



SNS REAAL

CAO

2010 - 2012



CAO SNS REAAL

Collectieve arbeidsovereenkomst SNS REAAL

voor de periode

1 november 2010 tot en met 31 mei 2012

Utrecht, maart 2011

De ondergetekenden:

SNS REAAL N.V., gevestigd te Utrecht, en

SNS Property Finance B.V., gevestigd te Leusden

hierna tezamen genoemd: partij ter ene zijde, en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;

De Unie, gevestigd te Culemborg;

CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;

hierna tezamen genoemd: partij ter andere zijde
verklaren de navolgende CAO te zijn aangegaan.

Inhoud

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Preambule | 7 |
| DEEL 1 Algemeen | 8 |
| ARTIKEL 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen | 8 |
| § 1 Werkingssfeer | 8 |
| § 2 Begripsbepalingen | 8 |
| § 3 Salaristechnische begripsbepalingen | 9 |
| ARTIKEL 2 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer | 10 |
| § 1 Algemeen | 10 |
| § 2 Verplichtingen van de werkgever | 10 |
| § 3 Verplichtingen van de werknemer | 11 |
| ARTIKEL 3 Aanstelling, schorsing en beëindiging van de arbeidsovereenkomst | 12 |
| § 1 Aanstelling | 12 |
| § 2 Disciplinaire maatregelen | 13 |
| § 3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst | 14 |
| ARTIKEL 4 Vormen van arbeidsduur | 15 |
| § 1 Standaard arbeidsduur | 15 |
| § 2 Uitgangspunten aanpassing arbeidsduur (initiatief werknemer) | 15 |
| § 3 Langere arbeidsduur (initiatief werkgever) | 16 |
| § 4 Wijziging van arbeidsduur | 17 |
| § 5 Werknemers in de buitendienst van SNS REAAL | 17 |
| ARTIKEL 5 Werktijden en meerwerk | 17 |
| § 1 Gebruikelijke werktijden | 17 |
| § 2 Individuele werktijden | 17 |
| § 3 Toeslag voor arbeid op zaterdag | 18 |
| § 4 Meerwerk | 19 |
| § 5 Meerwerkvergoeding | 19 |
| § 6 Variabele werktijden | 20 |
| § 7 Werknemers in de buitendienst van SNS REAAL | 20 |
| ARTIKEL 6 Vakantie | 21 |
| § 1 Vakantieduur en vaststelling vakantie-uren | 21 |
| § 2 Overgangsregeling | 22 |
| § 3 Arbeidsongeschiktheid | 22 |
| § 4 Kopen/verkopen verlofuren | 22 |
| ARTIKEL 7 Verlof | 22 |
| § 1 Buitengewoon verlof | 22 |
| § 2 Feestdagen | 24 |
| § 3 Arbeid en Zorg | 24 |
| § 4 Levensloop | 24 |
| § 5 Verlof voor maatschappelijke doeleinden/vrijwilligerswerk | 25 |
| § 6 Overig verlof | 25 |
| ARTIKEL 8 Ploegendienst en verschoven werktijden | 26 |
| § 1 Werkingssfeer en algemeen | 26 |
| § 2 Toeslag | 26 |
| § 3 Afbouwregeling | 27 |
| ARTIKEL 9 Bereikbaarheidsdienst | 28 |
| § 1 Algemeen | 28 |
| § 2 Vergoeding | 28 |
| ARTIKEL 10 Salarissysteem | 28 |
| § 1 Criteria | 28 |

| | | |
|----------------|-------------------------------------------------------------------|----|
| § 2 | Basis voor salariëring | 29 |
| § 3 | Inschaling | 29 |
| § 4 | Periodieke verhoging | 29 |
| § 5 | Beoordelingstoelage en variabele beloning | 30 |
| § 6 | Inschaling in een hogere salarisschaal | 30 |
| § 7 | Promotie | 31 |
| § 8 | Waarnemingstoelage | 31 |
| § 9 | Verlaging in functie | 32 |
| ARTIKEL 11 | Inkomensaanpassing | 32 |
| § 1 | Inkomensaanpassing SNS REAAL en SNSPF | 32 |
| ARTIKEL 12 | Vakantietoelage en dertiende maand | 32 |
| § 1 | Werkings sfeer | 32 |
| § 2 | Vakantietoelage | 33 |
| § 3 | Dertiende maand | 33 |
| ARTIKEL 13 | Kostenvergoedingen | 33 |
| § 1 | Algemeen | 33 |
| § 2 | Kostenvergoedingen | 34 |
| § 3 | Werkgeversbijdrage zorgverzekering | 34 |
| ARTIKEL 14 | Arbeidsongeschiktheid (werknemers reeds ziek op 31 december 2003) | 34 |
| § 1 | Werkings sfeer | 34 |
| § 2 | Uitkering bij arbeidsongeschiktheid | 34 |
| § 3 | Aanvullende regeling variabele beloningssystemen | 36 |
| ARTIKEL 15 | Arbeidsongeschiktheid (werknemers ziek op of na 1 januari 2004) | 36 |
| § 1 | Werkings sfeer | 36 |
| § 2 | De eerste twee ziektejaren | 36 |
| § 3 | Deskundigenoordeel en doorbetaling salaris | 37 |
| § 4 | Opeenvolgende perioden van arbeidsongeschiktheid | 38 |
| § 5A | Derde en daaropvolgende ziektejaren voor werknemers SNS REAAL | 38 |
| § 5B | Derde en daaropvolgende ziektejaren voor werknemers SNSPF | 39 |
| § 6 | Aanvullende regeling variabele beloningssystemen | 41 |
| ARTIKEL 16 | Uitkering bij overlijden | 41 |
| ARTIKEL 17A-I | Pensioenregeling SNS REAAL | 41 |
| § 1 | Werkings sfeer | 41 |
| § 2 | Kenmerken regeling | 42 |
| § 3 | Voorzieningen voor eigen rekening en risico van de werknemer | 43 |
| § 4 | Aanpassing van pensioenen door middel van toeslagverlening | 43 |
| § 5 | Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid | 44 |
| § 6 | Overgangsbepalingen | 44 |
| § 7 | Financiering van de pensioenregeling | 45 |
| § 8 | Werknemersbijdrage in de pensioenpremie | 45 |
| § 9 | Aansprakelijkheid SNS REAAL | 46 |
| § 10 | Vermindering van aanspraken | 46 |
| § 11 | Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie | 46 |
| ARTIKEL 17A-II | Pensioenregeling SNS REAAL | 46 |
| § 1 | Werkings sfeer | 46 |
| § 2 | Kenmerken regeling | 47 |
| § 3 | Voorzieningen voor eigen rekening en risico van de werknemer | 48 |
| § 4 | Aanpassing van pensioenen door middel van toeslagverlening | 48 |
| § 5 | Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid | 49 |
| § 6 | Overgangsregelingen | 49 |
| § 7 | Financiering van de pensioenregeling | 50 |
| § 8 | Werknemersbijdrage in de pensioenpremie | 50 |
| § 9 | Aansprakelijkheid SNS REAAL | 50 |

| | | |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------|----|
| § 10 | Vermindering van aanspraken | 51 |
| § 11 | Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie | 51 |
| ARTIKEL 17B | Pensioenregeling SNSPF | 51 |
| § 1 | Werkings sfeer | 51 |
| § 2 | Pensioen | 52 |
| § 3 | Pensioengevend inkomen | 52 |
| § 4 | Garantie reparatie ANW-hiaat | 52 |
| § 5 | Aanvullend pensioen | 52 |
| ARTIKEL 18A | Prepensioen SNS REAAL | 53 |
| § 1 | Werkings sfeer en voorwaarden | 53 |
| § 2 | De overeenkomst | 54 |
| § 3 | Faciliteiten | 54 |
| § 4 | Rekengrondslag | 54 |
| § 5 | Hoogte van de uitkering | 54 |
| § 6 | Samenloop WAO/WIA en prepensioen | 55 |
| ARTIKEL 18B | VUT en FPU SNSPF | 55 |
| § 1 | Werkings sfeer | 55 |
| § 2 | Vervroegd uittreden (VUT) | 55 |
| § 3 | Hoogte VUT-uitkering | 55 |
| § 4 | Duur VUT-uitkering; na VUT komt FPU | 56 |
| § 5 | Pensioenopbouw gedurende VUT-periode | 56 |
| § 6 | Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) | 56 |
| ARTIKEL 19 | Slotbepalingen | 56 |
| § 1 | Algemeen | 56 |
| § 2 | Werkgeversbijdrage vakorganisaties | 56 |
| § 3 | Internationale solidariteit | 57 |
| § 4 | Werknemersbijdrage vakbonden | 57 |
| § 5 | Interpretatie van de CAO | 57 |
| § 6 | Geschillen | 57 |
| § 7 | Duur, verlenging en opzegging | 57 |
| § 8 | Adressen van de bij de CAO betrokken organisaties | 58 |
| DEEL 2 | Bijlagen | 59 |
| BIJLAGE IA: | Func tiewaardering SNS REAAL | 59 |
| 1 | Inleiding | 59 |
| 2 | De methode voor het beschrijven van functies | 59 |
| 3 | De procedure voor het indelen van functies | 59 |
| 4 | De procedure voor bedenkingen en bezwaar | 59 |
| BIJLAGE IB: | Func tiewaardering SNSPF | 60 |
| 1 | De methode voor het beschrijven en wegen van functies | 60 |
| 2 | Procedure voor het indelen van functies | 60 |
| 3 | De procedure voor bedenkingen en bezwaar | 60 |
| BIJLAGE II A: | Salaristabellen SNS REAAL | 61 |
| BIJLAGE IIB: | Salaristabellen SNSPF | 65 |
| BIJLAGE III: | Criteria voor de methode van beoordelen van de functie-uitoefening | 66 |
| BIJLAGE IV: | Criteria voor systemen t.b.v. meting van individuele en/of groepsprestatie | 67 |
| DEEL 3 | Protocollen | 68 |
| PROTOCOL A: | Het sociaal beleid van de werkgever | 68 |
| A.1 | Inleiding | 68 |
| A.2 | Het sociaal beleid bij de werkgever | 68 |
| A.3 | Doelstellingen van het sociaal beleid | 68 |
| A.4 | De gezamenlijke uitgangspunten | 69 |

| | | |
|-------------|----------------------------------------------------------------------|----|
| A.5 | Instrumenten van sociaal beleid | 69 |
| A.6 | Wie hebben te maken met het sociaal beleid? | 70 |
| PROTOCOL B: | Werkzekerheid | 71 |
| B.1 | Inleiding | 71 |
| B.2 | Doorstroommaatregelen | 71 |
| B.3 | Voorrang voor herplaatsers en deelnemers Pluspool | 71 |
| PROTOCOL C: | Duurzame Inzetbaarheid | 71 |
| C.1 | Inleiding | 71 |
| C.2 | Scholing | 72 |
| C.3 | Loopbaancheck/loopbaanadvies | 72 |
| C.4 | Speciale regeling verkorting arbeidsduur | 72 |
| C.5 | Een lagere functie vervullen | 73 |
| C.6 | Verlaging in functie anders dan bij disfunctioneren | 74 |
| C.7 | Coaching on the job | 74 |
| C.8 | Stages en projecten | 74 |
| C.9 | Uitbreiding arbeidsduur | 75 |
| C.10 | Prepensioneringsverlof | 75 |
| C.11 | Overgangsregeling SNSPF | 75 |
| PROTOCOL D: | Diversiteit | 75 |
| D.1 | Afspiegeling maatschappij en arbeidsmarkt | 75 |
| D.2 | Stageplaatsen/leerwerkplekken voor Wajongeren | 76 |
| PROTOCOL E: | Integraal gezondheidsbeleid | 76 |
| E.1 | Inleiding | 76 |
| E.2 | Arbobeleid | 76 |
| E.3 | Pauzesoftware | 77 |
| E.4 | Arboplan | 77 |
| E.5 | Gezondheidscheck | 77 |
| E.6 | Mediation | 77 |
| E.7 | Het Nieuwe Werken | 77 |
| PROTOCOL F: | Het Nieuwe Werken (HNW) | 78 |
| PROTOCOL G: | Fusie en reorganisatie | 79 |
| PROTOCOL H: | Faciliteiten vertegenwoordigers vakbonden | 80 |
| H.1 | Algemeen | 80 |
| H.2 | Faciliteiten | 80 |
| H.3 | Bescherming van vertegenwoordigers van de vakbonden | 81 |
| PROTOCOL I: | Klachtenprocedure | 81 |
| PROTOCOL J: | Bevordering werkgelegenheid | 81 |
| PROTOCOL K: | Betrokkenheid vakbonden bij het Pensioenfonds SNS REAAL | 82 |
| PROTOCOL L: | Verlofvormen | 82 |
| PROTOCOL M: | Innovatieplatform | 82 |
| PROTOCOL N: | Studieafspraken | 83 |
| N.1 | Modernisering arbeidsvoorwaarden | 83 |
| N.2 | Pensioenregeling | 83 |

Preamble

De CAO SNS REAAL staat in het licht van veranderende arbeidsverhoudingen binnen een dynamisch opererende financiële instelling.

De dynamiek van de markt brengt met zich dat - in het belang van de continuïteit van de onderneming en de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer- op elk moment dat de markt dat vereist, daarop moet kunnen worden ingespeeld. Duurzame inzetbaarheid draagt bij aan de doelstelling van de organisatie en is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om de talenten van werknemers optimaal te benutten, zodat werknemers gemotiveerd, met plezier en gezond willen en kunnen blijven werken. Werkgever is verantwoordelijk voor een (personeelsontwikkelings)beleid ten aanzien van de arbeidsorganisatie, dat gebaseerd is op volwassen arbeidsverhoudingen: naast beginselen van wederzijdse verantwoordelijkheid tevens gelijkwaardigheid en zorgvuldigheid. Werknemer is in belangrijke mate zelf mede verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan. Waar mogelijk dient hij zelf initiatieven te nemen. Waar de werkgever hem mogelijkheden voor ontplooiing biedt, ligt het in de rede dat hij daar alle medewerking aan verleent en zo bijdraagt aan zijn duurzame inzetbaarheid. Dit krijgt gestalte in een continue scholing, waaronder het opdoen van nieuwe werkervaring door onder andere regelmatig van functie en eventueel standplaats te wisselen en zondig eigen tijd hiervoor beschikbaar te stellen.

De werkgever heeft bij het besturen van de arbeidsorganisatie tot taak een voorwaarden-scheppend beleid te voeren waardoor de kwaliteiten van de werknemers kunnen blijven aansluiten bij veranderende functie-eisen.

Teneinde de werknemer zicht te geven op (toekomstige) ontwikkelingen in de arbeidsorganisatie informeert de werkgever hem in een zo vroeg mogelijk stadium daarover en meer specifiek over de ontwikkelingen die zijn functie-inhoud direct of indirect beïnvloeden.

Het overleg binnen de organisatie kenmerkt zich door gelijkwaardigheid met inachtneming van wederzijdse verantwoordelijkheden. De werkgever is verantwoordelijk voor het formuleren van het ondernemingsbeleid. Bij de uitvoering van de daaruit voortvloeiende beleidskaders zal – waar mogelijk – het overleg plaatsvinden zo dicht mogelijk bij de plek waar de werkzaamheden worden uitgevoerd, met name waar dit betrekking heeft op de omstandigheden waaronder gewerkt wordt, de manier van werken, de tijden waarop gewerkt wordt en de gegeven keuzemogelijkheden bij de wijze van belonen.

De zorgvuldigheid vraagt het inrichten van werkbare procedures, zowel ten aanzien van de totstandkoming van de besluitvorming, als de controle op een goede naleving van genomen besluiten en waar nodig beroepsprocedures. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft een sturende, voorwaarden-scheppende en ondersteunende taak.

DEEL 1 **Algemeen**ARTIKEL 1 **Werkings sfeer en begripsbepalingen**§ 1 **Werkings sfeer**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (verder: CAO) is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL N.V. (verder: SNS REAAL), dan wel SNS Property Finance B.V. (verder: SNSPF). Hierbij geldt dat de bepalingen in deze CAO gelijkelijk van toepassing zijn op zowel werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL als SNSPF, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

Deze CAO is niet van toepassing op:

- a werknemers van wie de functie is ingedeeld boven schaal 13 van het functiehuis van SNS REAAL, dan wel schaal 24 van het functiehuis van SNSPF;
- b vakantiewerkers en stagiair(e)s.

§ 2 **Begripsbepalingen**

In deze CAO wordt verstaan onder:

Arbeidsduur bij SNS REAAL:

- ⊙ Standaard arbeidsduur: gemiddeld 36 uur per week.
- ⊙ Kortere arbeidsduur: korter dan gemiddeld 36 uur per week.
- ⊙ Langere arbeidsduur: tussen 36 en maximaal gemiddeld 40 uur per week.

Arbeidsduur bij SNSPF:

- ⊙ Standaard arbeidsduur: gemiddeld 38 uur per week.
- ⊙ Kortere arbeidsduur: korter dan gemiddeld 38 uur per week.
- ⊙ Langere arbeidsduur: tussen 38 en maximaal gemiddeld 40 uur per week.

Buitendienst: de werknemer werkt in de buitendienst, indien hij een commerciële functie vervult en het grootste gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur buiten de kantoren van de werkgever zijn werkzaamheden verricht. Uit de arbeidsovereenkomst van de werknemer dient duidelijk te blijken dat hij in de buitendienst werkt.

BW: Burgerlijk Wetboek.

Continuïdient: arbeid verricht in semi- of volcontinuïdient.

- ⊙ *Semiconuïdient:* een systeem van ploegdienst waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
- ⊙ *Volcontinuïdient:* een systeem van ploegdienst waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.

Erkende feestdagen: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koninginnedag, Goede Vrijdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag.

Kind: een natuurlijk en/of wettig kind, onder wie een stief-, pleeg- of adoptiekind.

Partijen bij de CAO: partij ter ene zijde en partij ter andere zijde, die deze CAO zijn aangegaan.

Partner: degene met wie de werknemer is gehuwd (met het huwelijk wordt gelijkgesteld de registratie bij de burgerlijke stand van de door de ongehuwde werknemer aangegane partnerrelatie) alsmede de ongehuwde persoon die geen bloed- of aanverwant is in de rechte lijn van de ongehuwde werknemer die blijkens een notarieel verleden samenlevingsakte gedurende ten minste één jaar onafgebroken een gezamenlijke huishouding met de ongehuwde werknemer voert.

Personeelsgids: de bij de werkgever geldende aanvullende algemene regelingen van arbeidsvoorwaarden.

Ploegendienst: het werken volgens een vooraf vastgesteld dienstrooster, waarbij ploegen van werknemers elkaars taken afwisselen.

Telewerken: Het structureel ten minste een volledige werkdag per week thuis werken door een werknemer met een daartoe geschikte functie en met een vaste standplaats op een werkplek in de woning van de werknemer, waarbij gebruik wordt gemaakt van informatie- en telecommunicatiemiddelen. Onder deze definitie wordt ook verstaan het werken op een andere locatie van werkgever niet zijnde de standplaats.

Uitvoeringsinstelling: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkgever: SNS REAAL en/of SNSPF.

Werknemer: degene met wie SNS REAAL of SNSPF een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Wettelijke bepalingen: bepalingen bij of krachtens de Nederlandse wetgeving.

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

§ 3 *Salaristechische begripsbepalingen*

Jaar: kalenderjaar

Loonheffing: loonbelasting/premie volksverzekeringen

Loonheffingen: loonheffing, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet

Ploegentoeslag:

- Ploegentoeslag: de geldelijke toeslag op het salaris ter compensatie van het werken in ploegendienst.
- Gemiddelde ploegentoeslag: het gemiddelde van de in de 12 laatste maanden genoten ploegentoeslag.

Salaris:

- Relatieve schaalpositie: het salaris uitgedrukt in een percentage van het maximum van de functieschaal.
- Salaris: het bruto bedrag dat maandelijks aan de werknemer wordt uitgekeerd als honorering voor de uitoefening van zijn functie.
- Functieschaal: de schaal waarin de functie in het functiehuis van SNS REAAL of SNSPF is ingedeeld.
- Persoonlijke schaal: de schaal conform welke de werknemer wordt beloond.
- Jaarsalaris: het salaris maal 12.
- Jaarinkomen: het salaris maal 12, vermeerderd met de emolumenten voortvloeiend uit artikel 12 CAO.
- Uurloon: het jaarsalaris gedeeld door 52 x het overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren per week.

ARTIKEL 2 **Verplichtingen van de werkgever en de werknemer**

§ 1 **Algemeen**

- 1 Een arbeidsovereenkomst, aangegaan tussen de werkgever en de werknemer, evenals een door de werkgever vastgestelde arbeidsinstructie, mogen, op straffe van nietigheid van de betreffende bepaling, geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met het bepaalde in deze CAO.
- 2 De werkgever en de werknemer dragen zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming.
- 3 Werkgever is voornemens vanaf eind 2009 telewerken geleidelijk in te voeren. Hiermee wordt meer keuze in werktijden, werkplekken, locaties en communicatiemogelijkheden gecreëerd.

§ 2 **Verplichtingen van de werkgever**

- 1 De werkgever stelt aan iedere werknemer bij aanstelling (digitaal) een exemplaar van deze CAO ter beschikking, alsmede een (digitaal) exemplaar van de Persoonsgids en de compliance-reglementen.

- 2 De werkgever neemt gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is tegenover zijn werknemers de in deze CAO neergelegde arbeidsvoorwaarden in acht. Het is de werkgever toegestaan in voor de werknemer gunstige zin bij individuele arbeidsovereenkomst van de bepalingen van deze CAO af te wijken. Indien de werkgever voor een groep werknemers wenst af te wijken van de bepalingen van deze CAO, dient hij vooraf overleg te plegen met partij ter andere zijde.
- 3 De werkgever zal een beleid voeren gericht op het tegengaan van ongewenst gedrag op de werkplek. In dit kader zal hij middels interne publicaties binnen de onderneming preventieve voorlichting geven. Per bedrijfsonderdeel kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden en/of regelingen worden getroffen.

§ 3 *Verplichtingen van de werknemer*

- 1 De werknemer is gehouden de tot zijn functie behorende werkzaamheden alsmede de in lid 3 genoemde werkzaamheden naar behoren te verrichten.
- 2 De werknemer verricht zijn werkzaamheden gewoonlijk binnen een rayon of vanuit een vaste standplaats. De werknemer is echter verplicht op een redelijk verzoek van de werkgever de werkzaamheden ook (tijdelijk) elders binnen de organisatie van de werkgever te verrichten.
- 3 De werknemer op wie de telewerkregeling van toepassing is, verricht zijn werkzaamheden structureel tenminste een dag per week vanuit huis.
- 4 Indien de werkgever dit nodig acht, zal de werknemer incidenteel ook andere dan zijn gewone werkzaamheden moeten verrichten, voor zover het verrichten van deze werkzaamheden redelijkerwijs van hem mag worden verwacht. Deze verplichting van de werknemer geeft geen recht op wijziging van het salaris.
- 5 Het is de werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan arbeid in loondienst voor derden te verrichten, zaken voor eigen rekening te doen of als agent voor derden op te treden. Aan de werknemer met een deeltijdienstverband zal de toestemming niet worden geweigerd, mits de werknemer vooraf aannemelijk maakt dat de werkgever als gevolg van bedoelde werkzaamheden geen schade lijdt en er anderszins geen belangenverstremming ontstaat, een en ander ter beoordeling van de werkgever.
- 6 De werknemer draagt zorg voor geheimhouding van al hetgeen omtrent de onderneming van de werkgever en van de met de werkgever verbonden ondernemingen te zijner kennis komt, voor zover deze geheimhouding niet in strijd komt met een wettelijke plicht tot openbaarmaking. Deze verplichting van de werknemer geldt ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.
- 7 Indien de werkgever dit in het belang van de gezondheid van de werknemer in relatie tot zijn functioneren in de onderneming wenselijk acht, kan hij van de werk-

nemer verlangen dat deze een geneeskundig onderzoek ondergaat. Dit onderzoek wordt verricht door een arts van de arbodienst waarbij de werkgever is aangesloten. Indien de werknemer daar zwaarwichtige persoonlijke belangen bij heeft, kan de werknemer na goedkeuring door de werkgever zelf een arts aanwijzen.

- 8 Indien zulks in verband met een goede functie-uitoefening noodzakelijk is, kan de werkgever de werknemer verplichten in zijn rayon c.q. werkgebied te (gaan) wonen. Dit geldt in het bijzonder, maar niet uitsluitend, voor commerciële functies.

ARTIKEL 3 **Aanstelling, schorsing en beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

§ 1 **Aanstelling**

- 1 De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging van de aanstelling. In deze bevestiging staan onder meer vermeld:
 - a de datum van indiensttreding;
 - b de overeengekomen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;
 - c de duur van de proeftijd;
 - d bij aanstelling voor bepaalde tijd: dat het een arbeidsovereenkomst is die voor bepaalde tijd is aangegaan, alsmede de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - e de aanspraak op vakantie;
 - f de functieschaal waarin de functie van de werknemer is ingedeeld;
 - g de naam van de functie met een korte omschrijving van de functie;
 - h de schaal volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd;
 - i het salaris dat hem is toegekend;
 - j of de werknemer tot de geldende pensioenregeling toetreedt;
 - k de opzegtermijn;
 - l de locatie c.q. het werkgebied waar de werkzaamheden worden verricht;
 - m of en onder welke voorwaarden de functie van medewerker -op termijn- voor telewerken in aanmerking komt;
 - n het van toepassing zijn van deze en volgende CAO's;
 - o de toepasselijkheid van regelingen voor specifieke categorieën;
 - p een eventueel overeengekomen concurrentiebeding;
 - q een eventuele verplichting in het rayon c.q. het werkgebied te (gaan) wonen.
- 2 Indien de werknemer een andere functie voor de werkgever gaat verrichten of wordt gedetacheerd bij een met werkgever verbonden onderneming, dan wel indien zijn functie duurzame en duidelijk aanwijsbare wijzigingen ondergaat (daaronder begrepen een wijziging van het werkgebied), ontvangt de werknemer hiervan een schriftelijke bevestiging, waarin wordt vermeld:
 - a de datum van ingang van de wijziging;
 - b de in het vorige lid genoemde punten, voor zover relevant.
- 3 Aanstelling geschiedt in principe voor onbepaalde tijd.
 - a Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan aangegaan worden voor de duur van een bepaalde termijn, dan wel voor de duur die bepaalde werkzaam-

- heden in beslag zullen nemen. Aan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een maximumduur van 3 jaar verbonden.
- b Binnen de hiervoor onder a genoemde termijn van 3 jaar is tweemaal verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegestaan, zonder dat voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging vereist is, mits door deze verlenging de termijn van 3 jaar niet wordt overschreden.
 - c Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet of binnen een tijdvak van 3 maanden een nieuwe arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en werkgever wordt aangegaan, wordt voor de toepasselijkheid van arbeidsvoorwaarden waarbij de duur van het dienstverband bepalend is, de duur van voorafgaande arbeidsovereenkomsten met werkgever of een met werkgever verbonden onderneming, meegeteld.
 - d Bij de toepassing van het bepaalde onder a, b en/of c van dit artikel worden perioden onmiddellijk voorafgaand aan indiensttreding van in totaal maximaal 6 maanden waarin een werknemer op of na 1 januari 2001 op basis van uitzendarbeid of een detachingscontract werkzaam is geweest bij werkgever of een van diens rechtsvoorgangers of verbonden ondernemingen, buiten beschouwing gelaten.
- 4 In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 652 lid 4 en 5 BW kan ook bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan voor korter dan 2 jaar of waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, een proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen, conform het bepaalde in artikel 7: 676 BW.
- 5 Uitzendkrachten zullen ten minste worden beloond volgens het minimum van de functieschaal behorende bij de functie die zij bij werkgever vervullen.

§ 2 *Disciplinaire maatregelen*

- 1 De werknemer kan door de werkgever schriftelijk worden berispt bij overtreding of niet nakoming van minder ernstige aard van door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels.
- 2 De werknemer kan voor ten hoogste zeven werkdagen door de werkgever worden geschorst bij overtreding of niet nakoming van ernstige aard van door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels, of bij herhaling van de aanleiding die eerder tot schriftelijke berisping heeft geleid. In zeer ernstige situaties kan schorsing voor maximaal de genoemde termijn plaatsvinden onder inhouding van het salaris. Indien er sprake is van telewerken kan werkgever gedurende de schorsingsperiode de aan werknemer ter beschikking gestelde informatie- en communicatiemiddelen innemen.

- 3 Bij ernstige verdenking van daden of gedragingen die een onverwijld beëindiging van de arbeidsovereenkomst zouden rechtvaardigen, kan de werkgever de betrokken werknemer, onder inhouding van diens salaris, voor maximaal de duur van het onderzoek schorsen.
- 4 Indien het onderzoek de overtreding of verdenking zoals beschreven onder 2 en 3 niet bevestigt, zal alsnog het in de schorsingsperiode ingehouden salaris worden uitbetaald. Indien de werknemer dat verlangt vindt schriftelijke rehabilitatie plaats.
- 5 Bij overtreding of niet nakoming van ernstige aard van door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels, of bij een gedraging van ernstige aard kan de werkgever besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Wanneer sprake is van dringende redenen als bedoeld in artikel 7: 677 BW, kan dit zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn geschieden.

§ 3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- 1 Opzegging dient schriftelijk tegen het einde van de kalendermaand te geschieden.
- 2 De werkgever heeft een opzegtermijn van:
 - 2 maanden voor de werknemer die korter dan 10 jaar in dienst is;
 - 3 maanden voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is;
 - 4 maanden voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is.
- 3 De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand, indien de door de werknemer vervulde functie ingedeeld is in schaal 1 tot en met 7 van het functiehuis van SNS REAAL, dan wel schaal 13 tot en met 20 van het functiehuis van SNSPF. De opzegtermijn voor werknemers die een functie vervullen welke is ingedeeld in schaal 8 tot en met 13 in het functiehuis van SNS REAAL, dan wel schaal 21 tot en met 24 van het functiehuis van SNSPF, bedraagt 2 maanden.
- 4 Indien de toestemming als bedoeld in artikel 6 van het BBA 1945 (ontslagvergunning via de Centrale organisatie werk en inkomen) is verleend, wordt de termijn van opzegging van de werkgever verkort met 1 maand, met dien verstande dat de resterende opzegtermijn ten minste 1 maand zal bedragen.
- 5 Voor de werknemer voor wie vóór 1 januari 2001 een andere opzegtermijn gold dan één maand, blijft deze opzegtermijn van kracht tot de eerstvolgende functiewijziging.
- 6 Voor de werknemer die vóór 1 januari 1999 in dienst was van de werkgever of van een met werkgever verbonden onderneming en op die datum 45 jaar of ouder was, geldt de opzegtermijn die voor hem op 31 december 1998 zou hebben gegolden, indien deze termijn gunstiger is dan die volgens het vanaf 1 januari 1999 geldende recht. Deze regel geldt slechts zolang de werknemer in dienst is van de werkgever.

- 7 De arbeidsovereenkomst eindigt overigens in geval van:
- het bereiken van de met de werkgever overeengekomen pensioendatum, doch uiterlijk bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd;
 - het deelnemen aan de regeling van vervroegd uittreden en/of prepensioen;
 - het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - onmiddellijke beëindiging wegens een dringende reden;
 - ontbinding door de rechter;
 - het overlijden van de werknemer;
 - beëindiging met wederzijds goedvinden.

ARTIKEL 4 **Vormen van arbeidsduur**

§ 1 **Standaard arbeidsduur**

- 1 Voor SNS REAAL geldt een standaard arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week (op jaarbasis 1872 uur).
- 2 Voor SNSPF geldt een standaard arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week (op jaarbasis 1976 uur).
- 3 De op de gemiddelde arbeidsduur per week gebaseerde individuele werktijden worden conform het bepaalde in artikel 5 vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer.

§ 2 **Uitgangspunten aanpassing arbeidsduur (initiatief werknemer)**

- 1 Op basis van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld de gemiddelde arbeidsduur per week te verminderen of uit te breiden. De procedure voor aanpassing van de arbeidsduur is opgenomen in de Personeelsgids.
- 2 Om voor de in lid 1 genoemde regeling in aanmerking te komen, moet met de navolgende bepalingen rekening gehouden worden:
 - a De werknemer dient ten minste één jaar in dienst van de werkgever te zijn.
 - b De werknemer mag een verzoek tot aanpassing van de omvang van de arbeidsduur eenmaal per twee jaar indienen.
 - c Het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur moet ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever schriftelijk zijn ingediend.
 - d In principe staan alle functies open voor een kortere of langere arbeidsduur dan de standaard arbeidsduur per week met een maximum van gemiddeld 40 uur per week.
 - e De rechtspositie van de werknemer met een kortere of langere arbeidsduur is in principe gelijk aan die van de werknemer met een standaard arbeidsduur. Uitzonderingen daarop worden expliciet in deze CAO omschreven.
 - f In loopbaanmogelijkheden wordt geen onderscheid gemaakt op grond van de omvang van de arbeidsduur. De werknemer zal wanneer hij voor een andere

functie in aanmerking wil komen aan de eisen die aan die functie gesteld worden, moeten voldoen.

- g De werkgever zal een verzoek van de werknemer honoreren, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van hem verwacht kan worden. Bij het bereiken van overeenstemming zal de arbeidsovereenkomst worden aangepast.
- 3 De werknemer met een standaardarbeidsduur kan jaarlijks voor 1 oktober verzoeken tot uitbreiding of vermindering van de standaard arbeidsduur met maximaal 2 uur per week voor het volgende kalenderjaar.
 - Dit verzoek wordt door de werkgever gehonoreerd mits:
 - ⊙ er voldoende werk is;
 - ⊙ dit geschiedt binnen een rooster dat in overeenstemming is met de voor de werknemer geldende bedrijfstijden;
 - ⊙ in het rooster in het geval van kort-cyclische arbeid geen werkdagen van meer dan 8 uur worden opgenomen.
 - 4 Periodiek zullen de ervaringen van zowel de werkgever als de werknemers worden geïnventariseerd. De uitkomst van deze evaluatie kan aanleiding geven om (onderdelen van) deze regeling te wijzigen.

§ 3 Langere arbeidsduur (initiatief werkgever)

- 1 De werkgever is verantwoordelijk voor een efficiënte bedrijfsvoering en een marktgerichte dienstverlening aan de cliënt binnen een voor de onderneming aanvaardbaar kostenniveau. Daarom kan hij vanuit het bedrijfsbelang een arbeidsduur van meer dan de standaard arbeidsduur, maar niet meer dan 40 uur gemiddeld per week (2080 uur per jaar) vaststellen ten aanzien van individuele werknemers of groepen van werknemers. Voor werknemers ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 10 van het functiehuis van SNS REAAL geldt een maximum van 15% van de werknemers, een en ander zoals hierna bepaald. Bij SNSPF geldt voor deze situatie geen maximum.
- 2 Bij de vaststelling van de langere arbeidsduur worden naast de hiermee verband houdende organisatorische en kostenaspecten ook de consequenties voor de werknemer meegewogen. Vaststelling van de individuele werktijden vindt plaats in overleg tussen de werkgever en de individuele werknemer.
- 3 Voordat de werkgever de langere arbeidsduur van toepassing verklaart op groepen van werknemers, zal de werkgever hierover overleg voeren met de ondernemingsraad.
- 4 De werkgever geeft in dat overleg de redenen aan waarom hij de langere arbeidsduur op de desbetreffende groep(en) werknemers of functies van toepassing verklaart en de periode waarvoor naar verwachting de langere arbeidsduur van toepassing zal zijn. Hij stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid hierover zijn oordeel uit te spreken en zelf met suggesties te komen. Bij dit overleg zullen worden betrokken:

- a de resultaten van het emplooibaarheidsbeleid;
 - b het beleid ter zake van (de omvang en frequentie van) meerwerk, tijdelijke dienstverbanden en het inzetten van uitzendkrachten.
- 5 Een actief beleid ter zake en de uitvoering van concrete plannen kunnen – naast de gebruikelijke werving en de inspanningen gericht op het aantrekken van speciale groepen – van invloed zijn op de mate waarin van de langere arbeidsduur gebruik moet worden gemaakt en mogelijk tot een beperking van de toepassing daarvan leiden.
- 6 De werknemer op wie de langere arbeidsduur van toepassing is verklaard, kan een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur indienen. Het bepaalde in §2 van dit artikel is dan analoog van toepassing.

§ 4 *Wijziging van arbeidsduur*

Wijziging in de vastgestelde arbeidsduur ingevolge § 3 dient de werkgever uiterlijk 4 maanden voor de datum van ingang van de wijziging aan de betrokken werknemer of groep van werknemers mede te delen. Invoering van de nieuwe arbeidsduur geschiedt conform het bepaalde in § 2 en § 3 van dit artikel.

§ 5 *Werknemers in de buitendienst van SNS REAAL*

De bepalingen in dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemers in de buitendienst van SNS REAAL. Voor hen geldt een gemiddelde werkweek van 40 uur.

ARTIKEL 5 *Werktijden en meerwerk*

§ 1 *Gebruikelijke werktijden*

- 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.
- 2 Partijen bij deze CAO kunnen voor met name genoemde bedrijfsonderdelen andere gebruikelijke werktijden overeenkomen. Indien werknemer telewerkt, kan een deel van de te werken uren en/of dagen op een door de werknemer zelf te bepalen tijdstip gewerkt worden.

§ 2 *Individuele werktijden*

- 1 De individuele werktijden worden op grond van de voor de werknemer geldende arbeidsduur in overleg tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen.
- 2 Bij het inrichten van de arbeidsorganisatie en het overleg met de werknemer over de individuele werktijden wordt een goed functioneren van de organisatie

en een zo groot mogelijk behoud van de werkgelegenheid van de in dienst zijnde werknemers nagestreefd.

- 3 Bij het vaststellen van de individuele werktijden bij SNS REAAL wordt voorzien in vormen van voor de werknemer herkenbare vrije tijd van ten minste een halve dag, zoals:
 - a een halve vrije dag per week of een vrije dag per twee weken;
 - b in aantal dagen verschillende werkweken op maand-, kwartaal- of halfjaarbasis; in dit geval zullen de afspraken daarover tijdig worden vastgelegd;
 - c variaties op deze vormgevingen¹⁾;
 - d een vierdaagse werkweek van 4 x 9 uur, waar dit organisatorisch mogelijk is en geen sprake is van kort-cyclische arbeid.

- 4 Bij het vaststellen van de individuele werktijden bij SNSPF wordt (naast een werkweek van 5 keer 7,6 uur) voorzien in vormen van voor de werknemer herkenbare vrije tijd van tenminste 2 uur, zoals:
 - a een werkweek van 4 x 8 en 1 x 6 uur
 - b een halve vrije dag per 2 weken of een vrije dag per 4 weken
 - c in aantal dagen verschillende werkweken op maand-, kwartaal- of (half)jaarbasis (in dit geval zullen de afspraken daarover tijdig worden vastgelegd).
 - d Een werkweek van 5 x 8 uur in combinatie met 13 roostervrije dagen per jaar. Roostervrije dagen kunnen niet langer dan een half jaar worden 'opgespaard' (maximaal 'spaarsaldo' derhalve 6,5 dag) en dienen in overleg met de leidinggevende te worden ingeroosterd.

- 5 Daar waar er geen organisatorische belemmeringen zijn, wordt de voorkeur van de individuele werknemer gevolgd. Doen zich wel organisatorische belemmeringen voor, dan zal dit goed gemotiveerd aan de werknemer duidelijk worden gemaakt zodat deze zich op een andere voorkeur kan richten.

- 6 De normen van de Arbeidstijdenwet vormen de kaders voor het overleg over de arbeids- en rusttijden tussen de werkgever en de ondernemingsraad.

§ 3 Toeslag voor arbeid op zaterdag

- 1 Indien de werknemer krachtens de met hem overeengekomen werktijden op zaterdag tussen 08.00 en 17.00 uur arbeid verricht, maar binnen de voor hem geldende arbeidsduur blijft, ontvangt hij voor elk uur gewerkt op zaterdag een toeslag van 25% van het uurloon.

- ¹⁾ Het is bijvoorbeeld denkbaar om over een langere roosterperiode meerdere vormen met elkaar te combineren b.v.:
 - a vier weken van 4 werkdagen à 8 uur en vier weken van 5 werkdagen à 8 uur
 - b twee weken van 4 werkdagen à 8,5 uur, gevolgd door 1 week van 5 werkdagen à 8 uur
 - c 6 weken van vier werkdagen à 8,5 uur, gevolgd door 3 weken van 5 werkdagen à 8 uur.
 Bij al deze voorbeelden levert dit over de gehele periode een gemiddeld 36-urige werkweek op.

- 2 Indien de werknemer die telewerkt, op eigen initiatief de te werken telewerkuren verschuift naar de zaterdag is deze toeslagregeling niet van toepassing.

§ 4 **Meerwerk**

- 1 Onder meerwerk wordt verstaan arbeid die incidenteel - met overschrijding van de overeengekomen werktijden - wordt verricht, en als zodanig is opgedragen.
- 2 Overschrijding van het aantal telewerkuren op initiatief van de werknemer valt niet onder de definitie van meerwerk.
- 3 In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer tot het verrichten van meerwerk verplichten, echter tot niet meer dan 45 uur per kwartaal.
- 4 Op zondag en algemeen erkende feestdagen zal de werknemer slechts in het uiterste geval tot meerwerk worden verplicht. De werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van meerwerk.
- 5 De betrokken werknemer zal zoveel mogelijk van tevoren van het te verrichten meerwerk in kennis worden gesteld. Bij het verplichten tot meerwerk behoort rekening te worden gehouden met zwaarwegende belangen van de werknemer.
- 6 De omvang van meerwerk en de frequentie daarvan vormen onderdeel van de jaarlijkse bespreking tussen werkgever en ondernemingsraad over het gevoerde sociaal beleid.

§ 5 **Meerwerkvergoeding**

- 1 Voor meerwerkvergoeding komen de werknemers in aanmerking van wie de functie ten hoogste is ingedeeld in functieschaal 10 van het functiehuis van SNS REAAL, dan wel functieschaal 22 van het functiehuis van SNSPF.
- 2 Als meerwerkvergoeding wordt uitbetaald:
 - a Op maandag t/m vrijdag:
 - ⊙ vóór 21.00 uur het uurloon + 40% daarvan;
 - ⊙ ná 21.00 uur het uurloon + 50% daarvan;
 tenzij compensatie in vrije tijd wordt gegeven van 140% resp. 150% van het aantal meeruren.
 - b Op zaterdag:
 - ⊙ vóór 17.00 uur het uurloon + 65% daarvan (inclusief de 25% zaterdagtoeslag);
 - ⊙ ná 17.00 uur het uurloon + 100% daarvan (inclusief de 25% zaterdagtoeslag);
 tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 165% resp. 200% van het aantal meeruren.
 - c Op zondag of een algemeen erkende feestdag het uurloon + 100% daarvan, tenzij compensatie wordt gegeven in vrije tijd van 200% van het aantal meeruren.

- d Indien korter dan een half uur meerwerk wordt verricht, wordt geen vergoeding gegeven.
- 3 De werknemer heeft ten aanzien van de compensatie de volgende keuzemogelijkheden:
 - a volledig in geld;
 - b volledig in tijd;
 - c de uren in tijd, de toeslag in geld;
 tenzij de werkgever op grond van praktische organisatorische overwegingen een duidelijk en gemotiveerd bezwaar tegen de gemaakte 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, wordt hij in de gelegenheid gesteld 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 originele nota – de kosten van een maaltijd vergoed tot een richtbedrag van € 15, tenzij een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt. Geen maaltijdvergoeding wordt gegeven indien de werknemer in de gelegenheid is de maaltijd thuis te gebruiken. De uit de maaltijdvergoeding c.q. -verstrekking eventueel voortvloeiende heffing van loonbelasting en sociale premies wordt door de werknemer gedragen.

§ 6 *Variabele werktijden*

- 1 Bij een bedrijfsonderdeel kan tot invoering van een regeling voor variabele werktijden worden overgegaan.
- 2 De regeling kan een bepaling omvatten die inhoudt dat de arbeidsduur voor een nader te bepalen periode bijeengeteld kan worden. In dat geval zal een maximum aantal uren worden vastgesteld dat aan overschot of tekort mag optreden, welk overschot of tekort met de volgende periode kan worden verrekend.
- 3 De werknemers voor wie de regeling geldt, kan de vrijheid worden gegeven binnen nader te bepalen tijdslimieten hun arbeid aan te vangen, te onderbreken of te beëindigen.
- 4 Indien gedurende meer uren is gewerkt dan overeenkomt met lid 2, komen deze slechts voor vergoeding in aanmerking indien uitdrukkelijk meerwerk is overeengekomen of verplicht.

§ 7 *Werknemers in de buitendienst van SNS REAAL*

De bepalingen in dit artikel zijn niet van toepassing op werknemers in de buitendienst van SNS REAAL.

ARTIKEL 6 **Vakantie**§ 1 **Vakantieduur en vaststelling vakantie-uren**

- 1 De werknemer die op 1 januari een arbeidsovereenkomst heeft met SNS REAAL en een overeengekomen werkweek heeft van gemiddeld 36 uur, heeft gedurende een kalenderjaar recht op het volgende aantal vakantie-uren:

| | |
|----------------------------------------|-----------------------------|
| ⊙ werknemers tot en met 34 jaar | : 180 uren; |
| ⊙ werknemers van 35 tot en met 44 jaar | : 194,4 uren ² ; |
| ⊙ werknemers van 45 tot en met 54 jaar | : 208,8 uren ² ; |
| ⊙ werknemers van 55 tot en met 64 jaar | : 216 uren. |
- 2 De werknemer die op 1 januari een arbeidsovereenkomst heeft met SNSPF en een overeengekomen werkweek heeft van gemiddeld 38 uur, heeft gedurende een kalenderjaar recht op het volgende aantal vakantie-uren:

| | |
|----------------------------------------|-----------------------------|
| ⊙ werknemers tot en met 34 jaar | : 190 uren; |
| ⊙ werknemers van 35 tot en met 44 jaar | : 205,2 uren ² ; |
| ⊙ werknemers van 45 tot en met 54 jaar | : 220,4 uren ² ; |
| ⊙ werknemers van 55 tot en met 64 jaar | : 228 uren; |
- 3 Voor de werknemer voor wie een werktijdregeling geldt, gebaseerd op een arbeidsduur van meer of minder dan de standaard arbeidsduur per week, worden de vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld². Herrekening geschiedt eveneens bij wijziging van de arbeidsduur in de loop van het jaar.
- 4 Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar bereikt zal worden.
- 5 Bij aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar worden de vakantie-uren naar evenredigheid vastgesteld.
- 6 De werknemer heeft de plicht 2 aaneengesloten weken per kalenderjaar vakantie op te nemen.
- 7 De werknemer heeft het recht 3 aaneengesloten weken per kalenderjaar vakantie op te nemen.
- 8 Vakantie-uren kunnen door de werknemer worden opgenomen na voorafgaand overleg met en goedkeuring door de werkgever.
- 9 Voor elke hele dag die de werknemer als vakantie opneemt, wordt het aantal uren afgetrokken dat de betreffende werknemer volgens rooster die dag zou moeten werken.

²) Afronding naar boven op halve, resp. hele uren in geval van uurfracties

§ 2 *Overgangsregeling*

- 1 De werknemers op wie per 31 mei 2000 de CAO verzekeringsbedrijven SNS REAAL Groep 1999 van toepassing was en voor wie, op basis van die CAO, de hoogte van de vakantieaanspraak per die datum hoger was dan op basis van deze CAO, behouden het recht op dit niveau van de vakantieaanspraak tot het moment waarop zij op grond van deze CAO gelijke of hogere aanspraken krijgen.
- 2 De werknemers op wie per 31 december 2007 de Bouwfonds CAO 2007 van toepassing was en voor wie, op basis van die CAO, de hoogte van de vakantieaanspraak per die datum hoger was dan op basis van deze CAO, behouden het recht op dit niveau van de vakantieaanspraak tot het moment waarop zij op grond van deze CAO gelijke of hogere aanspraken krijgen.

§ 3 *Arbeidsongeschiktheid*

De arbeidsongeschikte werknemer verwerft vakantierechten conform het bepaalde in artikel 7:634 en 7:635 BW. Kern van de wettelijke regeling is dat de volledig arbeidsongeschikte werknemer vakantierechten opbouwt over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt de opbouw van vakantierechten plaats naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren.

§ 4 *Kopen/verkopen verlofuren*

De werknemer wordt jaarlijks in de gelegenheid gesteld maximaal tweemaal het overeengekomen gemiddelde aantal arbeidsuren per week te kopen en/of maximaal eenmaal het overeengekomen gemiddelde aantal arbeidsuren per week te verkopen tegen het dan geldende uurloon, verhoogd met 16,33% in verband met vakantiegeld en dertiende maand. De procedure voor kopen/verkopen van verlofuren is opgenomen in de Personeelsgids.

ARTIKEL 7 *Verlof*

§ 1 *Buitengewoon verlof*

- 1 Extra verlof met behoud van salaris wordt gegeven:
 - a Bij ondertrouw van de werknemer en bij aangifte van geregistreerd partnerschap: 1 dag.
 - b Bij huwelijk van de werknemer en bij partnerschapregistratie: 3 dagen.
 - c Bij huwelijk van:
 - ⊙ een kind, stief- of pleegkind of kleinkind;
 - ⊙ een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer/-zuster);
 - ⊙ een der ouders of grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot;

- 1 dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond op de dag van het verlof.
- d Bij overlijden van:
- ⊙ zijn of haar echtgenoot;
 - ⊙ een inwonend kind (daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind); van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, met een maximum van 7 dagen.
- e Bij overlijden van:
- ⊙ een der ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders);
 - ⊙ een der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot;
 - ⊙ een niet inwonend kind of aangehuwd kind (daaronder begrepen een niet inwonend stief of pleegkind);
 - ⊙ een broer of zuster (daaronder begrepen 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.
- f 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.
- g Bij 25 jarige dienst of 25-jarig huwelijk: 1 dag.
- h Bij 40 jarige dienst of 40-jarig huwelijk: 2 dagen.
- i Bij 50 jarige dienst: 3 dagen.
- j Bij 25 , 40 en 50 jarige dienst van zijn of haar echtgenoot: 1 dag.
- k Bij 25 , 40 en 50 jarige dienst of 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van:
- ⊙ grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot;
 - ⊙ ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- en pleegouders);
 - ⊙ kinderen (daaronder begrepen stief- en pleegkinderen);
- 1 dag.
- l Bij verhuizing: maximaal 2 dagen per kalenderjaar.
- m Voor het afleggen van school en vakexamens: de tijd die hiervoor nodig is.
- 2 De hierboven genoemde buitengewoonverlofbepalingen betreffende familie-omstandigheden zullen waar mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie dat sprake is van duurzaam samenleven met een partner als bedoeld in artikel 1 § 2 CAO.
- 3 Extra verlof met behoud van salaris wordt tevens gegeven:
- a Voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakbonden, partij ter andere zijde bij deze CAO. Indien de werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen van de vakbonden of afgevaardigde van een afdeling is, geldt een maximum van 10 dagen in een kalenderjaar, voor zover de gang van zaken in de onderneming dit toelaat en mits tijdig aangevraagd. Indien de werknemer geen deel uitmaakt van een der besturende organen en ook niet afgevaardigde van een afdeling is, bedraagt het overeenkomstige maximum 4 dagen per kalenderjaar.
- b Voor het volgen van door of namens de bij a genoemde vakbonden georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor de onderneming van direct

belang is. In dat geval geldt een maximum van 6 dagen per kalenderjaar, mits de werkzaamheden dit toelaten en het verlof tijdig is aangevraagd.

- c Een werknemersorganisatie kan met de werkgever nadere afspraken maken over overschrijding van het onder 3a genoemde maximum van 10 dagen bijzonder verlof. De totale faciliteit van gemiddeld 10 dagen per werknemer zal in ieder geval niet worden overschreden.

§ 2 Feestdagen

- 1 Op de erkende feestdagen wordt slechts bij hoge uitzondering arbeid verricht.
- 2 De werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld de uit zijn (geloofs)overtuiging voortvloeiende (godsdienstige) feestdagen, na voorafgaande goedkeuring van de werkgever, als vakantie-uren op te nemen.
- 3 De in het vorige lid bedoelde goedkeuring zal slechts worden geweigerd, indien naar het oordeel van de werkgever zwaarwegende bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen daartoe nopen.

§ 3 Arbeid en Zorg

- 1 In de Wet arbeid en zorg zijn onderstaande vormen van verlof opgenomen:
 - ⊙ Zwangerschaps- en bevallingsverlof.
 - ⊙ Adoptie- en pleegverlof.
 - ⊙ Calamiteitenverlof.
 - ⊙ Kraamverlof.
 - ⊙ Kortdurend zorgverlof.
 - ⊙ Langdurend zorgverlof.
 - ⊙ Ouderschapsverlof.
 - ⊙ Loopbaanonderbreking .
- 2 De uitwerking van de Wet arbeid en zorg is in de Personeelsgids opgenomen.
- 3 Indien de werknemer aantoonbaar gebruik maakt van het kortdurend zorgverlof, zal gedurende deze periode 70% van het salaris worden doorbetaald.
- 4 Indien de werknemer verlof opneemt in het kader van de Wet arbeid en zorg, wordt gedurende de verlofperiode de pensioenopbouw gecontinueerd alsof de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genoten.

§ 4 Levensloop

- 1 In de Wet arbeid en zorg is in artikel 7:2 opgenomen dat iedere werknemer in Nederland het wettelijke recht heeft om deel te nemen aan een levensloopregeling.

- 2 De levensloopregeling kan worden gebruikt als inkomensvoorziening tijdens een periode van onbetaald verlof. De werknemer zal het verlof moeten aanvragen bij de werkgever. Om die reden zijn nadere voorwaarden gesteld aan de opname van verlof en de consequenties op de arbeidsvoorwaarden tijdens de periode van verlof. Zowel voorwaarden als consequenties zijn opgenomen in de Personeelsgids alsmede gepubliceerd op iD.
- 3 De werknemer die ten minste één jaar in dienst is, kan vanuit de levensloopregeling een verzoek aanvragen voor verlof. Dit verlof heeft, zonder ingrijpende gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden, een minimum van viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week en een maximum van dertienmaal de overeengekomen arbeidsduur per week.
- 4 Het kan daarbij gaan om elke vorm van (onbetaald) verlof, zoals zorgverlof, sabbatical, ouderschapsverlof, educatief verlof, zowel in voltijd als in deeltijd. Ook mag het levenslooptegoed gebruikt worden voor verlof direct voorafgaand aan pensionering. In dat geval is de maximering zoals genoemd onder 3 niet van kracht.
- 5 De voorwaarden zijn opgenomen in het Levensloopreglement SNS REAAL. Een uitwerking is opgenomen in de Personeelsgids.
- 6 Indien de werkgever de arbeidsvoorwaardelijke aspecten opgenomen in het Levensloopreglement wenst aan te passen, zal zij hierover in overleg treden met partijen ter andere zijde.

§ 5 *Verlof voor maatschappelijke doeleinden/vrijwilligerswerk*

- 1 Maatschappelijk verlof is verlof met behoud van salaris voor het verrichten van activiteiten in het kader van vrijwilligerswerk.
- 2 Op verzoek van de werknemer kan door de leidinggevende dit buitengewone verlof worden toegekend. Dit buitengewoon verlof bedraagt nooit meer dan 50% van de tijd die wordt besteed aan vrijwilligerswerk en kent een maximum van drie werkdagen per kalenderjaar (maximaal 24 werkuren naar rato).
- 3 Het verlof wordt verleend voor zover, naar het oordeel van de leidinggevende, de werkzaamheden dit toelaten en dit past binnen het beleid (Verantwoord Ondernemen) van SNS REAAL.

§ 6 *Overig verlof*

Buiten de bovengenoemde gevallen kan de werkgever in uitzonderlijke omstandigheden besluiten de werknemer onbetaald verlof te verlenen.

ARTIKEL 8 **Ploegdienst en verschoven werktijden**§ 1 **Werkingsfeer en algemeen**

- 1 De in dit artikel neergelegde regeling geldt uitsluitend voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL. De regeling geldt niet voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF. In dit artikel wordt met werknemer(s) dan ook bedoeld, de werknemer(s) met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL. Met werkgever wordt SNS REAAL bedoeld.
- 2 De werkgever behoudt zich het recht voor functies aan te wijzen waarvoor een ploegdienstregeling geldt of verschoven werktijden gelden. Bij het vaststellen van de roosters wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer. Artikel 27 lid 1b van de WOR is van toepassing.
- 3 Indien de werknemer in het kader van telewerken op eigen initiatief de werktijden verschuift, is er geen sprake van verschoven werktijden als bedoeld in dit artikel.
- 4 Bij ploegdienst dient per functie het werken in een rooster te zijn vastgelegd. Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegdienst worden de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk geïnformeerd.
- 5 Indien de werknemer als gevolg van de ploegdienst of verschoven werktijden niet in de gelegenheid is thuis een maaltijd te gebruiken, kan de werkgever een warme maaltijd verstrekken dan wel de kosten daarvan vergoeden tot een maximumbedrag van € 15.
- 6 Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van het geldende rooster met de daarbij geldende compensaties in tijd en in geld.

§ 2 **Toeslag**

- 1 De werknemer ontvangt voor het werken in volcontinuïdient een ploegentoeslag. De ploegentoeslag bedraagt 28% van het salaris. Daarboven ontvangen de werknemers in volcontinuïdient 30 roostervrije dagen per kalenderjaar.
- 2 De compensatie voor het werken in verschoven werktijden (ploegdiensten niet zijnde volcontinuïdienten daaronder begrepen) zal worden vastgesteld aan de hand van de volgende urenindex. Daarin is het gewicht van een gewoon uur in een gewone dagfunctie op 100 gesteld.

maandag t/m vrijdag:

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

zaterdag:

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

zon- en feestdagen:

- ⊙ uren van 00.00 – 24.00 uur 200

- 3 a De ploegentoeslag vormt de basis voor de opbouw van pensioenaanspraken conform artikel 17A-I en II.

Op dit ouderdomspensioen zullen dezelfde bepalingen van toepassing zijn als die in de betreffende regeling van ouderdomspensioen van kracht zijn.

- b De ploegentoeslag vormt mede de basis voor de berekening van de emolumenten, genoemd in artikel 12 CAO.
- c In geval van arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in artikel 14 en 15 van deze CAO met dit verschil, dat onder het in die artikelen voorkomende woord ‘salaris’ ten aanzien van de werknemers in ploegendienst mede de gemiddeld verdiende ploegentoeslag over de laatste twaalf gehele maanden moet worden begrepen.
- d De ploegentoeslag vormt de basis voor de uitkering op grond van de prepensioenregeling conform artikel 18A CAO. Deze toeslag wordt, gelijk hiervoor beschreven in sub c, in de rekengrondslag van die regeling opgenomen.

§ 3 Afbouwregeling

- 1 Indien een ploegendienstregeling voor een werknemer wordt beëindigd om organisatorische redenen of om gezondheidsredenen, zal voor zover daardoor de werknemer een inkomensachteruitgang ondergaat, een afbouwregeling worden toegepast.
- 2 De hoogte van de volgens de afbouwregeling te betalen toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van de gemiddeld aan de werknemer in de laatste 12 maanden toegekende ploegentoeslag, conform § 2 lid 1 van dit artikel. De afbouw geschiedt volgens de hierna volgende tabel. Gedurende:
- ⊙ 6 maanden : 100%;
 - ⊙ 6 maanden : 75%;
 - ⊙ 6 maanden : 50%;
 - ⊙ 6 maanden : 25%.
- 3 Indien de werknemer tijdens de duur van de afbouwregeling arbeidsongeschikt wordt, zal bij de berekening van de aanvulling op de krachtens de betreffende sociale verzekeringen/voorzieningen te ontvangen uitkering de geldende afbouwregeling volgens de tabel worden toegepast.

ARTIKEL 9 **Bereikbaarheidsdienst**§ 1 **Algemeen**

- 1 De werkgever behoudt zich het recht voor functies aan te wijzen waarvoor een bereikbaarheidsdienst geldt. Artikel 27 lid 1b van de WOR is van toepassing.
- 2 Wanneer de werknemer zich buiten de gebruikelijke werktijden volgens de individuele arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever beschikbaar dient te houden om zo nodig arbeid te verrichten, is sprake van bereikbaarheidsdienst.
- 3 Bij bereikbaarheidsdienst dient het bereikbaar zijn per functie in een rooster te zijn vastgelegd. Bij instelling of wijziging van roosters voor bereikbaarheidsdienst worden de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk geïnformeerd.
- 4 Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van het geldende rooster met de daarbij geldende compensatie.
- 5 De Regeling Bereikbaarheidsdiensten is van toepassing.

§ 2 **Vergoeding**

De compensatie voor het bereikbaar zijn, zal worden vastgesteld aan de hand van de volgende vergoedingen per uur:

| | | |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| maandag t/m vrijdag: | 1 januari 2011 € 1,18 | 1 januari 2012 € 1,19 |
| zaterdag: | 1 januari 2011 € 2,36 | 1 januari 2012 € 2,39 |
| zon- en feestdagen: | 1 januari 2011 € 3,54 | 1 januari 2012 € 3,57 |

Deze vergoedingen worden aan iedere inkomensaanpassing op grond van artikel 11 CAO aangepast.

ARTIKEL 10 **Salarissysteem**§ 1 **Criteria**

- 1 Zowel het salarissysteem van SNS REAAL als het salarissysteem van SNSPF is gebaseerd op de volgende criteria:
 - ⊙ de inhoud en de zwaarte van de functie;
 - ⊙ de mate waarin de werknemer zich ontwikkelt in zijn functie;
 - ⊙ de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan.
- 2 De inhoud en de zwaarte van de functie komen tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functieschaal.
- 3 De ontwikkeling van de werknemer in zijn functie komt tot uitdrukking in de relatieve positie van het salaris ten opzichte van het maximum van de functieschaal.

- 4 De wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan komen tot uitdrukking in de beoordelingsstoelag of in een systeem met variabele beloningscomponenten.

§ 2 Basis voor salariering

- 1 Bij de toepassing van het salarissysteem van SNS REAAL zijn de daarbij op jaarbasis gehanteerde salarissen gebaseerd op een arbeidsduur van 1872 uur per jaar, bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
- 2 Bij de toepassing van het salarissysteem van SNSPF zijn de daarbij op jaarbasis gehanteerde salarissen gebaseerd op een arbeidsduur van 1976 uur per jaar, bij een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week.

§ 3 Inschaling

- 1 De werknemer wordt beloond volgens de functieschaal waarin zijn functie is ingedeeld. Hierbij wordt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met:
 - ⊙ SNS REAAL verwezen naar deel 2, bijlage IIA
 - ⊙ SNSPF verwezen naar deel 2, bijlage IIB.
- 2 De werknemer kan tijdelijk worden ingeschaald in een lagere persoonlijke schaal dan de functieschaal als bedoeld in lid 1, indien hij wordt opgeleid voor een functie en in deze functie nog niet alle taken kan vervullen. De werkgever zal de opleidingstermijn schriftelijk aan betrokkene bevestigen en de groei naar de juiste schaal alsmede de daarbij behorende tijdlijn aangeven.

§ 4 Periodieke verhoging

- 1 Bij de vaststelling van het salaris – als bedoeld in § 3 van dit artikel – wordt tevens een relatieve schaalpositie (zie definitie artikel 1 § 3 CAO) toegekend.
- 2 Aan de werknemer wordt, afhankelijk van de mate waarin hij zich in zijn functie ontwikkelt, jaarlijks per 1 januari een salarisverhoging toegekend. Aan het oordeel over de mate van ontwikkeling in de functie is een periodieke verhoging van het salaris gekoppeld. Deze verhoging wordt vastgesteld als een percentage van het maximum van de functieschaal. Met het maximum van de functieschaal wordt bij SNSPF het salaris bij een RSP van 100 bedoeld. Het exacte verband tussen de competentiebeoordeling en de salarisverhoging voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL is:
 - ⊙ Onvoldoende : 0,0%;
 - ⊙ Voldoende : 1,5% tot een maximum van 100% van de functieschaal;
 - ⊙ Goed : 2,6% tot een maximum van 100% van de functieschaal;
 - ⊙ Zeer goed : 3,3% tot een maximum van 100% van de functieschaal;
 - ⊙ Uitstekend : 4,0% tot een maximum van 100% van de functieschaal.

Het exacte verband tussen de competentiebeoordeling en de salarisverhoging voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst met SNSPF is:

- ⊙ Onvoldoende : 0,0%;
- ⊙ Voldoende : 1,0% tot een maximum van 90% van de functieschaal;
- ⊙ Goed : 2,5% tot een maximum van 100% van de functieschaal;
- ⊙ Zeer goed : 4,0% tot een maximum van 110% van de functieschaal;
- ⊙ Uitstekend : 5,0% tot een maximum van 110% van de functieschaal.

§ 5 *Beoordelingstoelage en variabele beloning*

- 1 De werkgever zal binnen het salarissysteem de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan honoreren, indien en voor zolang het functioneren van de werknemer daartoe aanleiding geeft. Ten behoeve daarvan zal een marge van 15% boven het salaris tot het maximum van de functieschaal worden vastgesteld. Een nadere uitwerking van het systeem is opgenomen in de Personeelsgids.
- 2 De beoordeling en de daaraan verbonden toeslag kunnen betrekking hebben op de wijze van functie-uitoefening en het resultaat daarvan:
 - a van de individuele werknemer;
 - b van het organisatorisch verband waarin de werknemer werkzaam is.
- 3 Bij de toepassing van het in de vorige leden bepaalde zal de werkgever een beoordelingsmethode hanteren die voldoet aan de in deel 2, bijlage III genoemde criteria.
- 4 In overleg met partij ter andere zijde kan de werkgever in afwijking van het gestelde in lid 1 t/m 3 voor specifieke functiecategorieën een variabel beloningssysteem hanteren dat dient te voldoen aan de volgende uitgangspunten:
 - a de paragrafen 3 t/m 8 van dit artikel blijven zoveel mogelijk van toepassing;
 - b het bereikbare salaris dient ten minste 80% van het bij de functieschaal behorende maximum te bedragen;
 - c het variabele beloningsdeel zal maximaal 50% bedragen van het te bereiken salaris;
 - d de variabele beloning zal worden toegekend op basis van een systeem van meting van individuele en/of groepsprestaties dat voldoet aan de in bijlage IV: 'Criteria voor systemen t.b.v. meting van individuele en/of groepsprestatie' genoemde criteria, waarbij de derde bullit van bijlage IV niet van toepassing is.
- 5 De Beloningsregeling Buitendienst REAAL Verzekeringen wordt geacht in overeenstemming te zijn met het in lid 4 gestelde en maakt als zodanig deel uit van deze CAO.

§ 6 *Inschaling in een hogere salarisschaal*

Indien de werknemer een hogere schaal wordt toegekend – anders dan bij promotie – wordt hem op basis van zijn salaris een relatieve schaalpositie toegekend in de nieuwe, hogere schaal. Indien zijn salaris lager is dan het minimum van de nieuwe hogere functieschaal, wordt hem het minimum van deze functieschaal toegekend.

§ 7 Promotie

- 1 Bij promotie naar een functie die is ingedeeld in een hogere functieschaal wordt het salaris ten minste verhoogd met 4% van het maximum van de nieuwe functieschaal. Indien het salaris na deze verhoging lager is dan het minimum van deze nieuwe functieschaal, wordt het salaris op het minimum van deze functieschaal vastgesteld. Indien het salaris reeds ten minste gelijk is aan het maximum van de nieuwe functieschaal bestaat geen recht op verhoging van het salaris.
- 2 Een werknemer die tijdelijk in een lagere persoonlijke schaal wordt geplaatst dan de bijbehorende nieuwe functieschaal omdat hij wordt opgeleid voor een functie, maakt op dat moment promotie. De verhoging zoals bedoeld in lid 1 wordt berekend over het maximum van de nieuwe functieschaal.
- 3 Gedurende de opleidingsperiode worden periodieke verhogingen afgeleid van de indeling in de persoonlijke schaal.
- 4 Indien de medewerker promotie maakt per 1 januari van enig jaar, dan zijn zowel de verhoging als bedoeld in lid 1 als de periodieke verhoging op basis van de beoordelingsronde van het voorgaande jaar en een eventuele CAO verhoging van toepassing. De periodieke verhoging op basis van de beoordelingsronde van het voorgaande jaar wordt gegeven over de oude functie in de oude functieschaal. Bij onvoldoende ruimte in de oude functieschaal, wordt de periodieke verhoging uitgekeerd tot het maximum van die schaal.

§ 8 Waarnemingstoeslag

- 1 De werkgever kan de werknemer opdragen tijdelijk en anders dan wegens vakantie (beeldbepalende) taken uit een andere, hoger ingeschaalde functie waar te nemen. Indien in de functieomschrijving van de werknemer een mogelijk waarnemerschap is opgenomen en dit is meegewogen in de waardering van zijn functie, dan is deze paragraaf niet van toepassing en wordt geen vergoeding toegekend.
- 2 De waarneming dient ten minste een periode van 2 maanden aaneengesloten te beslaan.
- 3 De waarnemingstoeslag is gerelateerd aan de duur van de waarneming en de mate waarin tot een hogere functie behorende taken worden waargenomen. De maandelijks vergoeding bedraagt ten minste 2,6% van het maximum van de functieschaal behorende bij de waargenomen functie, indien de te vervangen functie slechts gedeeltelijk wordt uitgevoerd. Indien sprake is van een algehele of vrijwel algehele vervanging zal maximaal een vergoeding van 5,2% van het maximum van die functieschaal worden uitbetaald.
- 4 Indien de werknemer een salaris geniet boven het maximum van de functieschaal, zal als waarnemingstoeslag slechts worden uitbetaald het bedrag waarmee de

som van het maximum van de functieschaal en berekende waarnemingstoelage het feitelijke salaris te boven gaat.

- 5 De waarnemingstoelage telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de CAO genoemde vergoeding, toeslag of uitkering en ook niet voor de berekening van de grondslag voor (pre)pensioen.

§ 9 *Verlaging in functie*

- 1 Indien de werknemer een in een lagere functieschaal ingedeelde functie gaat vervullen vanwege een oorzaak zoals genoemd in Protocol C.5, geldt ten aanzien van het salaris het bepaalde in genoemd protocol.
- 2 In geval van reorganisaties, dan wel bij onderhoud of herziening van het functie-waarderings- of beloningssysteem, kunnen voor het gehele werknemersbestand, dan wel voor een of meer groepen of in individuele gevallen nadere afspraken over een perspectiefgarantie worden gemaakt.

ARTIKEL 11 *Inkomensaanpassing*

§ 1 *Inkomensaanpassing SNS REAAL en SNSPF*

- 1 De salarissen van de werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL en SNSPF alsmede de functieschalen worden per januari 2011 en per 1 januari 2012 met 1% verhoogd.
- 2 De lid 1 genoemde verhoging zullen ook worden toegekend aan ex-werknemers van SNS REAAL met een overbruggingsuitkering op basis van een VUT- of prepensioenregeling.

ARTIKEL 12 *Vakantietoelage en dertiende maand*

§ 1 *Werkingsfeer*

De in § 2 van dit artikel neergelegde regeling (Vakantietoelage) geldt zowel voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL als voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF.

De in § 3 van dit artikel neergelegde regeling (Dertiende maand) geldt uitsluitend voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL. De regeling geldt niet voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF. In § 3 wordt met werknemer(s) dan ook bedoeld, werknemer(s) met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL.

§ 2 *Vakantietoelage*

- 1 De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei, hierna te noemen: de betaaldatum, een vakantietoelage van 8% over het op de betaaldatum voor de werknemer geldende jaarsalaris. De vakantietoelage wordt berekend over een periode van twaalf maanden. Deze periode is gelijk aan een kalenderjaar.
- 2 De werknemer voor wie de proeftijd op de betaaldatum nog niet is geëindigd, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoelage zodra de proeftijd is beëindigd.
- 3 Bij indiensttreding na 1 januari, maar voor de betaaldatum, ontvangt de werknemer op de betaaldatum een evenredig deel van de vakantietoelage, onverminderd het bepaalde in het vorige lid. Bij indiensttreding na de betaaldatum zal de werknemer uiterlijk in de maand december een evenredig deel van de vakantietoelage worden toegekend.
- 4 Bij uitdiensttreding vóór de betaaldatum wordt een evenredig deel van de vakantietoelage uitbetaald. Geschiedt de uitdiensttreding na de betaaldatum, maar voor het begin van het nieuwe kalenderjaar, dan wordt het te veel betaalde teruggevorderd of verrekend met het laatste salaris.
- 5 Bij wijzigingen in de arbeidsduur wordt het te veel of te weinig ontvangen bedrag in de maand december met het salaris verrekend of teruggevorderd.

§ 3 *Dertiende maand*

- 1 De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand december een uitkering ter grootte van 8,33% over het voor de werknemer dan geldende jaarsalaris. De uitkering wordt berekend over een periode van twaalf maanden. Deze periode is gelijk aan een kalenderjaar.
- 2 Bij wijziging van de arbeidsduur in het kalenderjaar zal de dertiende maand naar evenredigheid van de gemiddelde omvang van het dienstverband in het kalenderjaar worden uitbetaald.
- 3 Bij indiensttreding na 1 januari wordt in de maand december een evenredig deel van de uitkering betaald.
- 4 Bij uitdiensttreding vóór de maand december wordt een evenredig deel van de uitkering uitbetaald.

ARTIKEL 13 *Kostenvergoedingen*

§ 1 *Algemeen*

Het bepaalde in dit artikel is uitgewerkt in de Personeelsgids.

§ 2 *Kostenvergoedingen*

De werkgever zal aan de werknemer een tegemoetkoming verstrekken voor de kosten, verbonden aan:

- a het dagelijks heen en weer reizen tussen de woning en de arbeidsplaats;
- b het maken van een zakelijke reis;
- c het verhuizen, indien dit verhuizen op verzoek van de werkgever gebeurt;
- d een studie ter bevordering van de employoobaarheid van de werknemer;
- e telewerken.

§ 3 *Werkgeversbijdrage zorgverzekering*

- 1 Naast de door de werkgever wettelijk verplichte vergoeding van de door de werknemer verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage, ontvangt iedere werknemer gedurende de looptijd van deze CAO per maand € 15,00 bruto als tegemoetkoming in de nominale premie voor de zorgverzekering.
- 2 Het in lid 1 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op vanuit actieve dienst geprepensioneerden, waarbij wordt opgemerkt dat de vergoeding voor de inkomensafhankelijke bijdrage niet wettelijk verplicht is. De toepasselijkheid geldt, onverlet het lid 1 gestelde, tot uiterlijk de eerste van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

ARTIKEL 14 *Arbeidsongeschiktheid (werknemers reeds ziek op 31 december 2003)*

§ 1 *Werkings sfeer*

De in dit artikel neergelegde regeling geldt uitsluitend voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL. De regeling geldt niet voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF. In dit artikel wordt met werknemer(s) verder dan ook bedoeld, werknemer(s) met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL. Met werkgever wordt SNS REAAL bedoeld.

§ 2 *Uitkering bij arbeidsongeschiktheid*

- 1 Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid van de werknemer betaalt de werkgever 100% van het salaris door. Aanspraken op vakantiegeld en de dertiende maand als bedoeld onder artikel 12 CAO blijven bestaan. Tot het salaris behoren eveneens de toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon.
- 2 Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid vult de werkgever de uitkering van de werknemer aan tot 100% van het salaris indien de werknemer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en in verband daarmee recht heeft op een uitkering krachtens die wet. Aanspraken op vakantiegeld en de dertiende maand als bedoeld in artikel 12 CAO blijven bestaan. Tot het salaris behoren eveneens de

toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon.

- 3 Indien de werkgever op grond van onvoldoende re-integratie-inspanningen wettelijk verplicht is om gedurende de in lid 2 bedoelde periode of een gedeelte van deze periode het salaris door te betalen, zal hij 100% van het salaris doorbetalen. Indien op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de werknemer de wachttijd voor de WAO-uitkering wordt verlengd, zal de werkgever gedurende de periode van verlenging eveneens 100% van het salaris doorbetalen. De periode van doorbetaling van het salaris komt in mindering op de periode van aanvulling van de uitkering.
- 4 Gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid vult de werkgever de uitkering van de werknemer aan tot 90% naar analogie van lid 2 van dit artikel.
- 5 Rechten op uitkeringen in verband met de arbeidsongeschiktheid cedeert de werknemer aan de werkgever. Blijft cessie achterwege, dan heeft de werkgever het recht deze uitkeringen in mindering te brengen op het salaris.
- 6 In het geval een werknemer binnen 2,5 jaar na de datum van een eerdere toekenning, herziening of intrekking van een uitkering ingevolge de WAO arbeidsongeschikt wordt of nadat hij de wachttijd als bedoeld in artikel 19 lid 1 van de WAO heeft doorgemaakt maar aansluitend geen recht had op toekenning van een WAO-uitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was, en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak, dan zal de aanvullingsperiode als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden beperkt tot vier weken.
- 7 Bij de vaststelling van het salaris zullen de inkomensaanpassingen ingevolge deze CAO in acht worden genomen.
- 8 De suppletieperiode wordt geacht niet te zijn onderbroken indien dezelfde oorzaak van arbeidsongeschiktheid binnen een maand wederom intreedt.
- 9 Vanaf het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid zal de werkgever ten behoeve van de werknemers een collectieve voorziening treffen die voorziet in een aanvulling op de WAO uitkering tot 75% van het laatstgenoten jaarinkomen voor zover dit jaarinkomen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt. De premie voor deze voorziening is voor rekening van de werkgever.
- 10 Vanaf het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid komt de werknemer wiens jaarinkomen meer bedraagt dan de maximum WAO uitkeringsgrondslag, en die op het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid reeds ten minste vijf jaren in dienst van de werkgever is geweest, in aanmerking voor een aanvullende uitkering van 75% van het jaarinkomen voor zover dat meer bedraagt dan de maximum WAO uitkeringsgrondslag.

- 11 In afwijking van het gestelde in lid 9 en 10 van dit artikel bedraagt voor de werknemers die per 31 mei 2000 onder de CAO voor het bankbedrijf vielen en op die datum reeds een uitkering krachtens de WAO genoten, een percentage van 70.
- 12 Tot het in lid 9 en 10 bedoelde jaarinkomen worden eveneens geacht te behoren de toeslagen, welke worden meegeteld bij de vaststelling van het WAO dagloon.
- 13 Het in lid 9 en 10 bedoelde jaarinkomen wordt jaarlijks aangepast aan de algemene prijsontwikkeling.
- 14 Bij wijziging van de WAO zal dit artikel ter discussie worden gesteld.
- 15 Bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de uitgangspunten en rekenregels volgens dit artikel naar evenredigheid gehanteerd.

§ 3 *Aanvullende regeling variabele beloningssystemen*

Bij de vaststelling van het salaris wordt het variabele salarisdeel mede betrokken. In de desbetreffende regeling is een bepaling ter zake opgenomen.

ARTIKEL 15 *Arbeidsongeschiktheid (werknemers ziek op of na 1 januari 2004)*

§ 1 *Werkingsfeer*

Dit artikel heeft betrekking op de loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van werknemers indien de eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004. Het in § 2 tot en met § 4 gestelde geldt - voor zover in de betreffende bepaling niet uitdrukkelijk anders wordt bepaald - zowel voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL als voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF. In § 5A wordt vervolgens ingegaan op de bepalingen die tijdens het derde en daaropvolgende ziektejaar gelden voor (ex)werknemers van SNS REAAL en in § 5B op de bepalingen die tijdens het derde en daaropvolgende ziektejaar gelden voor (ex)werknemers van SNSPF.

§ 2 *De eerste twee ziektejaren*

- 1 Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid van de werknemer betaalt de werkgever 100% van het salaris door. De aanspraken als bedoeld in artikel 12 CAO blijven bestaan. Tot het salaris behoren eveneens de toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon.
- 2 Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid betaalt de werkgever 70% van het salaris door. De aanspraken als bedoeld in artikel 12 CAO worden naar rato uitgekeerd. Tot het salaris behoren eveneens de toeslagen die door de uitvoeringsinstelling worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon. In het geval de

werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt hij voor de gewerkte uren zijn salaris. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL zijn de gevolgen voor de pensioengrondslag geregeld in artikel 17A-I en 17A-II CAO.

- 3 Indien de werknemer, naar het gezamenlijke oordeel van leidinggevende, P&O-adviseur en bedrijfsarts, zich voldoende inspant ten behoeve van een voorspoedige re-integratie, ontvangt hij een aanvulling van 30% op het salaris (tot 100% van het salaris) over de niet gewerkte uren dat hij conform lid 2 van deze paragraaf ontvangt. Onder re-integratie wordt verstaan: het geheel of gedeeltelijk terugkeren in de eigen of een andere functie en/of het volgen van een opleiding of training gericht op re-integratie.
- 4 Indien de werknemer door de aard van de ziekte niet in staat is te re-integreren en naar het gezamenlijke oordeel van leidinggevende, P&O-adviseur en bedrijfsarts onomwonden vaststaat dat hij geen enkele vorm van arbeid kan verrichten, ontvangt hij een aanvulling van 30% op het salaris dat hij conform lid 2 van deze paragraaf ontvangt.

§ 3 Deskundigenoordeel en doorbetaling salaris

- 1 Indien er sprake is van een verschil van mening tussen werkgever en werknemer over de verhinderings van de werknemer om de eigen functie of andere passende arbeid te verrichten, dan wel over de passendheid van de door de werkgever aangeboden functie (artikel 7:660a BW) dient door de werknemer zo spoedig mogelijk een ‘deskundigenoordeel’ te worden aangevraagd bij het UWV. Tot het moment dat de uitkomst van het ‘deskundigenoordeel’ bekend is, zal het salaris waar de werknemer recht op heeft conform de wettelijk verplichte doorbetaling van salaris, als bedoeld in § 2 lid 1 en 2 van dit artikel, door de werkgever onder protest worden doorbetaald.
- 2 Indien in het deskundigenoordeel – bedoeld in lid 1 – vast komt te staan dat de werkgever aan zijn verplichtingen heeft voldaan, is de werkgever gerechtigd de salarisbetaling te stoppen, indien de werknemer alsnog weigert de bedongen of andere aangeboden passende arbeid te verrichten.
- 3 Indien de wettelijke uitkering die volgt op de termijn zoals genoemd in § 2 lid 2 van dit artikel later ingaat als gevolg van een door de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal het salaris waar de werknemer conform § 2 lid 2 en 3 van dit artikel recht op heeft, gedurende deze periode worden doorbetaald. Indien op gezamenlijk verzoek van de werkgever en de werknemer de wachttijd voor de WIA-uitkering wordt verlengd, zal de werkgever gedurende de periode van de verlenging eveneens het salaris doorbetalen zoals bedoeld in § 2 lid 2 en 3 van dit artikel. De periode van doorbetaling van het salaris komt in mindering op de periode van de aanvulling als bedoeld in § 5A lid 5 en 6 en § 5 B lid 6 van dit artikel.

§ 4 *Openvolgende perioden van arbeidsongeschiktheid*

In het geval de werknemer binnen 2,5 jaar na de datum van een eerdere toekenning, herziening of intrekking van een uitkering ingevolge de WIA arbeidsongeschikt wordt of nadat hij de wachttijd als bedoeld in artikel 23 WIA heeft doorgemaakt maar aansluitend geen recht had op toekenning van een WIA-uitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was, en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak, dan zal de betaling van het bovenwettelijk gedeelte van de salarisbetaling als bedoeld in § 2 lid 1 van dit artikel worden beperkt tot vier weken.

§ 5A *Derde en daaropvolgende ziektejaren voor werknemers SNS REAAL*

- 1 Het in deze paragraaf bepaalde is van toepassing op zowel werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL als op ex-werknemers van SNS REAAL met wie de arbeidsovereenkomst op de in lid 11 van deze paragraaf bedoelde wijze is geëindigd. Hierna in deze paragraaf beide te noemen: werknemer. Met werkgever wordt SNS REAAL bedoeld.
- 2 De werknemer die een IVA-uitkering ontvangt in verband met het feit dat hij 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt is of die een WGA-uitkering ontvangt in verband met het feit dat hij 80-100% niet duurzaam arbeidsongeschikt is, ontvangt een aanvulling op zijn wettelijke uitkering tot 75% van het jaarinkomen direct voorafgaand aan zijn eerste arbeidsongeschiktheidsdag, vermeerderd met de nadien van kracht geworden inkomensaanpassingen ingevolge artikel 11 CAO.
- 3 De werknemer die een WGA-uitkering ontvangt in verband met het feit dat hij 35-80% arbeidsongeschikt is, ontvangt een aanvulling op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering tot 75% van het verschil tussen het jaarinkomen en de aanpassingen als bedoeld in lid 2 en het nadien feitelijk verdiende jaarinkomen.
- 4 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt, indien en voor zover op loonwaarde werkzaamheden worden verricht, een aanvulling tot 75% van het verschil tussen het jaarinkomen en de aanpassingen als bedoeld in lid 1 en het nadien feitelijk verdiende jaarinkomen.
- 5 In alle gevallen waarin een WGA-uitkering wordt toegekend of de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is de duur van de aanvulling 38 maanden, ongeacht de op het arbeidsverleden gebaseerde werkelijke duur van de WGA-uitkering. De werknemer wordt voorts geacht te voldoen aan alle wettelijke vereisten voor uitkering. Tevens wordt de werknemer geacht volledige medewerking te verlenen aan re-integratie.
- 6 Indien de werknemer vanwege wijzigingen in de mate van arbeidsongeschiktheid volgtijdelijk aanspraak kan maken op aanvullingen bedoeld in lid 2 (WGA), 3 en 4, zal de aanvullingsduur tezamen ten hoogste 38 maanden bedragen.

- 7 De mate waarin de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt (lid 4) wordt geacht door het UWV, in de praktijk nog werkzaamheden kan verrichten, wordt door leidinggevende, P&O-adviseur en bedrijfsarts gezamenlijk vastgesteld.
- 8 Dewerknemer is verplicht om, in geval hij hiervoor in aanmerking komt, een (inkomensvervangende) wettelijke uitkering aan te vragen. Indien de werknemer zich niet aan deze verplichting houdt, is de werkgever bevoegd de werkgeversaanvulling te verlagen, dan wel stop te zetten. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat hij zijn rechten op wettelijke uitkeringen aan hem cedeert. Blijft cessie achterwege, dan heeft de werkgever het recht om de aanvullingen op te schorten, totdat de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan. Cessie dient ook plaats te vinden ten aanzien van een eventuele aanvulling in de vorm van een arbeidsongeschiktheidspensioen zoals hierna bedoeld onder lid 9.
- 9 Het staat de werkgever vrij om in de in lid 2, 3 en 4 genoemde aanvullingen te voorzien door middel van een arbeidsongeschiktheidspensioen. Eenmaal ingegane aanvullingen c.q. pensioenuitkeringen zullen worden aangepast conform de aanpassing van opgebouwde en ingegane pensioenen (zie art. 17A-I en II § 4).
- 10 Na afloop van de in lid 5 bedoelde periode ontvangen die werknemers die nog een WIA-uitkering (met uitzondering van IVA) ontvangen, een aanvulling van 10% van het jaarinkomen bij volledige arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de aanvulling naar rato berekend.
- 11 Na verloop van de termijn van 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7:670 lid 1 onder a BW, zal de arbeidsovereenkomst met een volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer worden beëindigd, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er binnen de organisatie van de werkgever geen re-integratie mogelijk is. Voor arbeidsongeschikte werknemers die onder de WGA vallen, zal als regel eerst tot ontbinding of opzegging wegens arbeidsongeschiktheid worden overgegaan tegen het einde van de periode genoemd in lid 5 en 6.
- 12 De regelgeving op het gebied van de sociale zekerheid is aan verandering onderhevig. In voorkomende gevallen zal de werkgever de bepalingen van dit artikel aan dergelijke veranderingen moeten aanpassen. De werkgever zal in overleg treden met de vakbonden en partijen verplichten zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend en definitief is, aanvullende afspraken te maken.

§ 5B *Derde en daaropvolgende ziektejaren voor werknemers SNSPF*

- 1 Het in deze paragraaf bepaalde is van toepassing op zowel werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF als op ex-werknemers van SNSPF met wie de arbeidsovereenkomst op de in lid 9 van deze paragraaf bedoelde wijze is geëindigd. Hierna in deze paragraaf beide te noemen werknemer. Met werkgever wordt SNSPF bedoeld.

- 2 De werknemer met een IVA-uitkering (80-100% duurzaam arbeidsongeschikt) of met een WGA-uitkering (35-80% arbeidsongeschikt of 80-100% niet duurzaam arbeidsongeschikt) kan onder voorwaarden in aanmerking komen voor een aanvulling op de wettelijke uitkering door ABP. Informatie over deze regeling staat op www.ABP.nl.
- 3 Naast de eventuele aanvulling van ABP, ontvangt de werknemer met een IVA-uitkering een aanvulling van 10% van het pensioengevend inkomen (zie artikel 17B § 2) van de werknemer op de datum waarop zijn arbeidsongeschiktheid precies 2 jaar heeft geduurd. Deze aanvulling op de uitkering duurt tot aan de datum dat de werknemer gebruik gaat maken van het ABP-Keuzepensioen.
- 4 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt geen WIA-uitkering. Bij een werknemer met een standaard arbeidsduur bedraagt het jaarinkomen na twee jaar arbeidsongeschiktheid, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, 65-100% van het jaarinkomen, direct voorafgaand aan zijn eerste arbeidsongeschiktheidsdag vermeerderd met de nadien van kracht geworden inkomensaanpassingen ingevolge artikel 11 CAO.
- 5 De mate waarin de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht door het UWV, in de praktijk nog werkzaamheden kan verrichten, wordt door de leidinggevende, P&O adviseur en bedrijfsarts gezamenlijk vastgesteld.
- 6 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt, indien en voorzover er op loonwaarde werkzaamheden worden verricht, een aanvulling tot 75% van het verschil tussen het jaarinkomen, vermeerderd met de nadien van kracht geworden inkomensaanpassingen ingevolge artikel 11 CAO en het nadien feitelijk verdiende jaarinkomen. De duur van deze aanvulling is 38 maanden. Voorwaarde voor het ontvangen van deze aanvulling is dat de werknemer volledige medewerking verleent aan re-integratie.
- 7 Eenmaal ingegane uitkeringen op grond van lid 3 of 6 van dit artikel, zullen worden aangepast conform de aanpassing van opgebouwde en ingegane pensioenen bij ABP.
- 8 Indien een werknemer arbeidsongeschikt is en op grond van een wettelijke verzekering een uitkering ontvangt, wordt de uitkering in mindering gebracht op zijn salaris.
- 9 Na verloop van de termijn van 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7:670 lid 1 onder a BW, zal de arbeidsovereenkomst met een volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer worden beëindigd, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er binnen de organisatie van de werkgever geen re-integratie mogelijk is. Voor arbeidsongeschikte werknemers die onder de WGA vallen zal als regel eerst tot ontbinding of opzegging wegens arbeidsongeschiktheid worden overgegaan na 5 jaar en 2 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

§ 6 Aanvullende regeling variabele beloningssystemen

Bij de vaststelling van het salaris wordt het variabele salarisdeel mede betrokken. In de desbetreffende regeling is een bepaling terzake opgenomen.

ARTIKEL 16 **Uitkering bij overlijden**

- 1 Bij overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering doen ter grootte van het salaris over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende zes maanden. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het uit te keren salaris. Bij deze uitkering is inbegrepen hetgeen de werkgever en eventueel de uitvoeringsinstelling als overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer zijn verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere (wettelijke) bepalingen.
- 2 Voor de toepassing van dit artikel worden onder nagelaten betrekkingen verstaan de partner zoals gedefinieerd in artikel 1 CAO, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde op het moment van overlijden. Of, bij afwezigheid van deze, de minderjarige kinderen voor wie recht op kinderbijslag bestaat.
- 3 De werkgever is door betaling aan een der gerechtigden ook tegenover de anderen bevrijd. De uitkering is niet verschuldigd bij ontbreken van alle gerechtigden zoals aangeduid in lid 2 van dit artikel.

ARTIKEL 17A-I

Pensioenregeling SNS REAAL

§ 1 **Werkingsfeer**

- 1 Dit artikel is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL die geboren zijn:
 - a op of na 1 januari 1949;
 - b vóór 1 januari 1949, voor zover zij niet onder de werkingsfeer van artikel 17a-ii vallen.

Dit artikel is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF. Met werknemer(s) wordt in dit artikel verder dan ook bedoeld werknemer(s) met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL. Met werkgever wordt SNS REAAL bedoeld.

- 2 Werkgever heeft een pensioenregeling die van toepassing is op de in lid 1 bedoelde werknemers, mits zij voldoen aan de voor deelname gestelde voorwaarden. De pensioenregeling voldoet aan de hierna in dit artikel te noemen kenmerken.
- 3 De bepalingen in dit artikel worden geacht van kracht te zijn geworden op 1 januari 2007, tenzij anders vermeld.

§ 2 Kenmerken regeling

- 1 De pensioenregeling is een voorwaardelijke middelloonregeling.
- 2 Er is geen minimum toetredingsleeftijd.
- 3 De pensioenrichtleeftijd is 62 jaar. De volgende afwijkingen zijn mogelijk:
 - a vervroeging of uitstel van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen (uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt);
 - b deeltijdpensioen.

In de hiervoor bedoelde gevallen zal het ouderdomspensioen worden herrekend op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid.

- 4 Op het moment dat het ouderdomspensioen ingaat, dient de arbeidsovereenkomst met werkgever direct voorafgaande aan de ingangsdatum te worden beëindigd. In het geval van deeltijdpensioen is direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het ouderdomspensioen een evenredige vermindering van de arbeidsduur vereist. Voor aanpassing van de arbeidsduur geldt het bepaalde in artikel 4 § 2 CAO.

Indien de werknemer zijn ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk eerder wil laten ingaan dan de pensioenrichtleeftijd (vervroeging) dan wel geheel of gedeeltelijk later wil laten ingaan dan de pensioenrichtleeftijd (uitstel) dient hij een schriftelijk verzoek te richten aan de pensioenuitvoerder, met een kopie aan werkgever:

In het geval van vervroeging: uiterlijk zes maanden voor de gewenste ingangsdatum van het ouderdomspensioen.

In het geval van uitstel: uiterlijk zes maanden voor de pensioenrichtleeftijd.

- 5 De franchise bedraagt per 1 januari 2011 € 12.898. Vervolgens zal de franchise jaarlijks per 1 januari worden verhoogd op grond van de bij CAO overeengekomen algemene loonsverhogingen in het voorafgaande jaar. De franchise zal echter minimaal gelijk zijn aan de fiscale minimale franchise en maximaal gelijk zijn aan 10/7 maal de na-Oortse AOW voor een ongehuwde (inclusief vakantietoeslag)³.
- 6 Als jaarinkomen geldt de som van:
 - ⊙ 12 maal het salaris
 - ⊙ de vakantietoeslag
 - ⊙ de 13^e maand
 - ⊙ de op het voorafgaande kalenderjaar betrekking hebbende variabele inkomenscomponenten uit hoofde van:

³) Per 1 januari 2011 is de minimale franchise € 12.898 en de maximale franchise € 18.737.

- beoordelingstoelage en variabele beloning (artikel 10 § 5);
 - ploegendienst en verschoven werktijden (artikel 8);
 - bereikbaarheidsdienst (artikel 9).
- 7 Het ouderdomspensioen bedraagt voor ieder deelnemersjaar 1,79% van de in dat jaar geldende pensioengrondslag en de in lid 6 bedoelde variabele inkomenscomponenten.
- 8 Het tot de pensioenrichtleeftijd op spaarbasis verzekerde levenslang partnerpensioen bedraagt 70% van het standaard te bereiken ouderdomspensioen op de pensioenrichtleeftijd. Daarbij zal voor de nog niet opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen worden uitgegaan van de laatst vastgestelde pensioengrondslag en de laatst vastgestelde arbeidsduurfactor alsmede de laatst vastgestelde variabele beloning als bedoeld in artikel 10 paragraaf 5 lid 4. Op de pensioendatum kan het partnerpensioen geheel of gedeeltelijk worden aangewend voor de inkoop van extra ouderdomspensioen.
- 9 Het wezenpensioen is per kind gelijk aan 20% van het in lid 8 gedefinieerde partnerpensioen.

§ 3 Voorzieningen voor eigen rekening en risico van de werknemer

- 1 Werkgever zal regelingen treffen waaraan de werknemers kunnen deelnemen om, binnen de geldende wetgeving, vrijwillig en geheel voor eigen rekening en risico aanvullende voorzieningen te treffen. Deze regelingen zullen zoveel als mogelijk worden ondergebracht bij de pensioenuitvoerder. Het betreft hier:
- a een ANW-hiaatverzekering;
 - b een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen.
- 2 De premie voor de hiervoor bedoelde voorzieningen zal kostendekkend zijn en dientengevolge eenmaal per kalenderjaar aan de kostenontwikkeling kunnen worden aangepast. Werkgever draagt op geen enkele wijze bij in de premie. Een eventueel technisch resultaat op schade is voor rekening en risico van de pensioenuitvoerder.

§ 4 Aanpassing van pensioenen door middel van toeslagverlening

- 1 De pensioenuitvoerder zal zich inspannen om alle opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks per 1 januari aan te passen aan de algemene prijsontwikkeling.
- 2 De pensioenuitvoerder zal te dien zake een toeslagbeleid vaststellen waarin objectieve toekenningscriteria zijn opgenomen en dit vastleggen in het pensioenreglement. Bij de vaststelling van het beleid zal rekening worden gehouden met alle relevante door wetgeving of door de toezichthouder gestelde eisen.
- 3 Werkgever heeft ter zake de toeslagverlening geen enkele verplichting jegens de pensioenuitvoerder en/of de deelnemers in de pensioenregeling.

§ 5 *Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid*

- 1 Indien de werknemer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO respectievelijk de WIA zal de opbouw van de pensioenaanspraken voortgang vinden op dezelfde wijze en voorwaarden als vóór de intrede van de arbeidsongeschiktheid het geval was. Daarbij wordt de pensioengrondslag, gemeten naar de situatie één jaar na het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid (in algemene zin), geacht niet meer te veranderen, behoudens als gevolg van een aanpassing aan de algemene prijsontwikkeling, zoals bedoeld in § 4 van dit artikel. De hoogte van de voortzetting van de pensioenopbouw zal echter nimmer meer bedragen dan op grond van wet- en/of regelgeving fiscaal onbelast is toegestaan.
- 2 De arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO respectievelijk de WIA is gedurende de pensioenopbouw geen deelnemersbijdrage verschuldigd, behoudens voor de vrijwillige voorzieningen als bedoeld in § 3 van dit artikel.
- 3 Het in de leden 1 en 2 bepaalde geldt:
 - a voor de werknemers die in de pensioenregeling van werkgever zijn opgenomen én
 - b indien en zolang de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO respectievelijk de WIA voortduurt doch uiterlijk tot de pensioenrichtleeftijd.
- 4 In het geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gelden de hiervoor genoemde bepalingen niet voor het gedeelte van de arbeidsduur waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is.
- 5 De pensioenuitvoerder zal voor het geval er een samenloop is van ingegaan ouderdomspensioen en uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid een anti-cumulatiebepaling opnemen in de pensioenregeling.
Een eventueel positief resultaat komt ten gunste van de pensioenuitvoerder.

§ 6 *Overgangsbepalingen*

- 1 De volgende overgangsbepalingen, zoals vastgelegd in de CAO SNS REAAL 1 juni 2004 tot en met 31 december 2005, zijn met ingang van 1 januari 2006 vervallen:
 - ⊙ het verhoogde opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen respectievelijk het per 31 december 2005 nog niet onvoorwaardelijk geworden gedeelte van de toekenning van 3 extra deelnemersjaren, in verband met het verlagen van de pensioenleeftijd van 65 naar 62 jaar in het verleden;
 - ⊙ het gedeelte van het opbouwpercentage voor het tijdelijk ouderdomspensioen voor zover dat hoger is dan 1,85% per deelnemersjaar.
- 2 Ter compensatie van het vervallen van de toekomstige opbouw van de in lid 1 bedoelde overgangsbepalingen zal – voor zover de wet- en regelgeving dat toelaat en daartoe ruimte biedt – inkoop van pensioen over diensttijd in het verleden

plaatsvinden. Deze inkoop zal geschieden in dezelfde mate en in hetzelfde tempo als waarin de opbouw van de extra aanspraken volgens de vervallen overgangsbepalingen zou hebben plaatsgevonden, gedurende een periode van maximaal 15 jaar vanaf 1 januari 2006. De werknemer zal niet meer aanspraken krijgen dan op basis van de vervallen overgangsbepalingen mogelijk is. Het pensioen dat wordt ingekocht wordt pas opgebouwd op het moment dat en voor zover de toegezegde aanspraken zijn gefinancierd. Wanneer de deelname van de werknemer aan de pensioenregeling eindigt voordat de aanspraken (volledig) zijn gefinancierd, heeft de werknemer alleen recht op het op dat moment gefinancierde en opgebouwde deel van de pensioenaanspraken (Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 d.d. 16 juli 2005.)

§ 7 *Financiering van de pensioenregeling*

- 1 Voor de uitvoering van de pensioenregeling en de overgangsbepalingen stelt werkgever een vaste premie beschikbaar. Deze premie is gelijk aan een percentage van de loonsom (zie lid 3). Onder loonsom wordt in dit verband verstaan het totaal van de jaarinkomens van de onder de pensioenregeling vallende werknemers als gedefinieerd in § 2 lid 6, zoals vastgesteld op 1 januari van elk jaar.
- 2 Het in lid 1 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de pensioenregeling als bedoeld in artikel 17a-ii.
- 3 Het in lid 1 en lid 2 bedoelde percentage is per 1 januari 2010 als volgt samengesteld:
 - a 20,85% voor de op te bouwen aanspraken op: levenslang ouderdoms- en partnerpensioen, wezenpensioen, voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid;
 - b 0,9% voor de in te kopen aanspraken ingevolge het bepaalde in § 6 lid 2;
- 4 De in lid 3 vermelde percentages gelden ten minste tot 1 januari 2015.
- 5 Onverminderd het in lid 4 bepaalde kunnen de in lid 3 bedoelde percentages (tussentijds) opnieuw worden vastgesteld, voor zover deze vaststelling louter het gevolg is van een inhoudelijke wijziging van de pensioenregeling.
- 6 Zowel ten aanzien van het bepaalde in lid 4 als lid 5 geldt dat bij het opnieuw vaststellen van de premie op geen enkele wijze rekening zal worden gehouden met de in en over het verleden gelopen risico's.

§ 8 *Werknemersbijdrage in de pensioenpremie*

De werknemer is een bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd ter grootte van 4,5% van zijn pensioengrondslag per 1 januari van enig jaar plus de in § 2 lid 6 bedoelde variabele inkomenscomponenten, waarbij de pensioengrondslag wordt vermenigvuldigd met de voor hem geldende arbeidsduurfactor. Bij indiensttreding

in de loop van een jaar zal voor dat jaar de pensioengrondslag per de datum van opname in de pensioenregeling gelden voor de bepaling van de hoogte van de eigen bijdrage.

§ 9 **Aansprakelijkheid SNS REAAL**

Door betaling van de in § 7 bedoelde bijdrage(n) voldoet werkgever aan de verplichtingen uit hoofde van de pensioentoezegging zoals die voortvloeien uit de bepalingen van dit artikel. De aansprakelijkheid van werkgever is beperkt tot de expliciet in deze paragraaf genoemde bijdragen.

Werkgever kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig tekort bij de pensioenuitvoerder, ook kan werkgever geen aanspraak maken op enig overschot bij de pensioenuitvoerder. Het risico voor de beschikbaarheid van de middelen van de pensioenuitvoerder ligt volledig bij de (gevozen) deelnemer.

§ 10 **Vermindering van aanspraken**

Indien in enig jaar de toereikendheidstoets van de pensioenuitvoerder uitwijst dat diens financiële positie ontoereikend is, heeft deze de bevoegdheid om de aanspraken van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden te verminderen. De wijze van vermindering zal worden vastgelegd in het pensioenreglement, met inachtneming van de ter zake op grond van de pensioenwetgeving en/of door de pensioentoezichthouder gestelde eisen.

§ 11 **Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie**

De bepalingen van dit artikel worden buiten werking gesteld indien tijdens de looptijd van deze CAO sprake is van een ingrijpende wijziging in omstandigheden, waardoor voortzetting van de toepassing daarvan in redelijkheid niet van werkgever kan worden gevergd. In dat geval zullen CAO-partijen nader overleg voeren. Een ingrijpende wijziging in omstandigheden wordt in elk geval aanwezig geacht indien:

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

ARTIKEL 17A-II

Pensioenregeling SNS REAAL

§ 1 **Werkingsfeer**

- 1 Dit artikel is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met

SNS REAAL die:

- a geboren zijn voor 1 januari 1949
 - en
 - b op 31 december 2005 in dienst waren van SNS REAAL
 - en
 - c op de hiervoor bedoelde datum op grond van een overgangsbepaling bij de op hen van toepassing zijnde pensioenregeling een pensioenleeftijd van 65 jaar hebben.
- 2 Op werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL die niet onder de werkingssfeer van het onderhavige artikel vallen, is ter zake van pensioen artikel 17A-I van toepassing.
 - 3 Dit artikel is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF. Met werknemer(s) wordt in dit artikel verder dan ook bedoeld werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL. Met werkgever wordt SNS REAAL bedoeld.
 - 4 Werkgever heeft een pensioenregeling die van toepassing is op de in lid 1 bedoelde werknemers, mits zij voldoen aan de voor deelname gestelde voorwaarden. De pensioenregeling voldoet aan de hierna in dit artikel te noemen kenmerken.
 - 5 De bepalingen in dit artikel worden geacht van kracht te zijn geworden op 1 januari 2004, tenzij anders vermeld.

§ 2 Kenmerken regeling

- 1 De pensioenregeling is een voorwaardelijke middelloonregeling .
- 2 Er is geen minimum toetredingsleeftijd.
- 3 De pensioenleeftijd is 65 jaar.
- 4 De franchise bedraagt per 1 januari 2011 € 16.364. Vervolgens zal de franchise jaarlijks per 1 januari worden verhoogd op grond van de bij CAO overeengekomen algemene loonsverhogingen in het voorafgaande jaar. De franchise zal echter minimaal gelijk zijn aan de fiscale minimale franchise en maximaal gelijk zijn aan 10/7 maal de na-Oortse AOW voor een ongehuwde (inclusief vakantietoeslag)⁴.
- 5 Als jaarinkomen geldt de som van:
 - ⊙ 12 maal het salaris;
 - ⊙ de vakantietoeslag;
 - ⊙ de 13^e maand;
 - ⊙ de op het voorafgaande kalenderjaar betrekking hebbende variabele inkomenscomponenten uit hoofde van:

⁴⁾ Per 1 januari 2011 is de minimale franchise € 12.898 en de maximale franchise € 18.737

- beoordelingstoelage en variabele beloning (artikel 10 § 5);
 - ploegendienst en verschoven werktijden (artikel 8);
 - bereikbaarheidsdienst (artikel 9).
- 6 Het ouderdomspensioen bedraagt voor ieder deelnemersjaar 1,85% van de in dat jaar geldende pensioengrondslag en de in lid 5 bedoelde variabele inkomenscomponenten.
- 7 Het tot de pensioenrichtleeftijd op spaarbasis verzekerde levenslange partnerpensioen bedraagt 70% van het standaard te bereiken ouderdomspensioen op de pensioenleeftijd. Daarbij zal voor de nog niet opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen worden uitgegaan van de laatst vastgestelde pensioengrondslag en de laatst vastgestelde arbeidsduurfactor alsmede van het laatst vastgestelde variabele inkomen als bedoeld in artikel 10 § 5 lid 4. Op de pensioendatum kan het partnerpensioen geheel of gedeeltelijk worden aangewend voor de inkoop van extra ouderdomspensioen.
- 8 Het wezenpensioen is per kind gelijk aan 20% van het in lid 7 gedefinieerde partnerpensioen.
- § 3 **Voorzieningen voor eigen rekening en risico van de werknemer**
- 1 Werkgever zal regelingen treffen waaraan de werknemers kunnen deelnemen om, binnen de geldende wetgeving, vrijwillig en geheel voor eigen rekening en risico aanvullende voorzieningen te treffen. Deze regelingen zullen zoveel als mogelijk worden ondergebracht bij de pensioenuitvoerder. Het betreft hier:
- a een ANW-hiaatverzekering;
 - b een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen.
- 2 De premie voor de hiervoor bedoelde voorzieningen zal kostendekkend zijn en dientengevolge eenmaal per kalenderjaar aan de kostenontwikkeling kunnen worden aangepast. De werkgever draagt op geen enkele wijze bij in de premie. Een eventueel technisch resultaat op schade is voor rekening en risico van de pensioenuitvoerder.
- § 4 **Aanpassing van pensioenen door middel van toeslagverlening**
- 1 De pensioenuitvoerder zal zich inspannen om alle opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen jaarlijks per 1 januari aan te passen aan de algemene prijsontwikkeling.
- 2 De pensioenuitvoerder zal te dien zake een toeslagbeleid vaststellen waarin objectieve toekenningscriteria zijn opgenomen en dit vastleggen in het pensioenreglement. Bij de vaststelling van het beleid zal rekening worden gehouden met alle relevante door wetgeving of door de toezichthouder gestelde eisen.
- 3 Werkgever heeft ter zake de toeslagverlening geen enkele verplichting jegens de pensioenuitvoerder en/of de deelnemers in de pensioenregeling.

§ 5 *Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid*

- 1 Indien de werknemer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO respectievelijk de WIA, zal de opbouw van de pensioenaanspraken voortgang vinden op dezelfde wijze en voorwaarden als vóór de intrede van de arbeidsongeschiktheid het geval was. Daarbij wordt de pensioengrondslag, gemeten naar de situatie één jaar na het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid (in algemene zin), geacht niet meer te veranderen, behoudens als gevolg van een aanpassing aan de algemene prijsontwikkeling, zoals bedoeld in § 4 van dit artikel. De hoogte van de voortzetting van de pensioenopbouw zal echter nimmer meer bedragen dan op grond van wet- en/of regelgeving fiscaal onbelast is toegestaan.
- 2 De arbeidsongeschikte werknemer in de zin van de WAO respectievelijk de WIA is gedurende de pensioenopbouw geen deelnemersbijdrage verschuldigd, behoudens voor de vrijwillige voorzieningen als bedoeld in § 3 van dit artikel.
- 3 Het in de leden 1 en 2 bepaalde geldt:
 - a voor de werknemers die in de pensioenregeling van werkgever zijn opgenomen; en
 - b indien en zolang de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO respectievelijk de WIA voortduurt.
- 4 In het geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gelden de hiervoor genoemde bepalingen niet voor het gedeelte van de arbeidsduur waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is.
- 5 De pensioenuitvoerder zal voor het geval er een samenloop is van ingegaan prepensioen en uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid een anti-cumulatiebepaling opnemen in de pensioenregeling. Een eventueel positief resultaat komt ten gunste van de pensioenuitvoerder.

§ 6 *Overgangsregelingen*

- 1 Voor werknemers die op 31 december 2003 deelnemer waren in de pensioenregeling van de Verzekeringbedrijven SNS REAAL Groep of pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNS Bank gelden de hierna in lid 2 tot en met 5 vermelde overgangsbepalingen.
- 2 Werknemers die vóór 1 januari 1999 in dienst van REAAL Verzekering NV zijn getreden respectievelijk vóór 1 januari 2001 deelnemer waren in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNS Bank, behouden hun volledige perspectief op de toekomstige opbouw van prepensioen conform de overgangsbepalingen behorende bij de op 31 december 2003 op hen van toepassing zijnde regeling.
- 3 Voor werknemers als bedoeld in lid 2 die op grond van de overgangsregeling van

voormalige werknemers van Concordia Levensverzekering NV op 31 december 1998 aanspraak hadden op overbruggingspensioen ingaande op 61-jarige leeftijd, geldt de uittredingsdatum volgens de overgangsbepalingen bij de op 31 december 2003 op hen van toepassing zijnde pensioenregeling, met dien verstande dat de uittredingsdatum uiterlijk is de eerste van de maand waarin de werknemer de 61-jarige leeftijd bereikt. Voorts geldt voor hen de in bedoelde overgangsbepalingen opgenomen wijze van berekening van de aanspraken op prepensioen.

- 4 Voor werknemers als bedoeld in lid 2 die direct voorafgaand aan het dienstverband met REAAL Verzekering NV in dienst waren van De Centrale Levensverzekering NV en 40 jaar in loondienst hebben gewerkt, geldt de uittredingsdatum zoals vastgelegd in de overgangsbepalingen bij de op 31 december 2003 op hen van toepassing zijnde pensioenregeling.

§ 7 *Financiering van de pensioenregeling*

- 1 Voor de uitvoering van de pensioenregeling en de overgangsbepalingen stelt werkgever een vaste premie beschikbaar. Deze premie is gelijk aan een percentage van de loonsom. Onder loonsom wordt in dit verband verstaan het totaal van de jaarinkomens van de onder de pensioenregeling vallende werknemers als gedefinieerd in § 2 lid 5, zoals vastgesteld op 1 januari van elk jaar.
- 2 De samenstelling van het in lid 1 bedoelde percentage is opgenomen in artikel 17A-I § 7 lid 3 CAO.
- 3 De in lid 2 bedoelde percentages gelden ten minste tot 1 januari 2010.
- 4 Onverminderd het in lid 3 bepaalde kunnen de in lid 2 bedoelde percentages (tussentijds) opnieuw worden vastgesteld, voor zover deze vaststelling louter het gevolg is van een inhoudelijke wijziging van de pensioenregeling.
- 5 Zowel ten aanzien van het bepaalde in lid 3 als lid 4 geldt dat bij het opnieuw vaststellen van de percentage op geen enkele wijze rekening zal worden gehouden met de in en over het verleden gelopen risico's.

§ 8 *Werknemersbijdrage in de pensioenpremie*

De werknemer is een bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd ter grootte van 5% van zijn pensioengrondslag per 1 januari van enig jaar plus de in § 2 lid 5 bedoelde variabele inkomenscomponenten, waarbij de pensioengrondslag wordt vermenigvuldigd met de voor hem geldende arbeidsduurfactor. De bijdrage is verschuldigd zolang er sprake is van opbouw van pensioen.

§ 9 *Aansprakelijkheid SNS REAAL*

Door betaling van de in § 7 bedoelde bijdrage(n) voldoet werkgever aan de ver-

plichtingen uit hoofde van de pensioentoezegging zoals die voortvloeit uit de bepalingen van dit artikel. De aansprakelijkheid van werkgever is beperkt tot de expliciet in deze paragraaf genoemde bijdragen. Werkgever kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig tekort bij de pensioenuitvoerder, ook kan werkgever geen aanspraak maken op enig overschot bij de pensioenuitvoerder. Het risico voor de beschikbaarheid van de middelen van de pensioenuitvoerder liggen volledig bij de (gewezen) deelnemer.

§ 10 *Vermindering van aanspraken*

Indien in enig jaar de toereikendheidstoets van de pensioenuitvoerder uitwijst dat diens financiële positie ontoereikend is, heeft deze de bevoegdheid om de aanspraken van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden te verminderen. De wijze van vermindering zal worden vastgelegd in het pensioenreglement, met inachtneming van de ter zake op grond van de pensioenwetgeving en/of door de pensioentoezichthouder gestelde eisen.

§ 11 *Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie*

De bepalingen van dit artikel worden buiten werking gesteld indien tijdens de looptijd van deze CAO sprake is van een ingrijpende wijziging in omstandigheden, waardoor voortzetting van de toepassing daarvan in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. In dat geval zullen CAO-partijen nader overleg voeren. Een ingrijpende wijziging in omstandigheden wordt in elk geval aanwezig geacht indien:

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

ARTIKEL 17B *Pensioenregeling SNSPF*

§ 1 *Werkingsfeer*

- 1 Dit artikel is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF. Dit artikel is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL. Met werknemer(s) wordt in dit artikel verder dan ook bedoeld werknemer(s) met een arbeidsovereenkomst met SNSPF. Met werkgever wordt SNSPF bedoeld.
- 2 De in lid 1 bedoelde werknemers kunnen, mits zij voldoen aan de voor deelname gestelde voorwaarden, deelnemen aan de regeling van het ABP Keuze Pensioen, invaliditeits- en nabestaandenpensioen.

§ 2 Pensioen

De regeling van het ABP KeuzePensioen, invaliditeits- en nabestaandenpensioen is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds ABP (ABP). Informatie over de regelingen is te vinden op de website van ABP, www.abp.nl.

§ 3 Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen is gelijk aan het jaarinkomen, dat wil zeggen het jaarsalaris plus vakantietoeslag. Verder telt 3% van de variabele beloning als bedoeld in artikel 10 § 5 CAO mee voor het pensioengevend inkomen, in het jaar volgend op de toekenning van de variabele beloning.

§ 4 Garantie reparatie ANW-hiaat

Nabestaanden van werknemers kunnen te maken krijgen met een ANW-hiaat. De nabestaande ontvangt van het ABP een nabestaandenpensioen. Daarnaast ontvangt de nabestaande een ANW-uitkering. Deze uitkering kan afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden van de nabestaande variëren van 0% tot 100% van de wettelijk vastgestelde maximale uitkering. Indien de nabestaande een ANW-uitkering ontvangt die lager is dan de maximale uitkering, ontvangt die nabestaande een ANW-compensatie van het ABP van maximaal 75% van het verschil tussen de daadwerkelijke ontvangen uitkering en de maximale uitkering. Deze compensatie is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer was aangesloten bij het ABP. Uiteindelijk kan, afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer én de persoonlijke omstandigheden van de nabestaande een ‘tekort’ ontstaan voor de nabestaande ter grootte van 0%-100% van de maximale ANW-uitkering. Dat ‘tekort’ is het ANW-hiaat.

Werkgever garandeert dat het eventuele ANW-hiaat voor de nabestaande van een werknemer volledig wordt gecompenseerd.

§ 5 Aanvullend pensioen

De regeling met betrekking tot aanvullend pensioen geldt alleen voor werknemers die:

- ⊙ reeds vóór 1 januari 1992 een arbeidsovereenkomst hadden met (een rechtsvoorganger van) werkgever;
- ⊙ aan een aantal voorwaarden voldoen.

Nadere informatie is te vinden op www.abp.nl.

ARTIKEL 18A **Prepensioen SNS REAAL**§ 1 **Werkingsfeer en voorwaarden**

- 1 Dit artikel is uitsluitend van toepassing op:
 - de werknemer met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL die per 31 december 1998 een arbeidsovereenkomst had met REAAL Verzekeringen N.V.
 - de werknemer met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL die per 31 december 2000 een arbeidsovereenkomst had met SNS Bank Nederland N.V., SNS REAAL Groep N.V. of met SNS REAAL Invest N.V.

Met werknemer(s) wordt in dit artikel verder dan ook bedoeld: werknemer(s) die aan bovengenoemde kwalificaties voldoet/voldoen. Met werkgever wordt SNS REAAL bedoeld.

- 2 In principe eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer indien hij is geboren:
 - vóór 1 januari 1947 : als hij 61 jaar en 3 maanden oud is;
 - vóór 1 januari 1949 : als hij 61 jaar en 9 maanden oud is.
- 3 In de overgangsbepalingen bij de pensioenregeling is ter overbrugging van de periode tot de pensioendatum een prepensioenregeling opgenomen. Het prepensioen wordt uitgekeerd gedurende de periode gelegen tussen het moment van het bereiken van de in lid 2 genoemde leeftijd en de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. Wijziging van deze regeling is alleen mogelijk nadat daarover overeenstemming is bereikt met partij ter andere zijde.
- 4 De werknemer kan de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt uitstellen tot na het bereiken van de in lid 2 genoemde leeftijd, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt. Het prepensioen komt eerst tot uitkering nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De uitkering zal alsdan op actuariel neutrale wijze worden herrekend, tot ten hoogste 100% van de in § 4 van dit artikel bedoelde rekengrondslag. Een eventueel surplus zal worden aangewend met inachtneming van de ter zake geldende fiscale wet- en regelgeving. Uitsstel van de ingangsdatum van het prepensioen is niet mogelijk, indien en zolang de werkgever een loondoorbetalingsverplichting wegens ziekte heeft jegens de werknemer, dan wel de werknemer aanspraak kan maken op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- 5 De werknemer kan de ingangsdatum van het prepensioen als bedoeld in lid 3 vroegen. Het prepensioen komt eerst tot uitkering nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Het hiervoor in lid 4 bepaalde ter zake van actuariële herrekening is van overeenkomstige toepassing.
- 6 De werknemer kan werkgever verzoeken het prepensioen gedeeltelijk in te laten gaan, voor zover direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het prepensioen

de arbeidsduur naar evenredigheid van het ingaande gedeelte van het prepensioen wordt verlaagd. Voor aanpassing van de arbeidsduur geldt het bepaalde in artikel 4 § 2 CAO.

- 7 Verzoeken om vervroeging of uitstel van de ingangsdatum van het prepensioen dienen schriftelijk te worden gericht aan de pensioenuitvoerder, met een kopie aan de werkgever, uiterlijk zes maanden voor de gewenste ingangsdatum (bij vervroeging) of de prepensioenrichtleeftijd (bij uitstel).

§ 2 *De overeenkomst*

De arbeidsovereenkomst wordt bij toetreding tot de prepensioen regeling vervangen door een overeenkomst inzake prepensioen.

§ 3 *Faciliteiten*

- 1 De werknemer heeft tijdens de duur van de in § 2 bedoelde overeenkomst aanspraak op dezelfde faciliteiten als bij werkgever gebruikelijk zijn voor gepensioneerden. Eventuele financieringen die wel voor de werknemers maar niet voor gepensioneerden gelden, zullen op voet van de gemaakte afspraken worden afgewikkeld alsof de arbeidsovereenkomst ongewijzigd zou zijn voortgezet.
- 2 De pensioenopbouw wordt voortgezet op gelijke voorwaarde als voor de werknemer in actieve dienst.

§ 4 *Rekengrondslag*

De uitkering wordt gebaseerd op het salaris dat de werknemer geniet in de laatste volle maand van actieve dienst. Dit salaris wordt herleid tot een jaarsalaris en vervolgens verhoogd met 16,33%. Pensioendragende elementen van het loon die niet in salaris, vakantietoelage of 13^e maand zijn begrepen, worden voor het bedrag waartoe ze als pensioendragend inkomen worden beschouwd, mede in aanmerking genomen. De uitkomst van deze berekening wordt vermenigvuldigd met de gemiddelde arbeidsduurfactor over de opbouwperiode van het prepensioen (50-60 jaar) en in het navolgende aangeduid met het woord rekengrondslag.

§ 5 *Hoogte van de uitkering*

- 1 Het prepensioen bedraagt 75% van de rekengrondslag gedurende de looptijd van de overbruggingsuitkering, die aanvangt op de hiervoor in § 1 lid 2 genoemde leeftijd en eindigt zodra de werknemer 65 jaar oud is.
- 2 De uitkering wordt aangepast aan de wijzigingen van de salarissen van de werknemers door toepassing van de in artikel 11 vermelde inkomensaanpassingen.
- 3 De werkgeversbijdrage in de premie voor de Zorgverzekering is geregeld in artikel 13 § 3 CAO.

§ 6 Samenloop WAO/WIA en prepensioen

Bij samenloop van een uitkering ingevolge de WAO/WIA met prepensioen, mag het totaal aan WAO-uitkering of WIA-uitkering, arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge de pensioenregeling en prepensioen niet meer bedragen dan 75% van de rekengrondslag als bedoeld in § 4 van dit artikel. Het meerdere boven de 75% zal in mindering gebracht worden op het prepensioen.

ARTIKEL 18B VUT en FPU SNSPF

§ 1 Werkingssfeer

- 1 Dit artikel is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNSPF. Dit artikel is niet van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst met SNS REAAL. Met werknemer(s) wordt in dit artikel verder dan ook bedoeld werknemer(s) met een arbeidsovereenkomst met SNSPF.
- 2 De VUT-regeling wordt in een aantal jaren afgebouwd. De regeling geldt nog alleen voor werknemers die geboren zijn vòòr 1 januari 1950 en om deel te kunnen nemen aan de regeling dient de werknemer aan een aantal voorwaarden te voldoen. Nadere informatie is te vinden op www.abp.nl.

§ 2 Vervroegd uittreden (VUT)

- 1 De Stichting Pensioenfonds ABP (ABP) voert de ‘Wet uitkering vervroegd uittreden’ uit.
- 2 De arbeidsovereenkomst met werknemers die daadwerkelijk gebruik gaan maken van de VUT-regeling eindigt op de datum waarop de VUT-regeling ingaat.

§ 3 Hoogte VUT-uitkering

Voor de volgende 2 leeftijdscategorieën gelden verschillende VUT-regelingen:

Categorie 1: Werknemers die op 1 april 1997 een leeftijd hadden van 50 t/m 54 jaar kunnen van 60 jaar en 8 maanden tot 61 jaar en 2 maanden een uitkering krijgen van 70% van het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 17B § 3; vanaf 61 jaar en 2 maanden gaat die werknemer gebruik maken van FPU.

Categorie 2: Werknemers die op 1 januari 1999 een leeftijd hadden van 50 jaar of ouder kunnen van 61 jaar en 9 maanden tot 62 jaar en 3 maanden een uitkering krijgen van 70% van het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 17B § 3; vanaf 62 jaar en 3 maanden gaat die werknemer gebruik maken van FPU.

§ 4 **Duur VUT-uitkering; na VUT komt FPU**

- 1 De VUT-uitkering heeft een beperkte duur (0,5 jaar). Zodra de werknemer de spilleeftijd heeft bereikt van de FPU (61 jaar en 2 maanden voor categorie 1 en 62 jaar en 3 maanden voor categorie 2), vervalt de VUT-uitkering en ontvangt hij (als hij aan de voorwaarden voldoet) een uitkering op grond van de regeling FPU.
- 2 Een werknemer die gebruik maakt van de VUT-regeling moet daarna gebruik maken van de FPU-regeling.

§ 5 **Pensioenopbouw gedurende VUT-periode**

Gedurende de periode dat de werknemer een VUT-uitkering ontvangt, wordt minder pensioen opgebouwd. Voor de bepaling van het aantal pensioenjaren, nodig voor het berekenen van de hoogte van het pensioen (bijvoorbeeld het ABP Keuzepensioen vanaf 65 jaar), wordt de VUT-periode slechts voor de helft meegeteld.

§ 6 **Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU)**

- 1 De FPU regeling wordt in een aantal jaren afgebouwd. De regeling geldt enkel voor werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1950 en voldoen aan een aantal voorwaarden van ABP.
- 2 Gedurende de periode dat de werknemer een FPU-uitkering ontvangt, wordt geen pensioen opgebouwd.

ARTIKEL 19 **Slotbepalingen**

§ 1 **Algemeen**

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

§ 2 **Werkgeversbijdrage vakorganisaties**

De werkgever zal jaarlijks per 1 juli onder aftrek van de door het Verbond van Verzekeraars gedane betaling de werkgeversbijdrage overmaken aan de Stichting Fonds Bankverzekeringswezen. De Stichting draagt zorg voor de verdeling van de bijdrage onder de vakorganisaties die partij zijn bij deze CAO. De bijdrage is in de CAO 2009 - 2010 vastgesteld op € 12,75 per werknemer en zal vanaf 1 juli 2011 jaarlijks worden geïndexeerd met de CPI Alle Huishoudens over het voorafgaande kalenderjaar.

§ 3 *Internationale solidariteit*

In het kader van versterking van (inter)nationale collegialiteit stelt SNS REAAL per vakbond een bedrag van € 3.000 beschikbaar. Dit bedrag zal in overleg met SNS REAAL besteed worden ten behoeve van vakbondprojecten.

§ 4 *Werknemersbijdrage vakbonden*

De werknemer krijgt de mogelijkheid de betaalde contributie aan de vakbond waarvan hij lid is via de salarisadministratie fiscaal vriendelijk te laten behandelen. De procedure is verder uitgewerkt op het intranet van werkgever.

§ 5 *Interpretatie van de CAO*

- 1 De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan partijen bij de CAO. De ondernemingsraad heeft, conform de wet, het toezicht op naleving van de CAO-bepalingen als taak.
- 2 Regelingen die niet in deze CAO zijn vermeld, doch ten aanzien waarvan niet is beoogd deze te laten vervallen, blijven onverkort van kracht.

§ 6 *Geschillen*

Indien overleg niet tot ophef van een geschil heeft geleid, kunnen geschillen tussen partijen bij de CAO voorgelegd worden aan de bevoegde rechter, tenzij in de oplossing van geschillen op een andere wijze is voorzien.

§ 7 *Duur, verlenging en opzegging*

- 1 Deze CAO is gesloten voor de periode van 1 november 2010 tot en met 31 mei 2012.
- 2 Indien noch partij ter ene zijde, noch een der organisaties die tezamen partij ter andere zijde vormen, uiterlijk 3 maanden voor het tijdstip waarop deze CAO eindigt bij aangetekende brief te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in een of meer bepalingen wijzigingen wenst, zal de overeenkomst geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.
- 3 Indien zich in de wettelijke bepalingen wijzigingen voordoen die gevolgen hebben voor een of meer bepalingen uit deze CAO, zullen partijen hierover in overleg treden.

§ 8 Adressen van de bij de CAO betrokken organisaties

SNS REAAL

Correspondentieadres: Postbus 8444, 3503 RK Utrecht

Telefoon: 030 – 291 56 09

SNSPF

Correspondentieadres: Postbus 390, 3830 AK Leusden

Telefoon: 033 – 464 40 00

FNV Bondgenoten

Correspondentieadres: Postbus 9239, 1006 AE Amsterdam

Telefoon: 020 - 585 62 24

De Unie

Correspondentieadres: Postbus 400, 4100 AK Culemborg

Telefoon: 0345 – 85 18 51

CNV Dienstenbond

Correspondentieadres: Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp

Telefoon: 023 – 565 10 52

DEEL 2 **Bijlagen**BIJLAGE IA: **Funciewaardering SNS REAAL****1 Inleiding**

Met ingang van 1 april 2006 is SNS REAAL overgegaan op een nieuw systeem voor funciewaardering. Dit systeem is gebaseerd op de door de Hay Group ontworpen methodiek voor het beschrijven en waarden van functies. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- ⊙ De methode voor het beschrijven van functies.
- ⊙ De procedure voor het indelen van functies.
- ⊙ De procedure voor bedenkingen en bezwaar tegen functie-indelingen.
- ⊙ De basis voor salariëring.

2 De methode voor het beschrijven van functies

Het nieuwe functiehuis bestaat uit 'functiefamilies'. Een functiefamilie is een verzameling van functies die qua doelstelling en aard van het werk in globale zin vergelijkbaar zijn. Iedere functiefamilie bestaat uit een aantal 'rollen'. Een rol is een (deel) verzameling van functies binnen een functiefamilie, die door middel van beschrijving van een of meerdere verantwoordelijkheden een nadere duiding van de aard van de functies geeft. Een rol kan op meerdere niveaus voorkomen. Een zo objectief mogelijke onderbouwing van de niveauverschillen vindt plaats met behulp van indelingscriteria. Het beschrijven van rollen (verantwoordelijkheden en indelingscriteria) is de verantwoordelijkheid van SNS REAAL. SNS REAAL zal zich hierbij laten adviseren door de Hay Group. Ten behoeve van een zo groot mogelijke transparantie is er voor iedere functiefamilie een matrix ontworpen, waarin de rollen op de horizontale as en de niveaus op de verticale as zijn weergegeven. De matrices zijn terug te vinden op iD.

3 De procedure voor het indelen van functies

De indeling van de functies (de koppeling van de beschreven functies aan de bij SNS REAAL bestaande functieschalen) is de verantwoordelijkheid van SNS REAAL. Hiertoe heeft SNS REAAL een indelingscommissie samengesteld die over breed draagvlak binnen de organisatie beschikt. Bij het indelen van de functies laat de indelingscommissie zich adviseren door de Hay Group. De procedure rondom het indelen van functies is vastgelegd en is terug te vinden op iD.

4 De procedure voor bedenkingen en bezwaar

Indien een werknemer het niet eens is met de indeling van zijn of haar functie, bestaat de mogelijkheid om daartegen bezwaar te maken. De in dat geval te volgen

procedure is vastgelegd in een reglement dat is terug te vinden op iD. De procedure ziet expliciet op de indeling van de functie en derhalve niet op de inhoud ervan in termen van verantwoordelijkheden en indelingscriteria. Bezwaren tegen de inhoud van de functie vallen buiten het bestek van de procedure, omdat het vaststellen van de functie-inhoud een exclusieve verantwoordelijkheid van SNS REAAL is.

BIJLAGE IB: **Funciewaardering SNSPF**

1 *De methode voor het beschrijven en wegen van functies.*

Bij SNSPF worden functies beschreven en vervolgens door Hay Group gewogen.

2 *Procedure voor het indelen van functies.*

De indeling van de functies (de koppeling van de beschreven functies aan de bij SNSPF bestaande functieschalen) is de verantwoordelijkheid van SNSPF. Hiertoe heeft SNSPF een indelingscommissie samengesteld die over breed draagvlak binnen de organisatie beschikt. Bij het indelen van de functies laat de indelingscommissie zich adviseren door de Hay Group.

3 *De procedure voor bedenkingen en bezwaar.*

Indien een werknemer het niet eens is met de indeling van zijn of haar functie, bestaat de mogelijkheid om daartegen bezwaar te maken. De in dat geval te volgen procedure is vastgelegd in een reglement dat is terug te vinden op iD. De procedure ziet expliciet op de indeling van de functie en derhalve niet op de inhoud ervan in termen van verantwoordelijkheden en indelingscriteria. Bezwaren tegen de inhoud van de functie vallen buiten het bestek van de procedure, omdat het vaststellen van de functie-inhoud een exclusieve verantwoordelijkheid van SNSPF is.

BIJLAGE II A: Salaristabellen SNS REAAL

Salaristabellen per 1 januari 2011

| Jaarbedragen in euro's per 1 januari 2011 | | | | | | |
|-------------------------------------------|----------------------|-------------|--------------------|----------------------|-------------|--------------------|
| Salaris schaal | obv 36 uur | | | obv 40 uur | | |
| | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% |
| 1 | | 20.338,47 | 528,80 | | 22.596,04 | 587,50 |
| 2 | | 23.075,23 | 599,96 | | 25.636,58 | 666,55 |
| 3 | | 25.760,67 | 669,78 | | 28.620,10 | 744,12 |
| 4 | | 28.996,22 | 753,90 | | 32.214,80 | 837,58 |
| 5 | 21.265,44 | 32.716,07 | 850,62 | 23.625,91 | 36.347,55 | 945,04 |
| 6 | 24.031,52 | 36.971,57 | 961,26 | 26.699,02 | 41.075,42 | 1.067,96 |
| 7 | 27.155,18 | 41.777,21 | 1.086,21 | 30.169,41 | 46.414,48 | 1.206,78 |
| 8 | 30.936,15 | 47.594,07 | 1.237,45 | 34.370,06 | 52.877,01 | 1.374,80 |
| 9 | 35.190,28 | 54.138,89 | 1.407,61 | 39.096,40 | 60.148,30 | 1.563,86 |
| 10 | 40.038,78 | 61.598,13 | 1.601,55 | 44.483,09 | 68.435,52 | 1.779,32 |
| 11 | 45.963,91 | 70.713,71 | 1.838,56 | 51.065,91 | 78.562,94 | 2.042,64 |
| 12 | 52.773,85 | 81.190,54 | 2.110,95 | 58.631,75 | 90.202,69 | 2.345,27 |
| 13 | 60.603,82 | 93.236,64 | 2.424,15 | 67.330,84 | 103.585,91 | 2.693,23 |

| Maandbedragen in euro's per 1 januari 2011 | | | | | | |
|--------------------------------------------|----------------------|-------------|--------------------|----------------------|-------------|--------------------|
| Salaris schaal | obv 36 uur | | | obv 40 uur | | |
| | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% |
| 1 | | 1.694,87 | 44,07 | | 1.883,00 | 48,96 |
| 2 | | 1.922,94 | 50,00 | | 2.136,38 | 55,55 |
| 3 | | 2.146,72 | 55,81 | | 2.385,01 | 62,01 |
| 4 | | 2.416,35 | 62,83 | | 2.684,57 | 69,80 |
| 5 | 1.772,12 | 2.726,34 | 70,88 | 1.968,83 | 3.028,96 | 78,75 |
| 6 | 2.002,63 | 3.080,96 | 80,11 | 2.224,92 | 3.422,95 | 89,00 |
| 7 | 2.262,93 | 3.481,43 | 90,52 | 2.514,12 | 3.867,87 | 100,56 |
| 8 | 2.578,01 | 3.966,17 | 103,12 | 2.864,17 | 4.406,42 | 114,57 |
| 9 | 2.932,52 | 4.511,57 | 117,30 | 3.258,03 | 5.012,36 | 130,32 |
| 10 | 3.336,57 | 5.133,18 | 133,46 | 3.706,92 | 5.702,96 | 148,28 |
| 11 | 3.830,33 | 5.892,81 | 153,21 | 4.255,49 | 6.546,91 | 170,22 |
| 12 | 4.397,82 | 6.765,88 | 175,91 | 4.885,98 | 7.516,89 | 195,44 |
| 13 | 5.050,32 | 7.769,72 | 202,01 | 5.610,90 | 8.632,16 | 224,44 |

| Uurlonen in euro's per 1 januari 2011 | | | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|-------------|--------------------|----------------------|-------------|--------------------|
| Salaris schaal | obv 36 uur | | | obv 40 uur | | |
| | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% |
| 1 | | 10,86 | 0,28 | | 12,07 | 0,31 |
| 2 | | 12,33 | 0,32 | | 13,69 | 0,36 |
| 3 | | 13,76 | 0,36 | | 15,29 | 0,40 |
| 4 | | 15,49 | 0,40 | | 17,21 | 0,45 |
| 5 | 11,36 | 17,48 | 0,45 | 12,62 | 19,42 | 0,50 |
| 6 | 12,84 | 19,75 | 0,51 | 14,26 | 21,94 | 0,57 |
| 7 | 14,51 | 22,32 | 0,58 | 16,12 | 24,79 | 0,64 |
| 8 | 16,53 | 25,42 | 0,66 | 18,36 | 28,25 | 0,73 |
| 9 | 18,80 | 28,92 | 0,75 | 20,88 | 32,13 | 0,84 |
| 10 | 21,39 | 32,90 | 0,86 | 23,76 | 36,56 | 0,95 |
| 11 | 24,55 | 37,77 | 0,98 | 27,28 | 41,97 | 1,09 |
| 12 | 28,19 | 43,37 | 1,13 | 31,32 | 48,19 | 1,25 |
| 13 | 32,37 | 49,81 | 1,29 | 35,97 | 55,33 | 1,44 |

Salaristabellen per 1 januari 2012

| Jaarbedragen in euro's per 1 januari 2012 | | | | | | |
|-------------------------------------------|----------------------|-------------|--------------------|----------------------|-------------|--------------------|
| Salaris schaal | obv 36 uur | | | obv 40 uur | | |
| | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% |
| 1 | | 20.541,85 | 534,09 | | 22.822,00 | 593,37 |
| 2 | | 23.305,98 | 605,96 | | 25.892,95 | 673,22 |
| 3 | | 26.018,28 | 676,48 | | 28.906,30 | 751,56 |
| 4 | | 29.286,18 | 761,44 | | 32.536,95 | 845,96 |
| 5 | 21.478,10 | 33.043,23 | 859,12 | 23.862,17 | 36.711,03 | 954,49 |
| 6 | 24.271,84 | 37.341,29 | 970,87 | 26.966,01 | 41.486,17 | 1.078,64 |
| 7 | 27.426,74 | 42.194,98 | 1.097,07 | 30.471,10 | 46.878,62 | 1.218,84 |
| 8 | 31.245,51 | 48.070,01 | 1.249,82 | 34.713,76 | 53.405,78 | 1.388,55 |
| 9 | 35.542,18 | 54.680,28 | 1.421,69 | 39.487,36 | 60.749,79 | 1.579,49 |
| 10 | 40.439,17 | 62.214,11 | 1.617,57 | 44.927,92 | 69.119,88 | 1.797,12 |
| 11 | 46.423,55 | 71.420,85 | 1.856,94 | 51.576,57 | 79.348,57 | 2.063,06 |
| 12 | 53.301,59 | 82.002,45 | 2.132,06 | 59.218,07 | 91.104,72 | 2.368,72 |
| 13 | 61.209,85 | 94.169,01 | 2.448,39 | 68.004,15 | 104.621,77 | 2.720,17 |

| Maandbedragen in euro's per 1 januari 2012 | | | | | | |
|--------------------------------------------|----------------------|-------------|--------------------|----------------------|-------------|--------------------|
| Salaris schaal | obv 36 uur | | | obv 40 uur | | |
| | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% |
| 1 | | 1.711,82 | 44,51 | | 1.901,83 | 49,45 |
| 2 | | 1.942,17 | 50,50 | | 2.157,75 | 56,10 |
| 3 | | 2.168,19 | 56,37 | | 2.408,86 | 62,63 |
| 4 | | 2.440,52 | 63,45 | | 2.711,41 | 70,50 |
| 5 | 1.789,84 | 2.753,60 | 71,59 | 1.988,51 | 3.059,25 | 79,54 |
| 6 | 2.022,65 | 3.111,77 | 80,91 | 2.247,17 | 3.457,18 | 89,89 |
| 7 | 2.285,56 | 3.516,25 | 91,42 | 2.539,26 | 3.906,55 | 101,57 |
| 8 | 2.603,79 | 4.005,83 | 104,15 | 2.892,81 | 4.450,48 | 115,71 |
| 9 | 2.961,85 | 4.556,69 | 118,47 | 3.290,61 | 5.062,48 | 131,62 |
| 10 | 3.369,93 | 5.184,51 | 134,80 | 3.743,99 | 5.759,99 | 149,76 |
| 11 | 3.868,63 | 5.951,74 | 154,75 | 4.298,05 | 6.612,38 | 171,92 |
| 12 | 4.441,80 | 6.833,54 | 177,67 | 4.934,84 | 7.592,06 | 197,39 |
| 13 | 5.100,82 | 7.847,42 | 204,03 | 5.667,01 | 8.718,48 | 226,68 |

| Uurlonen in euro's per 1 januari 2012 | | | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|-------------|--------------------|----------------------|-------------|--------------------|
| Salaris schaal | obv 36 uur | | | obv 40 uur | | |
| | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% | Aanvangs- salaris | Eindsalaris | Periodiek 2,60% |
| 1 | | 10,97 | 0,29 | | 12,19 | 0,32 |
| 2 | | 12,45 | 0,32 | | 13,83 | 0,36 |
| 3 | | 13,90 | 0,36 | | 15,44 | 0,40 |
| 4 | | 15,64 | 0,41 | | 17,38 | 0,45 |
| 5 | 11,47 | 17,65 | 0,46 | 12,75 | 19,61 | 0,51 |
| 6 | 12,97 | 19,95 | 0,52 | 14,40 | 22,16 | 0,58 |
| 7 | 14,65 | 22,54 | 0,59 | 16,28 | 25,04 | 0,65 |
| 8 | 16,69 | 25,68 | 0,67 | 18,54 | 28,53 | 0,74 |
| 9 | 18,99 | 29,21 | 0,76 | 21,09 | 32,45 | 0,84 |
| 10 | 21,60 | 33,23 | 0,86 | 24,00 | 36,92 | 0,96 |
| 11 | 24,80 | 38,15 | 0,99 | 27,55 | 42,39 | 1,10 |
| 12 | 28,47 | 43,80 | 1,14 | 31,63 | 48,67 | 1,27 |
| 13 | 32,70 | 50,30 | 1,31 | 36,33 | 55,89 | 1,45 |

BIJLAGE IIB: **Salaristabellen SNSPF**

| Salaristabel SNSPF per 1 januari 2011 | | | | |
|----------------------------------------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Maandbedragen | | | | |
| schaal | RSP 80 | RSP 90 | RSP 100 | RSP 110 |
| 24 | 5544,95 | 6238,06 | 6931,19 | 7624,30 |
| 23 | 4758,26 | 5353,05 | 5947,83 | 6542,61 |
| 22 | 4107,90 | 4621,39 | 5134,88 | 5648,36 |
| 21 | 3609,13 | 4060,27 | 4511,42 | 4962,55 |
| 20 | 3154,38 | 3548,69 | 3942,98 | 4337,28 |
| 19 | 2759,76 | 3104,75 | 3449,72 | 3794,68 |
| 18 | 2453,23 | 2759,89 | 3066,53 | 3373,19 |
| 17 | 2248,29 | 2529,32 | 2810,37 | 3091,40 |
| 16 | 2073,85 | 2333,09 | 2592,32 | 2851,54 |
| 15 | 1931,59 | 2173,04 | 2414,49 | 2655,94 |
| 14 | 1815,58 | 2042,52 | 2269,47 | 2496,42 |
| 13 | 1714,81 | 1929,15 | 2143,50 | 2357,86 |

| Salaristabel SNSPF per 1 januari 2012 | | | | |
|----------------------------------------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Maandbedragen | | | | |
| schaal | RSP 80 | RSP 90 | RSP 100 | RSP 110 |
| 24 | 5600,40 | 6300,44 | 7000,50 | 7700,54 |
| 23 | 4805,84 | 5406,58 | 6007,31 | 6608,03 |
| 22 | 4148,98 | 4667,60 | 5186,23 | 5704,85 |
| 21 | 3645,23 | 4100,87 | 4556,53 | 5012,18 |
| 20 | 3185,93 | 3584,17 | 3982,41 | 4380,66 |
| 19 | 2787,36 | 3135,80 | 3484,21 | 3832,63 |
| 18 | 2477,76 | 2787,48 | 3097,20 | 3406,92 |
| 17 | 2270,77 | 2554,62 | 2838,47 | 3122,31 |
| 16 | 2094,59 | 2356,42 | 2618,24 | 2880,06 |
| 15 | 1950,91 | 2194,77 | 2438,63 | 2682,50 |
| 14 | 1833,73 | 2062,95 | 2292,16 | 2521,38 |
| 13 | 1731,96 | 1948,44 | 2164,94 | 2381,43 |

De salarisschalen worden gekenmerkt door:

- ⊙ een ondergrens (RSP=80%);
- ⊙ het maximumsalaris bij een 'voldoende' functievervulling (RSP=90%);
- ⊙ het normalsalaris, het maximumsalaris bij een 'goede' functievervulling (RSP=100%);
- ⊙ de uitloop, het maximumsalaris bij een 'zeer goede' of 'uitstekende' functievervulling (RSP=110%).

BIJLAGE III: **Criteria voor de methode van beoordelen van de functie-uitoefening**

- ⊙ De werknemer en de beoordelaar moeten inzicht hebben in de inhoud van de functie op basis van een functiebeschrijving.
- ⊙ Onderwerp van beoordeling kunnen zijn:
 - de wijze van functie-uitoefening (kwalitatieve eisen en verwachtingen);
 - het resultaat van de functie-uitoefening (kwantitatieve doelstellingen).
- ⊙ Aan het begin van de beoordelingsperiode worden telkens opnieuw tussen de werknemer en de beoordelaar daarover afspraken gemaakt.
- ⊙ Deze afspraken zijn gerelateerd aan de hoofdtaken van de functie, en aan ondernemings- en/of afdelingsplannen.
- ⊙ De afspraken moeten meetbaar zijn, en door de werknemer zelf beïnvloedbaar.
- ⊙ De beoordeling moet gebaseerd zijn op een regelmatige persoonlijke waarneming van de beoordelaar.
- ⊙ De beoordeling wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld en vervolgens inhoudelijk met deze besproken door de beoordelaar.
- ⊙ De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld bezwaar te maken tegen de beoordeling bij de beoordelaar en zijn naast hogere leidinggevende.
- ⊙ Indien de beoordelaar en de werknemer van mening blijven verschillen over de beoordeling wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om in beroep te gaan. Hij mag zich daarbij desgewenst doen bijstaan (bijvoorbeeld door zijn vakbond).

BIJLAGE IV: Criteria voor systemen t.b.v. meting van individuele en/of groepsprestatie

- ⊙ De jaarlijks te realiseren doelstellingen zullen in overleg met betrokkene(n) worden vastgesteld.
- ⊙ Doelstellingen kunnen betrekking hebben op de onderwerpen productie, support en rentabiliteit.
- ⊙ Doelstellingen worden voor een jaar vastgesteld. Ieder kwartaal is aanpassing van de doelstelling mogelijk. Als meer dan 20% van de werknemers op wie een performancegerelateerd beloningssysteem van toepassing is niet tussen 80% en 120% van de doelstellingen realiseert, zal op basis van een analyse bijstelling van de doelstelling plaatsvinden.
- ⊙ Bij de vaststelling van de doelstellingen zal rekening worden gehouden met de volgende aspecten per onderwerp:
 - Productie: resultaat afgelopen jaar/jaren, specifieke situatie gebied/regio, kenmerken van het netwerk, marktontwikkelingen, veronderstelde/beoogde gemiddelde omzetgroei, specifieke vaardigheden en ervaring, onderlinge vergelijkbaarheid.
 - Support: bijhouden klantbeheersysteem en het gebruik maken daarvan.
 - Rentabiliteit: winstbijdrage van de productie, relatieve aandeel van bepaalde producten, verstrekken van kortingen.
- ⊙ Een helder en inzichtelijk administratiesysteem waaruit de productie per betrokkene of groep betrokkenen blijkt.
- ⊙ De werknemer heeft de mogelijkheid bezwaar te maken tegen de vaststelling van de voor hem geldende doelstellingen en/of meting daarvan conform de interne klachtenregeling zoals opgenomen in de Personeelsgids.

DEEL 3 **Protocollen**

PROTOCOL A: **Het sociaal beleid van de werkgever**

A.1 **Inleiding**

Deze bijlage handelt over het sociaal beleid van de werkgever. Achtereenvolgens komen de volgende vragen aan de orde:

- ⊙ Wat wordt verstaan onder sociaal beleid?
- ⊙ Wat zijn de doelstellingen van dat sociaal beleid? Wat wil de werkgever bereiken met zijn sociaal beleid?
- ⊙ Vanuit welke uitgangspunten wordt sociaal beleid gevoerd?
- ⊙ Welke instrumenten worden bij de werkgever gehanteerd om uitvoering te geven aan het sociaal beleid?
- ⊙ Wie hebben er met sociaal beleid te maken?

A.2 **Het sociaal beleid bij de werkgever**

In elke organisatie zit een natuurlijk spanningsveld tussen de economische belangen van het bedrijf (winststijging, vergroten van marktaandeel, e.d.) en de individuele belangen van de werknemers (inkomen, aanzien, ontwikkeling, e.d.). Naarmate een bedrijf er beter in slaagt dit spanningsveld zo klein mogelijk te houden, gaat het beter met het bedrijf en met de werknemers van het bedrijf. Het is dus voor het bedrijf en de werknemers van belang hier voortdurend aandacht aan te besteden. Die aandacht krijgt vorm in het sociaal beleid. Met sociaal wordt hier niet bedoeld dat het beleid zich richt op de noden en lasten van de medemens, maar wel dat het zich uitspreekt over de manier waarop de werkgever, het management en de werknemers met elkaar willen omgaan.

Sociaal beleid wordt dan ook ingevuld door de spelregels die de werkgever, het management en de werknemers met elkaar maken. Spelregels waarmee zowel de bedrijfsbelangen als de individuele belangen gediend zijn. Denk hierbij aan de CAO, maar ook aan gelijkwaardige behandeling van ieder personeelslid en aan ontwikkelingsmogelijkheden.

A.3 **Doelstellingen van het sociaal beleid**

Zoals hierboven al is gezegd gaat het er in de eerste plaats om dat bedrijfsbelangen en individuele belangen zo dicht mogelijk bij elkaar komen te liggen. Praktisch gesproken betekent dit het volgende:

- ⊙ De werkgever wil de continuïteit van de onderneming op lange termijn handhaven en streven naar rendementsverhoging en vergroting van zijn marktaandeel.

- De werkgever streeft naar bevordering van het welzijn en de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemers. Op die manier beschikt het bedrijf over voldoende en gekwalificeerd personeel.

Deze twee doelen zijn natuurlijk sterk met elkaar verbonden: de werknemer heeft alle belang bij een goed draaiende onderneming, terwijl het bedrijfsbelang alleen kan worden gediend door goede, enthousiaste werknemers.

A.4 *De gezamenlijke uitgangspunten*

Uit de uitgangspunten van een sociaal beleid blijkt het gezicht van het bedrijf: zowel de werkgever als het management als de werknemers moeten zich hierin kunnen vinden.

Voor de werkgever gelden de volgende uitgangspunten:

- Het personeel wordt gezien als de belangrijkste pijler voor een optimale dienstverlening aan alle klanten. De werkgever wil dan ook optimaal gebruik maken van de kwaliteiten van het personeel.
- De werkgever biedt de werknemers mogelijkheden zich verder te ontwikkelen. Deze mogelijkheden liggen in de sfeer van opleidingen en training binnen een algemeen loopbaanbeleid en een managementstijl die uitnodigt tot meedenken en initiatieven nemen.
- Van de werknemers wordt verwacht dat zij deze mogelijkheden benutten en vanuit hun eigen verantwoordelijkheid ook zelf initiatieven nemen voor hun verdere ontplooiing.
- In het dagelijks werk en bij nieuwe ontwikkelingen in het bedrijf wordt van het personeel een actieve bijdrage gevraagd. Deze bijdrage kan tot uiting komen in deelname aan verschillende overlegvormen, maar ook door mee te denken en initiatieven te nemen.

A.5 *Instrumenten van sociaal beleid*

Om de doelen van het sociaal beleid te kunnen realiseren zijn allerlei instrumenten ontwikkeld. De volgende opsomming geeft hier een beeld van:

- Periodiek worden er onderhandelingen gevoerd tussen de werkgever en de vakbonden over arbeidsvoorwaarden met als resultaat een eigen CAO voor werkgever.
- In het kader van reorganisaties die plaatsvinden binnen de organisatie van werkgever m.b.t. de verdere uitbouw tot een multichannel en multilabel financieel concern, alsmede overige reorganisaties, heeft overleg tussen partijen plaatsgevonden over een Sociaal Plan.
- Een functiewaarderingsstelsel dat een gelijke toepassing van functiewaardering bij alle functiebeschrijvingen van de werkgever garandeert.
- Een hierop afgestemd opleidings- en ontwikkelingsbeleid dat de werknemers mogelijkheden biedt zich verder te ontwikkelen.
- Een arbobeleid dat zich richt op de geestelijke en lichamelijke gezondheid

van de mens in relatie tot het werk en de arbeidsomstandigheden. Een en ander is nader uitgewerkt in de personeelsregelingen.

- ⊙ Een personeelsadministratie die zorgt voor een goed beheer van personele gegevens, waardoor salarisbetaling, promoties, ziekteverzuim e.d. correct en op tijd verwerkt worden.
- ⊙ Andere instrumenten zoals een werving- en selectiebeleid, personeelsplanning, etc.

A.6 **Wie hebben te maken met het sociaal beleid?**

Bij de uitvoering van het sociaal beleid zijn vier groeperingen betrokken, ieder met hun eigen rol.

1 De werkgever

De werkgever neemt uiteindelijk het besluit omtrent de inhoud en uitvoering van het sociaal beleid. Daarbij streeft zij ernaar tot spelregels te komen waarin alle vier de groeperingen zich kunnen vinden. Zij ziet ook toe op een correcte uitvoering en treedt zo nodig corrigerend op.

2 Het management

Veel onderdelen van het sociaal beleid zijn wat betreft de uitvoering de directe verantwoordelijkheid van (hoofd)directies en managers (bijvoorbeeld: een juiste toepassing van de afgesproken regels, functiebeschrijvingen, personeelsplanning, enz.).

3 De werknemers

Ook de werknemers zijn nadrukkelijk betrokken bij het sociaal beleid. Zij dragen immers zelf bij aan de totstandkoming en de uitvoering ervan. Dit gebeurt via de hen vertegenwoordigende organen (zoals vakvereniging en ondernemingsraad), maar ook in het dagelijkse werk en in het overleg dat over het werk plaatsvindt. Door mee te denken en initiatieven te nemen oefenen zij direct invloed uit op de praktijk van het sociaal beleid.

4 De afdeling Personeel & Organisatie

Men zou kunnen zeggen dat P&O een instrument is voor de werkgever, het management en de werknemers om delen van het sociaal beleid uit te voeren. Ook om hen te adviseren bij verdere ontwikkeling van dat beleid, om uitvoering te geven aan spelregels die gemaakt zijn en om te bewaken dat het beleid wordt uitgevoerd zoals dat afgesproken is. De werknemers van P&O beschikken daartoe over specifieke kennis en vaardigheden op het terrein van het sociaal beleid. Alles wat P&O doet, speelt zich af op dit terrein. In tegenstelling tot veel andere afdelingen heeft P&O haar klanten alleen binnen het bedrijf. Haar directe opdrachtgevers zijn de werkgever en het management. Feitelijk is elk personeelslid een klant van P&O.

PROTOCOL B: **Werkzekerheid**

B.1 **Inleiding**

Door de snelle ontwikkelingen in de financiële dienstverlening zijn organisaties en de functies daarbinnen voortdurend aan verandering onderhevig. Daarom bestaat er bij werkgever behoefte aan goed opgeleide breed inzetbare werknemers met een flexibele instelling. Ook de werknemers hebben er vanuit hun behoefte aan arbeidssatisfactie en werkzekerheid alle belang bij zich voortdurend te ontwikkelen om te kunnen blijven voldoen aan de veranderende omstandigheden en functie-eisen.

De werknemer is daarbij ook zelf verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid, niet alleen binnen maar ook eventueel in een nieuwe functie buiten de organisatie. Leidinggevendenden zullen de werknemers moeten stimuleren om opleidingen te volgen. Daarbij gaat het zowel om het bijhouden en verbreden van (vak)kennis als om vaardigheden en gedrag.

B.2 **Doorstroommaatregelen**

SNS REAAL zal de doorstroming, zowel intern als extern, van werknemers bevorderen door het faciliteren van opleidingen, Talent Development, Management Development en andere ontwikkelingsmogelijkheden. Ontwikkelingsafspraken zullen een vast onderdeel van de PCB-cyclus vormen en kunnen daarbij mede gebaseerd worden op de loopbaancheck en/of loopbaanadvisering.

B.3 **Voorrang voor herplaatsers en deelnemers Pluspool**

SNS REAAL geeft voorrang aan herplaatsers en werknemers die gebruik maken van de Regeling Pluspool uit het Sociaal Plan voor het opvangen van tijdelijke werkzaamheden.

PROTOCOL C: **Duurzame Inzetbaarheid**

C.1 **Inleiding**

SNS REAAL wenst de werknemer blijvend inzetbaar te houden gedurende zijn loopbaan. Bij de ontwikkeling van de werknemer is de individuele situatie van de werknemer van belang. De werknemer dient zijn ervaring en capaciteiten zoveel als mogelijk te benutten in een daarmee overeenkomende functie. De werkgever zal de werknemer stimuleren en faciliteren de meest overeenkomende functie in te vullen. Bij duurzame inzetbaarheid is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid. Deze verantwoordelijkheid wordt benadrukt in de definitie van duurzame inzetbaarheid: de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers om de talenten van werknemers optimaal te benutten, zodat de werknemers gemotiveerd, met plezier en gezond willen en kunnen blijven werken.

Aangezien de werknemer ook verantwoordelijk is voor zijn eigen inzetbaarheid, heeft hij recht op scholing. De werkgever is ervoor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk opleidingen kan volgen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij van dat recht gebruik maakt door ook zelf initiatieven te nemen voor het deelnemen aan opleidingen en trainingen.

De werkgever biedt de werknemers de mogelijkheid passende opleidingen te volgen. De opleidingen worden de werknemer aangeboden via het zogenaamde Leerportaal, een opleidingsdatabank waar de werknemer opleidingen kan vinden en waar hij zich - in overleg met de leidinggevende - op kan inschrijven.

De werkgever onderkent het belang van duurzame inzetbaarheid. Werknemers kunnen met vragen over dit onderwerp, bijvoorbeeld over hoe zij zelf een start kunnen maken met hun loopbaanontwikkeling, terecht bij de afdelingen *Recruitment & Mobiliteit en Opleiding & Ontwikkeling*.

C.2 Scholing

SNS REAAL stelt zich positief op ten aanzien van opleidingen die de werknemer op termijn beter inzetbaar maken voor een andere dan de huidige functie. Deze opleidingen zouden tevens kunnen bijdragen aan een grotere inzetbaarheid buiten de organisatie. Bijvoorbeeld in geval van reorganisaties zijn werknemers tevens beter bemiddelbaar/plaatsbaar in een andere functie binnen of buiten SNS REAAL.

Met het oog op de verbreding van de inzetbaarheid van de werknemer maakt SNS REAAL ten aanzien van opleidingsfaciliteiten geen onderscheid tussen opleidingen gericht op de eigen functie of een andere functie binnen of eventueel buiten de organisatie.

Het faciliteren van opleidingen gericht op een andere dan de huidige functie binnen of buiten de organisatie kan gebaseerd zijn op de in C.3 bedoelde loopbaancheck en/of loopbaanadviesing.

C.3 Loopbaancheck/loopbaanadvies

De werkgever faciliteert een loopbaancheck en/of loopbaanadvies. De werknemer kan van de mogelijkheid gebruik maken om eenmaal in de drie jaar een loopbaancheck te doen en/of een loopbaanadvies te krijgen. Het is voor de werknemer mogelijk om een EVC-traject te volgen indien dit de uitkomst van het loopbaanadvies is.

C.4 Speciale regeling verkorting arbeidsduur

Indien zulks een oplossing biedt voor de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid kan de werknemer van 58 jaar en ouder kiezen voor verkorting van de arbeidsduur. In overleg tussen de werkgever en de werknemer zal de mogelijk-

heid worden geboden de arbeidsduur terug te brengen met een maximum van 4 uur tot een minimum van 32 uur per week. Het inkomensverlies dat hierdoor ontstaat zal gelijkelijk worden gedeeld door de werkgever en de werknemer. Op het moment dat gebruik wordt gemaakt van deze regeling heeft dit geen consequenties voor de opbouw van het prepensioen/FPU. De opbouw van het ouderdomspensioen blijft gebaseerd op de oorspronkelijke individueel overeengekomen arbeidsduur.

C.5 Een lagere functie vervullen

Het vervullen van een lagere functie kan op eigen initiatief van de werknemer plaatsvinden (bijvoorbeeld wanneer de levensfase van een werknemer daarom vraagt) of op initiatief van de werkgever.

De werkgever zal de werknemer faciliteren, zodat hij bij kan blijven voor wat betreft vakkennis en vaardigheden. Het kan zijn dat de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis en vaardigheden en het vereiste gedrag eigen te maken. In dat geval zullen de werkgever en de werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Afhankelijk van de aard van de problematiek zal de werkgever -waar mogelijk - een andere, gelijkwaardige functie aan de werknemer aanbieden. Wanneer dat niet tot de mogelijkheden behoort, wordt gezocht naar plaatsing in een lager ingedeelde functie. Bij plaatsing op een andere functie binnen SNS REAAL kan om-, her- of bijscholing aan de orde zijn. De gezamenlijke inzet van de werkgever en de werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.

Bij plaatsing op initiatief van de werkgever in een lager ingedeelde functie worden de volgende situaties onderscheiden:

- 1 Indien de werknemer korter dan drie jaar in dienst is, dan wel zijn promotie naar een hoger ingedeelde functie minder dan drie jaar geleden heeft plaatsgevonden, behoudt de werknemer zijn huidige salaris, voor zover dit salaris het niveau van het maximum van de nieuwe functieschaal niet overstijgt.
- 2 In het geval van terugplaatsing na promotie zal de inschaling niet lager zijn dan de inschaling die hoort bij de functie die vervuld werd voordat promotie plaatsvond.
- 3 Indien de werknemer zijn huidige functie langer dan drie jaar vervult, zal bij plaatsing in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden, die lagere functieschaal op hem van toepassing zijn. De werknemer behoudt zijn huidige salaris mits dit salaris het niveau van het maximum van de nieuwe functieschaal niet overstijgt. Indien dit wel het geval is, wordt het verschil tussen het huidige salaris en het maximum van de nieuwe functieschaal uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag zal worden ingelopen met eenzelfde bedrag als de eventuele inkomensaanpassing van het salaris volgens Inkomensaanpassing, totdat deze nihil is.

Indien de werknemer vanwege functioneringsproblemen op eigen verzoek geplaatst wordt in een lager ingedeelde functie, wordt hij in de bijbehorende lagere functieschaal ingeschaald. Indien het huidige salaris het maximum van de nieuwe functieschaal overtreft, zal het verschil tussen het huidige en het nieuwe salaris worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt vervolgens in drie opeenvolgende jaren afgebouwd; in het eerste jaar wordt de toeslag vastgesteld op 75% van het verschil, in het tweede jaar op 50% en in het derde jaar op 25%. Met ingang van het vierde jaar komt de toeslag te vervallen.

Indien de werknemer zijn huidige functie langer dan drie jaar vervult en 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing in een nieuwe lagere functie zal het huidige salaris worden gegarandeerd. Het salaris zal uitsluitend nog worden aangepast met de inkomensaanpassingen volgens Inkomensaanpassing.

C.6 *Verlaging in functie anders dan bij disfunctioneren*

In situaties waarin de werknemer vrijwillig solliciteert op een functie die in een lagere schaal is ingedeeld, wordt het salaris per datum functiewijziging aangepast aan de bij de nieuwe functie behorende schaal. De werknemer behoudt zijn huidige salaris mits dit salaris nog niet het maximum van de nieuwe functieschaal heeft bereikt.

C.7 *Coaching on the job*

Ervaren en capabele werknemers kunnen een rol vervullen van coach voor minder ervaren werknemers. De ervaren werknemer kan zodoende zijn opgedane ervaring en kennis op een toekomstgerichte wijze inzetten voor de organisatie en de minder ervaren werknemer helpen zich verder te ontwikkelen. Tevens kan zowel de coach als de gecoachte werknemer zijn competenties verder ontwikkelen. Het coachen kan zowel op initiatief van de werkgever als op initiatief van de werknemer plaatsvinden.

C.8 *Stages en projecten*

Naast formele scholing zal SNS REAAL ook aandacht besteden aan ‘informele’ scholing en ontwikkeling. De werknemer dient de mogelijkheid te krijgen om zich binnen de functie of daarbuiten te blijven ontwikkelen. SNS REAAL streeft ernaar de onderlinge kennisuitwisseling te verbreden door interne stages aan te bieden, alsmede deelname aan projecten te stimuleren binnen de eigen afdeling alswel buiten de eigen afdeling. Doel van stages en projecten is werknemers buiten de bekende functie te laten opereren. Dit komt de ervaring en competenties van de werknemer alsmede de kennisuitwisseling en doorstroom binnen SNS REAAL ten goede.

C.9 *Uitbreiding arbeidsduur*

Indien de werknemer met een kortere arbeidsduur de wens te kennen geeft gemiddeld de standaardarbeidsduur per week te willen werken, zal de werkgever indien een passende vacature beschikbaar is of komt, de werknemer bij gebleken geschiktheid daarvoor voorrang geven boven externe kandidaten.

C.10 *Prepensioeneringsverlof*

De werknemer heeft in de 2 jaren voorafgaand aan het moment waarop hij met (pre)pensioen zal gaan met behoud van salaris recht op maximaal 5 dagen prepensioeneringsverlof, bestemd voor cursussen ter voorbereiding op de aanstaande (pre)pensioenering.

C.11 *Overgangsregeling SNSPF*

Werknemers op wie per 31 december 2007 de Bouwfonds CAO 2007 van toepassing was, komen in aanmerking voor de volgende overgangsregeling:

Een werknemer van 55 jaar en ouder kan kiezen voor een werkweek van 32 uur (i.p.v. 40 uur) onder de volgende voorwaarden:

- ⊙ het salaris wordt teruggebracht naar 90%;
- ⊙ de werknemer behoudt een met 32 uur evenredig aantal vakantiedagen;
- ⊙ de leeftijds- en diensttijdvakantiedagen komen te vervallen;
- ⊙ de pensioenopbouw en de betaling van de pensioenpremie blijven ongewijzigd.

Werknemers die van deze regeling gebruik maken, kunnen daarna ook nog gebruik maken van de Regeling voor vervroegde uittreding (VUT).

Een werknemer kan voor de regeling in aanmerking komen indien hij op de dag dat hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt

- ⊙ tenminste 2 jaar aaneengesloten voltijd heeft gewerkt en
- ⊙ tenminste 5 jaar in dienst is van SNSPF of diens rechtsvoorgangers en
- ⊙ in actieve dienst is.

Een werknemer die van deze regeling gebruik maakt, kan niet tegelijkertijd ook gebruik maken van 'deeltijd-FPU'.

PROTOCOL D: **Diversiteit**

D.1 *Afspiegeling maatschappij en arbeidsmarkt*

De diversiteit binnen SNS REAAL is de afgelopen jaren toegenomen op de diverse echelons. De diversiteit wordt tevens vergroot doordat steeds meer oudere werknemers langer doorwerken en - binnen afzienbare termijn - de instroom van jongere werknemers aanzienlijk afneemt. Deze verschijnselen manifesteren zich niet alleen bij SNS REAAL, maar in de hele samenleving.

Het is van wezenlijk belang om zowel zo optimaal mogelijk gebruik te maken van de diversiteit aan achtergronden en talenten als om zo optimaal mogelijk te voorzien in de verschillende (arbeids- en loopbaanvoorwaardelijke) behoeften van de diverse groepen van werknemers.

SNS REAAL streeft er naar om haar personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij en de relevante arbeidsmarkt. Hierbij wordt zoveel mogelijk een evenwichtige vertegenwoordiging binnen alle niveaus van de organisatie nagestreefd.

D.2 Stageplaatsen/leerwerkplekken voor Wajongeren

SNS REAAL zal in navolging van het 'Protocol Stageplaatsen/leerwerkplekken' uit de CAO 2009 - 2010 gedurende de looptijd van deze CAO vijf Wajongeren de kans bieden om werkervaring op te doen bij SNS REAAL.

PROTOCOL E: **Integraal gezondheidsbeleid**

E.1 Inleiding

Het streven van SNS REAAL is werknemers zo lang mogelijk inzetbaar te houden voor het arbeidsproces. Naast beleid om werknemers gemotiveerd en capabel te houden, is er ook aandacht voor de fysieke vitaliteit van de werknemer. SNS REAAL heeft een gezondheidsbeleid dat het voorkomen van verzuim nastreeft door preventieve maatregelen te treffen in het voorkomen van werkdruk en door werknemers te stimuleren een gezonde levensstijl aan te houden.

E.2 Arbobeleid

De werkgever voert een arbobeleid waarbij de aandacht uitgaat naar de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer. Dit beleid komt met name tot uiting in de samenwerking met een gecertificeerde arbodienst, alsmede door vorm en inhoud te geven aan bedrijfshulpverlening en het voeren van een adequaat ziekteverzuimbeleid. De werkgever betreft de medezeggenschap met inachtneming van het bepaalde in de wet bij dit beleid. Er zal voorts in het bijzonder aandacht worden gegeven aan het voorkomen en het bestrijden van (de negatieve gevolgen van) werkdruk en RSI.

Het voorkomen van verzuim is gelegen in een preventief gezondheidsbeleid, waarbij SNS REAAL door middel van een frequente analyse van het ziekteverzuim en het volgen van de meest recente ontwikkelingen op gezondheidsgebied anticipeert op het ontstaan van klachten danwel verzuim. Het preventiebeleid is ingericht volgens de principes van de BRAVO leefstijl gedragingen: meer Bewegen, stoppen met Roken, matigen van Alcoholgebruik, gezonde Voeding en voldoende Ontspanning. Aan deze verschillende onderwerpen wordt invulling gegeven door o.a. bedrijfsfitness aan te bieden, alsmede hulpprogramma's om een gezondere levensstijl te kunnen ontwikkelen.

E.3 **Pausesoftware**

SNS REAAL stelt pausesoftware ter beschikking van elke werknemer. Dit preventieprogramma helpt het ontstaan van beeldschermgerelateerde klachten (RSI) te voorkomen.

E.4 **Arboplan**

SNS REAAL wil haar werknemers een veilige, gezonde en plezierige werkomgeving bieden. Om daar vorm aan te geven heeft SNS REAAL met de medezeggenschap een Arboplan afgesproken.

In het Arboplan staan de verschillende methoden en oplossingen die een werkgever en de werknemers samen hebben afgesproken om aan de wettelijke doelvoorschriften te voldoen. Vanuit de Risico Inventarisatie en Evaluatie zijn de meest relevante risico's op concernniveau benoemd, aangevuld met van toepassing zijnde risico's uit de arbocatalogus voor het verzekeringswezen en die voor de detailhandel en winkelambachten. In het Arboplan is voor ieder risico een korte omschrijving opgenomen, voorzien van de gevolgen, normen en eisen. Daarna volgt een advies wat werknemer er aan kan doen en wat SNS REAAL er aan kan doen om het risico te beperken. Het is een 'levend' document waaraan, indien noodzakelijk, middelen kunnen worden toegevoegd of aangepast.

E.5 **Gezondheidscheck**

SNS REAAL wil werknemers bewust maken van hun gezondheid en de mogelijke risico's die zij lopen om zodoende een goede invulling te geven aan het preventieve gezondheidsbeleid. De werknemer kan zich aanmelden voor een gratis gezondheidscheck. Het wetenschappelijke preventieprogramma helpt de leefstijl van deelnemers te verbeteren en belangrijke ziekteprocessen tijdig op te sporen. Hiermee krijgt de werknemer de kans zijn gezondheid op koers te houden of tijdig in te grijpen bij (dreigende) gezondheidsproblemen.

E.6 **Mediation**

SNS REAAL streeft ernaar in geval van een conflict, daar waar mogelijk gebruik te maken van mediation. Mediation is het gezamenlijk door partijen zelf oplossen van een geschil met behulp van een onafhankelijke derde, de mediator. Het doel is een oplossing tot stand te laten komen waarin beide partijen zich kunnen vinden en die in hun belangen op aanvaardbare wijze tegemoet komt.

E.7 **Het Nieuwe Werken**

In geval van Het Nieuwe Werken werken deelnemers plaatsonafhankelijk, dat wil zeggen op verschillende werkplekken. De werkgever heeft niet op alle werkplekken zicht en derhalve voorziet zij in informatie en instructie over veilig en verant-

woord werken. De werkgever zorgt voorafgaand aan Het Nieuwe Werken voor een Arbopaspoort, een op maat gegeven advies over de juiste instellingen van de werkplek voor de werknemer. Werknemer heeft zelf de verantwoordelijkheid zorg te dragen voor het juist instellen van de werkplek conform het genoemde advies. De werknemer tekent hiertoe een zogenaamde telewerkovereenkomst.

PROTOCOL F: **Het Nieuwe Werken (HNW)**

Het Nieuwe Werken is een nieuwe kijk op werken en houdt in dat werknemers hun werkzaamheden niet meer standaard op kantoor verrichten. Werknemers krijgen - met inachtneming van de bepalingen in de telewerkregeling en in overleg met de leidinggevende - de keuzemogelijkheden om zelf te kunnen bepalen waar (op kantoor, soort werkplek of thuis), wanneer (welk tijdstip) en met welke technische hulpmiddelen zij het beste hun resultaten behalen. Dit wordt ook wel ‘activiteitgerelateerd werken’ genoemd.

Afspraken omtrent bereikbaarheid en beschikbaarheid zijn onderdeel van het overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.

De werknemer krijgt dus meer keuzemogelijkheden in locaties, werkplekken, werktijden en communicatiemogelijkheden. Werk en privé kunnen meer vermengd raken. Dit creëert grotere flexibiliteit voor werknemers, maar vraagt tegelijkertijd ook grotere flexibiliteit van werknemers. Hierdoor verandert de wijze waarop werknemers onderling en met hun leidinggevende communiceren, verantwoording afleggen en tot resultaten komen. De stijl van leidinggeven en de werkwijze van werknemers past zich hierop aan.

Wat zijn de doelstellingen van Het Nieuwe Werken?

VOOR SNS REAAL

1. Hogere medewerkertevredenheid
2. Aantrekkelijkere werkgever zijn
3. Lagere kosten en hogere productiviteit
4. Beter bediening van de klant

VOOR WERKNEMERS

1. Beter balans werk/privé (flexibeler arbeidspatroon)
2. Aantrekkelijkere werkomgeving
3. Efficiënter en effectiever werken
4. Beter samenwerken (betere toegang tot elkaar en tot informatie)

Naast de bovenstaande doelstellingen draagt Het Nieuwe Werken bij aan:

- Het terugdringen van energieverbruik, reiskilometers en CO₂ uitstoot;
- Het vormen van één identiteit en cultuur voor heel SNS REAAL.

Hieronder wordt kort stil gestaan bij samenwerken en betere bediening van de klant in het kader van Het Nieuwe Werken.

Beter samenwerken

Het Nieuwe Werken heeft op twee manieren invloed op het samenwerken van werknemers:

- Er zijn zowel fysiek als virtueel meer mogelijkheden om samen te werken. De decentrale overloopgebieden zijn ingericht op samenwerken; de multimediale laptop en het digitaal documenten delen bieden meer virtuele samenwerkingsmogelijkheden;
- Het Nieuwe Werken vraagt om een andere beleving van samenwerken. Samenwerken kan op alle mogelijke manieren, onafhankelijk van tijd en plaats en is niet meer alleen fysiek samen in dezelfde ruimte aan het werk zijn.

Betere bediening van de klant

Het Nieuwe Werken levert voornamelijk indirect een bijdrage aan een betere bediening van de klant. Meer tevreden werknemers, die effectiever en efficiënter werken, zijn in staat om de klant beter te bedienen.

PROTOCOL G: **Fusie en reorganisatie**

- 1 Voorgenomen activiteiten respectievelijk ontwikkelingen die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin, of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een groep of categorie van werknemers met zich brengen, zullen tijdig, onverkort de rechten van de ondernemingsraad, aan de vakorganisaties worden gemeld.
- 2 De melding dient op een zodanig tijdstip te geschieden dat, alvorens tot uitvoering wordt overgegaan, over de voorgenomen activiteiten zinvol overleg mogelijk is. Onder zinvol wordt in ieder geval verstaan de mogelijkheid van de vakbonden tot het raadplegen van hun leden.
- 3 De door de werkgever te verstrekken informatie zal de vakbonden en de ondernemingsraad inzicht moeten geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen. Alsmede in de aard, de omvang en de plaats ervan, en de te verwachten werkgelegenheidseffecten en/of de gevolgen voor de bestaande rechtspositie van de werknemers.
- 4 Er zal naar gestreefd worden de eventuele nadelige gevolgen voor individuele werknemers zo veel mogelijk te voorkomen respectievelijk te beperken door een met de vakbonden overeen te komen Sociaal Plan of sociale paragraaf. Momenteel is er een Sociaal Plan van kracht voor de periode 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

PROTOCOL H: **Faciliteiten vertegenwoordigers vakbonden**

H.1 **Algemeen**

- 1 Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een vakbond, partij bij deze CAO, met de werknemers in de zin van deze CAO die lid zijn van die organisatie, worden afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten.
- 2 Indien een vakbond ten behoeve van haar activiteiten binnen de werkgever een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de werkgever tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekendmaken.
- 3 Faciliteiten ten behoeve van de vakbond bij de werkgever hebben betrekking op de communicatie van het overleg, enerzijds tussen het onder 2 genoemde orgaan en de leden van de vakbond van de werkgever en anderzijds tussen dat orgaan en de bestuurders van de vakbond.
- 4 Bestuurders van de vakbond hebben toegang tot de werkgever binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met de werkgever.
- 5 Het contact tussen de werkgever en hun vertegenwoordigers en de vakbond vindt plaats via de bestuurders van de vakbond.

H.2 **Faciliteiten**

- 1 De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming van de werkgever aan de vakbonden hebben betrekking op:
 - a De terbeschikkingstelling van publiciteitsmogelijkheden voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of eigen bedrijfstak;
 - het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakbonden;
 - het aankondigen van vergaderingen van de vakbonden;
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.

SNS REAAL zal medewerking verlenen aan de zichtbaarheid van de vakbonden binnen de organisatie en zal daartoe onder meer een aparte site op iD beschikbaar stellen en een interview in het magazine ‘Hechter’.

Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van de werkgever gebracht.

- b Het ter beschikking stellen van vergadertijd en vergaderruimte bij de werk-

- gever voor het verenigingskader van de betrokken vakbonden (met verenigingskader is bedoeld de bestuursleden van een bedrijfsledengroep).
- c Het ter beschikking stellen van de vergaderruimte van de werkgever buiten kantoor tijd ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan met de leden van de vakbonden in de onderneming.
 - d Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakbonden. Eventueel kan, in overleg met de werkgever, gebruik worden gemaakt van het elektronisch berichtensysteem binnen de onderneming.
- 2 De uitoefening van de activiteiten van de vakbonden en de toekenning en gebruikmaking van faciliteiten daartoe mogen de goede gang van zaken bij de werkgever niet verstoren.

H.3 *Bescherming van vertegenwoordigers van de vakbonden*

- 1 De vertegenwoordiger van de vakbond is de bij de werkgever werkzame persoon die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging en die als zodanig door de betrokken vakbond bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.
- 2 De werkgever draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakbond uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming 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 vertegenwoordiger van een vakbond.

PROTOCOL I: ***Klachtenprocedure***

De werkgever heeft een klachtenprocedure ingesteld. De werknemer die onvrede heeft over een door of namens de werkgever genomen besluit over een aan gelegenheid die hemzelf betreft kan hiertegen intern in beroep gaan door de klachtenprocedure te volgen. Uitwerking van deze procedure vindt plaats in de Personeelsgids en op iD.

PROTOCOL J: ***Bevordering werkgelegenheid***

- a Naast de reguliere personeelsvoorziening zal de werkgever zich inspannen voor personen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt bijdragen te leveren om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dat kan bijvoorbeeld plaatsvinden door werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen, waar nodig en mogelijk in combinatie met passende arbeidsmarktrelevante opleidingen. Voorwaarde voor deze werkervarings /opleidingstrajecten is dat de werkgever werkervaringsplaatsen beschikbaar heeft binnen zijn organisatie en voldoende begeleidingscapaciteit kan leveren.

- b Daarnaast zal, door tussenkomst van het Verbond van Verzekeraars of de Nederlandse Vereniging van Banken, ook geparticipeerd worden in projecten die een werkgelegenheidsbevorderend karakter buiten de onderneming van de werkgever hebben.

De kosten van het onder a en b genoemde beleid zullen voor de werkgever geen verhoging opleveren voor zover zij 0,15% van de bruto-salarissom niet overstijgen.

PROTOCOL K: **Betrokkenheid vakbonden bij het Pensioenfonds SNS REAAL**

- 1 Voor de korte termijn nodigen SNS REAAL en de vakbonden het bestuur van het Pensioenfonds alsmede de deelnemersraad uit om hen – tijdens hun periodiek overleg – minimaal eenmaal per jaar te informeren over de stand van zaken aangaande het Pensioenfonds SNS REAAL.
- 2 Voor de lange termijn nodigen SNS REAAL en de vakbonden het bestuur van het Pensioenfonds SNS REAAL uit om:
 - ⊙ met hen te zijner tijd van gedachten te wisselen over de in het adviesrapport van de Stichting van de Arbeid uitgewerkte ‘Principes voor Goed Pensioen-fondsbestuur’;
 - ⊙ hen tijdig te betrekken bij de uitkomst van de ALM-studie die zal worden verricht tegen het einde van de termijn van de vaste pensioenpremie zoals vastgelegd in de CAO.

PROTOCOL L: **Verlofvormen**

Een werkgroep, bestaande uit vakbonden, werkgever en medezeggenschap gaat gedurende de looptijd van deze CAO de pensioenopbouw en het ziekmelden tijdens onbetaald verlof regelen. Hierbij wordt naast de verlofvormen uit de wet Arbeid en Zorg ook het onbetaald verlof gefinancierd uit de levensloopregeling betrokken. Dit onderzoek heeft niet de intentie om de verlofvormen die nu in de personeelsgids geregeld zijn, over te hevelen naar de CAO, noch omgekeerd.

PROTOCOL M: **Innovatieplatform**

Om diverse ontwikkelingen het hoofd te kunnen bieden, zal een zogenaamd ‘innovatieplatform’ worden opgezet. In dit platform zullen door werkgever, vakbonden en COR eenmaal per kwartaal ontwikkelingen worden besproken betreffende duurzame inzetbaarheid, Het Nieuwe Werken, gezondheid, moderne arbeidsverhoudingen, opleidingsuitgaven en -inspanningen, etcetera.

PROTOCOL N: **Studieafspraken**

N.1 **Modernisering arbeidsvoorwaarden**

Gedurende de looptijd van deze CAO zal door werkgever, vakbonden en medezeggenschap invulling worden gegeven aan modernisering van arbeidsvoorwaarden (vereenvoudiging, flexibilisering en vormgeving van arbeidsvoorwaarden).

Vereenvoudiging

Met vereenvoudiging wordt bedoeld het werken aan arbeidsvoorwaarden die goed begrijpelijk zijn. Door arbeidsvoorwaarden eenvoudig te maken, kunnen ze beter op waarde worden geschat door werknemers.

Flexibilisering

Flexibilisering betekent dat arbeidsvoorwaarden zodanig flexibel worden gemaakt dat werknemers hun arbeidsvoorwaardenpakket zoveel mogelijk kunnen aanpassen aan hun persoonlijke behoeften. Flexibiliteit staat enigszins op gespannen voet met eenvoud, maar er wordt gestreefd naar een optimale balans tussen beiden.

Vormgeving

Met vormgeving wordt bedoeld het op een logische, heldere wijze presenteren van de arbeidsvoorwaarden, ongeacht de bron (CAO, Personeelsgids of andere arbeidsvoorwaardenregeling).

Werkwijze

De gezamenlijke vakbonden zullen voor elks van de deelprojecten (vereenvoudiging, flexibilisering en vormgeving) één persoon aanwijzen. De projectgroepen zullen tezamen met de werkgever uitwerking geven aan de studieafpraak. De werkgever zal de ontwikkelingen en afspraken in het kader van deze studieafpraak toetsen bij een vertegenwoordiging van de werknemers.

SNS REAAL wil met de medezeggenschap een soortgelijke afspraak maken. De voortgang van de deelprojecten zal onderwerp van bespreking zijn in het Innovatieplatform, dat hierin een sturende rol heeft.

N.2 **Pensioenregeling**

Diverse ontwikkelingen, waaronder het recent tussen sociale partners gesloten pensioenakkoord en de te verwachten aanpassing van het fiscale pensioenkader, vragen onder andere om aanpassing van de pensioenrichtleeftijd. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen werkgever en vakbonden nader onderzoek doen naar aanpassing van de pensioenregeling.

