



SNS REAAL

CAO

2012 - 2013

Utrecht, maart 2013

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.



§ 3	Inschaling.....	28
§ 4	Periodieke verhoging.....	28
§ 5	Beoordelingstoeslag en variabele beloning.....	28
§ 6	Inschaling in een hogere salarisschaal.....	29
§ 7	Promotie.....	30
§ 8	Waarnemingstoeslag.....	30
§ 9	Verlaging in functie.....	31
ARTIKEL 11	Inkomensaanpassing.....	31
§ 1	Inkomensaanpassing SNS REAAL en SNSPF.....	31
ARTIKEL 12	Vakantietoeslag en dertiende maand.....	31
§ 1	Werkings sfeer.....	31
§ 2	Vakantietoeslag.....	31
§ 3	Dertiende maand.....	32
ARTIKEL 13	Kostenvergoedingen.....	32
§ 1	Algemeen.....	32
§ 2	Kostenvergoedingen.....	32
§ 3	Werkgeversbijdrage zorgverzekering.....	32
ARTIKEL 14	Arbeidsongeschiktheid (werknemers reeds ziek op 31 december 2003).....	33
§ 1	Werkings sfeer.....	33
§ 2	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.....	33
§ 3	Aanvullende regeling variabele beloningssystemen.....	34
ARTIKEL 15	Arbeidsongeschiktheid (werknemers ziek op of na 1 januari 2004).....	35
§ 1	Werkings sfeer.....	35
§ 2	De eerste twee ziektejaren.....	35
§ 3	Deskundigenoordeel en doorbetaling salaris.....	35
§ 4	Opeenvolgende perioden van arbeidsongeschiktheid.....	36
§ 5A	Derde en daaropvolgende ziektejaren voor werknemers SNS REAAL.....	36
§ 5B	Derde en daaropvolgende ziektejaren voor werknemers SNSPF.....	38
§ 6	Aanvullende regeling variabele beloningssystemen.....	39
ARTIKEL 16	Uitkering bij overlijden.....	39
ARTIKEL 17A-I	Pensioenregeling SNS REAAL.....	39
§ 1	Werkings sfeer.....	39
§ 2	Kenmerken regeling.....	40
§ 3	Voorzieningen voor eigen rekening en risico van de werknemer.....	41
§ 4	Aanpassing van pensioenen door middel van toeslagverlening.....	41
§ 5	Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.....	42
§ 6	Overgangsbepalingen.....	42
§ 7	Financiering van de pensioenregeling.....	43
§ 8	Werknemersbijdrage in de pensioenpremie.....	43
§ 9	Aansprakelijkheid SNS REAAL.....	43
§ 10	Vermindering van aanspraken.....	44
§ 11	Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie.....	44
ARTIKEL 17A-II	Pensioenregeling SNS REAAL.....	44
§ 1	Werkings sfeer.....	44
§ 2	Kenmerken regeling.....	45
§ 3	Voorzieningen voor eigen rekening en risico van de werknemer.....	46
§ 4	Aanpassing van pensioenen door middel van toeslagverlening.....	46
§ 5	Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.....	46
§ 6	Overgangsregelingen.....	47
§ 7	Financiering van de pensioenregeling.....	47
§ 8	Werknemersbijdrage in de pensioenpremie.....	48
§ 9	Aansprakelijkheid SNS REAAL.....	48



A.4	De gezamenlijke uitgangspunten.....	64
A.5	Instrumenten van sociaal beleid.....	64
A.6	Wie hebben te maken met het sociaal beleid?.....	65
PROTOCOL B:	Werkzekerheid.....	65
B.1	Inleiding.....	65
B.2	Doorstroommaatregelen.....	66
B.3	Inzet externen en flexkrachten/Voorrang voor herplaatsers en deelnemers Pluspool.....	66
PROTOCOL C:	Duurzame Inzetbaarheid.....	66
C.1	Inleiding.....	66
C.2	Scholing.....	67
C.3	Loopbaancheck/loopbaanadvies.....	67
C.4	Speciale regeling verkorting arbeidsduur.....	67
C.5	Een lagere functie vervullen.....	67
C.6	Verlaging in functie anders dan bij disfunctioneren.....	68
C.7	Coaching on the job.....	69
C.8	Stages en projecten.....	69
C.9	Uitbreiding arbeidsduur.....	69
C.10	Prepensioneringsverlof.....	69
C.11	Overgangsregeling SNSPF.....	69
PROTOCOL D:	Diversiteit.....	70
D.1	Afspiegeling maatschappij en arbeidsmarkt.....	70
D.2	Stageplaatsen/leerwerkplekken voor Wajongeren.....	70
PROTOCOL E:	Integraal gezondheidsbeleid.....	70
E.1	Inleiding.....	70
E.2	Arbobeleid.....	70
E.3	Pausesoftware.....	71
E.4	Arboplan.....	71
E.5	Gezondheidscheck.....	71
E.6	Mediation.....	71
E.7	Het Nieuwe Werken.....	72
PROTOCOL F:	Het Nieuwe Werken (HNW).....	72
PROTOCOL G:	Fusie, reorganisatie, verkoop en outsourcing.....	73
PROTOCOL H:	Faciliteiten vertegenwoordigers vakbonden.....	74
H.1	Algemeen.....	74
H.2	Faciliteiten.....	74
H.3	Bescherming van vertegenwoordigers van de vakbonden.....	75
PROTOCOL I:	Klachtenprocedure.....	75
PROTOCOL J:	Bevordering werkgelegenheid.....	75
PROTOCOL K:	Betrokkenheid vakbonden bij het Pensioenfonds SNS REAAL.....	76
PROTOCOL L:	Verlofvormen.....	76
PROTOCOL M:	Innovatieplatform.....	76
PROTOCOL N:	Studieafspraken.....	76
N.1	Modernisering arbeidsvoorwaarden.....	76
N.2	Pensioenregeling.....	77
N.3	Duurzame inzetbaarheid.....	78
N.4	Beloningsbeleid.....	78



DEEL 1 **ALGEMEEN**ARTIKEL 1 **WERKINGSSFEER EN BEGRIPSBEPALINGEN**§ 1 **WERKINGSSFEER**

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.

Continuidienst: arbeid verricht in semi- of volcontinuidienst.

- *Semicontinuidienst:* een systeem van ploegendienst waarbij gedurende vijf etmalen zonder onderbreking arbeid wordt verricht.
- *Volcontinuidienst:* een systeem van ploegendienst 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.



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 deeltijd dienstverband 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 werknemer 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 BEÏNDIGING 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 werkzaamheden 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 arbeidsvoorwaar-

§ 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 door de werknemer gekozen ingangsdatum van het ouderdomspensioen, doch uiterlijk op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deze beëindiging is van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist;
 - het deelnemen aan de regeling van vervroegd uittreden en/of pensioenen;
 - 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).



§ 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 emplooiabeleidsbeleid;
 - 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.

- 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 ‘spaaarsaldo’ 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.
- 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.



- 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 VAKANTIETUUR 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 vastgesteld 2. 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 Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid verwerft de arbeidsongeschikte werknemer vakantierechten conform het bepaalde in artikel 7:634 en 7:635 BW. Door de arbeidsongeschikte werknemer genoten vakantieuren komen in mindering op de door hem verworven vakantierechten.

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

- 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 familieomstandigheden 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



- 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 WERKINGSSFEER 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



- 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 AFBOWREGELING

- 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 **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 termijn 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 **BEOORDELINGSTOESLAG EN VARIABLE 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. Een nadere uitwerking van het systeem is opgenomen in de Personeels-gids.
- 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;

- 3 Bij indiensttreding na 1 januari, maar voor de betaaldatum, ontvangt de werknemer op de betaaldatum een evenredig deel van de vakantietoeslag, 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 vakantietoeslag worden toegekend.
- 4 Bij uitdiensttreding vóór de betaaldatum wordt een evenredig deel van de vakantietoeslag 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 employability 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

- 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.

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 OPEENVOLGENDE 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 voortdurend 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 De werknemer 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 werkgeversaankomst 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.

- 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. Uitstel van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen is alleen mogelijk als, voor zover en zolang de werknemer doorwerkt en hij geen aanspraak kan maken op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Als de werknemer gedeeltelijk doorwerkt of aanspraak kan maken op een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, is uitstel alleen naar rato mogelijk.

- 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 door tussenkomst van de werkgever een schriftelijk verzoek te richten aan de pensioenuitvoerder.

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 2013 € 13.227. 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

³) Per 1 januari 2013 is de minimale franchise € 13.227 en de maximale franchise € 19.300.

- de 13^e maand
 - de op het voorafgaande kalenderjaar betrekking hebbende variabele inkomenscomponenten uit hoofde van:
 - 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 dier 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



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 (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 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)pensioen-fonds.

ARTIKEL 17A-II PENSIOENREGELING SNS REAAL

§ 1 WERKINGSFEEER

- 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.

§ 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 dier 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.

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 dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Het prepensioen komt eerst tot uitkering nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, doch uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. De uitkering zal alsdan op actuarieel 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.

Uitstel van de ingangsdatum van het prepensioen is alleen mogelijk, indien, voor zover en zolang de werknemer doorwerkt en geen aanspraak kan maken op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

- 5 De werknemer kan de ingangsdatum van het prepensioen als bedoeld in lid 3 vervroegen. 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 door tussenkomst van de werkgever schriftelijk te worden gericht aan de pensioenuitvoerder, 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, vakantietoeslag 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 rekeninggrondslag 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 spijleeftijd 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.

§ 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 juni 2012 tot en met 31 december 2013.
- 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: **FUNCTIEWAARDERING SNS REAAL****1 INLEIDING**

Met ingang van 1 april 2006 is SNS REAAL overgegaan op een nieuw systeem voor functiewaardering. 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 salariering.

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 niveaverschillen 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 I B: FUNCTIEWAARDERING 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**

Tabel 1: 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		10,97	0,29
2		12,45	0,32		12,45	0,32
3		13,90	0,36		13,90	0,36
4		15,64	0,41		15,64	0,41
5	11,47	17,65	0,46	11,47	17,65	0,46
6	12,97	19,95	0,52	12,97	19,95	0,52
7	14,65	22,54	0,59	14,65	22,54	0,59
8	16,69	25,68	0,67	16,69	25,68	0,67
9	18,99	29,21	0,76	18,99	29,21	0,76
10	21,60	33,23	0,86	21,60	33,23	0,86
11	24,80	38,15	0,99	24,80	38,15	0,99
12	28,47	43,80	1,14	28,47	43,80	1,14
13	32,70	50,30	1,31	32,70	50,30	1,31

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.

BIJLAGE IIB: **SALARISTABELLEN SNSPF**

SALARISTABEL SNSPF PER 1 JANUARI 2012				
MAANDBEDRAGEN				
SCHAAL	AANVANGS-SALARIS	EINDSALARIS	PERIODIEK 2,60%	PERIODIEK 2,60%
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 normsalaris, 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).

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. Leidinggevenden



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 loopbaan-check en/of loopbaanadvisering.

B.3 INZET EXTERNEN EN FLEXKRACHTEN/VOORRANG VOOR HERPLAATSERS EN DEELNEMERS PLUSPOOL

SNS REAAL richt zich in het kader van behoud van werkgelegenheid voor haar werknemers op beperking van inzet van externen en flexkrachten. De procedure voor het inzetten van externen en flexkrachten zal opnieuw worden vormgegeven. In het nieuwe proces wordt primair gestreefd naar inzet van herplaatsers, werknemers uit de flexforce en uit de Pluspool alsmede alle andere werknemers die voor een (tijdelijke) functie opteren. Daarbij geeft SNS REAAL voorrang aan herplaatsers en werknemers die gebruik maken van de Regeling Pluspool uit het Sociaal Plan. Alleen als de inzet van alle hiervoor genoemde categorieën werknemers niet mogelijk blijkt, wordt een aanvraag voor externe capaciteit in behandeling genomen.

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 loopbaanadvisering.

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 mogelijkheid 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 gelijkmatig 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 vak-kennis 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 als wel 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 PREPENSIONERINGSVERLOF

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 prepensioneringsverlof, bestemd voor cursussen ter voorbereiding op de aanstaande (pre)pensionering.

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 PAUZESOFTWARE

SNS REAAL stelt pauzesoftware 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 plaatsafhankelijk, dat wil zegen op verschillende werkplekken. De werkgever heeft niet op alle werkplekken zicht en derhalve voorziet zij in informatie en instructie over veilig en verantwoord 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 (beter 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.



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 werkgever 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 aangelegenheid 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 werkgele-genhedsbevorderend karakter buiten de onderneming van de werkgever hebben.

De kosten van het onder a en b genoemde beleid zullen voor de werkgever geen verhin-dering opleveren voor zover zij 0,15% van de brutosalarissom 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 Pensioenfondsbestuur’;
 - 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.



N.3 **DUURZAME INZETBAARHEID**

Duurzame inzetbaarheid is een verzamelnaam voor samenhangend beleid gericht op het succesvol inzetten van medewerkers gedurende alle fasen van hun werkzame leven. Behoud van werkgelegenheid is een belangrijk onderwerp binnen SNS REAAL. Op dit terrein is veel beleid aanwezig en er zijn financiële middelen om dit beleid goed uit te kunnen voeren. De samenhang van alle onderwerpen die onder duurzame inzetbaarheid kunnen worden gerekend is niet altijd helder. Soms ontbreekt het ook aan connectie tussen de onderwerpen of zijn de verschillende instrumenten niet bekend bij de werknemers. Daarnaast moeten enkele ontbrekende en essentiële schakels worden toegevoegd en moet het beleid actiever worden uitgevoerd en uitgedragen.

Om duurzame inzetbaarheid beter binnen de organisatie te verankeren is een tripartiete werkgroep gevormd bestaande uit vertegenwoordigers van P&O SNS REAAL, de centrale ondernemingsraad en de vakbonden die partij zijn bij de CAO. Deze werkgroep draagt zorg voor een concreet verbetervoorstel, dat uiterlijk op 1 maart 2013 ter goedkeuring aan partijen bij de CAO wordt voorgelegd. De werkgroep zal voor het einde van 2012 een projectopdracht formuleren.

Daarnaast is het de taak van de werkgroep om er op toe te zien en waar nodig te bevorderen, dat een goede en gestage uitrol van het duurzame inzetbaarheidsbeleid plaatsvindt, zodanig dat medewerkers aan de slag kunnen met het verbeteren van hun inzetbaarheid op de interne en externe arbeidsmarkt.

N.4 **BELONINGSBELEID**

Gedurende de looptijd van de CAO zal door partijen worden overlegd over een nieuw beloningsbeleid. Dit nieuwe beleid wordt van kracht vanaf 1 januari 2014. Bij het ontwikkelen van het beleid wordt (het effect van) de per 1 januari 2013 gewijzigde beoordelingstoeslag en de per die datum vervallen winstdelingsregeling betrokken.

Vanaf 1 januari 2014 geldt voor de beoordelingstoeslag de tabel zoals vermeld in artikel 10 § 5 lid 5. Voor het bepalen van de financiële gezondheid van SNS REAAL zullen in het kader van het te ontwikkelen beloningsbeleid criteria worden vastgesteld.



