanspraken in mindering worden gebracht op de VUT-uitkering als bedoeld in lid 9.1.13.

Op het tot 1 januari 2006 opgebouwde extra ouderdoms- en partnerpensioen (uit hoofde van de tot die datum geldende prepensioneringsregeling) is voor de betrokken werknemers recht blijven bestaan. Het bepaalde in lid 10.5.1 is op deze pensioenen van toepassing. Dit is van overeenkomstige toepassing op het prepensioen als hiervoor in dit lid bedoeld voor zover dat bij het Pensioenfonds gehandhaafd blijft.

- 10.3.4 Bij 40 dienstjaren conform het pensioenreglement, wordt een ouderdomspensioen gegarandeerd van 60% van het pensioengevend jaarinkomen, waarbij een maximum van € 111.357,- geldt, verminderd met een franchise van € 18.363,- (beide bedragen niveau 1 januari 2009 – jaarlijkse aanpassing analoog aan lid 10.2.4).
- 10.3.5 De in dit artikel opgenomen garanties vervallen, zodra de werknemer gebruik heeft gemaakt van de in de pensioenregeling opgenomen mogelijkheid van individueel beleggen.

Artikel 10.4 Pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

- 10.4.1 Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een werknemer vindt, zolang de werknemer in dienst is, de opbouw van de pensioenaanspraken gedurende maximaal 24 maanden plaats op dezelfde wijze als voor intreding van de arbeidsongeschiktheid het geval was. Zolang de werknemer in dienst is, wordt voor de pensioenopbouw vanaf de 25^{ste} maand van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid uitgegaan van de laatstgeldende pensioengevende looncomponenten voor de basis- én de excedentregeling.
- 10.4.2 Indien en zodra het dienstverband met een geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer wordt beëindigd, wordt voor de voortzetting van pensioenopbouw uitgegaan van het ten tijde van uitdiensttreding door de werkgever doorbetaalde loon, voor zover dat pensioengevend is. Dit pensioengevende jaarinkomen wordt vervolgens vermenigvuldigd met 100% minus het percentage van het – voor de pensioenopbouw relevante – loon van de werknemer dat tot dat moment door de werknemer met werken werd verdiend (hierna te noemen de restverdiencapaciteit). Toekomstige verhogingen van de restverdiencapaciteit werken door in de voortzetting van de pensioenopbouw. Toekomstige verlagingen werken niet door.
- 10.4.3 Het bepaalde in artikel 10.5 is van overeenkomstige toepassing op de opgebouwde aanspraken voortvloeiende uit het bepaalde in lid 10.4.2.
- 10.4.4 De voortzetting van de pensioenopbouw geldt niet voor het aanvullend sparen voor pensioen als bedoeld in lid 10.2.6.

Artikel 10.5 Aanpassing van pensioenen

10.5.1 De werkgever spant zich in te bewerkstelligen dat het Pensioenfonds er naar zal streven de pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en de ingegane pensioenen van gepensioneerden voortvloeiende uit pensioentoezeggingen van Fortis Bank Nederland en haar rechtsvoorgangers jaarlijks per 1 januari aan te passen met inachtneming van het in deze CAO bepaalde. De werkgever spant zich in dit verband in om te bewerkstelligen dat het Pensioenfonds in principe de algemene prijsontwikkeling* zal volgen. In de financieringsafspraken tussen het Pensioenfonds en de werkgever wordt met dit streven rekening gehouden.

* prijsindex: Het Pensioenfonds streeft er in haar indexatiebeleid naar de pensioen(recht)en aan te passen op basis van de Consumentenprijsindex voor de gezinsconsumptie alle huishoudens. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de nieuwste reeks van de CPI-index, zoals deze wordt gepubliceerd in het Statistisch bulletin van het CBS.

Eventuele indexatie van pensioen(aanspraken) is mede afhankelijk van de financiële positie van het Pensioenfonds en is daardoor voorwaardelijk. Aanpassing van pensioenen zal plaatsvinden volgens het door het bestuur van het Pensioenfonds geformuleerde voorwaardelijke indexatiebeleid (er is geen recht op toekomstige indexaties; de indexatie in enig jaar wordt vastgesteld door het bestuur van het Pensioenfonds).

Het verhogingspercentage is gelijk aan het percentage waarmee genoemd indexcijfer voor de maand juli van het jaar voorafgaande aan het indexatietijdstip stijgt ten opzichte van het indexcijfer voor de maand juli van het daaraan voorafgaande jaar. Het indexatiepercentage wordt normaal afgerond op twee decimalen.

10.5.2 Overgangsregeling indexatie van pensioenen

Tot en met de eventuele indexering per 1 januari 2010 zal de werkgever ernaar streven – indien en voor zover daartoe de financiële middelen aanwezig zijn – de volgende overgangsregeling toe te passen:

1. indien het indexatiebeleid op basis van de beleidsstaffel van het Pensioenfonds leidt tot een korting op de indexatie ten opzichte van de prijsindex, vindt aanvulling plaats tot de volledige prijsindex;
2. indien de som van de cumulatieve algemene inkomensaanpassingen krachtens de CAO (rekeninghoudende met de korting van 40% in verband met de ingroeiregeling voor de deelnemersbijdrage als bedoeld in lid 10.6.9. van deze CAO) groter is dan de som van de door het Pensioenfonds vastgestelde cumulatieve prijsindex vanaf 1 januari 2005 vindt aanvulling plaats tot de som van de cumulatieve algemene inkomensaanpassing krachtens de CAO (rekening houdend met de hiervoor vermelde korting).

De overgangsregeling sub 2 geldt voor de per 31 december 2004 bestaande groep van gepensioneerden en gewezen deelnemers wier aanspraken tot 31 december 2004 vielen onder de indexatieafpraak op basis van de algemene inkomensontwikkeling krachtens de CAO. De werkgever zal in voorkomend geval de benodigde actuariële koopsom ter beschikking stellen.

Artikel 10.6 Deelnemersbijdrage Pensioenregeling 2001

- 10.6.1 Voor de toepassing van het bepaalde in artikel 10.6 worden als deelnemers in deze pensioenregeling beschouwd alle (ex-)werknemers voor wie pensioen wordt opgebouwd.
- 10.6.2 Door de werkgever wordt tweederde van de kosten betaald en door de deelnemer eenderde deel; dit laatste met een maximum van 6,67% van de som van de pensioengrondslagen I en II van de deelnemer.
- 10.6.3 Onder de totale kosten van de pensioenregeling als bedoeld in lid 10.6.2 wordt verstaan:
1. de totale pensioenpremie die de werkgever betaalt;
 2. de totale werkgeversbijdrage in de Levensloopregeling (zie hoofdstuk 11).
- Hierbij wordt uitgegaan van de bedragen zoals van toepassing op het voorafgaande kalenderjaar.
- 10.6.4 De hoogte van het percentage van de deelnemersbijdrage wordt ieder jaar ultimo december opnieuw vastgesteld door Fortis Bank Nederland en geaccordeerd door een certificerend actuaaris. Het vastgestelde percentage geldt dan met ingang van 1 januari voor het gehele daarop volgende jaar.
- 10.6.5 De deelnemersbijdrage wordt uitgedrukt in een voor iedere deelnemer gelijk percentage van zijn individuele pensioengrondslagen I en II. De deelnemersbijdrage wordt door de werkgever in maandelijkse termijnen op de (salaris)betaling ingehouden.
- 10.6.6 De ondernemingsraad wordt jaarlijks op de hoogte gebracht van de berekening en de hoogte van de jaarlijkse kosten voor de pensioenregeling en de deelnemersbijdrage die daaruit voortvloeit.

Overgangsregeling deelnemersbijdrage Pensioenregeling 2001

- 10.6.7 Voor (ex-)werknemers die op 30 november 2003 deelnemer waren aan de pensioenregeling, geldt, zolang zij onafgebroken deelnemer blijven, een overgangsregeling, die hierna is beschreven.
- 10.6.8 Indien de jaarlijkse kosten voor de pensioenregeling als bedoeld in lid 10.6.3 gelijk zijn aan of minder bedragen dan 20% van de som van de totale pensioengrondslagen I en II van alle deelnemers, is er geen sprake van een deelnemersbijdrage. Indien de jaarlijkse kosten meer dan 20% bedragen, is er sprake van een deelnemersbijdrage. De deelnemersbijdrage bedraagt in dat geval 50% van het meerdere (boven 20%) met een maximum van 6,67% van de individuele pensioengrondslagen I en II.
- 10.6.9 Naast de overgangsregeling is er met ingang van 1 december 2003 een ingroeieregeling van kracht. De deelnemersbijdrage (tot 1 december 2003 0%) zal, met achtneming van hetgeen is bepaald in de overgangsregeling, maximaal toenemen met de helft van het percentage van de algemene inkomensaanpassingen op grond van artikel 5.7 vanaf 1 juli 2003. Het percentage van de deelnemersbijdrage zal worden

verhoogd gelijktijdig met de algemene inkomensaanpassing. De ingroeiregeling eindigt zodra het maximum van 6,67% is bereikt.

Op grond van de ingroeiregeling (en de aanvullende afspraken) bedraagt de procentuele deelnemersbijdrage met ingang van:

- 1 december 2003 : 1,25% van de pensioengrondslag;
- 1 maart 2005 : 1,80% van de pensioengrondslag;
- 1 februari 2006 : 2,55% van de pensioengrondslag;
- 1 januari 2007 : 3,30% van de pensioengrondslag;
- 1 maart 2008 : 3,30% van de pensioengrondslag;
- 1 januari 2009 : 4,17% van de pensioengrondslag (bij wijze van uitzondering wordt de ingroeiregeling slechts voor 50% toegepast).

Onder pensioengrondslag wordt in dit verband verstaan de som van pensioengrondslag I (basisregeling) en pensioengrondslag II (excedentregeling), zoals die geldt per 1 januari van het desbetreffende jaar.

Artikel 10.7 Hoofdpijnen Pensioenregeling 2007

- 10.7.1 Opname vindt plaats per de datum van indiensttreding, voor zover deze ligt op of na 1 januari 2007. Er is geen minimum toetredingsleeftijd.
- 10.7.2 De pensioenrichtleeftijd is 65 jaar. Met wederzijdse instemming zijn de volgende afwijkingen mogelijk:
 - a. eerdere of latere pensioeningang tussen de leeftijd van 55 en 70 (herrekening vindt plaats op basis van actuariële neutraliteit);
 - b. deeltijdpensioen.
- 10.7.3 De franchise is per 1 januari 2009 € 13.212,-. De franchise wordt jaarlijks, per 1 januari, verhoogd op grond van de algemene inkomensaanpassingen volgens artikel 5.7.
- 10.7.4 Als pensioengevend jaarinkomen geldt 12 maal het persoonlijke maandsalaris vermeerderd met vakantietoelage en 13^e maand.
- 10.7.5 De Pensioenregeling 2007 bestaat uit:
 - a. de Basisregeling 2007;
 - b. de Pensioenspaarregeling 2007.
- 10.7.6 Basisregeling 2007
De Basisregeling 2007 kent als pensioensoorten:
ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen.

Het pensioengevend jaarinkomen in de basisregeling is gemaximeerd tot € 42.937,- (niveau 1 januari 2009 – jaarlijkse aanpassing analoog aan lid 10.7.3).

Het ouderdomspensioen, uit te keren vanaf leeftijd 65, bedraagt bij 40 dienstjaren 70% van pensioengevend jaarinkomen vermindert met de franchise. Dit wordt gecombineerd met een partnerpensioen van 70% van het ouderdomspensioen en een wezenpensioen van 14% van het ouderdomspensioen.

Op de pensioendatum heeft de deelnemer de mogelijkheid via uitruil van pensioen om het pensioeninkomen meer naar eigen wens in te richten. Het bepaalde in artikel 10.4 en lid 10.5.1 is van overeenkomstige toepassing.

10.7.7 Pensioenspaarregeling 2007

De Pensioenspaarregeling 2007 kent als pensioensoorten: een pensioenspaarkapitaal, gecombineerd met partner- en wezenpensioen op risicobasis.

In de Pensioenspaarregeling 2007 wordt over het pensioengevende jaarinkomen voor zover dat meer bedraagt dan € 42.937,- (niveau 1 januari 2009 – aanpassing aan de algemene inkomensaanpassing volgens artikel 5.7) een pensioenspaarkapitaal opgebouwd via een leeftijdsonafhankelijke beschikbare premie uitgedrukt in een percentage van het pensioengevende jaarinkomen voor de pensioenspaarregeling. De deelnemer kan – voor eigen rekening – in de pensioenspaarregeling opteren voor een hogere beschikbare premie (Opting-in), waarbij Opting-in een ‘standaard-optie’ kent, en een ‘maximum variant’.

Het pensioenspaarkapitaal dat op de pensioendatum beschikbaar komt dient voor de aankoop van pensioen met inachtneming van de (fiscaal-) wettelijke regelgeving.

Het bepaalde in artikel 10.4 is van overeenkomstige toepassing

Artikel 10.8 Deelnemersbijdrage Pensioenregeling 2007

In de Basisregeling 2007 bedraagt de deelnemersbijdrage 6,67% van de pensioengrondslag. De deelnemersbijdrage wordt door de werkgever in maandelijkse termijnen op de (salaris)betaling ingehouden. In de Pensioenspaarregeling 2007 is geen sprake van een (verplichte) deelnemersbijdrage.

Artikel 10.9 Ingrijpende wijzigingen

Indien zich ingrijpende omstandigheden voordoen die doorwerken in de jaarlijkse premie voor de pensioenregelingen, dan zullen partijen in overleg treden over de inhoud van de pensioenregelingen en de verdeling van de jaarlijkse pensioenpremie tussen werkgever en deelnemer.

Artikel 10.10 Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie

- 10.10.1 Indien tijdens de looptijd van de CAO blijkt dat handhaving van de bepalingen uit dit hoofdstuk, al dan niet in samenhang met hoofdstuk 9 en 11, door wijzigingen in Nederlandse of Europese (fiscale) regelgeving of jurisprudentie, in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd worden deze buiten werking gesteld. In dat geval voeren CAO-partijen nader overleg.
- 10.10.2 De werkgever zal de in deze CAO overeengekomen afspraken over VUT (hoofdstuk 9), pensioen (hoofdstuk 10) en werkgeversbijdrage in de levensloopregeling (hoofdstuk 11) ter accordering voorleggen aan de fiscus. Indien ten gevolge van de afstemming met de fiscus in de gemaakte afspraken wijzigingen dienen te worden aangebracht, zal de werkgever daarover vooraf in overleg treden met de vakbonden.

HOOFDSTUK 11 WERKGEVERSBIJDRAGE LEVENSLLOOPREGELING

Artikel 11.1 Werkgeversbijdrage

- 11.1.1 Sinds 1 januari 2006 is de (gewijzigde fiscale) regelgeving met betrekking tot VUT, prepensioen en levensloop (de Wet VPL) in werking getreden. In het kader van deze wet hebben werknemers het recht deel te nemen aan een levensloopregeling. Tussen CAO-partijen is afgesproken dat de werkgever sinds 1 januari 2006 aan de werknemers een bijdrage in de levensloopregeling verstrekt, hierna te noemen werkgeversbijdrage levensloopregeling. De werkgever verstrekt de werkgeversbijdrage levensloopregeling in maandelijkse termijnen tegelijkertijd met de salarisbetaling.
- 11.1.2 De werkgever zal de werkgeversbijdrage levensloopregeling storten op een door de werknemer op zijn naam geopende levenslooplekening. Indien de werknemer dit niet wenst, zal de werkgever de werkgeversbijdrage levensloopregeling echter aan de werknemer uitkeren als (bruto) loon.
- 11.1.3 De werkgeversbijdrage levensloopregeling is gelijk aan 3,5% over 13,96 maal het persoonlijke maandsalaris en voor zover van toepassing verhoogd met de bonusgarantie. De werkgeversbijdrage levensloopregeling is (behoudens het bepaalde in lid 11.1.4) van toepassing voor iedere werknemer die op 1 januari 2006 in dienst van de werkgever is of na die datum in dienst treedt.
- 11.1.4 Aan werknemers voor wie hoofdstuk 9 (Overgangsregeling VUT) of een overeenkomstige regeling van toepassing is, wordt geen werkgeversbijdrage levensloopregeling verstrekt.
- 11.1.5 Indien een werknemer het gespaarde saldo in zijn levensloopregeling wenst te gebruiken om onbetaald (sabbats)verlof op te nemen direct voorafgaand aan leeftijd 65 jaar, zal de werkgever daarmee zonder voorbehoud instemmen. Voorwaarde daarbij is dat tussen het tijdstip van de ingang van het onbetaald (sabbats)verlof en de leeftijd van 65 jaar niet meer dan 36 maanden ligt.
- 11.1.6 Door de werkgever is een Reglement Levensloop opgesteld ter nadere uitwerking van de wettelijke levensloopregeling en het in dit artikel bepaalde. Dit reglement is in de Personeelsgids opgenomen. Dit reglement mag geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met het in dit artikel bepaalde. In dat geval prevaleert deze CAO.
- 11.1.7 De werkgeversbijdrage in de levensloopregeling is niet pensioengevend. De werkgeversbijdrage in de levensloopregeling wordt verstrekt tot de maand waarin de werknemer de leeftijd van 62 jaar bereikt.

Artikel 11.2 Overgangsregeling werkgeversbijdrage levensloopregeling

11.2.1 Ter compensatie van het wegvallen van de overgangsregeling voor versnelde opbouw van prepensioen geldt vanaf 1 januari 2006 een (tijdelijke) overgangsregeling werkgeversbijdrage levensloopregeling in de vorm van een verhoging van de werkgeversbijdrage levensloopregeling. Deze overgangsregeling is omschreven in lid 11.2.2.

11.2.2 Voor werknemers die:

1. op 31 december 2000 en tevens op 1 januari 2001 werknemer waren en
2. op 31 december 2000 deelnemer waren in een pensioenregeling van de werkgever of één van diens rechtsvoorgangers en
3. op 31 januari 2006 de leeftijd van 40 wel, doch nog niet die van 56 jaar hebben bereikt,

geldt tot de maand, waarin de werknemer de leeftijd van 62 jaar bereikt, doch uiterlijk tot en met 31 december 2013, een verhoging van de werkgeversbijdrage.

De verhogingspercentages zijn als volgt:

	verhoging werkgeversbijdrage levensloopregeling:
leeftijd 40 t/m 43 jaar	3,5%
leeftijd 44 t/m 47 jaar	6,5%
leeftijd 48 t/m 50 jaar	8,5%
leeftijd 51 t/m 54 jaar	10,5%
leeftijd 55 jaar	11,5%

Voor het bepalen van de leeftijdscategorie waartoe de werknemer behoort, geldt de leeftijd van de werknemer in volle jaren op 31 januari 2006.

De verhoging van de werkgeversbijdrage levensloopregeling van 11,5% geldt eveneens voor de werknemer als hiervoor bedoeld die in januari 2006 56 jaar wordt.

11.2.3 Aan de werknemer voor wie lid 10.3.3 van de CAO voor de periode van 1 januari 2005 tot 1 januari 2006 van toepassing was, dat wil zeggen:

- a. die op 31 december 1998 in dienst was van de werkgever en
- b. geboren is op of na 1 januari 1950 en vóór 1 januari 1964,

die met instemming van de werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerdere pensioeningang als bedoeld in lid 10.2.3, keert de werkgever bij de beëindiging van het dienstverband een eenmalig (bruto) bedrag uit. Dit bedrag is gelijk aan de som van de maandelijkse werkgeversbijdragen levensloopregeling, berekend op basis van de grondslag voor die bijdragen als bedoeld in lid 11.1.3 en 11.2.2 over het tijdvak gelegen tussen de vervroegde datum van beëindiging van het dienstverband en de maand waarin de werknemer de leeftijd van 62 jaar bereikt.

HOOFDSTUK 12 FACILITEITEN VOOR VAKBONDSWERK

Artikel 12.1 Communicatie vakbonden – werkgever

- 12.1.1 Het contact tussen de werkgever of haar vertegenwoordigers en de vakbonden vindt plaats via de bezoldigde bestuurders van de vakbonden en/of door de vakbonden aangewezen personen. De werkgever zal zich in geval van communicatie in ieder geval tot de bezoldigde bestuurder wenden. Indien één van de vakbonden van de mogelijkheid gebruik wenst te maken om personen aan te wijzen, zal in overleg met de werkgever worden afgesproken op welke wijze hieraan invulling kan worden gegeven.
- 12.1.2 Indien een vakbond ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de werkgever daarvan tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekend maken.

Artikel 12.2 Communicatie vakbonden – leden

Teneinde contact tussen vakbonden en hun leden mogelijk te maken, stelt de werkgever de onderstaande faciliteiten ter beschikking aan de vakbonden:

- 1 Communicatie- en publicatiemogelijkheden. De communicatiemiddelen worden in overleg tussen CAO-partijen vastgesteld. Indien hiervan gebruik wordt gemaakt, wordt de inhoud van de te publiceren berichten ter informatie aan de werkgever ter beschikking gesteld.
- 2 Vergaderruimte.
Voor leden als genoemd in lid 12.1.2 wordt de vergaderruimte in principe tijdens werktijd ter beschikking gesteld.
Voor ledenvergaderingen wordt de vergaderruimte in principe buiten of aansluitend aan de normale kantoortijden ter beschikking gesteld.
- 3 Het gebruik van de interne postdienst voor het verspreiden van documenten aan de kaderleden of contactpersonen van de vakbonden.

Artikel 12.3 Bescherming van kaderleden van de vakbonden

- 12.3.1 Een kaderlid van een vakbond is een werknemer, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de vakbond, en als zodanig door de vakbond bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.
- 12.3.2 De werkgever zorgt ervoor dat het kaderlid van een vakbond vanwege hiermee samenhangende activiteiten niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als kaderlid van een vakbond.
- 12.3.3 In geval van vermeende schending van de onder lid 12.3.2 vermelde afspraak stelt het kaderlid van een vakbond het bestuur van deze vakbond daarvan in kennis. Indien overleg tussen bezoldigde bestuurders van deze vakbond en de werkgever niet leidt tot een aanvaardbare oplossing, draagt de vakbond de aan gelegenheid voor arbitrage voor aan gezamenlijke partijen bij de CAO, zie hoofdstuk 13.

Artikel 12.4 Verlof voor vakbondswerk

- 12.4.1 De werknemer, die kaderlid is van een vakbond, wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld om:
- 1 vergaderingen van de vakbonden bij te wonen tot een maximum van tien werkdagen per kalenderjaar (indien hij deel uitmaakt van besturende organen of afgevaardigde is van een afdeling);
 - 2 vergaderingen van de vakbonden bij te wonen tot een maximum van vier werkdagen per kalenderjaar (indien hij geen deel uitmaakt van besturende organen of geen afgevaardigde is van een afdeling);
 - 3 door de vakbonden georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten te volgen, indien dit ook voor de onderneming van direct belang is tot een maximum van zes werkdagen per kalenderjaar. Dit verlof dient tijdig te worden aangevraagd en de werkzaamheden moeten verlof toelaten.
- 12.4.2 Een vakbond kan met de werkgever nadere afspraken maken over overschrijding van het maximum van tien werkdagen als genoemd onder lid 12.4.1 sub 1. De totale faciliteit van gemiddeld tien werkdagen per kaderlid wordt daarbij niet overschreden.

Artikel 12.5 Vakbondscontributie

Werknemers, die lid zijn van een vakbond, kunnen een deel van het bruto persoonlijk jaarinkomen inleveren in ruil voor een netto vergoeding voor de vakbondscontributie. Een regeling hiertoe is nader uitgewerkt in de Personeelsgids.

HOOFDSTUK 13 KLACHTRECHT

Artikel 13.1 Individueel klachtrecht

- 13.1.1 De werkgever heeft een regeling inzake integraal klachtrecht voor individuele werknemers, die met de ondernemingsraad is afgesproken. Nadere informatie inzake deze regeling staat vermeld in de Personeelsgids.
- 13.1.2 Daarnaast bestaat een voorziening voor klachten omtrent ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, pesten, racisme en discriminatie. Nadere informatie inzake deze regeling staat vermeld in de Personeelsgids.

Artikel 13.2 Toetsing toepassing CAO

Geschillen die tussen de werkgever en een werknemer ontstaan met betrekking tot de toepassing van de CAO (met uitzondering van het bepaalde in artikel 13.3) worden met uitsluiting van de gewone rechter onderworpen aan de uitspraak van een arbitragecommissie onder voorzitterschap van een onafhankelijk voorzitter, benoemd door CAO- partijen. Het reglement voor deze arbitragecommissie is vastgelegd in Bijlage 13.2.

Artikel 13.3 Functie-evaluatie

Geschillen die tussen werkgever en een werknemer ontstaan met betrekking tot functie-evaluatie vallen, met uitsluiting van de gewone rechter, onder het individueel klachtrecht, conform het gestelde in lid 13.1.1.

Na de interne procedure bestaat er de mogelijkheid in beroep te gaan bij een nog in te stellen externe Beroepscommissie Functie-evaluatie Fortis Bank Nederland. Deze commissie zal bestaan uit een vertegenwoordiging van de vakbonden en van Fortis Bank Nederland, alsmede een onafhankelijk voorzitter. Deze commissie heeft tot taak de indelingen van functies te toetsen. Hierbij zal een oordeel worden gevraagd aan de instantie die Hay uitvoert.

HOOFDSTUK 14 SLOTBEPALINGEN

Artikel 14.1 Interpretatie van de CAO

De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan partijen bij de CAO. De ondernemingsraad heeft mede tot taak toe te zien op naleving van de CAO-bepalingen.

Artikel 14.2 Duur, wijziging en opzegging

- 14.2.1 De collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de periode van 1 januari 2009 tot 1 maart 2010.
- 14.2.2 Deze CAO wordt telkens voor een jaar stilzwijgend verlengd, tenzij de werkgever of tenminste één van de vakbonden (als partij betrokken bij deze CAO) met een aangetekende brief aan de andere partij(en) te kennen geeft deze CAO te willen beëindigen en onderdelen te willen wijzigen. Dit dient te gebeuren uiterlijk drie maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt.
- 14.2.3 Deze CAO zal op een eerder tijdstip eindigen als tussen Fortis Bank Nederland, ABN AMRO en de bij de Fortis Bank Nederland CAO betrokken vakbonden een nieuwe CAO wordt overeengekomen.

BIJLAGE 1

OVERZICHT OVERLEG MET VAKBONDEN EN ONDERNEMINGSRAAD

Onderstaand is opgenomen een overzicht van alle overlegmomenten op grond van deze CAO tussen werkgever en vakbonden c.q. ondernemingsraad.

- 1 Vakbonden en ondernemingsraad
 - 1 Gevoerde sociaal beleid art. 2.2.3
 - 2 Verminderen werkdruk, RSI en verbeteren verzuim- en reïntegratiebeleid art. 2.2.6
 - 3 Ontwikkelen levensfasebewust personeelsbeleid art. 7.1
 - 4 Reorganisaties met belangrijke gevolgen voor werkgelegenheid art. 7.7.1
 - 5 Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie art. 10.10

- 2 Vakbonden
 - 1 Afzonderlijke artikelen voor werknemers technisch, huishoudelijk of onderhoud art. 1.2.2
 - 2 Gewijzigde omstandigheden art. 1.4
 - 3 Keuzemenu, 40 uur art. 3.9.4
 - 4 Keuzemenu, evaluatie art. 3.9.5
 - 5 Loopbaanbeleid/employability art. 7.3.3

- 3 Ondernemingsraad
 - 1 Inzetten van uitzendkrachten art. 2.2.4
 - 2 Regeling ongewenste omgangsvormen art. 2.2.5
 - 3 Concurrentiebeding art. 2.4.4
 - 4 Aanstellingen voor bepaalde tijd art. 2.4.5
 - 5 Arbeidstijdenwet art. 3.4.1
 - 6 Omvang en frequentie van meerwerk art. 3.5.5
 - 7 Regeling telewerken art. 3.10
 - 8 Regeling kinderopvang art. 4.11
 - 9 Personeelsplan met ontwikkelingsrichting organisatie art. 7.2.1
 - 10 Opleidingsregeling art. 7.2.2
 - 11 Informatie hoogte jaarlijkse kosten pensioenregeling en deelnemersbijdrage art.10.6.6
 - 12 Regeling individueel klachtrecht art. 13.1

Onderstaande regeling is overeengekomen met de Onderdeel Commissie van International Card Services B.V.

1 Salarisstructuur

Functies bij International Card Services BV zijn ingedeeld in functiegroepen. De functiegroepenstructuur bestaat uit twaalf functiegroepen. Functies die qua zwaarte en niveau gelijkwaardig zijn, zijn in eenzelfde functiegroep ingedeeld. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal. Per salarisschaal geldt een minimum en een maximum salarisniveau, waarbij negen stappen zijn onderscheiden. De salarisschaal is als bijlage aan deze paragraaf toegevoegd. Werknemers in dienst voor onbepaalde tijd maken jaarlijks een stap in de salarisschaal tot het einde van de schaal is bereikt. De eventuele salarisverhoging gaat in per januari van elk jaar. Voorwaarde is dat de score op de beoordeling niet lager is dan 2.

Salarissen zijn gebaseerd op een externe marktvergelijking. De salarisschalen worden structureel aangepast conform de CAO Fortis Bank Nederland. Hierbij geldt dat hetzelfde percentage en dezelfde datum van aanpassing worden gehanteerd zoals van toepassing op de salarisschalen binnen de CAO Fortis Bank Nederland.

2 Functiebeschrijvingen

Om werknemers te kunnen beoordelen, moet het duidelijk zijn aan welke functie-eisen deze behoren te voldoen. De beschrijvingen van de verschillende functies dienen als basis voor het bepalen van de functie-zwaarte. De functie-eisen komen in deze beschrijvingen aan de orde. Zij vormen samen met het beoordelingsformulier de basis voor de beoordeling.

3 Beoordelen

De beoordelingen worden vastgelegd op een beoordelingsformulier. Halverwege het kalenderjaar vinden functioneringsgesprekken plaats. Tijdens deze gesprekken wordt het eerste halfjaar geëvalueerd. Er wordt aangegeven wat goed gaat en wat voor verbetering in aanmerking komt. In de maand januari vinden beoordelingsgesprekken plaats, waar het resultaat van het afgelopen jaar wordt vastgesteld. Dit resultaat vormt de basis voor de jaarlijkse salarisverhoging en de zogeheten kwaliteitsbonus.

4 Kwaliteitsbonus

Afhankelijk van de beoordelingsscore kunnen werknemers een percentage van het salaris als kwaliteitsbonus ontvangen. Bij het beoordelen wordt een 5-puntsschaal gehanteerd.

De volgende normering en daarmee samenhangende bonus geldt:

- 0% bij een eindscore lager dan 3;
- 8% bij een eindscore van 3,0 tot en met 3,4;
- 11% bij een eindscore van 3,5 tot en met 3,9;
- 14% bij een eindscore van 4,0 tot en met 4,4;
- 20% bij een eindscore 4,5 of hoger.

De bonus van leidinggevendenden is behalve van de beoordelingsscore ook afhankelijk van de afdelingsresultaten van het kwaliteitsprogramma.

De bonus wordt berekend over het salaris dat is opgebouwd in de periode

waarover beoordeeld wordt, exclusief 13^e maand en vakantietoeslag. Werknemers, die voor het einde van het kalenderjaar uit dienst treden, ontvangen geen kwaliteitsbonus. Aan werknemers die langer dan 8,5% van de werktijd in het kalenderjaar niet aanwezig zijn vanwege andere redenen dan opname van vakantie-uren, zal de bonus naar rato worden uitgekeerd. Deze periode hoeft niet aaneengesloten te zijn. De eventuele kwaliteitsbonus wordt in februari uitbetaald.

5 Winstdeling

In de winstdelingsregeling wordt de uitkering gebaseerd op het bedrijfsresultaat voor belasting ten opzichte van het voorgaande boekjaar. Daarbij worden resultaten, die niet tot de gewone bedrijfsuitoefening behoren, buitengesloten. Hierbij valt onder andere te denken aan de resultaten van deelnemingen. Afhankelijk van de winstgroei ontvangt een werknemer een bedrag, dat overeenkomt met de winstgroei in procenten vermenigvuldigd met 12 x het maandsalaris. Aan de winstdeling wordt een maximum gesteld van 17%.

De winstdeling wordt uitgekeerd naar rato van het aantal arbeidsuren per week, waarbij het maximum 36 uur is. Een langere arbeidsduur leidt niet tot aanpassing van de bedragen. Als regel geldt dat werknemers die het volledige jaar, waarover winstdeling wordt berekend, in dienst zijn geweest van ICS en in de maand waarin de winstdeling wordt uitgekeerd (juni) nog steeds in dienst zijn, in aanmerking komen voor winstdeling. Dit geldt zowel voor werknemers met een tijdelijk als een vast dienstverband.

Lage beoordeling

Werknemers die een gemiddelde beoordelingsscore hebben lager dan 2, ontvangen geen winstdeling. Als een werknemer op de ICS-brede gedragskenmerken lager dan 2 scoort, ongeacht de scores op de andere onderdelen van het beoordelingsformulier, wordt de winstdeling evenmin uitgekeerd.

Winstdeling bij afwezigheid

Als een werknemer in een kalenderjaar langer dan 8,5% van de werktijd niet aanwezig is, anders dan vanwege opname van vakantie-uren, wordt de winstdeling naar rato uitgekeerd. Deze periode van afwezigheid hoeft niet aaneengesloten te zijn.

Bruto basismaandsalarissen per 1 januari 2009		International Card Services BV										
Funcatiegroep → Trede ↓	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1442	1542	1660	1804	2022	2284	2592	2963	3419	3968	4654	5455
2	1500	1603	1727	1876	2105	2375	2697	3080	3558	4127	4840	5674
3	1560	1668	1794	1952	2187	2470	2804	3204	3698	4292	5033	5900
4	1638	1751	1885	2050	2296	2592	2945	3363	3881	4505	5284	6194
5	1720	1839	1978	2152	2411	2722	3091	3531	4076	4729	5548	6503
6	1804	1931	2079	2260	2532	2858	3247	3709	4282	4968	5828	6831
7	1923	2056	2213	2407	2697	3045	3458	3951	4561	5292	6206	7275
8	2056	2197	2365	2575	2884	3254	3697	4223	4876	5657	6636	7777
9	2217	2371	2552	2775	3110	3510	3988	4554	5257	6103	7157	8391

BIJLAGE 3.4.1 SAMENVATTING OVERLEGREGELING UIT DE ARBEIDSTIJDENWET (VAN VOOR 1 APRIL 2007)

1 Arbeidstijdenwet

De Arbeidstijdenwet geeft regels voor de arbeids- en rusttijden van werknemers. Bijzonder is dat de wet een dubbel normenstelsel kent. Dat betekent dat er voor bijvoorbeeld de maximale arbeidstijd twee normen zijn, een standaardnorm en een overlegnorm. Alle standaardnormen bij elkaar vormen de standaardregeling en alle overlegnormen de overlegregeling. De normen in de overlegregeling zijn in veel gevallen ruimer dan de normen in de standaardregeling.

2 Overlegregeling

In principe is de standaardregeling van toepassing als in de organisatie niets is vastgelegd over de arbeids- en rusttijden. Van de normen in de standaardregeling mag alleen worden afgeweken indien dat gebeurt via een collectieve regeling, zoals de CAO of een afspraak tussen de werkgever en de ondernemingsraad. In dat geval gelden de ruimere normen van de overlegregeling als uiterste grenzen. In de CAO is afgesproken dat de normen van de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet de kaders vormen voor het overleg over de arbeids- en rusttijden op ondernemingsniveau tussen werkgever en ondernemingsraad.

3 Normen van de overlegregeling

3.1 Arbeidstijden

Voor de overlegregeling geldt een werkdag van maximaal 10 uur. Over een periode van 4 weken mag maximaal 200 uur worden gewerkt (gemiddeld 50 uur per week) en over een periode van 13 weken maximaal 585 uur. Dit laatste komt neer op een gemiddelde van 45 uur per week.

De werkgever mag incidenteel overwerk laten verrichten tot maximaal 12 uur per dienst, 60 uur per week of 624 uur per 13 weken. Omgerekend komt dit laatste neer op een gemiddelde van 48 uur per week.

3.2 Rusttijden

In elke periode van 24 uur moet de werknemer een dagelijkse rust van 11 uur kunnen genieten (éénmaal per 7 etmalen in te korten tot 8 uur). Per elke 7 etmalen geldt een wekelijkse rust van 36 uur. In een aaneengesloten werkperiode van 9 etmalen, bedraagt de wekelijkse rust minimaal 60 uur (eenmaal per 5 weken in te korten tot 32 uur).

Het minimum aantal vrije zondagen is 13 per jaar.

Wat betreft pauzes geldt de regel dat bij een arbeidstijd van meer dan 5,5 uur de pauze een half uur moet bedragen, maar opgesplitst mag worden in 2 pauzes van minimaal 15 minuten.

BIJLAGE 3.5.4 MEERWERKVERGOEDING

- 1 Werknemers die een functie vervullen die is ingedeeld in de Hay-buckets 7 t/m 15 komen in aanmerking voor meerwerkvergoeding (ook wanneer het persoonlijk maandsalaris uitstijgt boven het maximum van salarisband 15). Boven Hay-bucket 15 wordt geen meerwerkvergoeding verstrekt.
Werknemers die zijn ingedeeld in Hay-bucket 16 of hoger ontvangen op zogenaamde targetdagen geen meerwerkvergoeding. Wel kunnen de op deze dag gewerkte uren worden gecompenseerd (zonder toeslag), door het opnemen van een vervangende dag (= dag voor een dag).
Targetdagen zijn dagen, die in Nederland als algemeen erkende feestdag worden aangemerkt, maar in andere landen niet en waarop werknemers ten behoeve van het internationale betalingsverkeer aanwezig dienen te zijn.

- 2 De omvang van de meerwerkvergoeding is:

op maandag t/m vrijdag:

uren van 00.00 - 07.00 uur: het uurloon + 50% daarvan;

uren van 07.00 - 21.00 uur: het uurloon + 25% daarvan;

uren van 21.00 - 24.00 uur: het uurloon + 50% daarvan,
tenzij een compensatie in vrije tijd wordt gegeven van 125% resp. 150% van het aantal meeruren;

op zaterdag:

uren van 00.00 - 08.00 uur: het uurloon + 100% daarvan (incl. de 25% zaterdagtoeslag);

uren van 08.00 - 17.00 uur: het uurloon + 50% daarvan (incl. de 25% zaterdagtoeslag);

uren van 17.00 - 24.00 uur: het uurloon + 100% daarvan (incl. de 25% zaterdagtoeslag),

tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 150% resp. 200% van het aantal meeruren;

op zondag of een algemeen erkende feestdag:

uren van 00.00 - 24.00 uur: het uurloon + 100% daarvan,

tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 200% van het aantal meeruren;

Indien de werknemer korter dan een halfuur meerwerk verricht, ontvangt hij geen vergoeding.

- 3 De werknemer heeft de keuze of de compensatie in vrije tijd dan wel in geld wordt uitgekeerd. Dit geldt echter niet indien de werkgever op grond van praktische organisatorische overwegingen een duidelijk en gemotiveerd bezwaar tegen die keuze kan aanvoeren.
- 4 Indien de werknemer als gevolg van meerwerk van twee uur of langer niet in staat is de avondmaaltijd thuis te gebruiken, krijgt hij de gelegenheid een maaltijdpauze te genieten van een halfuur. Deze tijd telt mee voor de berekening van de meerwerkvergoeding. In deze gevallen worden (tegen overlegging van de nota) de kosten van een maaltijd vergoed tot een richtbedrag van € 15,- tenzij de werkgever een maaltijd verstrekt. Geen maaltijdvergoeding wordt gegeven indien de werknemer in de gelegenheid is de maaltijd thuis te gebruiken. De werknemer draagt de eventuele heffing van loonbelasting en sociale premies die voortvloeit uit de maaltijdvergoeding of -verstrekking.

BIJLAGE 3.7.8 COMPENSATIE PLOEGDIENST

- 1 Indien aan de bepalingen van artikel 3.7 wordt voldaan, wordt de compensatie voor het werken in ploegdienst of in verschoven werktijden toegekend. De omvang van de compensatie is als volgt:

maandag t/m vrijdag:
uren van 00.00 - 07.00 uur: het uurloon + 50% daarvan;
uren van 07.00 - 21.00 uur: het uurloon;
uren van 21.00 - 24.00 uur: het uurloon + 50% daarvan.

zaterdag:
uren van 00.00 - 08.00 uur: het uurloon + 50% daarvan;
uren van 08.00 - 17.00 uur: het uurloon + 25% daarvan;
uren van 17.00 - 24.00 uur: het uurloon + 100% daarvan.

zondag:
uren van 00.00 - 24.00 uur: het uurloon + 100% daarvan.

Een rustpauze van een half uur gedurende de uren van 00.00 tot 07.00 of van 20.00 tot 24.00 en op zaterdagochtend tot 08.00 uur wordt tot de werktijd gerekend.

Indien de werknemer aansluitend op het tijdvak van 00.00 uur tot 07.00 uur en op zaterdagochtend tot 08.00 uur, ook doorlopend in continudienst werkt op de uren gelegen tussen 07.00 en 09.00, geldt ook voor deze uren een compensatie van het uurloon en 50% daarvan.

- 2 In afwijking van punt 1 geldt voor het werken op de volgende dagen een afwijkende compensatie:

feestdagen op maandag t/m vrijdag:
het uurloon + 100% en bovendien een vervangende vrije dag.

feestdag op zaterdag:
een vervangende vrije dag en onderstaande compensatie:
uren van 00.00 uur - 08.00 uur: het uurloon + 125% daarvan;
uren van 08.00 uur - 17.00 uur: het uurloon + 125% daarvan;
uren van 17.00 uur - 24.00 uur: het uurloon + 150% daarvan.

feestdag op zondag:
uren van 00.00 uur - 24.00 uur: het uurloon + 150% daarvan.

oudejaarsavond:
uren van 20.00 uur - 24.00 uur: het uurloon + het percentage van nieuwjaarsdag, dit is afhankelijk van de dag waarop deze valt.

- 3 De compensatie zal deels in tijd en deels in geldelijke toeslag (ploegentoeslag) geschieden. Daarbij wordt gestreefd naar 50% compensatie in tijd en 50% compensatie in geld.
Door deze compensatie in tijd wijzigt de overeengekomen arbeidsduur niet. Voor werknemers met een kortere arbeidsduur kan in overleg worden besloten de toeslag tot 100% in geldelijke vorm te compenseren. Indien een dienst op verzoek van de werkgever eerder wordt beëindigd, zal de dienst volledig worden gehonoreerd.
De vrije tijd die in de roosters is ingebouwd dient volgens de urenindex te worden gewogen als opgenomen in punt 1 van deze Bijlage.
- 4 De ploegentoeslag vormt basis voor:
- De vakantietoeslag als bedoeld in hoofdstuk 5, artikel 5.9.
De werkgever betaalt deze vakantietoeslag in de vorm van verhoging van de geldelijke toeslag.
 - De 13^e maand als bedoeld in hoofdstuk 5, artikel 5.10.
De werkgever betaalt deze 13^e maand in de vorm van verhoging van de geldelijke toeslag.
 - De uitkeringen ingevolge arbeidsongeschiktheid en overlijden in die zin dat deze toeslag in aanmerking wordt genomen door deze op te tellen bij het persoonlijk maandsalaris.
 - De uitkering op grond van de regeling voor vervoegd uit treden. Deze toeslag wordt in de rekengrondslag van artikel 9.1 van die regeling opgenomen.
- 5 Voor werknemers die bij de invoering van de 36-urige werkweek (CAO voor het Bankbedrijf 1995-1998), reeds werkzaam waren in ploegendienst of verschoven werktijden blijft de toen geldende compensatieregeling onverkort van toepassing. Deze regeling is gebaseerd op de toenmalige urenindex. De regeling blijft van toepassing, in die zin dat:
- indien op deze werknemers de verkorting van de arbeidsduur van toepassing is, het totaal van persoonlijk maandsalaris en toeslagen (bij gelijkblijvende roosters) gelijk blijft;
 - indien de arbeidsduur ongewijzigd blijft, deze werknemers de extra uren toegekend krijgen met het gewicht van een gewoon uur;
 - in tegenstelling tot punt 4 van deze Bijlage vormt de ploegentoeslag geen basis voor de 13^e maand.

De compensatie is dan als volgt:

maandag t/m vrijdag:

uren van 00.00 – 06.00 uur:	het uurloon + 75% daarvan;
uren van 06.00 – 08.00 uur:	het uurloon + 25% daarvan;
uren van 08.00 – 18.00 uur:	het uurloon;
uren van 18.00 – 20.00 uur:	het uurloon + 25% daarvan;
uren van 20.00 – 24.00 uur:	het uurloon + 75% daarvan.

zaterdag en zondag:

uren van 00.00 – 24.00 uur:	het uurloon + 100% daarvan.
-----------------------------	-----------------------------

In het kader van deze overgangsbepaling wordt onder uurloon verstaan: het persoonlijk maandsalaris gedeeld door 2000. In geval van een kortere arbeidsduur wordt voor de berekening uitgegaan van vijftig maal het overeengekomen gemiddelde aantal uren per week.

6 Afbouwregeling

- 6.1 Indien de ploegentoeslag komt te vervallen op grond van:
- wijziging in de ploegendienst of verschoven werktijden om bedrijfsorganisatorische redenen of
 - medische afkeuring van de werknemer voor de desbetreffende ploegendienst of verschoven werktijden of
 - door de werkgever erkende sociale redenen van de werknemer is de afbouwregeling van toepassing.

De afbouwregeling genoemd in de punten 6.2, 6.3 en 6.4 is van toepassing indien de ploegentoeslag 5% of meer van het persoonlijk maandsalaris bedraagt of er een vermindering van toeslag optreedt van meer dan 5% van het persoonlijk maandsalaris.

De afbouwregeling is niet van toepassing indien de werknemer compensatie in geld heeft vervangen door compensatie in tijd.

- 6.2 Bij de berekening van de afbouwregeling wordt het bedrag van de toeslag vastgesteld als de toeslag die de werknemer in de twaalf maanden voorafgaande aan de beëindiging dan wel de vermindering van de toeslag genoot.

Bij een bestaansduur van de ploegentoeslag bedraagt de afbouwuitkering gedurende vier achtereenvolgende perioden (in maanden) als volgt:

van	tot	80%	60%	40%	20%	van de ploegentoeslag
1/2 jaar	3/4 jaar	1	1	1	1	maand
3/4 jaar	1 jaar	2	2	2	2	maanden
1 jaar	2 jaar	3	3	3	3	maanden
2 jaar	3 jaar	4	4	4	4	maanden
3 jaar	4 jaar	5	5	5	5	maanden
4 jaar	5 jaar	6	6	6	6	maanden
5 jaar	6 jaar	7	7	7	7	maanden
6 jaar	7 jaar	8	8	8	8	maanden
7 jaar	8 jaar	9	9	9	9	maanden
8 jaar	9 jaar	10	10	10	10	maanden
9 jaar	10 jaar	11	11	11	11	maanden
10 jaar	15 jaar	12	12	12	12	maanden
15 jaar	20 jaar	15	15	15	15	maanden
20 jaar of langer		18	18	18	18	maanden

- 6.3 De werknemer van 60 jaar of ouder, die 10 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, ontvangt een afbouwuitkering ter hoogte van die toeslag. Deze uitkering blijft ongewijzigd van kracht tot de pensioendatum, c.q. de ingangsdatum van de regeling leeftijdsverlof of (deeltijd)VUT. Bereikt een werknemer de leeftijd van 60 jaar tijdens de looptijd van een afbouwregeling die voortvloeit uit een toeslag die 10 jaar of langer had bestaan, dan blijft de afbouwregeling die op de 60ste verjaardag van kracht is, tot de pensioendatum c.q. de ingangsdatum leeftijdsverlof of (deeltijd)VUT ongewijzigd van toepassing.
- 6.4 Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die 15 jaar of langer een toeslag als bedoeld in dit artikel geniet, bedraagt de afbouwregeling ten minste 75% van hetgeen in punt 6.3 voor 60-jarigen is bepaald.

- 6.5 Voor de werknemer van 45 jaar en ouder is bij elke vorm van ploegendienst en van verschoven werktijden die een ploegentoeslag van meer dan 10% van het persoonlijk maandsalaris met zich meebrengt, een afbouwregeling van kracht voor het geval deze toeslag komt te vervallen om andere dan in punt 6.1 genoemde redenen. Deze afbouwregeling is ook van toepassing als om een dergelijke reden een vermindering van de toeslag optreedt met meer dan 10% van het persoonlijk maandsalaris. Dit geldt echter niet wanneer deze vermindering het gevolg is van een vervanging van compensatie in geld door compensatie in tijd.

Deze afbouwregeling is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en is vastgesteld op onderstaande percentages van de afbouwuitkering als bedoeld in punt 6.2:

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

- 6.6 De bedragen van de afbouwregeling worden aangepast aan de algemene inkomensaanpassing krachtens de CAO.
- 6.7 Als het dienstverband wordt beëindigd, vervalt ook de afbouwregeling.
- 6.8 In het geval van een afbouwregeling zowel ingevolge punt 6.1 als ingevolge punt 6.5 is de werkgever bevoegd daarop verhogingen van het persoonlijk maandsalaris van de betrokken werknemer geheel of ten dele in mindering te brengen.
Hierbij worden uitgezonderd verhogingen uit hoofde van algemene salarismaatregelen (ingevolge hoofdstuk 5) dan wel verhogingen op grond van een hogere leeftijd of toegenomen ervaring van de werknemer.

BIJLAGE 5.1.1 CONVERSIE PER 1 JANUARI 2006

1 Inleiding

Fortis Bank Nederland heeft per 1 januari 2006 een nieuw functie-evaluatiesysteem, te weten de Hay-systematiek, ingevoerd, alsmede een nieuwe salarisregeling, een nieuw systeem voor performance management en een nieuwe regeling variabel belonen. De volgende overgangsbepalingen zijn overeengekomen.

2 Conversie naar functie-evaluatiesysteem Hay

Het persoonlijk maandsalaris (bestaande uit het Basys functiesalaris, alsmede een eventuele inschalingstoeslag en/of salaristoeslag) wordt als gevolg van de invoering van Hay niet aangepast. De werknemer die uitkomt in een hogere Hay-bucket, gaat met het persoonlijke maandsalaris per 1 januari 2006 over naar een salarisband met een hoger perspectief. Indien een werknemer als gevolg van de conversie van Basys naar Hay wordt ingedeeld in een lagere Hay-bucket, behoudt de werknemer het perspectief op het maximumsalaris in de oude Basys salarisschaal. Dit wordt bereikt door de werknemer de Hay salarisband toe te kennen, waarvan het maximumsalaris gelijk is aan het maximumsalaris van de oude Basys salarisschaal.

Indien functies niet zijn beschreven wordt onderstaande conversietabel gebruikt. In de conversietabel is bij iedere Basys functiegroep de corresponderende Hay-bucket weergegeven. Tevens zijn de maximum bedragen per 1 november 2005 van de Basys salarisschalen in de tabel opgenomen.

Basys/Hay conversietabel Fortis Bank Nederland per 1 november 2005		
Basys functiegroep	Hay-bucket	Maximum maandsalaris
1	7	€ 1.446,13
2 en 3	8	€ 1.716,32
4	9	€ 1.898,85
5	10	€ 2.122,79
6	11	€ 2.397,30
7	12	€ 2.734,12
8	13	€ 3.147,41
-	14	€ 3.397,49
9	15	€ 3.647,57
10	16	€ 4.259,09
11	17	€ 5.009,10
12	18	€ 5.929,16
13	19	€ 7.057,34
14	20	€ 8.441,06

Een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden is gekoppeld aan de Hay-bucket. Voor de volgende arbeidsvoorwaarden is een overgangsmaatregel getroffen bij wijziging van de Hay-bucket als gevolg van de conversie van Basys naar Hay:

Wijziging lease-categorie

Bij wijziging van de lease-categorie dient de werknemer het bestaande lease-contract uit. Indien aansluitend de werknemer nog in aanmerking komt voor een lease-auto, geldt vanaf het nieuwe contract de nieuwe (hogere of lagere) lease-categorie.

Wijziging vaste kostenvergoeding

Bij wijziging van de kostenvergoeding geldt per 1 januari 2006 de nieuwe (hogere of lagere) kostenvergoeding. Als overgangsregeling zal bij een verlaging van de kostenvergoeding gedurende 2 jaar het verschil in vergoeding als belast bedrag worden gecompenseerd.

3 Conversie naar nieuwe salarisregeling

De inschalings- en salaristoelage worden opgenomen in het persoonlijk maandsalaris. De garantietoelage wordt op een gewijzigde wijze voortgezet, waarbij zoveel mogelijk aansluiting wordt gezocht bij de berekening van de variabele beloning. De garantietoelage wordt voortaan zichtbaar op de salarisstrook onder de benaming 'bonusgarantie' en is geen onderdeel van het persoonlijk maandsalaris.

De bonusgarantie is geen grondslag voor: vakantietoelage, 13e maand, variabele beloning, meerwerk, ploegentoeslag, jubileum- en afscheidsgroef en 38- c.q. 40-uurstoeslag. De bonusgarantie is grondslag voor:

- de kantonrechtformule conform het Sociaal Plan 2004 – 2006;
- de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende het eerste en tweede ziektejaar, alsmede de suppletiereregeling vanaf het derde ziektejaar;
- het kopen en verkopen van vakantie-uren;
- de algemene CAO-verhogingen;
- de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling.

De pensioenconsequenties voor de bonusgarantie zijn vastgelegd in hoofdstuk 10 van deze CAO.

Fortis Bank Nederland en vakbonden hebben gezamenlijk berekeningen gemaakt om tot een neutrale overgang te komen voor werknemers. Op basis van deze berekeningen is vastgesteld dat een compensatiemaatregel wordt getroffen per Hay-bucket. De maximumbedragen van de bijbehorende salarisbanden en de persoonlijke maandsalarissen van werknemers worden per 1 januari 2006 opgehoogd conform onderstaand schema.

Hay salarisband	Huidige max per maand	Percentage verhoging	Nieuwe max per maand
7	€ 1.446,13	0,00%	€ 1.446,13
8	€ 1.716,32	0,84%	€ 1.730,78
9	€ 1.898,85	1,20%	€ 1.921,64
10	€ 2.122,79	1,30%	€ 2.150,70
11	€ 2.397,30	1,30%	€ 2.428,46
12	€ 2.734,12	1,40%	€ 2.772,40
13	€ 3.147,41	1,40%	€ 3.191,47
14	€ 3.397,49	x	€ 3.448,70
15	€ 3.647,57	1,60%	€ 3.705,93
16	€ 4.259,09	1,20%	€ 4.310,20
17	€ 5.009,10	1,50%	€ 5.084,24
18	€ 5.929,16	0,00%	€ 5.929,16
19	€ 7.057,34	0,00%	€ 7.057,34
20	€ 8.441,06	0,00%	€ 8.441,06

4 Conversie naar nieuwe regeling variabel belonen

Met ingang van 1 januari 2006 komen de winstuitkering en de beoordelingstoeslag te vervallen en wordt een nieuwe regeling variabel belonen van toepassing. De variabele beloning komt ieder jaar tot stand op basis van de performance van: de individuele werknemer, het bedrijfsonderdeel (tezamen 2/3) en de onderneming van de werkgever als geheel (1/3).

Aangezien op voorhand niet is in te schatten op welke wijze de component voor de onderneming van de werkgever zich zal ontwikkelen is een overgangsmaatregel afgesproken voor de jaren 2006 tot en met 2009. Indien de winstuitkering op grond van de tabel in Bijlage 5.11 van de CAO 2005 een hoger bedrag is dan het deel van de variabele beloning op grond van het resultaat van de onderneming van de werkgever als geheel, wordt het verschil als volgt uitgekeerd:

- Over 2006 100% van het verschil
- Over 2007 75% van het verschil
- Over 2008 50% van het verschil
- Over 2009 25% van het verschil

Om in aanmerking te komen voor deze overgangsmaatregel dient de werknemer op 31 december 2005 in dienst te zijn.

De grondslagen voor de beoordelingstoeslag / winstuitkering en variabele beloning zijn niet gelijk. In afwijking op de beoordelingstoeslag is de variabele beloning geen grondslag voor VUT, jubileum- en afscheidsgroten, meerwerk, vakantietoeslag en 13e maand. De winstuitkering tenslotte, is een vast bedrag per functiegroep, terwijl de variabele beloning een percentage van de grondslag zal zijn.

Deze wijziging van grondslagen kan voor enkele groepen werknemers nadelen opleveren, hetgeen heeft geleid tot een aantal overgangsmaatregelen c.q. afwijkende afspraken. Onderstaand zijn deze opgesomd.

(Deeltijd)-VUT

Voor werknemers, die vanaf 1 januari 2006 nog gebruik kunnen maken van de (deeltijd) VUT-regeling, geldt de variabele beloning niet als grondslag voor de VUT-uitkering, maar wordt het gemiddelde van de uitgekeerde totale beoordelingstoelagen over de kalenderjaren 2003, 2004 en 2005 gehanteerd (ook als de werknemer bijvoorbeeld in 2008 van de VUT-regeling gebruik maakt). Voorts blijft de bonusgarantie grondslag voor de vaststelling van de VUT-uitkering.

Jubileum- en afscheidsgrotenificatie

De variabele beloning vormt geen grondslag voor de grotenificatie, maar de grotenificatie wordt opgehoogd met vakantietoelag en 13e maand.

Meerwerk

Omdat meerwerk een incidenteel karakter heeft en conform de CAO is beperkt tot maximaal 45 uur per kwartaal (zie artikel 3.5 van de CAO), vormt het geen grondslag voor de variabele beloning.

In een aantal uitzonderlijke situaties bij ISE is echter sprake van substantieel meerwerk.

Voor de betreffende groep werknemers is een passende overgangsmaatregel overeengekomen.

38- c.q. 40-uurs toelag

De variabele beloning wordt in het vervolg over de volledige 38- of 40-uurstoelag uitgekeerd (over 104 c.q. 208 uur per jaar). Vanaf 1 januari 2006 wordt de vakantietoelag en 13e maand over de 40-uurstoelag niet meer maandelijks uitgekeerd, maar in mei (vakantietoelag) en november (13e maand).

5 Verschuiven betaalmomenten

In de nieuwe situatie wordt de variabele beloning uitgekeerd in de maand april en vindt de salarisaanpassing plaats per 1 april na het betreffende beoordelingsjaar. Voorheen werd de beoordelingstoelag betaald in de maand december van het beoordelingsjaar, de winstuitkering in de maand mei na het betreffende boekjaar en vond de jaarlijkse salarisaanpassing plaats per 1 januari.

Aangezien het betaalmoment van de salarisaanpassing en de variabele beloning naar een later tijdstip is verschoven, is de volgende compensatiemaatregel afgesproken:

- De 13^e maand wordt met ingang van 2006 een maand eerder uitgekeerd, te weten in de maand november (in plaats van december).
- Een eenmalige uitkering in januari 2007 van 1% over 12 maal het persoonlijk maandsalaris (alsmede de 38- c.q. 40-uurstoelag) van het geldende persoonlijke maandsalaris per 1 januari 2007.

De eenmalige uitkering is niet pensioengevend. Om in aanmerking te komen voor de eenmalige uitkering dient de werknemer op 31 december 2005 én op 1 januari 2007 in actieve dienst te zijn.

BIJLAGE 5.4.1 SALARISBANDEN

Onderstaande bedragen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2009 (inclusief CAO-verhoging van 3,5% per 1 januari 2009). De bedragen hebben betrekking op het persoonlijk maandsalaris in euro's.

Hay-bucket	Min. Salarisband	Max. salarisband
	80%	125%
7	€ 1.018,94	€ 1.592,10
8	€ 1.219,51	€ 1.905,48
9	€ 1.353,99	€ 2.115,60
10	€ 1.515,40	€ 2.367,78
11	€ 1.711,08	€ 2.673,58
12	€ 1.953,44	€ 3.052,25
13	€ 2.248,71	€ 3.513,61
14	€ 2.429,95	€ 3.796,80
15	€ 2.611,20	€ 4.079,99
16	€ 3.036,97	€ 4.745,26
17	€ 3.582,35	€ 5.597,42
18	€ 4.177,67	€ 6.527,63
19	€ 4.972,61	€ 7.769,69
20	€ 5.947,57	€ 9.293,09

1 Samenstelling van de CAO-arbitragecommissie

- 1.1 De CAO-arbitragecommissie, verder te noemen commissie, wordt ingesteld om bij geschillen tussen een werknemer en de werkgever over de toepassing van de CAO een oplossing voor het geschil aan te geven in de vorm van een uitspraak. De kosten van de commissie worden door de werkgever betaald.
- 1.2 De commissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter, die in overleg tussen de CAO-partijen wordt benoemd, en vier leden, waarvan twee leden worden benoemd door de werkgever en twee door de vakbonden. Voor zowel de leden die worden benoemd door de werkgever als de leden die worden benoemd door de vakbonden geldt, dat slechts één lid deel uitmaakt van de (CAO)-overlegtafel (in totaal derhalve twee). De voorzitter en de leden hebben ieder een plaatsvervanger, die op dezelfde wijze wordt benoemd.
- 1.3 De voorzitter, leden en hun plaatsvervangers worden benoemd voor de periode waarvoor de CAO geldt. De commissie blijft ook na afloop van de CAO bevoegd voor geschillen, die voor afloop van de CAO aan de commissie zijn voorgelegd.
Bij een tussentijdse vacature in de commissie zal binnen één maand na het ontstaan van die vacature daarin worden voorzien, op dezelfde wijze als waarop de vertrekkende functionaris is benoemd.
- 1.4 De voorzitter, leden en hun plaatsvervangers zullen niet optreden in geschillen, waarbij zij een persoonlijk belang hebben.

2 Secretariaat

- 2.1 De commissie heeft een secretariaat, waarvan de kosten eveneens worden betaald door de werkgever. De secretaris en diens plaatsvervanger(s) zijn geen lid van de commissie en worden door de werkgever benoemd. De commissie bepaalt de taak en werkwijze van het secretariaat.

3 Procedure

- 3.1 De werknemer kan zich gedurende de gehele procedure laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, zoals een vakbondsbestuurder of een raadsman (advocaat). De vertrouwenspersoon kan optreden als vertegenwoordiger van de werknemer.

De werknemer dient de procedure voor de commissie te starten door toezending van een verzoekschrift aan het secretariaat. Dit verzoekschrift dient te zijn verstuurd binnen zes maanden na de dag waarop de werkgever jegens hem in strijd heeft gehandeld met de CAO.

- 3.2 Het verzoekschrift vermeldt onder meer de naam en het adres van de werknemer, geeft aan over welke beslissing het gaat of welke beslissing achterwege is gebleven, geeft een heldere omschrijving van de feiten die tot het geschil hebben geleid, geeft aan waarom naar de mening van de werknemer in strijd met de CAO is gehandeld, vermeldt hetgeen de werknemer vordert van de arbitragecommissie, met een duidelijke conclusie.
Als het verzoekschrift niet aan deze vereisten voldoet, zal de voorzitter de werknemer de gelegenheid geven dat verzoekschrift aan te vullen.
- 3.3 Het secretariaat bevestigt de ontvangst van het verzoekschrift en zorgt ervoor dat de commissie en de werkgever een kopie van dat verzoekschrift ontvangen.
De werkgever kan binnen vier weken na toezending door het secretariaat van het verzoekschrift een verweerschrift aan het secretariaat sturen. Het secretariaat zorgt ervoor dat de commissie en de werknemer een kopie van het verweerschrift ontvangen.
De voorzitter kan de werknemer daarna in de gelegenheid stellen tot een schriftelijke reactie, waarna ook de werkgever weer schriftelijk mag reageren, steeds met een termijn van maximaal vier weken.
Het secretariaat zorgt ervoor dat de commissie en de andere partij steeds een kopie van de reactie ontvangen.
- 3.4 Indien aan de hand van het verzoekschrift, het verweerschrift en de reacties een mondelinge behandeling nodig blijkt, stelt de voorzitter binnen vier weken na de schriftelijke voorbereiding, in overleg met de secretaris, plaats, datum en uur vast voor de mondelinge behandeling.
Hierbij zullen zowel de werkgever als de werknemer worden gehoord. De commissie kan zo nodig ook anderen horen. Ook de werknemer en de werkgever kunnen tijdens de mondelinge behandeling getuigen of deskundigen meebrengen om door de commissie te worden gehoord, mits daarvan uiterlijk 14 dagen voor de mondelinge behandeling kennis is gegeven aan het secretariaat.
Het secretariaat zorgt ervoor dat de commissie en de andere partij meteen bericht wordt dat getuigen of deskundigen ter zitting aanwezig zullen zijn.
- 3.5 De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de commissie anders bepaalt en de werknemer en de werkgever daartegen geen bezwaar hebben.
- 3.6 Tijdens de gehele procedure kan de voorzitter proberen een minnelijke schikking tussen de werknemer en de werkgever te bereiken. De voorzitter kan daartoe de behandeling aanhouden en partijen een termijn voor beraad geven.
- 3.7 Indien de (eventuele) bemiddeling niet tot overeenstemming tussen de werknemer en de werkgever leidt, doet de commissie binnen vier weken na afsluiting van de schriftelijke c.q. mondelinge behandeling schriftelijk een uitspraak. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen. De uitspraak is gemotiveerd. Oordelen van een minderheid worden daarin niet vermeld. De uitspraak kan worden gepubliceerd. In dat geval wordt steeds de naam van de werknemer weggelaten.
Het secretariaat zorgt ervoor dat de werknemer en de werkgever meteen een exemplaar van de uitspraak ontvangen.

4 Tenslotte

- 4.1 De werknemer die een verzoekschrift aan de commissie voorlegt, zal daardoor op geen enkele wijze in zijn positie binnen de bank worden benadeeld. Dit geldt ook voor de werknemer die anderszins is betrokken bij de procedure.
- 4.2 De commissie en de werknemers werkzaam binnen het secretariaat zijn gehouden tot geheimhouding, tenzij de werknemer zelf ruchtbaarheid geeft aan zaken die onder de geheimhouding vallen.
- 4.3 De voorzitter kan steeds van de bij dit reglement vastgestelde termijnen afwijken of een betrokken partij afwijking daarvan toestaan. Het secretariaat zorgt ervoor dat partijen deze beslissing meteen zullen horen.

TREFWOORDENREGISTER

Onderwerp	Artikel
13 ^e maand	5.10
Aanstelling	2.4
Afscheidsgroef	6.4
Arbeid op zaterdag	3.6
Arbeidsbezwarende omstandigheden	5.13
Arbeidsduur	3.1, 3.2
Arbeidsmarkttoeslag	5.11
Arbeidsongeschiktheid	8.1 t/m 8.13
Begripsomschrijvingen	1.1
Brede inzetbaarheid	7.1, 7.2, 7.3
Buitengewoon verlof	4.3
Faciliteiten voor vakbondswerk	12.1, 12.2, 12.3, 12.4
Feestdagen	1.1, 4.2
Functie-evaluatie	5.2
Inkomensaanpassing, algemene	5.7
Interbancair kwalificatietraject	7.5
Jubileumgroef	6.3
Karakter CAO	1.3
Keuzemenu arbeidsduur	3.9
Kinderopvang	4.11
Klachtrecht	13.1, 13.2, 13.3
Kortdurend zorgverlof	4.9
Langere arbeidsduur	3.3
Levensloopregeling, werkgeversbijdrage	11.1, 11.2
Meerwerk	3.5
Moederschapsverlof	4.7
Opzegging	2.6
Oudere werknemers	7.4
Overlijden	8.14

Onderwerp	Artikel
Pensioenopbouw bij loopbaanonderbreking	4.10
Pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid	10.4
Pensioenregeling 2001, hoofdlijnen	10.2
Pensioenregeling 2001, deelnemersbijdrage	10.6
Pensioenregeling 2007, hoofdlijnen	10.7
Pensioenregeling 2007, deelnemersbijdrage	10.8
Performance management	5.3
Piketwacht	3.8
Ploegendienst en verschoven werktijden	3.7
Potentiële werknemers in achterstandspositie	7.6
Prépensioeneringsverlof	4.5
Professioneel belonen	5.15
Promotie	5.8
Regeling variabel belonen	5.14
Reiskosten woon-werkverkeer	6.1
Relatieve salarispositie	5.5
Remuneratie Commissie	5.15.7
Sabbatical leave	4.12
Salarisaanpassing, jaarlijkse individuele	5.6
Salarisband, toekenning	5.4
Schorsing	2.5
Seniorenverlof	4.4
Sociaal plan	7.7
Targetdagen	Bijlage 3.5.4
Telewerken	3.10
Vakantie	4.1
Vakantietoeslag	5.9
Vakbondscontributie	12.5
Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg	4.8
Verplichtingen van de werkgever	2.2
Verplichtingen van de werknemer	2.3
Vervroegd uit treden (VUT)	9.1, 9.2
Waarneming hogere functie	5.12
Werkings sfeer	1.2
Werktijden	3.4
Ziektekostenverzekering	6.2

