

# **Eindbod WVB d.d. 12 december 2016**

## **1. Looptijd**

De CAO Banken kent een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019 (2 jaar).

## **2. Loon**

De lonen zullen per 1 januari 2018 structureel met 1,5% stijgen. Daarnaast ontvangen medewerkers die op 1 april 2017 in dienst zijn in de loop van de maand april 2017 € 500 bruto in geval van een fulltime dienstverband (bij een dienstverband van minder dan 36 uur per week naar rato).

## **3. Duurzame inzetbaarheid**

### **3a. Algemeen**

In het kader van de noodzaak om te werken aan duurzame inzetbaarheid zal met medewerkers worden gesproken over de toekomstige ontwikkelingen bij de werkgever en de mogelijke impact daarvan op de toekomst van de medewerker bij de werkgever.

De vakorganisaties worden uitdrukkelijk genoemd als aanbieder van de loopbaanscan.

### **3b. Investerings in opleidingen**

Cao-partijen spreken af dat gedurende de looptijd van de cao nader onderzoek wordt gedaan naar de omvang van de bestedingen voor opleidingen. Daarbij gaat het niet alleen om de opleidingskosten in verband met de huidige of eerstvolgende functie of opleidingskosten in het kader van een sociaal plan. Uitdrukkelijk wordt ook gekeken naar opleidingskosten die samenhangen met te verwachten ontwikkelingen in de werkgelegenheid binnen de werkgever of een beoogde carrièreswitch.

Deze informatie wordt door de WVB verzameld en gedeeld met de vakorganisaties.

### **3c. Mantelzorg**

In de huidige tijd wordt steeds meer een beroep gedaan op mantelzorgers. In deze cao worden daarom aan mantelzorgers dezelfde mogelijkheden geboden op het gebied van calamiteitenverlof en kort- en langdurend zorgverlof. Bovendien kunnen mantelzorgers een beroep doen op de aanvullende voorziening in artikel 8.15. van de CAO Banken 2014-2017. Voorwaarde is dat de medewerker eerder kenbaar heeft gemaakt bij zijn leidinggevende dat hij mantelzorger is.

Mantelzorgers zijn mensen die onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende ouder, kind of ander familielid, vriend of buur. Zij geven die zorg omdat ze een persoonlijke band hebben met die persoon. De zorg die zij geven is langdurig, intensief en afhankelijk van de behoefte van de zorgbehoevende. We spreken over mantelzorg als het gaat om zorg die de gewone zorg van mensen qua duur, intensiteit of zwaarte overstijgt.

### **3d. Vitaliteitsverlof**

Het vitaliteitsverlof kan met ingang van 1 januari 2017 in combinatie met betaald of onbetaald verlof maximaal drie maanden omvatten.

## **4. Pensioen**

### **4a. Algemeen**

De werknemersbijdrage wordt niet langer gemaximeerd op 5%. Dat betekent dat de premiekosten boven 15% gelijkelijk worden verdeeld over werkgever en medewerker.

Daarnaast wordt de pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2018 aangepast naar 68 jaar.

### **4b. Individuele DC-regeling**

De individuele DC regeling die nu alleen toegestaan is voor het jaarinkomen boven € 56.248,22 wordt mogelijk gemaakt voor het volledige jaarinkomen. Daarvoor gelden de volgende condities:

- een ambitie van 1,875% van de pensioengrondslag aan opbouw per deelnemersjaar
- de franchise is de fiscaal toegestane minimale franchise
- de door de fiscus gepubliceerde DC-staffel op basis van 3% rekenrente, staffel 2
- de mogelijkheid om na pensioendatum door te beleggen

Bij de start van het overleg in het kader van instemmingsprocedure op grond van artikel 27 lid 1 sub a van de Wet op de ondernemingsraden stelt de werkgever de vakorganisaties schriftelijk op de hoogte van de beoogde overgang naar een individuele DC-regeling.

Bij de overgang naar een individuele DC-regeling stelt werkgever vast wat het verschil in kosten is tussen de bestaande en de beoogde nieuwe pensioenregeling. Werkgever deelt deze informatie met het vertegenwoordigend overleg, waarna in redelijkheid wordt gekeken of en, zo ja, welk deel en in welke vorm het verschil in kosten kan worden teruggegeven aan medewerkers.

Het vertegenwoordigend overleg wordt met klem gewezen op het belang van professionele ondersteuning bij een dergelijke overgang en wordt met name verwezen naar de vakorganisaties als ter zake deskundig.

## **5. Werkgelegenheid en participatiewet**

### **5a. Reparatie derde WW-jaar**

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd zoals afgesproken in het Sociaal Akkoord van april 2013. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, komt voor rekening van de medewerker. Wanneer de Stichting van de Arbeid de voorbereidende werkzaamheden ter ondersteuning van cao-partijen heeft afgerond, wordt overleg ingepland om inhoudelijk afspraken hierover te maken. Bij het maken van deze afspraken wordt rekening gehouden met de huidige WIA-bepalingen in de cao.

### **5b. Participatiewet**

Steeds meer organisaties dragen bij aan het creëren van arbeidsmogelijkheden voor mensen met een beperking. Ook de banken die aan deze cao zijn verbonden ondernemen hiertoe verschillende activiteiten. Om deze bijdrage zichtbaar te vergroten spreken cao-partijen af dat elke aangesloten bank (tenminste) 1 participatiecertificaat ter waarde van € 3.500,- afneemt in 2017 ([participatiecertificaat.nl](http://participatiecertificaat.nl)).

Daarnaast besteedt WVB aandacht aan het gedachtengoed achter de participatiewet door middel van het organiseren van een of meerdere bijeenkomsten voor de leden van de WVB.

## **5c. Diversiteit**

WVB sluit zich in 2017 aan bij Diversiteit in bedrijf door het Charter Diversiteit te ondertekenen. In dat kader zullen werkgevers minimaal een keer per jaar middels een door WVB te organiseren conferentie of training onder andere aandacht besteden aan de voordelen van diversiteit en het tegengaan van discriminatie op de werkvloer.

## **6. De oudere medewerker**

In de huidige cao wordt in verschillende artikelen verwezen naar leeftijden. Daarnaast worden in sommige bepalingen leeftijden die tegen de achtergrond van de stijgende AOW-leeftijd aanpassing behoeven.

Artikel 5.10 over duurzame arbeidsongeschiktheid en ontslag van de oudere medewerker vervalt omdat continuering van het dienstverband niet van belang is voor de voorzieningen genoemd in hoofdstuk 10 van de cao.

In artikel 7.2 komt tot uitdrukking dat de werkgever een langere arbeidsduur mag voorstellen aan het vertegenwoordigend overleg voor groepen van medewerkers. De bepaling ten aanzien van de medewerker die 58 jaar of ouder is vervalt, omdat de Wet flexibel werken en 80-80-100 regeling mogelijkheden bieden om minder dan 40 uur te werken.

In artikel 7.9 verdwijnen de elementen die bepalen dat medewerkers tot een gesprek en/of overwerk verplicht kunnen worden en de gehele laatste alinea.

In artikel 10.3 en 10.4, wordt de leeftijd van 57,5 jaar gewijzigd in 7,5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze aanpassing geldt niet voor medewerkers die vóór 1 januari 2017 op de eerste ziektedag al de leeftijd van 57,5 jaar hadden bereikt.

## **7. Reorganisatie**

De opzegtermijnen bij reorganisatie in artikel 5.7 (en artikel 12.12) komen te vervallen.

In geval van een reorganisatie waarvoor een sociaal plan wordt overeengekomen gelden herplaatsingstermijnen, die afhankelijk zijn van de tijd dat de medewerker in dienst is geweest:

- twee maanden als de arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar heeft geduurd;
- drie maanden als de arbeidsovereenkomst 5 tot 10 jaar heeft geduurd;
- vier en een halve maand als de arbeidsovereenkomst 10 tot 15 jaar heeft geduurd;
- zes maanden als de arbeidsovereenkomst 15 jaar of langer heeft geduurd.

Daar waar sprake is van een gering verlies aan arbeidsplaatsen en/of er geen sociaal plan wordt opgesteld, heeft een medewerker van wie de functie komt te vervallen naast de transitievergoeding recht op een outplacementtraject bij een CEDEO erkend bedrijf ter waarde van € 4.000 euro (exclusief btw).

## **8. Overige afspraken**

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties bedraagt jaarlijks € 20,06 per medewerker.

De overeenkomst inzake het Scheidsgerecht is geëindigd per 1 november 2015. In de vorige cao is afgesproken dat cao-partijen deze regeling te evalueren. Het aantal voorgelegde geschillen is zo laag dat partijen hierin geen aanleiding hebben gezien om de overeenkomst te verlengen.

Werkgevers met een eigen salarissysteem krijgen de mogelijkheid om met het vertegenwoordigend overleg naast de reeds bestaande onderwerpen ook afspraken te maken met betrekking tot de beoordelingstoelage.

De definitie van inleenkrachten wordt aangepast door te bepalen dat daarmee niet wordt bedoeld zelfstandigen zonder personeel.