

Een nieuwe InsingerGilissen cao

Looptijd: [1 januari 2019 tot en met 30 juni 2020](#)

Werkings sfeer: De cao is van toepassing op alle medewerkers die zijn ingedeeld in een InsingerGilissen functielevel tot en met (Hay) Grade 17. Cao-partijen beschouwen deze afspraak in het licht van de ontwikkeling van een nieuw arbeidsvoorwaardenbeleid voor een pas gefuseerde onderneming en maken in het kader daarvan een studie-afspraak waarbij de dialoog die we nog in november van dit jaar zullen opstarten tussen medewerkers, OR, vakbonden en management over de nieuwe cao en de werkings sfeer input vormt voor cao-partijen voor de verdere ontwikkeling van de InsingerGilissen cao.

(nb; voorgestelde afspraak m.b.t. werkings sfeer leidt tot een verdeling van ongeveer 80% binnen cao en 20% van de populatie buiten cao)

Collectieve salarisverhoging: de actuele salarissen van de medewerkers die onder de cao vallen, zullen verhoogd worden met 1% per [1 januari 2019](#); 1% per [1 september 2019](#); 1% per [1 januari 2020](#)

Individuele salarisontwikkeling: Op basis van een matrix (opgenomen in de cao) waarbij performance en relatieve salarispositie de multiplier bepalen voor de verhoging. Het midpoint van de matrix wordt jaarlijks voor [1 november](#) door de Raad van Bestuur ("RvB") bekend gemaakt. Daarbij geldt een bandbreedte voor het midpoint tussen 1,5% en 2,5%. Het midpoint voor het Performance Year 2018 bedraagt 1,5%. De matrix is als bijlage bij dit bericht gevoegd. Als je in dienst bent getreden op of na 1 juli van het voorafgaande jaar ontvang je geen individuele salarisverhoging in dat jaar maar wel een beoordeling (performance rating).

Variabele beloning: Alle medewerkers (in dienst voor 1 oktober van het voorafgaande jaar) komen in principe in aanmerking voor een variabele beloning, waarbij de percentages zijn gebaseerd op de uitkomst van de performance rating. Een 3 (meets expectations) leidt tot een variabele beloning van 5%, een 4 (exceeds expectations) tot 10% en een 5 (outstanding) tot 20%. Deze percentages zijn gebaseerd op een maximaal uit te keren bonuspool. Wanneer de resultaten nopen tot neerwaartse bijstelling van de beschikbare bonuspool, kunnen de RvB en de Raad van Commissarissen gezamenlijk de percentages evenredig neerwaarts bijstellen. Bij de vaststelling van deze percentages is rekening gehouden met wet- en regelgeving op het gebied van belonen.

Ook op het terrein van de loonontwikkeling, salarissystematiek en variabel belonen hebben cao-partijen een studie-afspraak gemaakt waarbij de werking van de nieuw afgesproken systematiek wordt geëvalueerd met als doel om waar de nodig de systematiek aan te passen. Aan de Ondernemingsraad wordt inzicht gegeven over de toepassing van het beloningsbeleid bij InsingerGilissen, zowel voor de cao- als de buiten-cao populatie.

Standaard arbeidsduur: Gemiddeld 36 uur per week. In overleg met de leidinggevende kan een arbeidsuur van maximaal 40 uur per week worden overeengekomen als dit ook in de bezettingsformatie past.

Functiehuis en Salarissystematiek: Alle functies zijn / worden gewogen op basis van de Hay systematiek. Vervolgens zijn de functies ingedeeld in InsingerGilissen functielevels en zijn de functies ingedeeld in vijf verschillende functiegroepen te weten, (1) Private Banking, (2) Asset Management, (3) Back en Mid Office, (4) Support en (5) Experts. Op basis van benchmarking, waarbij gebruik wordt gemaakt van de marktgegevens van de Hay Group worden vervolgens de bandbreedte van de

verschillende Pay Zones bepaald en is daarmee de relatieve salarispositie voor iedere medewerker duidelijk. De Pay Zones voor de verschillende functiegroepen in 2019 zijn separaat bij dit bericht gevoegd, onder voorbehoud van instemming door de OR.

(nb; de verwachting is dat eind november 2018 er een door Hay gevalideerde functiehuis is; de Ondernemingsraad zal om instemming voor een nieuw functiehuis worden gevraagd en we zullen voor medewerkers een bezwaarprocedure inrichten). Overigens zijn ook de functies van de medewerkers die buiten de cao vallen onderdeel van het functies en werken we voor heel InsingerGilissen met de Pay Zones. Zodoende dragen we zorg voor een integrale benadering.

Ontwikkeling: De afspraken hierover staan in hoofdstuk 7 van de tekstversie van de cao zoals die in het overleg van vrijdag 12 oktober 2018 is vastgesteld, deze tekst is als bijlage opgenomen. Kernpunten daaruit zijn: het ontwikkelingsbudget wordt per afdeling vastgesteld, de nadruk licht op ontwikkeling gericht op duurzame inzetbaarheid en er vindt rapportage plaats aan cao-partijen over de besteding en de hoogte van het opleidingsbudget. Loopbaancheck: eenmaal per vijf jaar mogelijkheid tot check.

Pensioenen: In 2019 zal in samenspraak met Ondernemingsraad en Pensioencommissie verder onderzoek worden gedaan naar de harmonisatie van de bestaande pensioenregelingen. De hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling zullen worden opgenomen in de cao.

Benefit Budget: Iedere medewerker zal beschikken over een Benefit Budget van waaruit keuzemogelijkheden zijn voor de besteding daarvan. De bronnen en doelen van het Benefit budget zijn opgenomen in artikel 6.5 van de tekstversie van de cao zoals die in het overleg van vrijdag 12 oktober 2018 is vastgesteld, deze tekst is als bijlage opgenomen.

Vakantie en verlof: Vakantie bedraagt naast de wettelijke vakantiedagen één maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Vanuit het Benefit Budget kunnen dagen worden bijgekocht.

Vitaliteitsverlof: Vitaliteitsverlof wanneer je minimaal 7 jaar in dienst bent, twee maanden aaneengesloten verlof waarbij je de eerste maand 70% van je salaris ontvangt en de tweede maand 40% van je salaris. De werkgever kan (in combinatie met [80-80-100](#) regeling) het jaarlijkse gebruik van de regeling maximeren op 7% van de gerechtigde medewerkers.

Vitaliteitsverlof voor ouderen: Aanpassing arbeidsduur oudere medewerkers ([80-80-100](#) regeling), wanneer je minimaal zeven jaar in dienst bent en zeven jaar of minder verwijderd van AOW-gerechtigde leeftijd. De werkgever kan (in combinatie met regeling vitaliteitsverlof) het jaarlijks gebruik maximeren tot 7% van de gerechtigde medewerkers.

Werkgeversbijdrage: Werkgever maakt jaarlijks een werkgeversbijdrage over aan Stichting BVA ten behoeve van de vakorganisaties die partij zijn bij de cao. Het bedrag daarvan is conform de AWWN-norm. Bovendien zijn werkgever overeengekomen om een extra bedrag aan de vakbonden over te maken om daarmee tegemoet te komen aan de gedane inspanningen rondom het Sociaal Plan als afgesproken voor de fusie Bank Insinger de Beaufort en Theodoor Gilissen Bankiers als ook voor de ontwikkeling van deze eerste nieuwe InsingerGilissen cao.

Overigen: Alle overige afspraken staan in de tekstversie van de cao zoals die in het overleg van vrijdag 12 oktober 2018 is vastgesteld. Deze tekst is als bijlage opgenomen.

Geen cao-afspraken, maar het voornemen van de werkgever:

Medewerkers buiten de cao: Werkgever is voornemens om met medewerkers buiten de cao individuele afspraken te maken. Verschillende argumenten liggen daaraan ten grondslag:

- arbeidsmarkttechnische elementen (voor specifieke functies willen wij graag individueel contracteren waarbij ook specifieke prestatieafspraken kunnen worden gemaakt)
- retentieverwegingen (wij achten het een risico dat een aantal experts dan wel "key players" ons de rug zouden kunnen toekeren wanneer een cao op hen van toepassing wordt en niet al onze concullega's hebben een cao; dit punt zal overigens nader uitgediept moeten worden in de te ondernemen studie met betrekking tot de cao en de werkingssfeer)
- cultuur / "komaf" (een behoorlijk gedeelte van onze medewerkers kent geen cao-cultuur; dat willen we graag erkennen en vanuit dat vertrekpunt achten wij het daarom ook van belang om bij de ontwikkeling van de cao daar rekenschap van te geven)

Voor de individuele contracten voor de medewerkers buiten de cao gaan wij uit van een standaard arbeidsduur van 40 uur. Wat betreft de salarisontwikkeling zijn collectieve salarisverhogingen als overeengekomen tussen cao-partijen niet van toepassing. Werkgever is voornemens om eenzelfde individuele salarisverhogingsmatrix toe te passen maar heeft de discretionaire bevoegdheid om daar op individuele basis vanaf te wijken. Werkgever zal over de toepassing van het beloningsbeleid voor zowel cao-medewerkers als voor medewerkers buiten de cao jaarlijks rapporteren in de richting van de OR.

Voor het overige is werkgever voornemens om de overige voorwaarden zoals overeengekomen in de cao ook toe te passen voor medewerkers buiten de cao,, met uitzondering van het vitaliteitsverlof en de regeling aanpassing arbeidsduur oudere werknemer. Deze zouden wel ter discretie aan de RvB wel op individuele basis kunnen worden overeengekomen.

We zullen in de individuele contracten ook verwijzen naar de regelingen in de cao die ook van toepassing zijn op de medewerkers buiten de cao.