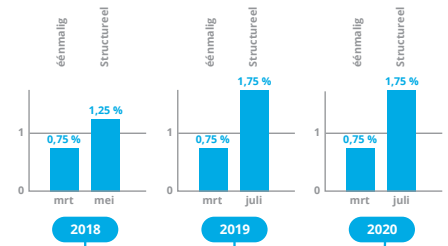
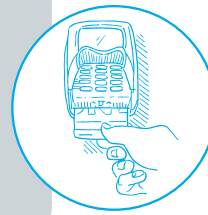


# Eindbod cao de Volksbank 2018-2020

## Loonsverhoging

De loonsverhogingen bestaan uit een mix van structurele- en eenmalige verhogingen. De structurele salarisverhogingen zijn in totaal 4,75%. Daarnaast is er elk jaar een éénmalige uitkering van 0,75% van het jaarinkomen. Zo is er een beheerste ontwikkeling van de structurele (loon)kosten. Tegelijkertijd doen we recht aan het belang dat medewerkers hechten aan koopkracht.

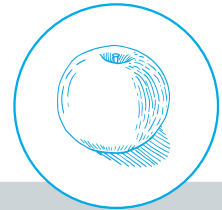


## Looptijd



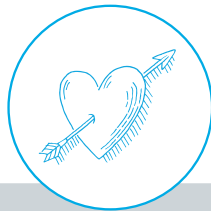
De cao gaat gelden voor drie jaar: 1 januari 2018 t/m 31 december 2020. Daarmee sluiten de looptijden van de cao en het sociaal plan op elkaar aan. Dat geeft medewerkers de komende jaren – in een periode van veel verandering – duidelijkheid over de arbeidsvoorwaarden.

## Pensioen



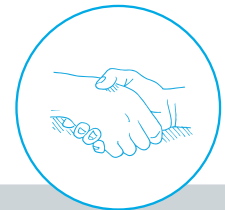
We volgen de wet en de pensioenrichtleeftijd gaat per 1 januari 2018 naar 68 jaar. De medewerker kan nog steeds eerder of later met pensioen. De werkgever gaat 0,6% van de loonsom meer bijdragen aan pensioen. De eigen bijdrage van de medewerker gaat met 0,5% omhoog naar 5%. Op deze manier dragen werkgever en medewerker samen bij aan een goed pensioen.

## Lieverlof



Iedere medewerker krijgt vanaf 1 januari 2018 één extra verlofdag in ruil voor het laten vervallen van buitengewoon verlof voor gebeurtenissen zoals verhuizen, ondertrouw, huwelijk, vieren van een trouwdag en jubilea.

## Pilot verlof voor mantelzorg



Medewerkers hebben steeds vaker te maken met mantelzorg. De werkgever wil daarin ondersteunen. Medewerkers die minimaal 1 jaar in dienst zijn, kunnen 20% van de werktijd besteden aan zorgtaken tegen inlevering van 10% van het salaris. De pensioenopbouw blijft ongewijzigd. De pilot loopt tot 1 april 2019.

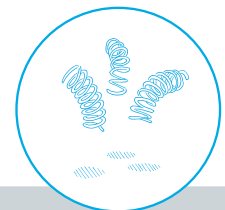
## Zo werk ik!



Van PCB naar Zo werk ik! Beoordelen wordt waarderen. We gaan naar een continue gesprekscyclus in plaats van drie formele gesprekken per jaar. We spreken over ontwikkeling, prestatie en gedrag. En we gaan van 5 naar 4 waarderingsniveaus:

- Voldoet niet aan de verwachtingen: 0%
- Heeft verbetering nodig: 1,3%
- Is waardevol voor ons bedrijf: 2,6%
- Overtreft ruimschoots de verwachtingen: 3,9%

## Individueel Keuze budget



We willen medewerkers meer flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden geven. De invoering is per 1 januari 2019, of zoveel eerder als mogelijk. Mogelijke bronnen zijn vakantietoeslag, dertiende maand, bovenwettelijke vakantiedagen, extra verlofdag. Mogelijke doelen zijn extra vakantiedagen, vitaliteitsverlof, vakbondscontributie, fietsenplan, fiscale ruimte om reiskosten te benutten.