

de volksbank



Cao

de Volksbank

2025 t/m 2026

de volksbank



asn bank

RegioBank



De ondergetekenden

de Volksbank N.V, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door
verder te noemen ‘werkgever’

en

CNV, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door

De Unie, gevestigd te Culemborg, vertegenwoordigd door

FNV Finance (onderdeel van FNV), gevestigd te Utrecht,
vertegenwoordigd door

verder te noemen ‘de vakbonden’, zijn op 16 december 2024 het
navolgende cao overeengekomen.

R.B. Boekhout

A. Haag

A.M. Kramer

P.S. Fortuin

H. Pethke

R. Castelein

F. Polhout

Voorwoord

Voor je ligt de cao van de Volksbank voor de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

Een toekomstbestendige, sterke bank met oog voor mensen en maatschappij

We creëren waarde voor onze klanten én voor de maatschappij. We dragen bij aan oplossingen voor uitdagingen als duurzaamheid, financiële gezondheid en betaalbaar wonen. Al twee eeuwen lang. En we willen dat onze klanten en de maatschappij ook in de toekomst op ons kunnen rekenen. De wereld staat niet stil. Daarom gaan we onze organisatie commercieel en operationeel versterken, zodat een positieve bijdrage aan de samenleving hand in hand gaat met rendement voor de bank.

Door de kracht van de merken te bundelen kunnen onze klanten beter worden bediend, versterken we onze commerciële en operationele slagkracht en creëren we de voorwaarden voor verdere groei.

De nieuwe ASN Bank als werkgever

Zoals we oog hebben voor onze klanten en de maatschappij, hebben we dat ook voor jou. We geloven dat onze medewerkers het verschil maken in de transitie naar een toekomstbestendige, sterke bank met oog voor mens en maatschappij.

En dat jij je alleen sterk kunt maken voor onze ambities, als wij aandacht hebben voor die van jou.

Bij ons krijg je de vrijheid en verantwoordelijkheid om je werk zelf vorm te geven. Op een manier die bij jou past en waarmee je een effectieve bijdrage levert aan onze ambities. Je kunt jouw vakmanschap en talenten optimaal benutten. En verder ontwikkelen. Bovendien werk je samen en leer je van andere experts.

We hebben al veel deskundigheid en expertise in huis. Met jouw vernieuwende ideeën en slimme oplossingen willen we komende jaren fundamentele en betekenisvolle veranderingen realiseren. Je krijgt ruimte om te pionieren en te ondernemen. Waarbij je goed inschat welke risico's we wel en niet kunnen nemen.

Tijdens de transitie blijven we trouw aan onze menselijke cultuur. En streven we samen naar hetzelfde doel: een sterke, toekomstbestendige bank met oog voor mens en maatschappij.

Inclusief werkgeverschap

Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit zitten in de kern van wie wij zijn: de bank van mensen voor mensen. Want bankieren is mensenwerk. Wij geven medewerkers en onze klanten de ruimte om volledig zichzelf te zijn. Zo zorgen we dat iedereen zich thuis voelt bij de Volksbank.

Verantwoorde arbeidsvoorwaarden

Bij een maatschappelijk verantwoorde bank c.q. werkgever horen maatschappelijk verantwoorde arbeidsvoorwaarden. Daaronder verstaan we arbeidsvoorwaarden die:

- eenvoudig en begrijpelijk zijn;
- diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid bevorderen;
- modern zijn (met keuzeruimte);
- betaalbaar zijn (beheersbare kosten die in verhouding staan tot de totale kosten en baten van de bank);
- activerend zijn (niet onnodig ontzien, maar activeren van medewerkers);
- duurzaam zijn (voor mens en milieu, dus zowel regelingen die bijdragen aan een lagere CO2-uitstoot, als regelingen die zich richten op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en investeren in hun toekomst, of dit nu binnen of buiten onze organisatie is).

Samen een cao maken

Deze cao is het resultaat van intensief overleg tussen de Volksbank als werkgever en de betrokken vakbonden die de medewerkers vertegenwoordigen. Ook de medezeggenschap is nauw betrokken geweest bij dit proces, doordat een afvaardiging van het dagelijks bestuur van de OR participeerde in de besprekingen. Zo hebben we samen, met respect voor ieders belangen en uitgangspunten, een cao willen maken die past bij de mensen die samen de Volksbank zijn.

Met elkaar hebben we gewerkt aan arbeidsvoorwaarden die een weerslag zijn van de volwassen arbeidsverhoudingen waarnaar de Volksbank streeft en die recht doen aan de inzet van de medewerkers voor een duurzame toekomst van de Volksbank.



Inhoudsopgave

1. **Werkings sfeer en begrippen 8**

- 1.1 *Werkings sfeer 8*
- 1.2 *Interpretatie van de cao 8*
- 1.3 *Duur, verlenging en opzegging van de cao 8*
- 1.4 *Algemene definities 9*
- 1.5 *Salaris technische definities 10*

2. **Jouw arbeidsovereenkomst 11**

- 2.1 *Aanstelling 11*
- 2.2 *Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 12*
- 2.3 *Doorwerken na de AOW-leeftijd 12*

3. **Jouw arbeidsrelatie 14**

- 3.1 *Beschikbaarheid van informatie 14*
- 3.2 *Medewerkersverplichtingen 14*
- 3.3 *Meningsverschil met je leidinggevende 14*
- 3.4 *Disciplinaire maatregelen 15*

4. **Jouw inkomen 16**

- 4.1 *Cao-loonsverhogingen 16*
- 4.2 *Eenmalige uitkering januari 2025 16*
- 4.3 *Functiewaardering 17*
- 4.4 *Salaris 17*

4.5 *(Tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag mogelijk 17*

4.6 *Jaarlijkse salarisverhoging 18*

4.7 *Promotie 18*

4.8 *Demotie 18*

4.9 *Waarnemingstoeslag 19*

4.10 *Compensatie afschaffen beoordelingstoeslag vanaf 2018 19*

4.11 *Individueel Keuze Budget (IKB) 20*

4.12 *Vakantietoeslag 20*

4.13 *Dertiende maand 20*

4.14 *Compensatie afschaffen werkg. bijdrage zorgverz. vanaf 2018 20*

4.15 *Kostenvergoedingen 21*

4.16 *Uitkering bij overlijden 21*

4.17 *Financiële gezondheid medewerkers 21*

4.18 *Budget voor informele teambijeenkomst 21*

5 **Jouw tijd 22**

5.1 *Standaard arbeidsduur 22*

5.2 *Uitgangspunten flexibel werken 22*

5.3 *Het Nieuwe Werken 22*

5.4 *Werktijden 23*

5.5 *Toeslag voor werken op zaterdag 23*

5.6 *Overwerk 23*

5.7 *Overwerkvergoeding 23*

- 5.8 Vakantie 24
- 5.9 Overgangsregeling cao SNS REAAL Groep 1999 25
- 5.10 Vakantie-uren bij arbeidsongeschiktheid 25
- 5.11 Kopen en verkopen vakantie-uren 25
- 5.12 Aanvullend geboorteverlof 26
- 5.13 Buitengewoon verlof 26
- 5.14 Feestdagen 26
- 5.15 Mogelijkheid om je eigen feestdag te vieren 27
- 5.16 Verlof voor maatschappelijke doeleinden / vrijwilligerswerk 27
- 5.17 Verlof voor mantelzorg 27
- 5.18 Gelijk verlof voor alle soorten opvoeders/verzorgers 28
- 5.19 Verlof voor gendertransitie 29
- 5.20 Ploegendienst, volcontinudienst en verschoven werktijden 29
- 5.21 Ploegentoeslag en compensatie verschoven werktijden 29
- 5.22 Afbouwregeling ploegentoeslag 30
- 5.23 Bereikbaarheidsdienst 30
- 5.24 Vergoeding bereikbaarheidsdienst 31
- 5.25 Vitaliteit: 80-90-100 regeling (80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw) 31

6. Jouw ontwikkeling 32

- 6.1 Gezamenlijke verantwoordelijkheid 32
- 6.2 Ontwikkelmogelijkheden 32

- 6.3 Learning Experience Platform (LXP) 32
- 6.4 Stages en projecten 33
- 6.5 Coaching on the job 33
- 6.6 Opleidingen 33
- 6.7 Persoonlijk ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid 33
- 6.8 Loopbaancheck / -advies 35

7. Jouw gezondheid 36

- 7.1 Verzuim door ziekte 36
- 7.2 Eerste twee verzuimjaren 36
- 7.3 Arbeidsongeschiktheid na twee jaar Wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering 38
- 7.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst 39
- 7.5 Private aanvulling WW / WGA 40
- 7.6 Gewijzigde wetgeving 40

8. Jouw pensioen 41

- 8.1 Kenmerken van de pensioenregeling 41
- 8.2 Pensioengrondslag 41
- 8.3 Soorten pensioen 42
- 8.4 Aanpassing pensioenen door indexering 43
- 8.5 Vrijwillige verzekering tijdelijk partnerpensioen 43
- 8.6 Pensioenpremie 43
- 8.7 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid 44

- 8.8 *Vermindering van aanspraken* 45
- 8.9 *Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie* 45
- 8.10 *Voorbehoud fiscale goedkeuring* 46
- 8.11 *Betrokkenheid vakbonden bij Pensioenfonds SNS REAAL* 46
- 8.12 *Compensatie voor wettelijke aftopping pensioenopbouw* 46
- 8.13 *Risiconabestaandenverzekering* 47

9. Samenstelling medewerkersbestand 48

- 9.1 *Externen* 48
- 9.2 *Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit* 48
- 9.3 *Participatie mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt* 49

10. Onze vakbonden 50

- 10.1 *Werkgeversbijdrage vakbonden* 50
- 10.2 *Medewerkersbijdrage vakbonden* 50
- 10.3 *Faciliteiten vertegenwoordigers vakbonden* 50
- 10.4 *Bescherming van vertegenwoordigers van de vakbonden* 50
- 10.5 *Buitengewoon verlof kaderleden van de vakbonden* 51
- 10.6 *Fusie, reorganisatie en verkoop* 51
- 10.7 *Outsourcing* 52

11. Overige afspraken 53

- 11.1 *Menstruatie & PMS (hormoon gerelateerde klachten)* 53
- 11.2 *Studieafpraak koppeling beoordeling en beloning* 53

Salaristabellen 54

1. Werkingssfeer en begrippen

1.1 Werkingssfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de Volksbank N.V.

Deze cao is niet van toepassing als:

- a) je functie is ingedeeld boven schaal 13 van het functiehuis;
- b) je vakantiewerker of stagiair(e) bent;
- c) je in dienst was van een franchisenemer die zijn onderneming gestaakt heeft en ter overbrugging van de periode tot terugkeer bij een franchisenemer tijdelijk in dienst bent of komt van de Volksbank N.V. Deze uitsluiting geldt gedurende maximaal achttien maanden na indiensttreding bij de Volksbank N.V. De uitsluiting geldt niet voor de onderwerpen 'Cao-loonsverhogingen en éénmalige uitkeringen' en 'Jouw ontwikkeling'. De uitsluiting vervalt wanneer en zo lang je tijdens de looptijd van de cao aansluitend een gelijke of andere passende functie gaat vervullen op basis van een arbeidsovereenkomst met de Volksbank N.V.

1.2 Interpretatie van de cao

De interpretatie van de bepalingen van deze cao is voorbehouden aan de werkgever en de vakbonden die samen de cao hebben afgesloten. Onduidelijkheid over de interpretatie van een cao-bepaling wordt besproken in het periodieke, reguliere overleg tussen werkgever en vakbonden. Als dat overleg niet tot overeenstemming over een eenduidige uitleg leidt, zullen de cao-partijen zich wenden tot de rechter.

1.3 Duur, verlenging en opzegging van de cao

De cao is afgesloten voor de duur van twee jaar, van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026. De cao wordt telkens voor een jaar stilzwijgend verlengd, tenzij ten minste één van de cao-partijen uiterlijk drie maanden voordat deze cao eindigt schriftelijk laat weten dat zij de overeenkomst wil aanpassen of beëindigen.

Als wettelijke bepalingen wijzigen of er doen zich zwaarwegende situaties voor met gevolgen voor één of meer bepalingen uit deze cao, treden werkgever en vakbonden hierover in overleg.

1.4 Algemene definities

In deze cao wordt verstaan onder:

BW: Burgerlijk Wetboek.

*Erkende feestdagen*¹: Nieuwjaarsdag, Pasen, Koningsdag, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Pinksteren, Kerstmis.

Het Nieuwe Werken (HNW): Het Nieuwe Werken (HNW) is de combinatie van het in fysieke en digitale vorm (samen)werken op kantoor of thuis, waarbij je grotendeels zelf bepaalt wanneer je waar werkt, tenzij je locatie gebonden werk verricht.

Kind: een natuurlijk en/of wettig kind en ook stief- en pleegkinderen.

Medewerker: degene met wie werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Partner:

de persoon met wie je:

- bent getrouwd;
- geregistreerd partnerschap hebt;
- ten minste één jaar onafgebroken een gezamenlijke huishouding voert en waarmee je geen familierechtelijke band hebt.

Personeelsgids:

het document dat de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vaststelt en waarin de volgende soorten regelingen zijn opgenomen:

- nadere uitwerkingen van kaderbepalingen uit deze cao;
- interne regelingen;
- personeelscondities voor bank- en verzekeringsproducten.

Ploegendienst:

het werken volgens een vooraf vastgesteld dienstrooster, waarbij ploegen van medewerkers elkaars taken afwisselen.

Standaard arbeidsduur: gemiddeld 36 uur per week.

Vakbonden:

de vakorganisaties die met werkgever de cao afgesloten hebben.

¹ Goede Vrijdag is ook een erkende feestdag, maar op grond van deze cao heb je dan geen recht op verlof met doorbetaling van je salaris.

Verschoven werktijden: werktijden die verschillen van de gebruikelijke werktijden.

Volcontinudienst: een systeem van ploegendienst waarbij de gehele week zonder onderbreking arbeid wordt verricht.

Werkgever: de Volksbank N.V.

Persoonlijke schaal: de schaal volgens welke je wordt beloond.

Persoonlijke toeslag: een toeslag op je salaris naar aanleiding van afspraken die met jou zijn gemaakt. of naar aanleiding van bepalingen in deze cao of het sociaal plan.

Ploegentoeslag: de geldelijke toeslag op het salaris ter compensatie van het werken in ploegendienst.

Salaris: het bruto bedrag dat je maandelijks verdient voor de uitoefening van jouw functie, zonder eventuele bijkomende toeslagen of aanvullingen.

Uurloon: het jaarsalaris gedeeld door het aantal te werken uren per jaar: dat is 52 maal het overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren per week.

1.5 Salaris technische definities

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

Functieschaal: de schaal waarin de functie in het [functiehuis](#) is ingedeeld.

Jaarsalaris: het salaris x 12.

Jaarinkomen: het salaris x 12, vermeerderd met dertiende maand en vakantietoeslag.

Pensioengrondslag: het pensioengevende jaarinkomen gebaseerd op de standaard arbeidsduur (rekening houdend met de wettelijke maximering), minus de franchise.

2. Jouw arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met deze cao of er in negatieve zin van afwijken. De werkgever mag in jouw individuele arbeidsovereenkomst in voor jou gunstige zin afwijken van de cao. Als de werkgever voor een groep medewerkers wil afwijken van de cao, moet hij daarvoor vooraf overeenstemming met de vakbonden hebben.

2.1 Aanstelling

Je ontvangt bij aanstelling een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Als je functie wijzigt, ontvang je hiervan een schriftelijke bevestiging.

Een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt bij verlenging van het dienstverband in principe een contract voor onbepaalde tijd toegekend. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kent een maximum van drie jaar, inclusief maximaal twee verlengingen.

Uitzend- en/of detacheringsperioden, die minder dan zes maanden voorafgaand aan rechtstreekse indiensttreding bij de werkgever of een van de rechtsvoorgangers zijn geëindigd, tellen mee bij de periode van drie jaar, tenzij deze in totaal zes maanden of minder hebben geduurd.

Let op: Dit geldt alléén als de in die periode verrichte werkzaamheden betrekking hebben gehad op dezelfde of gelijkwaardige werkzaamheden die je in het rechtstreekse dienstverband met de werkgever gaat verrichten.

Daarbij wordt van artikel 7:668a BW in die zin afgeweken, dat de verschillende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzend- en/of detacheringsperioden worden aangemerkt.

Als je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer duurt dan zes maanden, maar korter dan twee jaar, of als het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, bijvoorbeeld bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van een bepaald project of ter vervanging van een arbeidsongeschikte medewerker, geldt in afwijking van artikel 7:652 lid 4 sub a en lid 5 BW, dat een proeftijd van (maximaal) 2 maanden kan worden overeengekomen.

2.2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Opzegging van je arbeidsovereenkomst moet schriftelijk tegen het einde van de kalendermaand gebeuren. De opzeggingstermijnen in artikel 7:672 BW zijn van toepassing. In afwijking van de wet heb je een opzegtermijn van 2 maanden als je functie is ingedeeld in schaal 8 t/m 13; de werkgever heeft in dit laatste geval een opzegtermijn van minimaal 2 maanden.

Dienstverband in jaren	Medewerker schaal 1 t/m 7	Werkgever schaal 1 t/m 7	Medewerker schaal 8 t/m 13	Werkgever schaal 8 t/m 13
0-5	1	1	2	2
5-10	1	2	2	2
10-15	1	3	2	3
Meer dan 15	1	4	2	4

Als voor jou vóór 1 januari 2001 een andere opzegtermijn gold dan één maand, blijft deze opzegtermijn van kracht tot de eerstvolgende functiewijziging.

Je arbeidsovereenkomst eindigt bij:

- het bereiken van je AOW-leeftijd. Deze beëindiging is van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist;

- het verstrijken van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- onmiddellijke beëindiging wegens een dringende reden;
- ontbinding door de rechter of opzegging door de werkgever na verkregen toestemming van UWV;
- jouw overlijden;
- beëindiging met wederzijds goedvinden of jouw instemming met de opzegging door werkgever.

2.3 Doorwerken na de AOW-leeftijd

Doorwerken na de AOW-leeftijd is mogelijk als je dit samen met de werkgever schriftelijk overeen komt. Het doorwerken mag geen belemmering vormen voor de doorstroom van andere collega's en niet tot verdringing leiden vanwege concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Het is geen recht van jou om door te werken na de AOW-leeftijd. Er start een nieuw dienstverband voor bepaalde tijd bij de Volksbank, met een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.



De arbeidsvoorwaarden uit de van tijd tot tijd geldende cao en Personeelsgids van de Volksbank blijven van toepassing op de eventueel overeen te komen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na AOW-leeftijd, met uitzondering van de onderwerpen waarbij vanuit de wet door de werkgever mag worden afgeweken. Denk hierbij aan de opzegtermijn, de transitievergoeding, de ketenbepaling etc. Hierbij volgt de Volksbank volledig de afwijkingsmogelijkheden die bij wet worden geboden voor het doorwerken na de AOW-leeftijd.

3. Jouw arbeidsrelatie

Volwassen arbeidsverhoudingen, vertrouwen en verantwoordelijkheid geven en nemen staan centraal in deze cao. Dit betekent dat de cao de hoofdlijnen regelt, maar dat jij op een groot aantal punten de ruimte hebt om daar samen met je leidinggevende afspraken over te maken.

3.1 Beschikbaarheid van informatie

De werkgever stelt aan jou bij indiensttreding, naast de arbeidsovereenkomst, ook (digitaal) een exemplaar van de [cao](#), de [Personeelsgids](#) en de [compliance reglementen](#) ter beschikking. Ook zorgt de werkgever ervoor dat informatie over wettelijke regelgeving die van toepassing is, gemakkelijk voor jou bereikbaar is via intranet.

3.2 Medewerkersverplichtingen

Je bent gehouden de tot jouw functie behorende werkzaamheden naar behoren te verrichten. Je verricht jouw werkzaamheden gewoonlijk binnen een bepaald gebied of vanuit een vaste standplaats.

Je verricht je werkzaamheden ook (tijdelijk) elders binnen de organisatie, als de werkgever je daar op redelijke gronden om vraagt. Met redelijke argumenten kan de werkgever je vragen - incidenteel - andere werkzaamheden te verrichten dan de gewone. Dit heeft geen invloed op je salaris.

Als het voor een goede functie-uitoefening noodzakelijk is, kan de werkgever je verplichten in je werkgebied te (gaan) wonen. Dit geldt in het bijzonder, maar niet uitsluitend, voor functies waarbij fysieke bereikbaarheid van klanten essentieel is. In dat geval is de verhuiskostenregeling uit de Personeelsgids op jou van toepassing.

3.3. Meningsverschil met je leidinggevende

In deze cao staan veel onderwerpen waar je met je leidinggevende zelf afspraken over kunt maken. Als dat niet lukt, ga dan naar de naasthogere leidinggevende en schakel de HR business partner in. In het geval van een conflict kan, daar waar mogelijk, gebruik gemaakt worden 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 aan de belangen van beide kanten op aanvaardbare wijze tegemoet komt.

Leidt dit alles niet tot een passende oplossing, dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie. Een uitwerking van deze procedure staat op [intranet](#).

3.4 Disciplinaire maatregelen

Je kunt door de werkgever schriftelijk worden berispt bij overtreding of niet nakoming van minder ernstige aard van, door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels.

Je kunt voor ten hoogste zeven werkdagen door de werkgever worden geschorst bij overtreding of niet nakoming van ernstige aard van, door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels, of bij herhaling van de aanleiding die eerder tot schriftelijke berisping heeft geleid.

In zeer ernstige situaties kan schorsing voor maximaal de genoemde termijn plaatsvinden onder inhouding van jouw salaris. De werkgever kan gedurende de schorsingsperiode de aan jou ter beschikking gestelde informatie- en communicatiemiddelen innemen en besluiten je geen toegang te verlenen tot je zakelijke e-mail.

Bij ernstige verdenking van daden of gedragingen die een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zouden rechtvaardigen, kan de werkgever jou, onder inhouding van jouw salaris, voor maximaal de duur van het onderzoek schorsen.

Indien het onderzoek de overtreding of verdenking, zoals hierboven beschreven, niet bevestigt, wordt alsnog het in de schorsingsperiode ingehouden salaris uitbetaald. Als je dat verlangt, vindt schriftelijke rehabilitatie plaats.

Bij overtreding of niet nakoming van ernstige aard van, door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen, voorschriften of regels, of bij een gedraging van ernstige aard kan de werkgever besluiten de arbeidsovereenkomst te (laten) beëindigen. Wanneer sprake is van dringende redenen als bedoeld in artikel 7:677 BW, kan dit zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn geschieden.

4. Jouw inkomen

Voor de werkgever is het belangrijk dat het inkomen aansluit bij de strategie van gedeelde waarde (we houden bij alles wat we doen rekening met klant, aandeelhouder, medewerkers en maatschappij). Dat betekent dat het inkomen moet passen bij de werkzaamheden die worden verricht, maar ook uitlegbaar moet zijn aan andere stakeholders. De Volksbank wil een aantrekkelijke werkgever zijn en daar hoort meer bij dan alleen het inkomen. We bieden je ook zinvol werk met ontplooiingskansen, adequate opleidingsmogelijkheden en faciliteiten voor het werken aan je duurzame inzetbaarheid. Deze thema's komen in de hoofdstukken hierna terug.

4.1 Cao-loonsverhogingen

Op 1 februari 2025 wordt een loonsverhoging toegekend van 3,5% van het op 31 januari 2025 geldende salaris en op 1 mei 2025 een loonsverhoging van 1,75% van het op 30 april 2025 geldende salaris.

Op 1 februari 2026 wordt een loonsverhoging toegekend van 2% van het op 31 januari 2026 geldende salaris en op 1 mei 2026 een loonsverhoging van 1,75% van het op 30 april 2026 geldende salaris.

De salarissen en de salarisschalen worden op genoemde data verhoogd met de hiervoor genoemde percentages.

4.2 Eenmalige uitkering januari 2025

Jouw salaris is gebaseerd op de inhoud van je functie. Om je functie te beschrijven en daarmee de zwaarte van de inhoud te bepalen, gebruikt de werkgever de Hay-methodiek.

Met de salarisuitbetaling van januari 2025 wordt er een eenmalige uitkering toegekend van € 500,- bruto aan medewerkers die op 1 januari 2025 in dienst zijn. Deze eenmalige uitkering is gebaseerd op een dienstverband van 36 uur. Bij een dienstverband van minder dan 36 uur wordt het bedrag naar rato van het aantal uren van het dienstverband berekend. De uitkering wordt niet verhoogd bij een dienstverband van meer dan 36 uur. De eenmalige uitkering wordt niet meegenomen bij de vaststelling van de pensioenopbouw, vakantiegeld, 13e maand of andere arbeidsvoorwaarden. De eenmalige uitkering wordt ook niet meegenomen bij de bepaling van een eventuele vertrekvergoeding.

4.3 Functiewaardering

Jouw salaris is gebaseerd op de inhoud van je functie. Om je functie te beschrijven en daarmee de zwaarte van de inhoud te bepalen, gebruikt de werkgever de Hay-methodiek.

Elke functie valt in een functiefamilie en is gekoppeld aan een van de profielen uit die functiefamilie. Een profiel kan op meerdere niveaus voorkomen. Het niveau van jouw profiel bepaalt de functieschaal.

Alle informatie over functiewaardering kun je terugvinden op [intranet](#).

4.4 Salaris

De inhoud en de zwaarte van de functie komen tot uitdrukking in de indeling van de functie in een functieschaal. Jouw ontwikkeling in de functie komt tot uitdrukking in de relatieve positie van je salaris ten opzichte van het maximum van de functieschaal. Je salaris zonder eventuele bijkomende toeslagen of aanvullingen (zie definitie onder 1.5) kan niet boven het maximum van de functieschaal uitkomen.

Je kunt tijdelijk worden ingeschaald in een lagere persoonlijke schaal dan de functieschaal als je wordt opgeleid voor een functie. De werkgever zal de opleidingstermijn en de groei naar de functieschaal schriftelijk aan jou bevestigen en ook de daarbij behorende tijdlijn.

Als jouw functie wordt geherwaardeerd en je functie wordt ingedeeld in een hogere schaal, dan wordt de promotieregeling toegepast.

Als jouw functie wordt geherwaardeerd en je functie wordt ingedeeld in een lagere schaal, dan blijft jouw salaris ongewijzigd tot het maximum van de salarisschaal. Het eventuele overige deel wordt opgenomen als persoonlijke toeslag.

4.5 (Tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag mogelijk

De werkgever kan op objectiveerbare gronden besluiten om een (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag toe te kennen voor bepaalde functies. Dit kan voorkomen bij krapte op de arbeidsmarkt. De toeslag kan worden ingezet voor het aantrekken van geschikte kandidaten voor specifieke functies of groepen van functies die voor de werkgever van essentieel belang zijn.

4.6 Jaarlijkse salarisverhoging

Afhankelijk van jouw functie-uitoefening, het resultaat van je werk en jouw persoonlijke en functiegerichte ontwikkeling, krijg je jaarlijks per 1 januari een salarisverhoging. Deze verhoging wordt vastgesteld als een percentage van het maximum van de functieschaal. De salarisverhoging is afhankelijk van de eindwaardering binnen 'Zo werk ik!', het systeem van plannen, evalueren en waarderen van de Volksbank. De eindwaardering wordt uitgedrukt in één van de volgende scores, waarbij de hieronder genoemde verhogingspercentages horen:

Overtreft de afgesproken doelen in ruime mate	3,9%
Heeft de afgesproken doelen gerealiseerd	2,6%
Heeft de afgesproken doelen grotendeels gerealiseerd	1,3%
Heeft de afgesproken doelen onvoldoende gerealiseerd	0,0%

De verhoging geldt totdat je het maximum van je functieschaal (of indien van toepassing je persoonlijke schaal) hebt bereikt.

4.7 Promotie

Als je benoemd wordt in een andere functie die is ingedeeld in een hogere functieschaal wordt jouw salaris voor iedere persoonlijke schaal die je omhoog gaat verhoogd met 4% van

het maximum van die nieuwe functieschaal. Door de verhoging mag het maximum van de nieuwe functieschaal niet worden overschreden. Als jouw salaris na deze verhoging lager is dan het minimum van de nieuwe functieschaal, wordt jouw salaris op het minimum van deze functieschaal vastgesteld.

Als je promotie maakt per 1 januari, wordt eerst de jaarlijkse salarisverhoging, zoals bedoeld in 4.6, in de oude functieschaal toegekend. Daarna wordt de promotieverhoging toegepast.

4.8 Demotie

Als je benoemd wordt in een andere functie die is ingedeeld in een lagere functieschaal, gelden de volgende afspraken. Als jouw huidige salaris meer bedraagt dan het maximum van de nieuwe functieschaal, wordt het verschil tussen jouw huidige en jouw nieuwe salaris toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt vervolgens in vier opeenvolgende jaren afgebouwd:

- in het eerste jaar wordt de toeslag vastgesteld op 80% van het verschil;
- in het tweede jaar op 60% van het verschil;
- in het derde jaar 40% van het verschil;
- in het vierde jaar 20% van het verschil;
- met ingang van het vijfde jaar komt de toeslag te vervallen.

De toeslag telt mee voor dertiende maand en vakantietoeslag. De toeslag wordt geïndexeerd met cao-verhogingen en is pensioengevend. Bij een demotie vijf jaar of minder voor de pensioenrichtleeftijd, loopt de pensioenopbouw door op basis van het salaris voorafgaand aan de demotie.

Deze gevolgen van het vervullen van een lager ingedeelde functie staan los van of het initiatief voor deze verandering van functie komt van de werkgever of van jezelf. In jouw personeelsdossier wordt vastgelegd hoe het besluit tot demotie tot stand is gekomen, waarbij o.a. datums en initiatief genoemd worden.

4.9 Waarnemingstoeslag

Als je in overleg met je leidinggevende ten minste twee maanden een hoger ingeschaalde functie geheel of grotendeels waarneemt, krijg je een waarnemingstoeslag.

Afhankelijk van de mate van waarneming ontvang je een maandelijkse waarnemingstoeslag van ten minste 2,6% en maximaal 5,2%.

Dit percentage wordt berekend over het maximum van de functieschaal van de waargenomen functie.

Als je een salaris hebt boven het maximum van de waar te nemen functieschaal is de berekening van de waarnemingstoeslag als volgt:

1. vermenigvuldig het percentage waarnemingstoeslag met het maximum van de functieschaal van de waargenomen functie en
2. verminder het bedrag met het verschil tussen het salaris en het maximum van de functieschaal van de waargenomen functie.

De waarnemingstoeslag telt niet mee voor je vakantiegeld en dertiende maand en de berekening van enige andere in de cao genoemde vergoeding, toeslag, uitkering of pensioen.

4.10 Compensatie afschaffen beoordelingstoeslag vanaf 2018

Was je op 31 december 2017 in dienst van de werkgever, dan ontvang je sinds januari 2018 een compensatie voor het afschaffen van de beoordelingstoeslag. Dit is een compensatie van 2,5% van je salaris en telt mee voor vakantietoeslag en dertiende maand. De toeslag is pensioengevend en wordt geïndexeerd met cao-verhogingen. Als je salaris (excl. toeslagen) boven het maximum van je functieschaal ligt, is de 2,5% alleen over het maximum berekend.

4.11 Individueel Keuze Budget (IKB)

De Volksbank heeft een IKB ingevoerd. De bronnen zijn de vakantietoeslag en de dertiende maand. De doelen zijn (op dit moment) fiscale uitruil woon-werk kilometers, upgrade NS-Business Card van 2^e naar 1^e klas, inzetten voor vakbondscontributie of uitbetaling op het moment van jouw keuze.

De vakbonden en de Volksbank willen graag iets doen voor jonge medewerkers die na hun studie nog vastzitten aan een studieschuld bij DUO. De Volksbank biedt deze medewerkers de mogelijkheid om in 2025 hun schuld tot een maximum van € 2.000,- fiscaal vriendelijk uit te ruilen in het Individueel Keuze Budget (IKB). Hiermee kunnen medewerkers dit bedrag uit hun IKB bruto – netto maken.

Het verzoek, met bewijslast van de openstaande studieschuld, kan bij HR ingediend worden tot 1 april 2025. HR zal medewerkers begin 2025 op !D informeren over het proces en de voorwaarden. Eind 2025 zullen de vakbonden en de Volksbank de toepassing evalueren.

4.12 Vakantietoeslag

Je bouwt maandelijks een evenredig deel van je vakantietoeslag op in je Individueel Keuze Budget (IKB). De hoogte bedraagt 8% van je salaris. Het uitbetalingsmoment kies je zelf, maar vindt uiterlijk plaats bij de salarisbetaling in december.

4.13 Dertiende maand

Je bouwt maandelijks een evenredig deel van je dertiende maand op in je Individueel Keuze Budget (IKB). De hoogte bedraagt 8,33% van je salaris. Het uitbetalingsmoment kies je zelf, maar vindt uiterlijk plaats bij de salarisbetaling in december.

4.14 Compensatie afschaffen werkg. bijdrage zorgverz. vanaf 2018

Was je op 31 december 2017 in dienst van de werkgever, dan ontvang je sinds januari 2018 een compensatie voor het afschaffen van de werkgeversbijdrage zorgverzekering. Deze compensatie is op 1 januari 2025 € 11,78 per maand en telt mee voor vakantietoeslag en dertiende maand. De toeslag is pensioengevend en wordt geïndexeerd met cao-verhogingen.

4.15 Kostenvergoedingen

Je ontvangt van werkgever een tegemoetkoming in de kosten van je woon-werkverkeer, je zakelijke reizen, het thuiswerken op basis van de regeling HNW en een verhuizing als je werkgever daarom vraagt. Meer informatie hierover kun je terugvinden in de Personeelsgids of in de richtlijn kostendeclaraties die op [intranet](#) staat.

4.16 Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt betaalt de werkgever een bruto uitkering aan:

- je partner;
- bij afwezigheid van je partner: één van je minderjarige kinderen;
- bij afwezigheid van zowel je partner als je minderjarige kinderen: degene met wie je in gezinsverband leefde en voor wie je grotendeels in de kosten van onderhoud voorzag.

De uitkering is het salaris over de resterende dagen van de maand van overlijden en over de volgende zes maanden. Deze uitkering is inclusief de wettelijk verschuldigde overlijdensuitkeringen van de werkgever en eventueel het UWV.

4.17 Financiële gezondheid medewerkers

De Volksbank heeft een programma financiële gezondheid voor medewerkers. Het doel van het programma is om medewerkers te helpen financieel gezonder te worden. Het programma omvat:

- diverse workshops om (meer) financieel bewust te worden;
- financiële coaching anoniem bij (dreigende) geldproblemen;
- financiële coaching bij life events zoals scheiding, pensioen of arbeidsongeschiktheid;
- vertrekscaan bij (dreigend) ontslag.

4.18 Budget voor informele teambijeenkomst

Het Nieuwe Werken wordt door medewerkers heel erg gewaardeerd, maar een aandachtspunt blijft het informele contact tussen medewerkers. Om de onderlinge sociale verbinding op kantoor te ondersteunen stelt de Volksbank op afdelingsniveau een budget van € 50,- per medewerker per jaar beschikbaar voor informele teambijeenkomsten. Dit bedrag kan op een Volksbank locatie worden besteed.

5 Jouw tijd

Omdat we veel waarde hechten aan een goede werk-privébalans is het uitgangspunt dat jouw voorkeur zoveel als mogelijk wordt gevolgd als het gaat om arbeidsduur, werktijden, werklocatie en verlof.

Op de thema's in dit hoofdstuk zijn met name de volgende wetten van toepassing:

- Wet flexibel werken
- Arbeidstijdenwet
- Wet arbeid en zorg

Hoe de werkgever deze wetten toepast, vind je terug in de [Personeelsgids](#).

Als je verlof opneemt in het kader van de Wet arbeid en zorg, blijf je tijdens je verlofperiode pensioen opbouwen over je arbeidsduur voorafgaande aan je verlof.

5.1 Standaard arbeidsduur

De standaard fulltime arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week (op jaarbasis 1872 uur). De maximale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week.

5.2 Uitgangspunten flexibel werken

Op basis van de Wet flexibel werken (Wfw) kun je in overleg met je leidinggevende:

- je gemiddelde arbeidsduur verminderen of uitbreiden (alleen in hele uren);
- je werktijden wijzigen;
- je arbeidsplaats wijzigen.

Indien je in het buitenland woont, kun je alleen van bepaalde faciliteiten (zoals HNW) gebruik maken als dat binnen (fiscale en sociaalzekerheidsrechtelijke) wetgeving en de in de Personeelsgids opgenomen uitwerking mogelijk is.

5.3 Het Nieuwe Werken

Het Nieuwe Werken (HNW) is de combinatie van het in fysieke en digitale vorm (samen)werken op kantoor of thuis. Je kunt grotendeels zelf bepalen wanneer je waar werkt, tenzij je locatie gebonden werk verricht. Daarom komen bijna alle functies in aanmerking voor HNW. Er zijn geen vaste kantoor- of thuiswerkdagen. Je werkt resultaatgericht samen en je maakt met je leidinggevende en je team afspraken over hoe, waar en wanneer je werkt.

Bij het maken van deze afspraken worden de belangen van de bank, het team en de medewerker, alsmede de vereisten van het werk, meegewogen. Die afspraken evalueer je regelmatig. Je werkt gemiddeld minimaal één dag in de week op kantoor.

Voor het inrichten van de thuiswerkplek stelt de werkgever jou een budget beschikbaar. Tevens ontvang je een maandelijks vergoeding voor het thuiswerken.

Door de keuzevrijheid in arbeidsduur, werktijden, werklocatie en communicatiemogelijkheden kunnen werk en privé meer vermengd raken.

Die keuzevrijheid creëert voor jou enerzijds een grotere flexibiliteit, maar dit vraagt anderzijds ook grotere flexibiliteit van jou. Dat neemt niet weg dat je het recht hebt om onbereikbaar te zijn als het gaat om tijdstippen buiten de afgesproken werktijden.

De uitwerking van HNW, het HNW budget en de HNW vergoeding is opgenomen in de Personeelsgids.

5.4 Werktijden

Je werktijden stel je vast in overleg met je leidinggevende, waarbij jouw wensen leidend zijn, tenzij er zwaarwegende

organisatorische belemmeringen zijn. De gebruikelijke werktijden vallen in de periode van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.

5.5 Toeslag voor werken op zaterdag

Als je volgens je overeengekomen werktijden op zaterdag werkt, ontvang je over die uren een toeslag op je uurloon van 25%. Dit geldt niet als je in het kader van HNW op eigen initiatief op zaterdag werkt.

5.6 Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan werk dat op verzoek van de werkgever incidenteel – met overschrijding van de overeengekomen werktijden – wordt gedaan.

5.7 Overwerkvergoeding

Je komt in aanmerking voor een overwerkvergoeding als je langer dan een uur overwerk verricht en je functieschaal 10 of lager is. De overwerkvergoeding is als volgt:

- Op maandag t/m vrijdag vóór 21.00 uur: het uurloon + 25% daarvan.
- Op maandag t/m vrijdag ná 21.00 uur en zaterdag vóór 17.00 uur: het uurloon + 50% daarvan (inclusief de 25% zaterdagtoeslag bij overwerk op zaterdag).
- Op zaterdag ná 17.00 uur tot maandag 07.00 uur of op een algemeen erkende feestdag: het uurloon + 100% daarvan (inclusief de 25% zaterdagtoeslag bij overwerk op zaterdag).

In overleg met je leidinggevende bepaal je of je overwerk wordt uitbetaald en/of wordt gecompenseerd in tijd met dezelfde percentages als hierboven. Als je extra kosten moet maken door het overwerk kun je deze declareren volgens de declaratierichtlijn die je terug kunt vinden op [intranet](#).

Als je als gevolg van overwerk van twee uur of langer niet in staat bent de avondmaaltijd thuis te gebruiken, word je in de gelegenheid gesteld een maaltijdpauze te genieten van een half uur. Deze tijd telt mee voor de berekening van de overwerkvergoeding.

5.8 Vakantie

De verlof-uren zijn voor alle leeftijden gelijk. Bij een fulltime dienstverband heb je 201,6 vakantie-uren per kalenderjaar (waarvan 144 wettelijke vakantie-uren). Naast het vakantieverlof heb je bij een fulltime dienstverband 7,2 uur lief verlof ter compensatie van het niet bieden van buitengewoon verlof in geval van belangrijke, feestelijke persoonlijke gebeurtenissen.

Voor medewerkers die reeds voor 1 januari 2023 bij de Volksbank in dienst waren en op 1 januari 2023 45 jaar en ouder zijn, is er een overgangsregeling afgesproken zodat zij er niet op achteruit gaan. Medewerkers van 45 tot en met 54 jaar krijgen op fulltime basis 14,4 extra uren en medewerkers van 55 jaar en ouder 21,6 extra uren. Het totaal zorgt voor onderstaand verlofschema (verlofuren op basis van een fulltime dienstverband).

Als je niet het hele kalenderjaar in dienst bent of als je korter of langer werkt dan gemiddeld 36 uur per week, dan wordt het verlof naar rato vastgesteld.

Leeftijd	Oude vakantie verlof	Nieuwe Vakantie verlof	Lief Verlof	Totaal	Nieuwe verlof met overgangsrecht voor medewerkers in dienst voor 1-1-2023
T/m 34 jaar	187,2	201,6	7,2	208,8	208,8
35 t/m 44 jaar	201,6	201,6	7,2	208,8	208,8
45 t/m 54 jaar	216	201,6	7,2	208,8	223,2
55 jaar en ouder	223,2	201,6	7,2	208,8	230,4

Het is de bedoeling dat je de vastgestelde vakantie-uren opneemt in het jaar dat deze zijn toegekend. Je wordt geacht minimaal twee aaneengesloten weken per kalenderjaar vakantie op te nemen en je hebt het recht om vier weken achter elkaar vakantie op te nemen.

Alle vakantierechten vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin zij zijn verworven. Bij uitdiensttreding zal de afrekening van verlof binnen een maand na de datum uit dienst plaatsvinden.

5.9 Overgangsregeling cao SNS REAAL Groep 1999

Als je op 31 mei 2000 viel onder de cao verzekeringsbedrijven SNS REAAL Groep 1999 en je, op basis van die cao meer vakantie-uren had dan op basis van de huidige cao, dan houd je dit hogere aantal vakantie-uren totdat je op grond van de huidige cao meer vakantie-uren krijgt.

5.10 Vakantie-uren bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid heb je recht op volledige opbouw van vakantie-uren. Je neemt verlof op alsof je volledig arbeidsgeschikt bent.

5.11 Kopen en verkopen vakantie-uren

Als je een standaard arbeidsduur hebt, kun je jaarlijks maximaal 144 vakantie-uren kopen of maximaal je bovenwettelijke vakantie-uren verkopen in hetzelfde jaar dat deze verlofuren zijn toegekend. Gekochte uren mogen niet meer worden verkocht. Als je meer of minder werkt, gelden genoemde maxima naar rato.

De waarde van een vakantie-uur wordt gebaseerd op het jaarsalaris, vakantiegeld, dertiende maand en vaste toeslagen die door zouden lopen bij het opnemen van vakantie en gekoppeld zijn aan de te verrichten werkzaamheden.

5.12 Aanvullend geboorteverlof

Geboorteverlof is betaald verlof voor de partner gedurende eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Als partner kun jij ook aanvullend geboorteverlof opnemen voor minimaal één en maximaal vijf maal je wekelijkse arbeidsduur. Gedurende het aanvullende geboorteverlof ontvang je een uitkering van het UWV van 70% van het (gemaximeerde) dagloon.

De werkgever vult de uitkering van het aanvullende geboorteverlof aan tot 100% van je huidige salaris inclusief vaste toeslagen, zodat het verlof volledig betaald verlof is. De uitwerking van deze afspraak staat in de Personeelsgids.

5.13 Buitengewoon verlof

We vinden het belangrijk dat je aandacht kunt geven aan belangrijke persoonlijke gebeurtenissen. Dat kunnen zowel feestelijke als verdrietige gebeurtenissen zijn. Voor de feestelijke gebeurtenissen, het zgn. 'liefverlof' is er 7,2 uur op basis van een

fulltime dienstverband aan je verlofuren toegevoegd (zie 5.8 vakantie). Voor de andere gebeurtenissen gelden in aanvulling op het wettelijke (calamiteiten)verlof de volgende richtlijnen:

- a) bij het overlijden van je partner of kind: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie, met een maximum van zeven dagen;
- b) bij het overlijden van andere naaste familieleden: één dag en als het nodig is een tweede dag om bij de begrafenis of crematie te zijn. Als je bent aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- c) als je een school- of vakexamen moet afleggen: de tijd die hiervoor nodig is.

5.14 Feestdagen

Op erkende feestdagen (zie 1.4 Algemene definities) hoef je slechts bij hoge uitzondering te werken. Voor (godsdienstige) feestdagen die voortvloeien uit je (geloofs)overtuiging kun je in overleg met je leidinggevende altijd vakantie-uren opnemen, tenzij er zwaarwegende organisatorische bezwaren zijn.

5.15 Mogelijkheid om je eigen feestdag te vieren

Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt bij de Volksbank. Verschillen worden omarmd. Medewerkers worden in staat gesteld om vrij te nemen om de eigen feest-/geloofsdagen te vieren. De Volksbank biedt daarnaast de mogelijkheid aan medewerkers die niet in de winkels werken, om ieder jaar een erkende doordeweekse feestdag (bijvoorbeeld Hemelvaartsdag of Pinkstermaandag) in te ruilen voor een eigen feestdag (bijvoorbeeld Eid-al-Fitr of Ketu Koti, vanuit religie of culturele achtergrond). De medewerker stemt dit zelf af met de leidinggevende. Op een erkende feestdag zijn de kantoren van de Volksbank gesloten. Dat betekent dat de medewerker die een erkende feestdag uitruilt voor een andere feestdag zijn werkzaamheden op de erkende feestdag vanuit huis verricht.

Bij werken op een erkende feestdag is in dit geval dan geen sprake van extra vergoedingen zoals bijvoorbeeld een overwerkvergoeding of toeslag voor een zaterdag, zondag of voor een erkende feestdag.

5.16 Verlof voor maatschappelijke doeleinden / vrijwilligerswerk

De Volksbank hecht veel waarde aan maatschappelijke betrokkenheid. De Volksbank wil medewerkers stimuleren om maatschappelijk betrokken te zijn. Je mag na overleg met je leidinggevende op werkdagen buitengewoon verlof met behoud van salaris en vaste toeslagen opnemen voor maatschappelijke doeleinden of vrijwilligerswerk. De omvang van dit verlof is twee keer de gemiddelde arbeidsduur per dag per kalenderjaar.

5.17 Verlof voor mantelzorg

Onder mantelzorg verstaan wij de hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit de directe sociale omgeving. De Volksbank wil medewerkers steunen die mantelzorg (willen) verlenen. Deze regeling stelt jou als (toekomstige) mantelzorger in staat om voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende persoon uit jouw omgeving te zorgen. Dat kan een partner, ouder of kind zijn, maar bijvoorbeeld ook een ander familielid, vriend, kennis of buurvrouw.

Het gaat hier expliciet niet om de gewone verzorging van je (jonge) kind waarvoor ouderschapsverlof gebruikt kan worden.

Deze deels betaalde regeling is bedoeld als alternatief voor de wettelijke mogelijkheid om langdurig onbetaald verlof op te nemen voor mantelzorg. Mantelzorgers kunnen daarnaast ook een beroep doen op calamiteitenverlof, kortdurend of langdurend zorgverlof als dit verlof nodig is ten behoeve van de zorg voor degene waar ze mantelzorger voor zijn.

Je wordt in staat gesteld om (maximaal) 20% van je arbeidsduur mantelzorg te verrichten. De helft van die tijd krijg je doorbetaald en voor de andere helft lever je salaris en eventuele toeslagen in. Vakantietoeslag en dertiende maand bouw je op, op basis van je aangepaste salaris. Vakantie-uren bouw je op, op basis van de aangepaste arbeidsduur. Op het moment dat je gebruik maakt van deze regeling blijft je pensioenopbouw over je salaris ongewijzigd. Er wordt daarvoor gekeken naar de arbeidsduur die je had voordat je aan deze regeling deelnam.

Mantelzorgverlof vanuit deze regeling duurt minimaal één maand. Je mag het verlof verspreid over de week opnemen. Als het mantelzorgverlof langer gewenst is dan één jaar spreek je minimaal halfjaarlijks met je leidinggevende over de mantelzorgsituatie en het al dan niet verlengen van de periode. Tenzij er sprake is van een uitzonderlijke situatie wordt het mantelzorgverlof volgens deze regeling beëindigd na vier jaar.

Het aanvragen van mantelzorg en vooral ook de planning van het verlof bespreek je vooraf met je leidinggevende.

Het daadwerkelijke verzoek om verlof op te nemen, doe je tenminste één maand voordat het verlof ingaat door contact op te nemen met de HR Desk.

De werkgever keurt jouw verzoek goed als aan de gestelde voorwaarden is voldaan (besluitvorming bij jouw leidinggevende), tenzij er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn.

5.18 Gelijk verlof voor alle soorten opvoeders/verzorgers

Alternatieve gezinssamenstellingen horen bij de huidige maatschappij. Daarom wil de Volksbank iedere opvoeder/verzorger gelijk behandelen. Alle kinderen hebben recht op hechting en binding binnen het gezin, ongeacht de samenstelling van het gezin. De Volksbank maakt het mogelijk dat de daadwerkelijke opvoeder/verzorger van een kind (dus: eigen ouder, stief-, pleeg-, adoptieouder dan wel hiermee gelijk te stellen opvoeder/verzorger) aanspraak kan maken op de diverse verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de cao/Personeelsgids, specifiek met betrekking tot de opvoeding/verzorging van een kind. Dit is van toepassing op alle verlofsoorten die niet-sexe gebonden zijn. Zo zijn bijvoorbeeld zwangerschapsverlof en bevallingsverlof alleen van toepassing op wie het kind draagt of baart.

5.19 Verlof voor gendertransitie

Wij vinden het belangrijk dat iedereen die werkzaam is bij de Volksbank zichzelf kan zijn. Een medewerker van de Volksbank die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met de Volksbank over een periode van tien jaar recht op maximaal 24 weken betaald verlof voor gendertransitie. Het betreft hier verlof voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Je overlegt hierover met je leidinggevende en meldt het opnemen van het verlof voor gendertransitie ten minste acht weken voor ingang van het verlof bij de HR Desk. Arbeidsbeperking als gevolg van de medische behandeling (bijvoorbeeld een chirurgische ingreep) van de medewerker valt niet onder verlof voor gendertransitie, maar onder ziekteverlof.

5.20 Ploegendienst, volcontinudienst en verschoven werktijden

Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegendienst, volcontinudienst en verschoven werktijden word je zo snel mogelijk schriftelijk geïnformeerd, inclusief de daarbij geldende compensaties in tijd en geld.

Als je als gevolg van de ploegendienst of verschoven werktijden niet in de gelegenheid bent thuis een maaltijd te gebruiken, kan de werkgever een warme maaltijd verstrekken dan wel de kosten daarvan vergoeden volgens de Richtlijn kostendeclaraties.

5.21 Ploegentoeslag en compensatie verschoven werktijden

Voor het werken in volcontinudienst ontvang je een ploegentoeslag. De ploegentoeslag bedraagt 28% van jouw salaris. Bij het werken in volcontinudienst worden voor jou ook 30 roostervrije dagen per kalenderjaar ingepland.

De compensatie voor het werken in verschoven werktijden (waaronder ploegendiensten die geen volcontinudiensten zijn) wordt vastgesteld aan de hand van de volgende urenindex. Daarin is het gewicht van een gewoon uur in een gewone dagfunctie op 100 gesteld.

Maandag t/m vrijdag	Uren van 00.00 – 07.00 uur	150
Maandag t/m vrijdag	Uren van 07.00 – 21.00 uur	100
Maandag t/m vrijdag	Uren van 21.00 – 24.00 uur	150

Zaterdag	Uren van 00.00 – 08.00 uur	150
Zaterdag	Uren van 08.00 – 17.00 uur	125
Zaterdag	Uren van 17.00 – 24.00 uur	200
Zon- en feestdagen	Uren van 00.00 – 24.00 uur	200

De ploegentoeslag is pensioengevend en is dus een onderdeel van de pensioengrondslag. De ploegentoeslag vormt mede de basis voor de berekening van de vakantietoeslag en de dertiende maand.

5.22 Afbouwregeling ploegentoeslag

Als jouw ploegendienstregeling wordt beëindigd om organisatorische of om gezondheidsredenen en je hebt hierdoor een inkomensachteruitgang, dan wordt een afbouwregeling toegepast.

De hoogte van de volgens de afbouwregeling te betalen toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van de aan jou in de laatste 12 maanden toegekende ploegentoeslag. De afbouw vindt plaats volgens de hierna volgende tabel:

- 6 maanden : 100%
- 6 maanden : 75%
- 6 maanden : 50%
- 6 maanden : 25%

Als je tijdens de duur van de afbouwregeling arbeidsongeschikt wordt, wordt bij de berekening van de aanvulling op de uitkering die je volgens de betreffende sociale verzekeringen/ voorzieningen te ontvangen krijgt, uitgegaan van je salaris plus de toeslag volgens deze afbouwregeling.

5.23 Bereikbaarheidsdienst

Als je leidinggevende je vraagt om buiten je individuele werktijden beschikbaar te zijn om te werken, is er sprake van bereikbaarheidsdienst.

Het bereikbaar zijn moet per functie in een rooster worden vastgelegd. Bij instelling of wijziging van roosters voor bereikbaarheidsdienst word je zo spoedig mogelijk schriftelijk geïnformeerd over het rooster en de daarbij geldende vergoeding.

De Bereikbaarheidsregeling is van toepassing en is terug te vinden op [intranet](#).

5.24 Vergoeding bereikbaarheidsdienst

De vergoeding voor het bereikbaar zijn, is per uur:

	1-1-2025	1-2-2025 +3,5%	1-5-2025 +1,75%	1-2-2026 +2%	1-5-2026 +1,75%
Maandag t/m vrijdag	€ 2,00	€ 2,07	€ 2,11	€ 2,15	€ 2,19
Zaterdag, Zondag en feestdagen	€ 4,00	€ 4,15	€ 4,22	€ 4,31	€ 4,38

Deze vergoedingen zijn aangepast aan de cao-loonsverhogingen. De vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten telt mee voor pensioenopbouw, vakantietoeslag en dertiende maand.

5.25 Vitaliteit: 80-90-100 regeling (80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw)

De AOW-leeftijd schuift steeds verder op en het langer doorwerken is niet voor iedere medewerker gemakkelijk te doen. De Volksbank stimuleert duurzame inzetbaarheid van oudere collega's. Als het een oplossing biedt voor de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid en je bent minimaal 10 jaar in dienst bij de Volksbank en je werkt gemiddeld minimaal

32 uur per week, dan kun je vanaf 62 jarige leeftijd kiezen voor verkorting van de arbeidsduur.

Als je gebruik maakt van deze regeling, die loopt tot uiterlijk de AOW-leeftijd, wordt in overleg met je leidinggevende aan jou de mogelijkheid geboden je arbeidsduur met 20% terug te brengen. Het verlies aan salaris en vaste toeslagen dat hierdoor ontstaat, wordt gelijkelijk gedeeld. De 'kosten' van 20% minder werken worden verdeeld over de Volksbank (10%) en jou (10%). Je pensioenopbouw blijft gebaseerd op de 100% situatie.

De speciale regeling verkorting arbeidsduur is hiermee vervallen. De afspraken op basis van de oude regeling blijven nog wel van toepassing op medewerkers die er voor 1 januari 2023 al gebruik van maakten. Ook die regeling loopt tot uiterlijk de AOW-leeftijd.



6. Jouw ontwikkeling

Jezelf ontwikkelen is geen luxe, maar een noodzaak; voor jou én voor de Volksbank. Door je te ontwikkelen zorg je ervoor dat je inzetbaar bent en blijft. Dat versterkt jouw positie op de interne én externe arbeidsmarkt. Bovendien kan de Volksbank alleen inspelen op allerlei veranderingen als medewerkers dat ook doen en mee willen en kunnen veranderen.

6.1 Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het is een gezamenlijk belang en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Volksbank en jou om te investeren in je ontwikkeling. We verwachten van jou als medewerker dat je alert bent op jouw inzetbaarheid en actief werkt aan je ontwikkeling, bijvoorbeeld doordat jij het initiatief neemt om met je leidinggevende het gesprek aan te gaan over hoe jij je ontwikkeling wilt invullen. Niet alleen voor je huidige functie, maar ook voor een volgende functie.

Je leidinggevende biedt je hiervoor de ruimte en informeert je over ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor je werk. Samen maken jullie afspraken over je ontwikkeling (voor de korte en de langere termijn) en wat je daarvoor nodig hebt (tijd, geld en middelen).

De Volksbank zorgt voor de benodigde faciliteiten. Deze staan hieronder vermeld. Tijd en geld mogen geen belemmering zijn voor medewerkers om aan hun inzetbaarheid te werken; uiteraard binnen redelijke grenzen.

6.2 Ontwikkelmogelijkheden

Omdat eerder eigen gemaakte kennis en vaardigheden tegenwoordig steeds sneller verouderen en onze samenleving meer en meer een kennis- en informatiemaatschappij is, is het belangrijk dat jij je voortdurend kunt ontwikkelen op manieren die aansluiten bij jouw behoeften en mogelijkheden. De Volksbank ondersteunt je dan ook met persoonlijke ontwikkelmogelijkheden. Zowel op de werkplek als daarbuiten.

6.3 Learning Experience Platform (LXP)

Alle medewerkers kunnen voor hun ontwikkeling gebruik maken van het aanbod in het [Learning Experience Platform](#). Op dit platform vind je diverse ontwikkelmogelijkheden waarmee je zelf aan de slag kunt om je vaardigheden/competenties (skills) te verbeteren en je duurzame inzetbaarheid te vergroten. Het LXP is 24/7 beschikbaar binnen en buiten de Volksbank.

6.4 Stages en projecten

Naast een opleiding zijn er ook andere manieren om te werken aan je ontwikkeling en inzetbaarheid. Een belangrijke ontwikkelmogelijkheid is de werkplek zelf. En in overleg met je leidinggevende kun je bijvoorbeeld andere taken oppakken of deelnemen aan projecten binnen je afdeling of daarbuiten.

Ook een stage behoort tot de mogelijkheden. Je maakt hierover afspraken met je leidinggevende en de afdeling (of externe organisatie) waar je stage gaat lopen.

6.5 Coaching on the job

Ervaren en capabele medewerkers kunnen een rol vervullen van coach voor minder ervaren medewerkers. De ervaren medewerker kan zo zijn opgedane ervaring en kennis op een toekomstgerichte wijze inzetten voor de organisatie en de minder ervaren medewerker helpen zich verder te ontwikkelen. Het coachen kan zowel op initiatief van werkgever als op initiatief van medewerker plaatsvinden. Daarnaast is er ook een extern coach-aanbod beschikbaar.

6.6 Opleidingen

De werkgever faciliteert de opleidingen die nodig zijn voor je huidige functie. Daarnaast staat de werkgever positief tegenover opleidingen die je beter inzetbaar maken voor een andere dan jouw huidige functie. Deze opleidingen kunnen ook bijdragen aan een grotere inzetbaarheid buiten de organisatie, bijvoorbeeld als dit nodig is vanwege een (verwachte) reorganisatie of als je jouw loopbaan buiten de organisatie wilt voortzetten. Deze worden dan ook, zo veel als mogelijk en redelijk is, gefaciliteerd door de werkgever in overleg met jou.

6.7 Persoonlijk ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid

Om medewerkers meer eigen keuzeruimte en regie te geven met betrekking tot hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, wordt aan jou jaarlijks een persoonlijk ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid toegekend.

- de hoogte van het budget is € 750,-- per kalenderjaar. Het budget wordt jaarlijks toegekend per 1 januari (of per datum in dienst).

- het budget mag vier jaar worden opgespaard tot een maximum van totaal € 3.000,--. Daarna is het bedrag bevroren (er wordt geen budget toegevoegd) totdat het persoonlijk ontwikkelbudget wordt aangesproken voor ontwikkeling zodat er weer ruimte is om op te bouwen met maximaal € 750,-- per jaar tot het maximum van in totaal € 3.000,--.
- bij uitdiensttreding vervalt het niet gebruikte budget per datum uitdiensttreding in zijn geheel en kun je daarop geen aanspraak maken, noch rechten aan ontlenen.
- als je parttime werkt krijg je ook het volledige budget.
- als je gedurende het jaar in dienst treedt, krijg je het volledige budget van dat jaar na de proeftijd toegekend. Het budget is ook van toepassing als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt.

Er zijn drie manieren voor financiering van opleidings-/ontwikkelingskosten:

1. opleidingen/ontwikkeltrajecten die nodig zijn voor je huidige functie worden vergoed door de Volksbank (bijvoorbeeld Wft).
2. teamopleidingen/team ontwikkeltrajecten worden vergoed door de Volksbank (bijvoorbeeld teambuildingsdagen of teamuitjes met brainstormsessies).
3. opleidingen/ontwikkeltrajecten op eigen initiatief worden betaald vanuit jouw persoonlijke ontwikkelbudget voor

duurzame inzetbaarheid. Als je met je leidinggevende een ontwikkelplan hebt gemaakt of ontwikkelafspraken dan heeft jouw leidinggevende de mogelijkheid om in bijzondere situaties op jouw persoonlijk ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid een aanvulling te doen vanuit het budget van de Volksbank (bijvoorbeeld het volgen van een bacheloropleiding met als doel een grotere baanzekerheid in de toekomst). Als er sprake is van een aanvulling vanuit de Volksbank dan is voor dat deel de terugbetalingsregeling conform de Personeelsgids van toepassing.

Je mag het persoonlijk ontwikkelbudget vrij aanwenden voor je persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zonder dat jouw leidinggevende daar goedkeuring voor hoeft te geven.



Opleidingen, trainingen, cursussen en/of loopbaanactiviteiten moeten uitdrukkelijk werk gerelateerd zijn en mogen geen hobby- of vrijetijdsdoeleinden dienen. Om de opleiding onbelast te kunnen vergoeden dient er fiscaal te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. de vergoeding of verstrekking is voor het onderhouden en/of verbeteren van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk of is gericht op het vervullen van een redelijkerwijs realiseerbaar beroep in de toekomst;
2. de kosten worden niet al door een ander dan de werkgever vergoed;
3. de vergoeding is verstrekt of toegezegd vóór het einde van het kalenderjaar waarin de kosten worden gemaakt.

Jouw leidinggevende moet je in de gelegenheid stellen de opleiding, training en/of workshop van jouw keuze te kunnen volgen. Voor zover deze opleiding - op eigen initiatief - onder werktijd moet plaatsvinden, komt de helft van de tijd voor rekening van de werkgever en de helft van de tijd voor rekening van jou.

Je mag een bedrag voorfinancieren tot het maximum van € 3.000,-- voor de periode van vier jaar en jaarlijks € 750,-- terugvragen zolang je nog in dienst bent.

De Volksbank zal geen bedragen voorschieten. Het persoonlijk ontwikkelbudget kan niet in geld aan jou worden uitgekeerd. Alleen in geval van voorfinanciering zal de werkgever het budget in geld aan jou uitbetalen.

6.8 Loopbaancheck / -advies

Behalve dat je in het LXP leerpaden kunt gebruiken voor je blijvende inzetbaarheid, kun je eveneens van de mogelijkheid gebruik maken een loopbaancheck te doen en/of een loopbaanadvies te krijgen, gefaciliteerd door de werkgever.

7. Jouw gezondheid

Als jij vitaal aan het werk gaat, plukken klanten en collega's daar de vruchten van. Daarom vinden we het belangrijk dat je goed in je vel zit, zowel fysiek als mentaal. Dat je een baan hebt waarin je je op je plek voelt en je tegelijkertijd voldoende uitdaging vindt. En dat je werk en privé combineert op een wijze die bij jou past. Als werkgever schrijven wij niet voor hoe je dat moet doen; je bent zelf aan zet. Wel creëren we een cultuur waarin het normaal is om met vitaliteit bezig te zijn, inspireren we je om zelf aan de slag te gaan en helpen we je om gezonde keuzes te maken. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid dus.



7.1 Verzuim door ziekte

Verzuim je wegens ziekte? Dan kijkt de leidinggevende samen met jou en de bedrijfsarts hoe jij op een verantwoorde manier zo snel mogelijk weer (gedeeltelijk) aan het werk kunt. Jij en je leidinggevende houden contact en maken afspraken over hervatting van werk. Bij langdurig verzuim leggen jullie de afspraken vast in een plan van aanpak. In aanvulling op de rol van de casemanager van de arbodienst kan een HR-medewerker in de rol van casemanager van de Volksbank jullie hierbij adviseren.

Bij de bepalingen in dit hoofdstuk zijn in elk geval de volgende wettelijke bepalingen van toepassing. artikelen 7:628 tot en met 629a en 7:669 tot en met 671a van het Burgerlijk Wetboek (BW).

7.2 Eerste twee verzuimjaren

Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ontvang je 100% van je salaris, inclusief vakantiegeld en dertiende maand. Tot het salaris behoren ook de toeslagen die door het UWV worden meegeteld bij de vaststelling van het dagloon. Als je in ploegdienst werkt, wordt onder salaris tevens de gemiddeld verdiende ploegentoeslag over de laatste twaalf gehele maanden verstaan.

Bovengenoemde doorbetaling geldt alleen als jij je houdt aan de wettelijke re-integratieverplichtingen en controlevoorschriften. Onder re-integratie wordt verstaan: het stapsgewijs weer geheel of gedeeltelijk terugkeren in je eigen functie of een andere functie, met hulp en ondersteuning. Bij het niet naleven van de re-integratieverplichtingen of controlevoorschriften, kan de werkgever een sanctie toepassen in de vorm van opschorten of stopzetten van de salarisbetaling.

Verschil van mening

Loopt je re-integratie vast en kan de bedrijfsarts niet verder helpen? Dan kan het UWV gevraagd worden om een deskundigenoordeel. Zowel jij als de werkgever kan een deskundigenoordeel aanvragen. Is er een meningsverschil over het hervatten van jouw werkzaamheden volgens het advies van de bedrijfsarts of over de passendheid van een door de werkgever aangeboden functie?

En weiger je om die reden te re-integreren of de passende functie te accepteren? Dan kan de werkgever –na waarschuwing– besluiten om jouw loondoorbetaling te stoppen of op te schorten. Echter, als je binnen twee weken na de constatering van een meningsverschil een deskundigenoordeel bij het UWV aanvraagt en de werkgever over de aanvraag informeert, dan ontvang je - totdat het deskundigenoordeel bekend is - een voorschot ter grootte van de voor jou geldende loondoorbetaling. Als het UWV jou in het ongelijk stelt, heeft de werkgever het recht dit voorschot terug te vorderen en heb je

ook geen recht meer op loondoorbetaling, tenzij je je werkzaamheden (gedeeltelijk) hervat volgens het advies van de bedrijfsarts of de door de werkgever aangeboden functie alsnog accepteert.

Meer informatie en het aanvraagformulier voor het deskundigenoordeel vind je op www.uwv.nl.

Na twee jaar verzuim

Enkele weken voor het einde van het tweede verzuimjaar beoordeelt het UWV of je in aanmerking komt voor een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA-uitkering).

Bij toekenning volgt deze uitkering na afloop van de twee jaar loondoorbetalingsverplichting.

In twee situaties kan de periode van loondoorbetaling van twee jaar met maximaal 52 weken worden verlengd waarbij je salaris conform het bepaalde inzake het tweede verzuimjaar wordt doorbetaald. Deze twee situaties zijn:

- als jij en de werkgever het UWV hierom hebben gevraagd, omdat je binnenkort weer volledig inzetbaar bent of jouw re-integratie bijna is voltooid;
- als de werkgever volgens het UWV onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

7.3 Arbeidsongeschiktheid na twee jaar

Wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

Als je na 104 weken nog niet (volledig) werkzaam bent, kom je mogelijk in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Als je volledig en duurzaam (= blijvend) arbeidsongeschikt wordt geacht door het UWV, heb je recht op een WIA-uitkering in de vorm van een IVA-uitkering. Als je volgens het UWV niet duurzaam, maar wel ten minste 35% arbeidsongeschikt bent, heb je recht op een WIA-uitkering in de vorm van een WGA-uitkering. Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, heb je geen recht op een WIA-uitkering.

Aanvulling wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

De werkgever heeft een verzekering afgesloten die een aanvulling geeft op:

- de loonaanvullings- en/of vervolgutkering WGA;
- het inkomensverlies voor het deel van je inkomen boven het maximum dagloon sociale verzekeringen (excedent). Dit geldt voor zowel een WGA- als voor een IVA-uitkering.

Onderstaande aanvullingsregeling geldt als je op of na 1 juli 2022 ziek bent geworden. Als je vóór 1 juli 2022 ziek bent geworden, geldt de aanvullingsregeling uit de cao die op het moment van ziek worden van toepassing was.

Hieronder wordt de aanvullingsregeling uitgelegd:

- a. Aanvulling loonaanvullingsuitkering
Aanvulling tot 70% van jouw oorspronkelijke inkomen¹ tot de premiegrens sociale verzekeringen. De aanvulling loopt tot uiterlijk de AOW-leeftijd.
- b. Aanvulling vervolgutkering
Aanvulling tot 70% van jouw oorspronkelijke inkomen¹ tot de premiegrens sociale verzekeringen. De aanvulling loopt tot uiterlijk de AOW-leeftijd.
- c. Excedent (inkomen boven premiegrens sociale verzekeringen). De aanvulling is gelijk aan 70% van jouw inkomen boven de premiegrens sociale verzekeringen maal het arbeidsongeschiktheids-/uitkeringspercentage. De aanvulling loopt tot uiterlijk de AOW-leeftijd.

Als basis voor de aanvulling geldt het inkomen op je eerste verzuimdag, verhoogd met het 2% index per jaar in de periode tussen je eerste verzuimdag en de dag van je eerste WIA-uitkering.

¹Als oorspronkelijk inkomen geldt het inkomen dat je in het jaar voorafgaand aan je eerste verzuimdag verdiende (tot aan de premiegrens sociale verzekeringen), verhoogd met het percentage waarmee het UWV de WIA-uitkeringen aanpast in de periode tussen je eerste verzuimdag en de dag van je eerste WIA-uitkering.

Verhoging uitkering bij benutting resterende verdien capaciteit

Eerste ziekte dag voor 1-1-2023: Als je ten minste 25% van je resterende verdien capaciteit benut, ontvang je naast de hiervoor genoemde aanvulling een extra aanvulling van 10% van je nieuwe arbeidsinkomen voor een periode van maximaal vijf jaar.

Eerste ziekte dag vanaf 1-1-2023: Als je ten minste 50% van je resterende verdien capaciteit benut, ontvang je in plaats van bovenstaande aanvulling een aanvulling van 75% van je verzekerde loon onder aftrek van je WGA-, ZW- en WW-uitkering en ook 75% van je inkomen dat je nog met werken verdient. Deze uitkering ontvang je tot de eindleeftijd.

Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid < 35%

Als je volgens het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, heb je geen recht op een wettelijke arbeidsongeschiktheids-uitkering. De wijze waarop je binnen de Volksbank nog werkzaamheden kunt verrichten, wordt door jouw leidinggevende, de HR business partner en de bedrijfsarts gezamenlijk vastgesteld.

Maak je volledig gebruik van je vastgestelde mogelijkheden en verdien je daar minder mee dan 80% van je oorspronkelijke inkomen? Dan vult de werkgever je inkomen aan tot 80% van je oorspronkelijke inkomen.

Deze aanvullingsgarantie geldt voor een periode die gelijk is aan de maximale uitkeringsduur van de loongerelateerde WGA-uitkering plus de in de cao opgenomen nawettelijke aanvullingsperiode van de loongerelateerde uitkering. Deze regeling geldt voor het werken bij de Volksbank, op het moment van uitdiensttreden vervalt deze aanvullingsgarantie.

Als je gelijktijdig een aanvulling op je wettelijke uitkering en ouderdomspensioen ontvangt, zal de aanvulling worden verlaagd. Het totaal van je wettelijke uitkering, aanvulling en ouderdomspensioen mag op grond van de wet niet meer bedragen dan het totaal van wettelijke uitkering en aanvulling vóór de ingangsdatum van je ouderdomspensioen.

7.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Als je na 104 weken nog (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent waardoor je je eigen functie niet kunt uitoefenen en

- binnen 26 weken geen herstel wordt verwacht én
- geen herplaatsing in een andere interne functie mogelijk is,

wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd.

Deze beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst heeft geen gevolgen voor de aanvullingsregeling genoemd in 7.3 tenzij je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent.

De werkgever zal in overleg treden met de vakbonden. Werkgever en vakbonden verplichten zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend en definitief is, aanvullende afspraken te maken.

7.5 Private aanvulling WW / WGA

Met ingang van 1 januari 2016 is de wettelijke duur en opbouw van WW- en (loongerelateerde) WGA-rechten stapsgewijs verminderd tot maximaal 24 maanden. Landelijk hebben sociale partners afgesproken dit te repareren middels een private aanvullingsregeling, waarvan de kosten door medewerkers gedragen zullen worden.

De werkgever heeft zich daarom aangesloten bij de Stichting Private Aanvulling WW (PAWW). Deze stichting heeft tot doel de duur en de opbouw van de WW en de WGA te repareren conform hetgeen is afgesproken in het Sociaal Akkoord van april 2013. De premie voor deze regeling wordt door de werkgever ingehouden volgens de richtlijnen van de [SPAWW](#).

7.6 Gewijzigde wetgeving

Als de regels voor wettelijke arbeidsongeschiktheid(suitkeringen) veranderen, zal de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk aan dergelijke veranderingen moeten aanpassen.

8. Jouw pensioen

De werkgever heeft een pensioenregeling die wordt uitgevoerd door het pensioenfonds SNS REAAL. In deze cao staan de hoofdlijnen van de regeling. Meer gedetailleerde informatie vind je terug in het [pensioenreglement](#).

De werkgever streeft er naar om een pensioenregeling aan te bieden die voor een belangrijk deel bijdraagt aan het borgen van een solide financiële situatie na pensionering en die jou en, indien van toepassing, je gezin voor een groot deel beschermt tegen de financiële risico's van overlijden. Dit neemt niet weg dat jij volledig verantwoordelijk bent voor de financiële situatie van jezelf en indien van toepassing van je gezin. De werkgever adviseert jou om goed naar je eigen financiële situatie (na pensionering) te kijken, daarbij indien nodig advies in te winnen en eventueel aanvullend te sparen/verzekeren.

De pensioenregeling is gebaseerd op de methodiek van CDC. CDC staat voor 'collective defined contribution' dat 'collectieve beschikbare premieregeling' betekent. In deze pensioenregeling is er sprake van een maximale premie die door de werkgever wordt betaald. De opbouw en de indexering van het opgebouwde pensioen zijn niet gegarandeerd, de enige toezegging van de werkgever is de betaling van de afgesproken premie.

8.1 Kenmerken van de pensioenregeling

- de pensioenregeling is een voorwaardelijke middelloonregeling;
- er is geen minimum toetredingsleeftijd;
- de pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. Je kunt de ingangsdatum van het ouderdomspensioen vervroegen tot minimaal 57 jaar, uitstellen tot maximaal vijf jaar na je AOW-leeftijd of gebruik maken van deeltijdpensioen. Als je voor een van deze mogelijkheden kiest, wordt het ouderdomspensioen herrekend;
- je neemt verplicht deel aan deze pensioenregeling. Je deelname start op het moment dat je in dienst treedt.

8.2 Pensioengrondslag

Je bouwt pensioen op over je pensioengrondslag. Om je pensioengrondslag te bepalen nemen we je jaarinkomen en pensioengevende toeslagen en halen we daar de AOW-franchise vanaf. Dat doen we op basis van de standaard arbeidsduur. In geval van deeltijd wordt je pensioengrondslag naar rato van je arbeidsduur berekend.

Het pensioengevende jaarinkomen bedraagt voor 2025 wettelijk maximaal € 137.800 bij een arbeidsduur die gelijk is aan of langer dan de standaard arbeidsduur.

Bij een kortere arbeidsduur wordt voor de toetsing aan het maximale jaarinkomen het pensioengevende jaarinkomen berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.

De franchise bedraagt per 1 januari 2025 € 18.475 bij een standaard arbeidsduur. De franchise wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd op grond van de bij deze cao overeengekomen algemene loonsverhogingen in het voorafgaande kalenderjaar. De franchise is echter minimaal gelijk aan de fiscaal minimale franchise en maximaal gelijk aan 100/75^e maal de AOW voor een ongehuwde (inclusief vakantietoeslag).



8.3 Soorten pensioen

Ouderdomspensioen

Per jaar bouw je maximaal 1,875% ouderdomspensioen op over je pensioengrondslag. Wijkt je arbeidsduur af van de standaardarbeidsduur, dan wordt je pensioengrondslag berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. Het opbouwpercentage wordt jaarlijks door het pensioenfonds bepaald op basis van de beschikbaar gestelde premie en is in hoge mate afhankelijk van de hoogte van de rente.

Partnerpensioen en wezenpensioen

Jaarlijks bouw je een partnerpensioen op van 70% van het in dat jaar opgebouwde ouderdomspensioen. Per kind bouw je een wezenpensioen op van 20% van het partnerpensioen. Het partnerpensioen en het wezenpensioen gaan in op de eerste dag van de maand volgend op je overlijden. Je partner ontvangt het partnerpensioen tot en met de maand waarin hij of zij zelf overlijdt. Jouw kind ontvangt wezenpensioen zolang je kind jonger is dan 18 jaar of zolang je kind 18 jaar of ouder is maar jonger dan 27 jaar en studeert in de zin van de Wet Studiefinanciering 2000 of de Wet Tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten of arbeidsongeschikt is in de zin van de Wajong.

Als je tijdens je dienstverband overlijdt, wordt het partnerpensioen en wezenpensioen dat je al hebt opgebouwd aangevuld met 70% van het ouderdomspensioen, respectievelijk 20% van het partnerpensioen dat je nog had kunnen opbouwen als je tot aan je 68ste verjaardag in dienst was gebleven. Hiervoor wordt de op het moment van overlijden laatst bekende pensioengrondslag gehanteerd.

8.4 Aanpassing pensioenen door indexering

Het pensioenfonds probeert ieder jaar je pensioen aan te passen aan de prijsontwikkeling, zodat je pensioen zijn koopkracht behoudt. Het aanpassen aan de prijsontwikkeling noemen we toeslagverlening of indexatie. Het Pensioenfonds SNS REAAL heeft een voorwaardelijk indexatiebeleid vastgesteld waarin objectieve toekenningscriteria zijn opgenomen. Het indexatiebeleid is vastgelegd in het pensioenreglement. De hoogte van de indexatie is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds en bedraagt maximaal de Consumentenprijsindex (CPI) Alle bestedingen.

De werkgever heeft voor de indexatie geen enkele verplichting naar het pensioenfonds en/of de (gewezen) deelnemers in de pensioenregeling.

8.5 Vrijwillige verzekering tijdelijk partnerpensioen

Je kan ervoor kiezen om een tijdelijk partnerpensioen te verzekeren. Je betaalt hiervoor zelf de volledige premie. Een tijdelijk partnerpensioen is een aanvulling op het partnerpensioen en gaat alleen in als je partner nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt. De premie wordt maandelijks op je brutosalaris ingehouden. Je kunt je bij het pensioenfonds aanmelden voor deelname aan de regeling tijdelijke partnerpensioen. Meer informatie vind je terug op de [website](#) van het pensioenfonds.

8.6 Pensioenpremie

Jaarlijks berekent het pensioenfonds met een vaste premiesystematiek welke premie noodzakelijk is voor de fiscaal maximale pensioenopbouw. De premie bestaat uit de volgende elementen:

- a. de inkoop van de pensioenopbouw van de deelnemers;
- b. de wettelijke verplichte solvabiliteitsopslag.

De werkgever betaalt de premie die nodig is voor de fiscaal maximale opbouw (2025: 1,875%), maar stelt daarvoor maximaal 24% van de som van de pensioengevende salarissen

beschikbaar. Deze 24% is inclusief de bijdrage van de medewerker, die gelijktijdig door de werkgever wordt afgedragen aan het Pensioenfonds.

Bij het vaststellen van de premie wordt op geen enkele wijze rekening gehouden met de in en over het verleden gelopen risico's. De werkgever betaalt naast de premie de uitvoeringskosten.

Je betaalt een bijdrage in de pensioenpremie van 5,0% van jouw pensioengrondslag per 1 januari van enig jaar. Als in enig jaar de benodigde premie voor de fiscaal maximale opbouw onder de 22% uit komt, dan wordt het verschil tussen de benodigde premie en de 22% gebruikt voor verlaging van de eigen bijdrage van de medewerkers. Bij indiensttreding in de loop van een jaar geldt voor dat jaar de pensioengrondslag per de datum van opname in de pensioenregeling voor de bepaling van de hoogte van de eigen bijdrage.

De pensioenpremie is alleen bedoeld voor de inkoop van pensioen voor de deelnemers in dat jaar. De premie is niet bedoeld om dreigende kortingen van het reeds opgebouwd pensioen te voorkomen en/of kortingen uit het verleden te compenseren.

Als de premie in enig jaar onvoldoende is om de beoogde fiscaal maximale pensioenopbouw (2025: 1,875%) te financieren, dan wordt de inkoop van de beoogde pensioenopbouw in dat jaar

verlaagd. Er wordt door de werkgever geen premie bijbetaald. De werkgever heeft met het betalen van de premie aan haar financiële verplichtingen voldaan. Er zal in geen geval worden bijgestort in het pensioenfonds en er zal ook geen geld vanuit het pensioenfonds terug worden gestort naar de werkgever. Indexatie is uitsluitend afhankelijk van het eigen vermogen van het pensioenfonds. Wanneer indexatie achterblijft bij de gekozen maatstaf, zal in geen geval worden bijgestort. Evenmin zal de premie worden verhoogd.

8.7 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt bent in de zin van de WAO of de WIA neemt het pensioenfonds de premiebetaling voor haar rekening en wordt je pensioenopbouw voortgezet. Dit geldt ook voor het tijdelijk partnerpensioen dat je vrijwillig kan afsluiten. Daarbij wordt de pensioengrondslag, gemeten naar de situatie één jaar na de eerste verzuimdag, geacht niet meer te veranderen, met uitzondering van een aanpassing aan de CPI Alle bestedingen.

Jij bent over de pensioenopbouw in de zin van de WAO of de WIA geen eigen bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. Deze vrijstelling geldt ook voor het tijdelijk partnerpensioen dat je vrijwillig kan afsluiten (zie 8.5).

Het in dit artikel bepaalde geldt indien en zolang de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO of de WIA voortduurt, maar uiterlijk tot de pensioenrichtleeftijd.

Als je al arbeidsongeschikt was in de zin van de WAO of de WIA wordt je pensioenopbouw voortgezet met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. De duur van de voortzetting is per medewerker bepaald. Daartoe zijn met het pensioenfonds afspraken gemaakt over de aanwending van de resterende hoogte van de voor arbeidsongeschikte medewerkers getroffen premievoorziening.

Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, gelden de hiervoor genoemde bepalingen niet voor het gedeelte van de arbeidsduur waarvoor je arbeidsgeschikt bent.

8.8 Vermindering van aanspraken

Als de financiële positie van het pensioenfonds ontoereikend is en niet binnen de door de toezichthouders gestelde periode kan herstellen, dan heeft het fonds de bevoegdheid om jouw aanspraken en die van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden te verlagen. De wijze van verlaging is vastgelegd in het pensioenreglement.

8.9 Voorbehoud wetgeving/jurisprudentie

De bepalingen van dit artikel worden buiten werking gesteld als tijdens de looptijd van deze cao sprake is van een ingrijpende wijziging in omstandigheden, waardoor toepassing daarvan in redelijkheid niet langer van werkgever kan worden verlangd. In dat geval zullen vakbonden en werkgever nader overleg voeren. Een ingrijpende wijziging in omstandigheden wordt in elk geval aanwezig geacht als:

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

8.10 Voorbehoud fiscale goedkeuring

Deze pensioenregeling is overeengekomen onder voorbehoud van goedkeuring door de Belastingdienst. Als de Belastingdienst niet akkoord gaat met een of meer aspecten van deze regeling, wordt de regeling geacht te zijn getroffen op basis van wel aanvaardbare normen, dit met terugwerkende kracht tot de ingangsdatum van de regeling of een latere, fiscaal aanvaardbare datum. Vakbonden en werkgever zullen hierover in overleg treden.

8.11 Betrokkenheid vakbonden bij Pensioenfonds SNS REAAL

De werkgever en de vakbonden hebben minimaal eenmaal per jaar overleg met het bestuur van het Pensioenfonds over de belangrijkste ontwikkelingen, bijvoorbeeld een ALM-studie.

8.12 Compensatie voor wettelijke aftopping pensioenopbouw

Als je een standaard of langere arbeidsduur hebt en op 1 januari van enig jaar een pensioengevend jaarinkomen hebt dat hoger is

dan het maximum jaarsalaris waarover wettelijk pensioen opgebouwd mag worden (2025: € 137.800), dan ontvang je over het meerdere een toeslag van 16,35% voor het gemis aan ouderdoms- en nabestaandenpensioen voor het inkomen boven deze grens.

Als je een kortere arbeidsduur hebt dan de standaard arbeidsduur, wordt de toetsing aan het wettelijke toegestane maximum en de hoogte van de toeslag pro rato berekend. Als de vaststellingsmethodiek voor het toetsingsinkomen afwijkt van het bepaalde in de Wet op de loonbelasting 1964 c.q. naar hetgeen uit de wetsgeschiedenis blijkt, dan prevaleert de “wettelijke” methodiek.

Als het jaarsalaris waarover wettelijk maximaal pensioen opgebouwd mag worden (2025: € 137.800) wordt verlaagd, zullen vakbonden en werkgever hierover nader overleg voeren.

Als je in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, vindt de toetsing van het – op jaarbasis herrekenende – vaste jaarinkomen plaats bij aanvang van het dienstverband.

De toeslag is niet pensioengevend en vormt geen grondslag voor een eventuele vertrekvergoeding of andere inkomenselementen.

8.13 Risiconabestaandenverzekering

Als je in aanmerking komt voor de compensatie voor wettelijke aftopping pensioenopbouw, dan meldt de werkgever je automatisch aan voor een extra individuele nabestaandenverzekering, ingaande op:

- a. de datum van indiensttreding óf
- b. 1 januari volgend op het moment dat je in aanmerking bent gekomen voor de compensatie voor wettelijke aftopping pensioenopbouw.

De risiconabestaandenverzekering is een levenslang netto pensioen voor de partner en wezen bij overlijden van de werknemer en wordt na ingang jaarlijks met 2% geïndexeerd. De verzekering is alleen van kracht zolang je in dienst bent van de werkgever. Als je niet wilt deelnemen aan de verzekering, moet je dat schriftelijk kenbaar maken aan de werkgever in een verklaring. Als je een partner hebt, moet deze de verklaring mede ondertekenen.

De hoogte van de netto uitkering bij overlijden tijdens dienstverband voor de partner wordt bepaald op basis van de volgende formule:

$$S \times D \times 1,313\% \times (1 - B)$$

Waarbij:

- S = grondslag geldend voor compensatie voor wettelijke aftopping pensioenopbouw ((fulltime jaarsalaris-max pensioengevend jaarsalaris) x parttime %).
- D = bereikbare dienstjaren vanaf 1 januari 2015 of de latere ingang verzekering tot pensioenleeftijd 68.
- 1,313% = dit is 70% van het streefopbouwpercentage (1,875%) in de pensioenregeling bij Pensioenfonds SNS REAAL.
- B = hoogste marginale belastingtarief (49,5% in 2025).

De netto uitkering voor wezen bedraagt 20% van het netto pensioen voor de partner per kind en wordt uitgekeerd tot het einde van de maand waarin de wees 21 jaar wordt. De premie voor deze individuele nabestaandenverzekering wordt ingehouden op jouw nettosalaris en is afhankelijk van jouw leeftijd en de hoogte het verzekerde pensioen.

9. Samenstelling medewerkersbestand

De Volksbank is een maatschappelijke bank en dat komt ook tot uiting in de samenstelling van ons medewerkersbestand. We accepteren de individuele eigenschappen en kwaliteiten van mensen en hebben extra aandacht voor mensen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Diversiteit, gelijke behandeling en extra ondersteuning van groepen die dit nodig hebben zijn voor de Volksbank belangrijke onderwerpen.

9.1 Externen

Het is gebruikelijk dat werkzaamheden voor een organisatie worden uitgevoerd door zowel internen als externen. De Volksbank streeft naar een groot percentage (80%) aan interne medewerkers om onder andere kennis & vaardigheden en cultuureigenschappen te behouden, continuïteit te waarborgen en werkgelegenheid en zekerheid te bieden. Een tijdelijk contract is mogelijk, maar de intentie is om daarna een contract voor onbepaalde tijd af te sluiten. Aan de andere kant werkt de Volksbank ook met externen om pieken en dalen in de hoeveelheid werk op te vangen, nieuwe kennis & vaardigheden in huis te halen en om specialisten (bijvoorbeeld ZZP-ers) aan te trekken die de Volksbank nodig heeft maar die niet in dienst

willen treden bij de Volksbank. Gelijke behandeling van internen en externen – binnen de wettelijke-/fiscale kaders – vindt de Volksbank erg belangrijk. De Volksbank maakt zich hard voor gelijke beloning van de externen ten opzichte van de internen en maakt daarover afspraken met haar leveranciers. Zo is vastgelegd dat leveranciers altijd de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI) zullen naleven, waaronder het doorvoeren van de jaarlijkse cao-verhoging conform de Volksbank cao (tenzij leverancier een eigen cao hanteert). Ook wil de Volksbank dat leveranciers voorzieningen aanbieden aan externen voor pensioen en arbeidsongeschiktheid. De Volksbank richt zich in het kader van behoud van werkgelegenheid voor haar medewerkers op beperking van inzet van externen. In de procedure voor het inzetten van externen wordt eerst gekeken of er intern passende oplossingen zijn.

9.2 Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit

Met onze missie en de belofte 'Beter voor elkaar' bouwen wij aan een bank met een cultuur waar mensen zich thuis voelen, elke dag weer. Onze visie is dat wij bij de Volksbank ieders unieke achtergrond, talenten en drijfveren erkennen, waarderen en benutten. Dat doen we door de maatschappij in haar diversiteit te begrijpen, er midden in te staan en te representeren. Wij raken klanten in het hart en realiseren maatschappelijke impact.

Met ons beleid op diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit (DG&I) geven we invulling aan de Volksbank als menselijke, maatschappelijke en duurzame bank. Dit dragen we zowel binnen als buiten de Volksbank uit, richting (toekomstige) medewerkers, klanten en maatschappij. Dit vraagt om een leiderschapsstijl die diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit intrinsiek initieert en stimuleert en om voorbeeldgedrag van ons allemaal!

Diversiteit bij de Volksbank verwijst naar alle aspecten waarop mensen van elkaar kunnen verschillen, zoals persoonlijkheid, geslacht, genderidentiteit, seksuele oriëntatie, leeftijd, (culturele) achtergrond, ras, etniciteit, nationaliteit, opleiding en (beroeps) ervaring, levensbeschouwing, sociaaleconomische positie, fysiek en mentaal vermogen. Ofwel: Diversiteit is de mix van alle zichtbare en onzichtbare verschillen.

De werkgever heeft aandacht voor een diverse samenstelling van teams in de organisatie; niet alleen wat betreft persoonlijke kenmerken (geslacht, leeftijd, afkomst), maar ook wat betreft ervaring, vaardigheden en drijfveren. Doelstelling is dat leidinggevend en bij elke vacature diversiteit (vanuit verschillende invalshoeken) als leidend principe hanteren, uiteraard naast vakbekwaamheid. Dit is verwerkt in de werving- en selectieprocessen. De werkgever let nadrukkelijk op de balans tussen het aantal mannen en vrouwen en het bieden van kansen aan mensen met een arbeidsbeperking.

9.3 Participatie mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt

Onze ambitie is om het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij en optimaal gebruik te maken van de diversiteit aan achtergronden, perspectieven en talenten van medewerkers. Aannemen en behouden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt helpt in deze ambitie en is onze bijdrage aan de invulling van de Participatiewet.

Mede via het beschikbaar stellen van een centraal budget wil de Volksbank stimuleren dat er meer medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bij de Volksbank duurzaam en als volwaardige medewerker werkzaam zijn. Hierbij begeleiden wij zowel de medewerker, het team en de leidinggevende met aandacht voor psychologische veiligheid.

Vakbonden en werkgever streven er naar om de doelgroep van de banenafpraak te verbreden. Niet alleen mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, maar alle mensen die vanwege een arbeidsbeperking een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren.

10. Onze vakbonden

Niet alleen bij het maken van deze cao zijn de vakbonden binnen de Volksbank actief. We vinden het belangrijk dat de belangen van de medewerkers in alle vrijheid behartigd kunnen worden door organisaties waar de medewerkers zelf voor kiezen. Daarom ondersteunen we het werk van de vakbonden.

10.1 Werkgeversbijdrage vakbonden

De werkgever maakt jaarlijks per 1 juli de werkgeversbijdrage over aan de Stichting BVA. De Stichting verdeelt de bijdrage onder de vakbonden die partij zijn bij deze cao. De werkgeversbijdrage is conform de AWWN-norm en is gebaseerd op het personeelsbestand per 1 april van het betreffende jaar.

10.2 Medewerkersbijdrage vakbonden

Zolang de belastingdienst deze fiscale behandeling goedkeurt, is de fiscaal vriendelijke behandeling van de vakbondscontributie (betaling uit bruto loon) ondergebracht in de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR).

Vergoeding eerste jaar lidmaatschap door de werkgever

Hoewel in de laatste cao is afgesproken dat de vergoeding van het eerste jaar lidmaatschap van de vakbond door de werkgever een eenmalige actie was, is besloten om nog eenmaal het eerste jaar lidmaatschap te vergoeden voor medewerkers die in 2025 nieuw lid worden van één van de bij de cao aangesloten vakbonden, FNV Finance, CNV en De Unie.

10.3 Faciliteiten vertegenwoordigers vakbonden

De vakbonden kunnen, in afstemming met de werkgever, gebruik maken van faciliteiten van de werkgever. Denk hierbij aan vergaderruimtes en communicatiemiddelen. De werkgever verleent medewerking aan de zichtbaarheid van de vakbonden binnen de organisatie. Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van de werkgever gebracht.

10.4 Bescherming van vertegenwoordigers van de vakbonden

Als je vertegenwoordiger bent van een vakbond, dan zorgt de werkgever er voor dat je door dit werk niet in je positie als medewerker wordt geschaad.

De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst wordt niet beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakbond. Als je als lid van en op verzoek van de vakbond, met instemming van de werkgever, bijzondere taken verricht of deelneemt aan onderhandelingen, krijg je hiervoor de ruimte. Je maakt met je leidinggevende afspraken over de benodigde tijd en periode.

10.5 Buitengewoon verlof kaderleden van de vakbonden

Een kaderlid van FNV Finance, CNV of De Unie heeft recht op vrijstelling van werkzaamheden om vergaderingen van de vakbond bij te wonen en deel te nemen aan cursussen die door of namens de vakbond worden georganiseerd. Hiervoor geldt een maximum van 57,6 uur (gebaseerd op acht dagen van 7,2 uur) per kalenderjaar. Het kaderlid informeert de leidinggevende over deze vrijstellingen. Samen met de leidinggevende bekijkt het kaderlid hoe de werkzaamheden voor de vakbond het beste gecombineerd kunnen worden met de werkzaamheden voor de Volksbank. Een kaderlid krijgt voor vakbondsoverleg c.q. -onderhandelingen bij de werkgever de tijd vrij die daarvoor nodig is.

10.6 Fusie, reorganisatie en verkoop

Ontwikkelingen en voorgenomen activiteiten die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid (waaronder het uitbesteden van werkzaamheden, verkoop en overname) worden tijdig aan de vakbonden gemeld. Op deze manier kunnen de vakbonden hun leden raadplegen en in overleg treden met de werkgever voordat tot uitvoering wordt overgegaan.

De informatie geeft vakbonden inzicht in:

- de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen;
- de aard, de omvang en de plaats ervan;
- de te verwachten werkgelegenheidseffecten;
- de eventuele gevolgen voor de bestaande rechtspositie van medewerkers.

Nadelige gevolgen voor individuele medewerkers worden zo veel mogelijk voorkomen of beperkt door het met de vakbonden afgesloten [sociaal plan](#). Er is een sociaal plan van kracht van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027. In ieder geval zal er overleg tussen Sociale Partners plaatsvinden indien sprake is van een voornemen tot geheel of gedeeltelijk overdragen van het eigendom van de onderneming.

10.7 Outsourcing

Partijen vinden het belangrijk dat in outsourcingtrajecten op zorgvuldige wijze om wordt gegaan met de belangen van medewerkers. Dit wordt voor een belangrijk deel geborgd door de wettelijke kaders hieromtrent. Indien de Volksbank voornemens is om over te gaan tot één of meerdere outsourcingtrajecten (overdracht van ondernemingsactiviteiten waarbij de Volksbank na overdracht van de activiteiten als opdrachtgever diensten afneemt van de overnemende partij), zullen partijen met elkaar overleggen voor welke aanvullende werkgeversaspecten -in aanvulling op die wettelijke kaders- het afspreken van nadere kaders nodig c.q. zinvol is, waarna deze in overleg met elkaar zullen worden uitgewerkt.



11. Overige afspraken

11.1 Menstruatie & PMS (hormoon gerelateerde klachten)

De Volksbank vindt vitaliteit van medewerkers cruciaal en om die reden besteedt de Volksbank daar ook veel aandacht aan. Op het gebied van Vitaliteit werkt ze met het programma “Stap voor Stap Gezond Werken”. Hierbij zet ze ieder kwartaal een ander onderdeel van vitaliteit centraal.

De vakbonden en de Volksbank hebben besloten om gedurende de looptijd van deze cao het onderwerp menstruatie en PMS (hormoon gerelateerde klachten) bespreekbaar te maken.

11.2 Studieafpraak koppeling beoordeling en beloning

De vakbonden en de Volksbank hebben een studieafpraak gemaakt over de vraag of de (huidige) koppeling tussen performance management/beoordelen en belonen in de toekomst moet blijven bestaan en welke alternatieven er mogelijk zijn.

Salaristabellen

JAARBEDRAGEN IN EURO'S obv 36 uur		
Bedragen 01-02-2025		
Salaris-schaal	Aanvangs-salaris	Eindsalaris
1	34.844,16	34.844,16
2	34.844,16	34.844,16
3	34.844,16	38.181,58
4	34.844,16	42.976,70
5	36.367,65	48.490,20
6	41.098,21	54.797,61
7	46.440,11	61.920,14
8	52.906,37	70.541,83
9	60.181,67	80.242,22
10	68.473,49	91.297,98
11	78.606,35	104.808,47
12	90.252,56	120.336,74
13	103.643,27	138.191,02

MAANDBEDRAGEN IN EURO'S obv 36 uur		
Bedragen 01-02-2025		
Salaris-schaal	Aanvangs-salaris	Eindsalaris
1	2.496,00	2.496,00
2	2.496,00	2.496,00
3	2.496,00	2.735,07
4	2.496,00	3.078,56
5	2.605,13	3.473,51
6	2.944,00	3.925,33
7	3.326,66	4.435,54
8	3.789,86	5.053,14
9	4.311,01	5.748,01
10	4.904,98	6.539,97
11	5.630,83	7.507,77
12	6.465,08	8.620,11
13	7.424,30	9.899,07

JAARBEDRAGEN IN EURO'S obv 36 uur		
Bedragen 01-05-2025		
Salaris-schaal	Aanvangs-salaris	Eindsalaris
1	34.844,16	34.844,16
2	34.844,16	34.844,16
3	34.844,16	38.849,70
4	34.844,16	43.728,72
5	37.004,12	49.338,83
6	41.817,39	55.756,52
7	47.252,78	63.003,71
8	53.832,24	71.776,32
9	61.234,85	81.646,46
10	69.671,78	92.895,70
11	79.982,00	106.642,67
12	91.831,95	122.442,60
13	105.456,98	140.609,31

MAANDBEDRAGEN IN EURO'S obv 36 uur		
Bedragen 01-05-2025		
Salaris-schaal	Aanvangs-salaris	Eindsalaris
1	2.496,00	2.496,00
2	2.496,00	2.496,00
3	2.496,00	2.782,93
4	2.496,00	3.132,43
5	2.650,73	3.534,30
6	2.995,52	3.994,02
7	3.384,87	4.513,16
8	3.856,18	5.141,57
9	4.386,45	5.848,60
10	4.990,82	6.654,42
11	5.729,37	7.639,16
12	6.578,22	8.770,96
13	7.554,23	10.072,30

JAARBEDRAGEN IN EURO'S obv 36 uur		
Bedragen 01-02-2026		
Salaris-schaal	Aanvangs-salaris	Eindsalaris
1	34.844,16	34.844,16
2	34.844,16	35.495,67
3	34.844,16	39.626,72
4	34.844,16	44.603,32
5	37.744,25	50.325,66
6	42.653,73	56.871,64
7	48.197,81	64.263,74
8	54.908,87	73.211,82
9	62.459,52	83.279,36
10	71.065,23	94.753,64
11	81.581,61	108.775,48
12	93.668,60	124.891,46
13	107.566,16	143.421,55

MAANDBEDRAGEN IN EURO'S obv 36 uur		
Bedragen 01-02-2026		
Salaris-schaal	Aanvangs-salaris	Eindsalaris
1	2.496,00	2.496,00
2	2.496,00	2.542,67
3	2.496,00	2.838,59
4	2.496,00	3.195,08
5	2.703,74	3.604,99
6	3.055,43	4.073,90
7	3.452,57	4.603,42
8	3.933,30	5.244,40
9	4.474,18	5.965,57
10	5.090,63	6.787,51
11	5.843,96	7.791,94
12	6.709,79	8.946,38
13	7.705,31	10.273,75

JAARBEDRAGEN IN EURO'S obv 36 uur		
Bedragen 01-05-2026		
Salaris-schaal	Aanvangs-salaris	Eindsalaris
1	34.844,16	34.844,16
2	34.844,16	36.116,89
3	34.844,16	40.320,25
4	34.844,16	45.383,82
5	38.404,80	51.206,40
6	43.400,14	57.866,85
7	49.041,27	65.388,36
8	55.869,80	74.493,07
9	63.552,59	84.736,78
10	72.308,86	96.411,81
11	83.009,30	110.679,07
12	95.307,78	127.077,04
13	109.448,57	145.931,42

MAANDBEDRAGEN IN EURO'S obv 36 uur		
Bedragen 01-05-2026		
Salaris-schaal	Aanvangs-salaris	Eindsalaris
1	2.496,00	2.496,00
2	2.496,00	2.587,17
3	2.496,00	2.888,27
4	2.496,00	3.250,99
5	2.751,06	3.668,08
6	3.108,89	4.145,19
7	3.512,99	4.683,98
8	4.002,14	5.336,18
9	4.552,48	6.069,97
10	5.179,72	6.906,29
11	5.946,23	7.928,30
12	6.827,21	9.102,94
13	7.840,16	10.453,54