

geldmaat



Collectieve Arbeidsovereenkomst

CAO Geldmaat

1 januari 2024 tot en met 31 december 2025



Voorwoord

Voor je ligt de nieuwe Geldmaat-cao, met een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. Geldmaat en FNV Finance zien het als een goede cao met aandacht voor onderwerpen als beloning, thuiswerkvergoeding, leren en ontwikkelen, een uitgebreide verlofregeling voor ouderschap en zorg en mogelijkheden voor wie het pensioen ziet naderen.

Ontwikkeling is en blijft een belangrijk thema voor de nieuwe Geldmaat-cao. Opleiding zorgt voor groeiperspectief. Leren en ontwikkelen zijn belangrijke pijlers voor duurzame inzetbaarheid. Daar willen we je bij helpen en daarom continueren we het ontwikkelbudget. Iedere medewerker van Geldmaat krijgt 750 euro per jaar. Daarvoor kun je zelf je opleidingen inkopen. Die opleidingen moeten wel bijdragen aan jouw professionele ontwikkeling en daarmee aan je brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. We hopen dat alle medewerkers deze kans met beide handen aangrijpen. We zien dat nog niet iedereen bekend is met de mogelijkheden, en hopen dat daar aan het eind van dit jaar verandering in zal zijn gekomen.

Een ander belangrijk gespreksonderwerp tijdens de onderhandelingen was de loonontwikkeling. Inflatie heeft bij medewerkers gezorgd voor verminderde koopkracht, wat vraagt om een aanpassingen van de salaristabellen. De salarissen worden daarom gedurende de looptijd van de cao in drie stappen verhoogd met in totaal 11,5 procent.

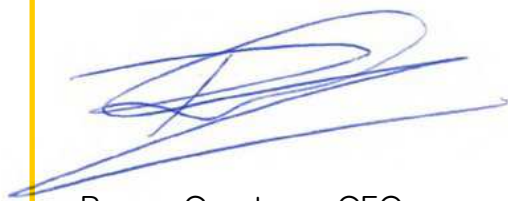
De cao van Geldmaat heeft aandacht voor medewerkers in elke levensfase. Voor ouders met kinderen is er een goede verlofregeling, voor medewerkers die het

pensioen in zicht hebben zijn er het Generatiepact, het Generatiepact Light en de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU).

Met deze cao laten we zien dat we het belangrijk vinden goed voor medewerkers te zorgen. Daarbij gaat het niet alleen om aandacht in de regels en afspraken. We moeten vooral ook aandacht en zorg hebben voor elkaar. Samen maken we Geldmaat.

Weesp, 12 maart 2024

Geldmaat



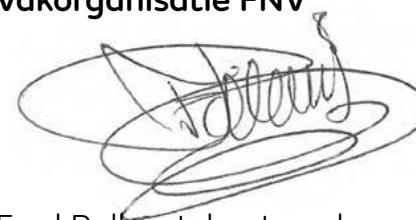
Peggy Corstens, CEO

Geldmaat



Victor de Wolff, CFO

**FNV Finance, onderdeel van
Vakorganisatie FNV**



Fred Polhout, bestuurder

Inhoud

Hoofdstuk 1 Cao

1.1	Onze cao	6
1.2	Begrippen	7
1.3	Adressen	10

Hoofdstuk 2 Werk

2.1	De arbeidsovereenkomst	12
2.2	Jouw loopbaan	14
2.3	Verplichtingen	15
2.4	Sancties	17
2.5	Afspraken met de vakbonden	18
2.6	Fusie, reorganisatie of bedrijfssluiting	19
2.7	Gedragsregels	20

Hoofdstuk 3 Tijd

3.1	Arbeidsduur	23
3.2	Werktijden	24
3.3	Afwijkende werktijden	25
3.4	Overwerk	26
3.5	Piketdienst	27
3.6	Vakantie	28
3.7	Bijzonder verlof	30

Hoofdstuk 4 Inkomen

4.1	Functiewaardering	40
4.2	Het vaste salaris (beloning)	40
4.3	Promotie	48
4.4	Demotie	48
4.5	Vergoeding bedrijfshulpverlening (bhv)	50
4.6	Vergoeding woon-werkverkeer	51
4.7	Thuiswerkvergoeding	51
4.8	Vergoeding zakelijke reizen binnen Nederland	51
4.9	Vergoeding reis- en verblijfkosten na overplaatsing	52
4.10	Verhuiskostenvergoeding na overplaatsing	53
4.11	Jubileumuitkering	54

Hoofdstuk 5 Benefits

5.1	Loondoorbetaling tijdens de eerste twee jaar van je arbeidsongeschiktheid	56
5.2	Uitkeringen vanaf het derde jaar dat je arbeidsongeschikt bent	57
5.3	Arbeidsongeschikt door een bedrijfsongeval	58
5.4	Zorgverzekering	59
5.5	Pensioen	59
5.6	Uitkering bij overlijden (overlijdensuitkering)	59

Hoofdstuk 6 Overgangsregelingen

6.1	Overgangsregeling seniorenverlof	62
6.2	Overgangsregeling prestatietoeslag	62



1

Cao



Cao

In dit hoofdstuk staat informatie over de cao zoals de looptijd en voor welke medewerkers de cao geldt. Daarnaast leggen we een aantal begrippen uit.

1.1. Onze cao

Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor iedereen met een arbeidsovereenkomst bij Geldmaat die ingedeeld is in salarisschaal 1 tot en met 15. De cao geldt niet voor stagiaires, vakantiewerkers, trainees en tijdelijke medewerkers die bij Geldmaat werken in het kader van een werk-/leerproject. Zij geldt ook niet voor medewerkers van een bedrijf dat overgenomen wordt door Geldmaat zolang deze medewerkers nog onder hun eigen cao vallen.

Looptijd

Deze cao geldt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 en wordt telkens met een jaar verlengd. De cao wordt niet verlengd als een van de cao-

partijen, Geldmaat of FNV Finance, drie maanden voor de einddatum de cao schriftelijk opzegt.

Tussentijdse wijzigingen

Als er tijdens de looptijd bijzondere omstandigheden van sociale of economische aard zijn, bijvoorbeeld een wetswijziging, dan kan de cao wellicht aangepast of vernieuwd worden. Dat kan ook als Geldmaat nieuwe bedrijfsactiviteiten begint. Veranderingen zijn alleen mogelijk in overleg met de vakbond.

Bezwaar en beroep

Als je vindt dat we ons niet aan de cao houden en dat jij daardoor benadeeld bent, dan kun je een klacht indienen. Je dient je klacht eerst bij Geldmaat in. Als we er samen niet uitkomen, dan kun je je klacht bij de Klachtencommissie indienen. Hoe je dat doet staat in de beleidsnota 'Reglement Individueel Klachtrecht Geldmaat'.

Hardheidsclausule

Deze cao is een zogenaamde minimum-cao. Geldmaat kan van de cao afwijken als dat gunstiger voor jou is.

1.2. Begrippen

Arbeids- overeenkomst	Je krijgt een schriftelijk exemplaar van de arbeidsovereenkomst tussen jou en Geldmaat. Daarin staat in ieder geval: • je naam, voornaam (voornamen) en geboortedatum; • onze naam en vestigingsplaats; • jouw functie bij Geldmaat; • je standplaats, dat is het adres waar je gebruikelijk werkt; • de datum waarop je in dienst komt; • de afgesproken proeftijd; • hoeveel uur je per week werkt; • het salaris wat je verdient; • dat de afspraken uit de cao voor je gelden; • dat de Gedragscode van toepassing is; • eventuele andere afspraken.
----------------------------------	--

Partner	In deze cao bedoelen we met partner: • je echtgenoot/echtgenote; • je relatiepartner met wie je samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding hebt en met wie je duurzaam samenleeft. Je moet hier wel een verklaring relatiepartnerschap van hebben.
Feestdagen	Op feestdagen werk je alleen als het voor het bedrijfsbelang noodzakelijk is. Feestdagen zijn: • oudejaarsdag vanaf 13.00 uur; • nieuwjaarsdag; • tweede paasdag; • Hemelvaartsdag; • tweede pinksterdag; • eerste en tweede kerstdag; • Koningsdag; • Bevrijdingsdag (5 mei) eens per vijf jaar (voor het eerst in 2025).

Basis voor loon- doorbetaling bij: • arbeids- ongeschiktheid; • bedrijfsongeval; • aanvulling op zwangerschaps- en bevallings- verlof.	• Het maandinkomen volgens cao- loonbegrip, plus het bedrag voor bovenmatige (=bovenwettelijke) vakantie-uren en -indien van toepassing- de overgangsregeling prestatietoeslag en overige bedragen. • De financiële vergoeding voor piketdienst en/of roostertoeslag. We kijken voor de hoogte van de vergoeding naar de voorafgaande periode van 12 maanden en berekenen dan een maand- gemiddelde.
--	---

Passende functie (bij reorganisatie)	Een functie op ongeveer hetzelfde denk- en werkniveau als je oude functie. Je kunt deze functie -voor zover wij kunnen beoordelen- gezien je persoonlijkheid, je omstandigheden en de voor jou bestaande vooruitzichten vervullen. Met persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten bedoelen we onder andere: • je interesses; • je capaciteiten; • je ervaring; • je leeftijd; • je gezondheid; • je opleiding; • je reistijd; • je arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld of je parttime of fulltime werkt). Een passende functie is ook een functie die je binnen maximaal drie maanden (na inwerken of door scholing) kunt vervullen.
---	---

	Een passende functie is meestal van hetzelfde functieniveau als je oude functie, maar kan ook maximaal een functieniveau hoger of lager zijn. Bij het beoordelen of een functie passend is wordt in het bijzonder rekening gehouden met oudere werknemers.
Reorganisatie	Hier bedoelen we een reorganisatie mee zoals beschreven in de Wet op de ondernemingsraden (WOR), artikel 25, lid 1, sub c, d, e, en f. Bij een dergelijke reorganisatie vragen we altijd aan de ondernemingsraad een advies uit te brengen.

Maandsalaris	Tenzij anders vermeld, is maandsalaris het bedrag per maand dat je krijgt op grond van de indeling in een salarisschaal en de afspraken binnen die schaal, de vaste persoonlijke toeslagen per maand tellen we erbij op. De salarisschalen zijn opgenomen in deze cao.
Maandinkomen	Maandinkomen is het maandsalaris verhoogd met 8% vakantiegeld, 8,334% 13e maand, 1% bijdrage, en -indien van toepassing- de voormalige 4,2% toeslag (totaal 17,334% of 21,534% als de 4,2%-toeslag van toepassing is). Het maandinkomen is exclusief het bedrag voor bovenmatige (bovenwettelijke) vakantie-uren en -indien van toepassing- de Overgangsregeling prestatietoeslag en overige bedragen.

Uurloon	1/156ste deel van je maandinkomen.
Werkgever	Geldmaat B.V.
Werknemer	Hiermee bedoelen we iedereen in dienst van Geldmaat. Hij/zij heeft een arbeidsovereenkomst en een functie die is ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 15. Geen werknemers zijn: • stagiaires; • trainees; • personen die in het kader van een werk/-leerproject tijdelijk bij Geldmaat werken.
Arbeidsongeschikt	Het niet kunnen uitoefenen van je functie omdat je arbeidsongeschikt (bijvoorbeeld ziek) bent, of omdat je zwanger of net bevallen bent. (Zie ook het Burgerlijk Wetboek artikel 7:629).

1%-bijdrage	Deze bijdrage is ter compensatie voor het vervallen van planbaar buitengewoon verlof in vorige cao's.
4,2%-toeslag	Deze toeslag is een overgangsmaatregel uit het verleden en geldt alleen voor medewerkers die per 31 december 2004 in dienst waren bij de ABN AMRO.

1.3. Adressen

Organisatie	Adres
Geldmaat B.V.	Van Houten Industriepark 4a, 1381 MZ Weesp
FNV Finance	FNV Centraal Vakbondshuis Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
Klachtencommissie	klachtencommissie@Geldmaat.nl

2

Werk



Werk

In dit hoofdstuk lees je alles over je arbeids-overeenkomst en het loopbaanbeleid. We beschrijven de verplichtingen en gedragsregels die gelden binnen ons bedrijf en de afspraken tussen Geldmaat en de vakbond. Verder informeren we je over wat er gebeurt bij een fusie of een reorganisatie.

2.1. De arbeidsovereenkomst

Er zijn twee verschillende arbeidsovereenkomsten bij Geldmaat:

- Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast dienstverband)
- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk dienstverband).

De regels voor deze arbeidsovereenkomsten staan in de wet.

Gelijke behandeling

Geldmaat behandelt al zijn medewerkers gelijk.

Jouw leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze maken niet uit. Iedereen die gelijk werk verricht in gelijke omstandigheden krijgt van ons hetzelfde salaris en waardering.

Uitzendkrachten

Geldmaat zal uitzendkrachten vooral inzetten bij piekvorming in de werkzaamheden of een opeenhoping van werk door ziekte, vakantie of vacatures. De beloning van uitzendkrachten is gelijk aan die van de medewerkers met een dienstverband bij Geldmaat. Als een uitzendkracht voor een langere tijd wordt ingezet dan probeert Geldmaat om de uitzendkracht een vast dienstverband aan te bieden.

Proeftijd

Als je een arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden hebt dan kan Geldmaat een proeftijd met je afspreken. Het maakt hierbij niet uit of je een vast of tijdelijk dienstverband hebt. Als we niets met je afspreken dan heb je geen proeftijd.



Einde arbeidsovereenkomst en ingang AOW

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Geldmaat kan besluiten om, nadat de arbeidsovereenkomst van de werknemer op deze grond is beëindigd, de (inmiddels ex) werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt opnieuw

een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Ook kan Geldmaat besluiten een AOW-gerechtigd persoon in dienst te nemen. In beide gevallen geldt dat het altijd om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal gaan en gewaarborgd wordt dat het in dienst nemen van een AOW-gerechtigd persoon niet ten koste gaat van een arbeidsplaats of van werkgelegenheid van een medewerker (in vaste dan wel tijdelijke dienst of als uitzendkracht/gedetacheerde) die al bij Geldmaat werkzaam is. Dit wordt vooraf door werkgever onderzocht en geïnventariseerd. Voor personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt gelden specifieke wettelijke regels (teneinde het aantrekkelijk te maken voor werkgevers om personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt in dienst te nemen). Zo is er een verruimde ketenregeling van toepassing. Maar ook gelden afwijkende bepalingen ten aanzien van de duur van de loondoorbetalingsplicht bij arbeidsongeschiktheid. Dit laatste is opgenomen in artikel 7:629 lid 2 onder b van het Burgerlijk Wetboek. Geldmaat sluit hierbij aan en wijkt hiermee voor AOW-gerechtigde personen dus af van de bepalingen uit deze CAO zoals omschreven in artikel 5.1 en verder over loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.



Van een tijdelijk contract naar een vast contract

In de wet staat dat Geldmaat een aantal tijdelijke arbeidscontracten met jou mag afsluiten voordat je eventueel een vast contract krijgt. De wet noemt dat de ketenregeling. Heb je eerst via een uitzendbureau voor Geldmaat gewerkt? Dan gaat de ketenregeling pas in op het moment dat je een arbeidscontract bij Geldmaat zelf krijgt.

Dienstjaren en transitievergoeding

De jaren die je via een uitzendbureau bij Geldmaat hebt gewerkt tellen alleen mee bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding bij ontslag als:

- Geldmaat of het uitzendbureau jou heeft gevraagd bij Geldmaat in dienst te gaan.

En niet:

- als jij zelf hebt besloten in dienst te gaan bij Geldmaat;
of
- als je al een transitievergoeding van het uitzendbureau hebt gekregen.

2.2. Jouw loopbaan

Wij vinden het belangrijk dat jij jezelf blijft ontwikkelen door bijvoorbeeld opleidingen te volgen. Dat doe je niet alleen om de functie die je nu hebt goed te blijven doen, maar ook om alvast klaar te zijn voor een andere functie. We kunnen je ook vragen een andere functie op te pakken en dan is het fijn als je goed voorbereid bent. We willen onze medewerkers helpen bij het invullen van hun loopbaan en geven je graag de kans om opleidingen te volgen. Inzetbaarheid en het volgen van opleidingen komen daarom in ieder beoordelingsgesprek aan bod.

Ontwikkelbudget

Om je te helpen je te blijven ontwikkelen krijg je tijdens de looptijd van deze cao ieder jaar een ontwikkelbudget van 750 euro. Dit is jouw eigen budget. Je mag het niet gebruikte budget van het voorgaande kalenderjaar meenemen naar het volgende jaar, hiermee is het POB maximaal 2 jaar geldig (het voorgaande en het huidige kalenderjaar). Je mag zelf weten aan welke opleiding of cursus je het geld besteedt. Die cursus of opleiding moet wel bijdragen aan je professionele ontwikkeling. Je mag het budget ook gebruiken voor financieel advies in het kader van het mogelijk gebruikmaken van het generatiepact of de RVU-regeling.

Het budget heeft geen invloed op alle al bestaande scholingsfaciliteiten die nodig zijn voor de uitoefening van je huidige functie of voor de uitoefening van een mogelijk nieuwe functie binnen Geldmaat.

Verandering van functie

Soms stimuleren we je actief om naar een volgende stap in je loopbaan te kijken. Dan huren we op advies van je leidinggevende een mobiliteitsorganisatie in om je daarbij te helpen. Die organisatie begeleidt je bij het zoeken naar een andere functie en adviseert je over je loopbaan. Als je lid bent van FNV Finance mag je ook de hulp van FNV Professionals inroepen; Geldmaat betaalt dat voor je.

Passende functie

Als er na een organisatorische verandering niet direct een passende functie voor je is, dan krijg je begeleiding van een mobiliteitsorganisatie. Zij maken samen met jou een activiteitenplan waarin staat welke interne functies en welke detacheringsfuncties je gaat doen tijdens de begeleiding.

Voor de start van de begeleiding spreken we met je af hoelang de begeleiding duurt. Ons doel is allereerst je naar een passende functie binnen Geldmaat te begeleiden. Als je dat liever hebt, dan kan er ook vanaf de start van de begeleiding gekeken worden naar een baan buiten Geldmaat.

Interne kandidaten gaan voor

Als er vacatures binnen Geldmaat zijn, dan heb jij als Geldmaatmedewerker voorrang. Dat geldt ook als je nog niet helemaal aan de eisen van de functie voldoet, maar we verwachten dat je binnen korte tijd wel aan de eisen kunt voldoen. Er zijn wel uitzonderingen, die staan beschreven in het Sociaal Statuut van Geldmaat.

2.3. Verplichtingen

Als werkgever heeft Geldmaat verplichtingen tegenover jou. Jij op jouw beurt hebt verplichtingen tegenover

Geldmaat. Het is belangrijk dat we van elkaar weten wat er van ons verwacht wordt. Daarom zetten we hieronder alle verplichtingen op een rij.

Basisverplichtingen Geldmaat

In de wet staan een aantal basisverplichtingen waaraan iedere werkgever zich moet houden.

- Voor de werk- en rusttijden geldt de Arbeidstijdenwet.
- Voor arbeidsomstandigheden geldt de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet).
- Als het gaat om een veilige werkomgeving gelden de regels van het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:658 BW).

Verdere verplichtingen van Geldmaat:

- We houden ons aan de afspraken die in de cao staan.
- We zorgen ervoor dat je je eigen personeelsdossier kunt inzien; daarbij houden we ons natuurlijk aan de regels van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
- We respecteren jouw privacy. Zonder toestemming vertellen we niemand over jouw privéleven. We delen alleen privé-informatie als dat moet volgens de wet.

Jouw verplichtingen:

- Je voert de werkzaamheden van je functie zo goed mogelijk uit.

- Soms moet je onder buitengewone omstandigheden of op een andere plaats werken. Dat vragen we alleen van je als dat moet volgens de wet.
- In het belang van het bedrijf kunnen we je vragen (tijdelijk) ander werk dan je eigen werk te gaan doen. Dat moet wel werk zijn dat bij je past en je salaris blijft hetzelfde.
- Je kent alle regels en voorschriften die gelden bij Geldmaat en volgt ze op.
- Zolang je in dienst bent bij Geldmaat, maar ook als je niet meer bij ons werkt, hou je je aan de Gedragscode Geldmaat. Daarin staat ook de geheimhoudingsplicht. Dat betekent dat je zaken waarvan je weet of waarvan je kon weten dat ze geheim zijn met niemand buiten Geldmaat deelt.
- Je houdt je aan de gedragsregels. (Seksuele) intimidatie, racisme en pesten zijn verboden binnen Geldmaat.
- Als we vrijwel zeker weten dat je betrokken bent bij een misdrijf dan mag je niet weigeren als we je kleding, tas en vervoermiddel willen onderzoeken bij binnenkomst of bij het verlaten van het Geldmaatterrein of -gebouw. Wij zorgen ervoor dat dit respectvol gebeurt.
- Zonder toestemming van Geldmaat mag je geen relatiegeschenken aannemen. Dan hebben we het over geld, cadeaus of toezeggingen (beloftes).

Aansprakelijkheid en schade

- Geldmaat is verzekerd tegen schade die jij tijdens het uitvoeren van je werkzaamheden veroorzaakt en waarvoor je collega's of andere mensen getroffen worden.
- Als je door roekeloosheid of met opzet schade veroorzaakt aan de eigendommen van Geldmaat ben jij aansprakelijk voor die schade. We kunnen die schade alleen op je verhalen als we binnen een maand na het ontstaan van de schade je daar schriftelijk van op de hoogte stellen.

Zonder onze schriftelijke toestemming is het verboden om:

- voor je eigen bedrijf of via een ander bedrijf voor Geldmaat te werken of producten aan Geldmaat te leveren;
- de eigendommen van Geldmaat te gebruiken voor andere werkzaamheden dan die van je functie;
- vaste of tijdelijke medewerkers van Geldmaat privé voor jou te laten werken tijdens hun werktijd bij Geldmaat.

Besmettelijke ziektes

Als je wel kunt werken, maar het gevaar bestaat dat je een besmettelijke ziekte hebt, dan kan Geldmaat je verbieden om op je werk te komen of vragen om thuis te werken. Tijdens dit verbod betalen we je salaris door.

2.4. Sancties

Als je je verplichtingen als medewerker van Geldmaat niet of niet goed nakomt dan kan Geldmaat altijd maatregelen nemen. Dat kan ook een voorwaardelijke maatregel zijn. De proeftijd voor een voorwaardelijke maatregel is nooit langer dan drie jaar.

Mogelijke maatregelen zijn:

- een schriftelijke waarschuwing;
- overplaatsing;
- schorsing (maximaal vijf werkdagen) tijdens de schorsing wordt maximaal de helft van het salaris ingehouden;
- ontslag.

Een maatregel opleggen doen we niet zomaar; we willen eerst ook jouw kant van het verhaal horen. Als er een maatregel wordt opgelegd, dan krijg je daarover zo snel mogelijk bericht. In dat bericht staat ook hoe je bezwaar tegen de maatregel kunt maken. Bezwaar maken kan mondeling of schriftelijk, dat kan pas na zes werkdagen maar moet binnen twaalf werkdagen. Heb je meer tijd nodig? Laat het dan weten. We vinden het geen probleem als je een juridisch adviseur in de arm neemt. Binnen drie dagen na jouw brief of het gesprek ontvang je van ons per aangetekende post een verslag. Dat verslag mag je tekenen, maar dat hoeft niet. Laat ons wel weten waarom je niet tekent.

Op jouw verzoek krijgen zowel jij als jouw juridisch adviseur de documenten met daarop de beschuldigingen tegen jou in te zien. Dat kan echter niet als Geldmaat in alle redelijkheid vindt dat de informatie vertrouwelijk is.

Andere redenen voor een schorsing

Je kunt ook geschorst worden voor iets wat buiten werktijd is gebeurd. Dat kan in de volgende gevallen:

- als je vervolgd wordt voor een misdrijf en die vervolging van invloed kan zijn op je werk;
- als je in voorlopige hechtenis wordt genomen;
- als je ontslag al is aangezegd en het in het bedrijfsbelang is om je per direct uit je functie te halen;
- in het bedrijfsbelang.

Een dergelijke schorsing duurt maximaal een maand en kan telkens met een maand worden verlengd. Zo mogelijk vertellen we je persoonlijk dat je geschorst bent. We bevestigen de schorsing schriftelijk. In die brief staan de redenen, de datum waarop de schorsing ingaat en hoelang de schorsing duurt. Tijdens de schorsing hou je in principe je rechten als medewerker van Geldmaat. Als later blijkt dat de schorsing onterecht was, dan krijg je daar schriftelijk bevestiging van. Verder kan, als jij dat wilt, het hele bedrijf worden verteld dat de schorsing onterecht was.

Deze schorsing gaat niet in voordat je de kans hebt gehad jouw kant van het verhaal te doen. Als dat niet mogelijk is omdat je bijvoorbeeld gevangen zit, dan gaat de schorsing in zonder dat je die kans krijgt. Je mag hiervoor juridische hulp inroepen. Binnen drie dagen krijg je van ons een schriftelijk gespreksverslag.

2.5. Afspraken met de vakbonden

De vakbond FNV Finance was onze gesprekspartner bij het samenstellen van deze cao. Daarnaast overleggen we regelmatig met de vakbond over hoe het met onze onderneming gaat en over maatschappelijke ontwikkelingen die belangrijk zijn voor Geldmaat. Als je lid bent van een vakbond heb je in bepaalde gevallen recht op vakbondsverlof.

Bijdrage aan de vakbonden

Volgens de AWWN-werkgeversbijdrageregeling draagt Geldmaat ieder jaar bij aan de kosten van de vakbond die partij is bij deze cao. We doen dat door per medewerker een bedrag over te maken aan de vakbond. De peildatum voor het aantal medewerkers is 1 juli van ieder jaar.

Vakbondsverlof

Als je lid bent van de vakbond kun je buitengewoon verlof met behoud van salaris aanvragen voor de volgende vakbondsactiviteiten:

1. Cursussen en bijeenkomsten van de vakbond.
Hiervoor geldt een maximum van dertig dagen per kalenderjaar voor alle vakbondsleden samen.
2. Vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakbond die niet vallen onder punt 1. Hiervoor geldt een maximum van tien dagen per kalenderjaar voor alle vakbondsleden samen. Ben je lid van de ondernemingsraad en wil je daarvoor een cursus volgen die onder de Wet op de ondernemingsraden valt, dan valt die cursus buiten deze tien dagen. Als je gebruik wilt maken van deze vormen van buitengewoon verlof dan moet de vakbond dat schriftelijk bij Geldmaat aanvragen. Geldmaat kan dat alleen weigeren als het bedrijfsbelang in het geding komt door het verlof.

Vakbondsfaciliteiten

De vakbond mag in de kantoren van Geldmaat vergaderen. Die vergaderingen moeten zoveel mogelijk buiten werktijd plaatsvinden. Om in contact te komen met hun leden mogen de vakbonden de interne communicatiemiddelen van Geldmaat gebruiken.

2.6. Fusie, reorganisatie of bedrijfssluiting

Als Geldmaat wil fuseren, reorganiseren of het bedrijf wil beëindigen dan houden we daarbij rekening met de gevolgen die dat voor jou heeft. We vragen hierover altijd op tijd advies aan de ondernemingsraad.

Werkwijze

Als het niet lukt de gevolgen van een fusie, reorganisatie of bedrijfssluiting op te vangen met het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket dan laat Geldmaat dat op tijd aan de vakbond weten. Samen met de vakbond hebben we al een sociaal statuut afgesproken. In ons Sociaal Statuut staan praktische afspraken over wat er voor medewerkers gedaan wordt als zij hun baan kwijtraken door een fusie, een reorganisatie of een bedrijfssluiting.

Basisprincipes die gelden voor fusies, reorganisaties en bedrijfssluiting

Fusie

Als het gaat om de belangen van de medewerkers bij een fusie gebruikt Geldmaat de Fusiegedragsregels 2015 van de Sociaal-Economische Raad (SER).

Reorganisatie of bedrijfssluiting

Als we gaan reorganiseren of het bedrijf beëindigen dan houden we ons aan de regels van:

- het Burgerlijk Wetboek;
- de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
- de Wet melding collectief ontslag;
- het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
- het Ontslagbesluit;
- de Beleids- en Uitvoeringsregels van het UWV.

Groot aantal ontslagen tegelijkertijd

Door een fusie of door sluiting van (een bedrijfsonderdeel van) Geldmaat kunnen veel ontslagen tegelijk vallen. Als dat zo is dan kunnen Geldmaat en de vakbond andere afspraken maken dan die in het Sociaal Statuut staan.

Aanpak

Als we een fusie voorbereiden houden we ons aan paragraaf 3 van de Fusiegedragsregels 2015 van de SER. Zo zorgen we ervoor dat de mening van de vakbond meegenomen kan worden bij het besluit om wel of niet te fuseren.

Als we een reorganisatie of sluiting van (onderdelen van) Geldmaat voorbereiden dan melden we dat zo snel mogelijk aan de vakbond, de ondernemingsraad en aan onze medewerkers.

Tijdens een reorganisatie en/of het sluiten van (onderdelen van) Geldmaat gelden ook nog steeds de algemene ontslagregels. Dat zijn bijvoorbeeld: ontslag omdat je niet functioneert, ontslag op staande voet of ontslag na langdurige ziekte.

2.7. Gedragsregels

Als je bij Geldmaat werkt dan moet je je aan onze gedragsregels houden. Die gedragsregels zorgen ervoor dat we prettig met elkaar samen kunnen werken. Die regels gelden voor iedereen die bij Geldmaat werkt. We hebben onze gedragsregels in de Geldmaat Gedragscode vastgelegd.



Nevenwerkzaamheden

Als je naast je werk voor Geldmaat ook voor andere bedrijven of organisaties werkt of wilt gaan werken, dan vinden we het belangrijk dat je ons dat laat weten. Ons uitgangspunt is dat nevenwerkzaamheden zijn toegestaan en dat deze enkel geweigerd kunnen worden als hier een goede reden voor bestaat (juridisch “objectieve rechtvaardigingsgrond” genoemd). Hierbij kun je denken aan een (potentiële) imagoschade of belangenverstrengeling of een concurrerende organisatie. Ook willen we voorkomen dat je zoveel werkt dat je gezondheid in gevaar kan komen. We hebben voor het onderwerp nevenwerkzaamheden een speciaal formulier ontwikkeld dat je kunt gebruiken en dat vindbaar is op ons intranet of bij HR op te vragen is.

3

Tijd



Tijd

In dit hoofdstuk gaat het over tijd, over hoeveel tijd je werkt (arbeidsduur) en wat je werktijden zijn. Je kunt ook buiten je normale werktijden aan de slag moeten, dan hebben we het over afwijkende werktijden, overwerk en piketdiensten. Tijd is ook vakantie en verlof. We vertellen je hoeveel vakantiedagen je hebt, en welke verloven er mogelijk zijn. En als je ouder bent wil je misschien wat meer tijd voor jezelf, en doe je mee aan het generatiepact.

3.1. Arbeidsduur

Een voltijdbaan bij Geldmaat is gemiddeld 36 uur per week. Dat gemiddelde berekenen we over een periode van 13 weken (een kwartaal). Bij uitzondering vragen we je om 40 uur per week te werken. Dat mogen we alleen doen als je volgens deze cao geen recht hebt op een overwerkvergoeding. De regels voor de arbeidsduur gelden voor iedereen die bij Geldmaat werkt.

Basisprincipe

In de arbeidsovereenkomst tussen jou en Geldmaat staat hoeveel uren je per week werkt (arbeidsduur).

Verandering van arbeidsduur

Als je meer of juist minder wil gaan werken dan in je arbeidsovereenkomst staat dan kun je dat aanvragen. Zo'n aanvraag mag je maximaal drie keer per jaar doen. En maak je niet ongerust; ook als je parttime werkt kun je binnen Geldmaat carrière maken.

Aanvraag verandering arbeidsduur

De aanvraag doe je vier maanden voor de datum dat je meer of minder wilt gaan werken. De aanvraag kun je via Afas (InSite) indienen bij je leidinggevende, nadat je het mondeling besproken hebt. Het directielid voor het bedrijfsonderdeel waar je bij werkt beslist mede over de aanpassing van jouw arbeidsduur daarbij wordt er onder andere gekeken naar jouw belangen, de bedrijfsbelangen en naar de wettelijke regels in de Wet flexibiliteit en zekerheid, de Wet aanpassing arbeidsduur en het Burgerlijk Wetboek. Alleen bij grote bedrijfsbelangen, mogen we jouw aanvraag afwijzen. Welke bedrijfsbelangen dat zijn lees je in de Wet aanpassing arbeidsduur.

Twee maanden voor de datum dat je meer of minder wilt gaan werken hoor je of dat mag. Als je aanvraag

helemaal of voor een deel wordt afgewezen, dan hoor je natuurlijk waarom. Als je het niet eens bent met het besluit dan kun je een klacht indienen via het Reglement Individueel Klachtrecht Geldmaat.

3.2. Werktijden

Bij Geldmaat werken we met de zoals wij dat noemen: gebruikelijke werkdagen en werktijden. Die gebruikelijke dagen/tijden zijn:

- maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 23.00 uur
- zaterdag tussen 07.00 en 17.00 uur.

In sommige gevallen kunnen we je ook vragen op zon- en feestdagen of op andere dan de gebruikelijke tijden te werken.

Jouw werktijden

Je bepaalt je werktijden samen met je leidinggevende. We proberen daarbij rekening te houden met jouw belangen, de belangen van het team en de bedrijfsbelangen. We kijken ook naar de hoeveelheid en de organisatie van het werk.

Wisselende diensten

Werk je in een functie met wisselende diensten? Dan proberen we je wensen zoveel mogelijk mee te

nemen bij het opstellen van het rooster. Het werkrooster wordt tenminste 28 dagen voordat het ingaat bekend.

3.2.1. Hybride werken

Als je werk het toelaat mag je een deel van je werktijd thuis werken. We noemen dat hybride werken. Geldmaat is een voorstander van het hybride werken. Als je thuis werkt krijg je daarvoor een thuiswerkvergoeding (zie 4.7 Thuiswerkvergoeding) en Geldmaat kan erin faciliteren dat je thuis een goede werkplek kunt inrichten. Je bent als werknemer vanzelfsprekend ook zelf verantwoordelijk voor een veilige werkplek.

3.2.2. Recht op onbereikbaarheid

Nu we steeds vaker thuiswerken verdwijnt soms de grens tussen werk en privé. Bij Geldmaat vinden we het belangrijk dat je als je vrij bent, ook echt vrij bent. Je hoeft in je vrije tijd niet bereikbaar te zijn of te reageren op vragen of opdrachten van je collega's (inclusief leidinggevende en de directie).

Omdat niet iedereen kan weten dat je vrij bent is het wel mogelijk dat je wordt benaderd door collega's tijdens je vrije tijd, maar je hoeft dan niet te reageren.

Het recht op onbereikbaarheid geldt niet als er bijzondere (spoedeisende) gebeurtenissen zijn of wanneer je een functie hebt waarbij je bereikbaar moet zijn. In deze gevallen maak jij samen met je leidinggevende hierover vooraf afspraken.

3.3. Afwijkende werktijden

Soms vragen we je om buiten de gebruikelijke werktijden te werken. In dat geval krijg je een toeslag op je salaris. De gebruikelijke werkdagen staan onder 3.2 van deze cao.

Belangrijk om te weten:

- Je krijgt alleen een toeslag voor het werken buiten de gebruikelijke werkdagen en werktijden als je functie is ingeschaald op functieniveau 1 tot en met 9.
- Werken buiten de gebruikelijke werkdagen en werktijden is géén overwerk. Wat overwerk is staat op pagina 26 van deze cao. Voor overwerk krijg je een overwerktoeslag.

Toeslag voor het werken buiten de gebruikelijke werkdagen en werktijden

De toeslag is een percentage van je uurloon (Zie de begrippenlijst). De hoogte van de toeslag hangt dus af van je uurloon.

Je vindt de percentages in de tabel toeslagpercentages afwijkende werktijden.

Tabel toeslagpercentages afwijkende werktijden

	00.00 – 07.00 uur	07.00 – 23.00 uur	23.00 – 24.00 uur
Maandag tot en met vrijdag	75%	0%	50%
	00.00 – 07.00 uur	07.00 – 17.00 uur	17.00 – 24.00 uur
Zaterdag	75%	0%	100%
Zon- en feestdagen	100%	100%	100%

Tijd voor tijd

Heb je liever vrije tijd? Dat kan, dan krijg je geen toeslag in geld, maar in tijd. Je moet die uren wel binnen drie maanden nadat je ze ‘verdiend’ hebt opnemen.

Het spreekt vanzelf dat gewerkte uren maar één keer vergoed worden. Je krijgt óf een toeslag als je buiten de gebruikelijke dagen/tijden werkt, óf je krijgt een overwerkvergoeding als je overwerkt.



3.4. Overwerk

Soms vragen we je om over te werken; dus om meer uren te werken dan dat er in je contract staat. Dat overleggen we altijd met je en we vertellen het je op tijd als je moet overwerken. Als je 55 jaar of ouder bent dan ben je niet verplicht om over te werken. Je mag maximaal 45 uur overwerken per kwartaal. Als je overwerkt dan heb je in

sommige gevallen recht op een maaltijdpauze en een maaltijdvergoeding. Of dat zo is, lees je in de beleidsnota 'Maaltijdvergoeding bij overwerk'.

Als je overwerkt dan krijg je boven op je salaris een overwerktoeslag. Deze overwerkregeling geldt alleen:

- als je functie is ingeschaald in functieniveau 1 tot en met 8 **én**
- als je door je leidinggevende gevraagd bent om over te werken.

Overwerkvergoeding

Over je overwerkuren krijg je boven op je gewone uurloon (zie de begrippenlijst) een overwerktoeslag per gewerkt uur. Hoe hoog die toeslag is zie je in de onderstaande tabel.

Tabel percentages overwerktoeslag

	00.00 – 17.00 uur	17.00 – 24.00 uur
Maandag tot en met vrijdag	50%	50%
Zaterdag	75%	100%
Zon- en feestdagen	100%	100%

Geen geld maar tijd

Je kunt er ook voor kiezen om je overwerkuren in tijd te compenseren. Je moet die uren wel binnen drie maanden nadat je ze 'verdiend' hebt opnemen. Het is niet mogelijk

om de overwerkuren deels in tijd, deels in geld te vergoeden. Je moet kiezen óf tijd óf geld.

3.5. Piketdienst

Piketdienst betekent dat je buiten werktijd oproepbaar en beschikbaar bent. Je krijgt daarvoor een beschikbaarheidsvergoeding. De beschikbaarheidsvergoeding telt mee voor je pensioenopbouw. De hoogte van de beschikbaarheidsvergoeding is een percentage van je salaris (zie de begrippenlijst onder Maandsalaris).

Zodra we je oproepen ontvang je een vergoeding voor de uren dat je werkt (piketvergoeding). De piketvergoeding bedraagt een percentage van je uurloon (zie begrippenlijst) zoals opgenomen in onderstaande tabel, het percentage komt boven op je gewone uurloon.

	00:00 - 08.00 uur	08:00 – 18:00 uur	18:00 – 24:00 uur
Maandag t/m vrijdag	75%	0%	75%
Zaterdag	100%	75%	100%
Zon- en feestdagen	100%	100%	100%

Voor een piketdienst word je ingeroosterd. Als je bent ingeroosterd, moet je steeds bereikbaar en indien nodig binnen een redelijke termijn op je werk kunnen zijn. Als

je voor piketdienst bent ingeroosterd en je wordt ziek, dan wordt de beschikbaarheidsvergoeding doorbetaald. Als er een medische indicatie is dat je (tijdelijk) geen piketdienst mag draaien, dan word je (tijdelijk) niet voor piketdienst ingeroosterd en ontvang je geen beschikbaarheidsvergoeding.

Piketdiensten worden alleen betaald als:

- je een functie hebt op functieniveau 1 tot en met 11 **én**
- als piketdienst bij je functie hoort.

Locatie van de piketdiensten

Je hoeft voor het draaien van een piketdienst niet altijd naar kantoor. Er zijn twee mogelijkheden:

- Piket waarbij je telefonisch of via internet kunt werken. Je hoeft dan niet naar kantoor of naar huis als je opgeroepen wordt.
- Piket waarbij je naar kantoor of een andere locatie moet als je wordt opgeroepen. Je moet dan binnen een bepaalde tijd aanwezig kunnen zijn op de locatie waar je moet werken. Binnen hoeveel tijd dat is, bepaalt je leidinggevende.

3.6. Vakantie

Als je bij ons werkt, heb je recht op het wettelijk aantal vakantie-uren. Als je meer vakantie wilt, dan kun je extra vakantie-uren bijkopen. Naast de wettelijke vakantie-uren krijg je van ons nog een aantal bovenwettelijke vakantie-uren.

Wettelijke vakantie-uren

Het wettelijk aantal vakantie-uren per kalenderjaar is vier keer het aantal uren wat je per week werkt. Bij een voltijd baan van gemiddeld 36 uur per week krijg je dus 144 wettelijke vakantie-uren per jaar (4×5 werkdagen $\times 7,2$). Als jouw arbeidsovereenkomst later dan 1 januari begint of eerder dan 31 december eindigt, dan krijg je vakantie-uren voor dat deel van het kalenderjaar dat je in dienst was bij Geldmaat. Ieder jaar ben je verplicht 75% van je vakantie-uren uit dat kalenderjaar op te nemen.

Vakantie opnemen

Iedereen heeft af en toe vakantie nodig, ook jij. Daarom hebben we binnen Geldmaat afgesproken dat iedere medewerker ieder jaar minimaal twee weken achter elkaar verlof opneemt. Wil je liever langer? Dat kan, je mag maximaal drie weken achter elkaar vakantie opnemen per jaar. Het aanvragen van de vakantie doe je volgens de regels die met je team zijn afgesproken. Je

leidinggevende kan de vakantieaanvraag alleen afwijzen als dat in het bedrijfsbelang is. Tijdens je vakantie gaan je salaris en je pensioenopbouw gewoon door.

Als je vrij wilt nemen op een religieuze feestdag die niet in onze cao als feestdag is benoemd, dan is dat geen probleem. Je leidinggevende mag dit niet weigeren. Je moet het wel een maand van tevoren aanvragen en je neemt er dan dus wel een vakantiedag voor op.

Vakantie-uren sparen

Je mag je wettelijke vakantie-uren ook opsparen. Als je een voltijd baan hebt, mag je vakantie-uren opsparen tot je het maximum van 180 vakantie-uren bereikt hebt. Dat is vijf keer het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt.

Arbeidsongeschikt tijdens je vakantie

Als je tijdens je vakantie ziek of op een andere manier arbeidsongeschikt wordt, dan worden je vakantie-uren niet afgeschreven. Je moet je dan wel houden aan de regels die in de beleidsnota 'Ziekteverzuim' staan.

Bovenwettelijke vakantie-uren in geld

Als je bij Geldmaat werkt heb je recht op bovenwettelijke vakantie-uren. Die vakantie-uren krijg je uitbetaald. Iedere maand krijg je een twaalfde deel van het bedrag waar je



recht op hebt tegelijkertijd met je salaris uitbetaald. Als je een voltijdbaan hebt dan krijg je 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar. Werk je meer of minder uren dan krijg je bovenwettelijke vakantie-uren naar evenredigheid. Je bouwt deze vakantie-uren op tijdens het kalenderjaar. Als jouw arbeidsovereenkomst na 1 januari begint of voor 31 december eindigt, dan krijg je bovenwettelijke vakantie-uren voor dat deel van het kalenderjaar dat je in dienst was bij Geldmaat.

Extra bovenwettelijk verlof in tijd

Als je fulltime werkt krijg je 28,8 uur extra bovenwettelijk verlof. Als je parttime werkt krijg je dit verlof in evenredigheid. Je krijgt dit verlof als bovenwettelijk verlof in tijd bijgeschreven op je verlofkalender. Met dit extra verlof willen we je aansporen om meer rust te pakken. Het is dan ook de bedoeling dat je dit verlof opneemt in het jaar dat je het krijgt.

Waarde bovenwettelijk vakantie-uur

De waarde van een bovenwettelijk vakantie-uur is hetzelfde als het uurloon (Zie de begrippenlijst).

Vakantie-uren kopen

Soms wil je meer vrije dagen dan dat je vakantie-uren hebt. Dat snappen we best; daarom kun je extra vakantie-uren kopen.

Hoeveel betaal je per vakantie-uur?

De waarde van een vakantie-uur is hetzelfde als het uurloon (Zie de begrippenlijst).

Hoeveel vakantie-uren mag je kopen?

Als je een voltijdbaan hebt, dan mag je maximaal 144 vakantie-uren per jaar bijkopen. Als je de gekochte uren bij je andere vakantie-uren optelt, mag je in totaal niet meer dan 360 vakantie-uren hebben. Dat totaal berekenen we als volgt: 144 wettelijke vakantie-uren + 144 gekochte vakantie-uren + je gespaarde vakantieuren (maximaal 180) minus 75% van de 144 (=108) wettelijke vakantie-uren die je ieder jaar verplicht op moet nemen.

Vervallen van vakantie-uren

Je kunt je vakantie-uren niet jarenlang bewaren. Wettelijke vakantie-uren vervallen twee jaar na het jaar dat je ze kreeg. Bovenwettelijke en extra gekochte vakantie-uren verjaren na vijf jaar.

Uitbetalen van vakantie-uren

Als je uit dienst gaat, dan betalen we de waarde van je niet genoten vakantie-uren aan je uit.

3.7. Bijzonder verlof

Je hebt niet alleen recht op vakantie, maar je hebt ook recht op bijzondere verloven. Welke dat zijn staan in de wet. Voordat je een dergelijk verlof krijgt, moet je aan bepaalde voorwaarden voldoen. Deze verloven gaan niet ten koste van je vakantie-uren. Iedereen die bij ons werkt kan deze verloven aanvragen. Wil je gebruik maken van een van deze verloven, dan vraag je dat aan bij je leidinggevende.

Dit zijn de verloven in een overzicht, op de volgende pagina worden ze toegelicht:

Verlofsoort	Duur	Loon/uitkering/vergoeding	Pensioenopbouw	Wettelijke vakantiedagen (tijd)	Bovenwettelijke vakantiedagen (geld)	Extra bovenwettelijke verlofdagen (tijd)
Adoptie- en pleegkindverlof	6 weken (vanaf 4 weken voor komst kind en tot 22 weken tot na komst kind)	Uitkering: 100% van het dagloon van de werknemer	Ja	Ja	Ja	Ja
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	16 weken	Uitkering: 100% van het dagloon van de werknemer	Ja	Ja	Ja	Ja
Bevallingsverlof (partner)	Dag van geboorte	Salaris: 100%	Ja	Ja	Ja	Ja
Aanvullend geboorteverlof (partner)	5 x wekelijkse arbeidsduur (binnen 6 maanden na geboorte)	Uitkering: 70% van het dagloon van de werknemer, gemaximeerd op 70% van het maximum dagloon.	Ja, op basis van arbeidsduur voor het aanvullend geboorteverlof	Ja	Ja	Ja
Ouderschapsverlof (beide)	Maximaal tot 8 jaar Maximaal 26 x arbeidsduur	Uitkering eerste 9 weken: 70% max dagloon (binnen het eerste levensjaar opnemen)	Ja, op basis van arbeidsduur voor het ouderschapsverlof	Ja	Ja	Ja
		Salaris resterende 26-9= 17 weken: 50% uurloon (tot 8 jaar)		Ja	Ja	Ja
Kortdurend zorgverlof	2 x arbeidsduur	Salaris: 85%	Ja, op basis van arbeidsduur voor het kortdurend zorgverlof	Ja	Ja	Ja
Langdurig zorgverlof	11 x arbeidsduur	Vergoeding: 50% mits minimaal een jaar bij in dienst	Ja, op basis van arbeidsduur voor het langdurig zorgverlof	Ja, pro rato	Ja, pro rato	Ja, pro rato
Buitengewoon verlof	Afhankelijk van gebeurtenis	Salaris: 100%	Ja	Ja	Ja	Ja
Onbetaald verlof	Minimaal 1 maand, maximaal 6 maand	Salaris: 0%	Ja, op basis van arbeidsduur voor het onbetaald verlof (gemaximeerd met 5 maanden)	Nee	Nee	Nee

1. Adoptieverlof en pleegzorgverlof

Of en wanneer je recht hebt op dit verlof staat in de Wet arbeid en zorg.

2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In de Wet arbeid en zorg staan de regels van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Iedere vrouwelijke werknemer van Geldmaat heeft hier recht op. Het maakt niet uit of je een vast of tijdelijk dienstverband hebt.

3. Bevallingsverlof (voor partner)

Als je partner bevalt heb je recht op verlof om bij die bevalling aanwezig te zijn. We betalen je salaris dan gewoon door. Het bevallingsverlof geldt alleen op de dag van de bevalling. Als je partner in het weekend of op een erkende feestdag bevalt heb je geen recht op bevallingsverlof.

4. Geboorteverlof (voor partner)

Dit verlof geldt voor iedere werknemer van Geldmaat waarvan de partner een kind krijgt. De regels voor dit verlof staan in de Wet arbeid en zorg. Als je partner bevalt heb je recht op één keer het aantal werkuren per week geboorteverlof, deze dienen opgenomen te worden in de eerste vier weken na de bevalling. We betalen je salaris gewoon door.

5. Aanvullend geboorteverlof (voor partner)

Daarna heb je nog recht op vijf weken aanvullend geboorteverlof, je mag van dit recht gebruik maken, maar het hoeft niet. Je ontvangt 70% van het maximum dagloon als salaris via het UWV. Als je gebruik maakt van het aanvullend geboorteverlof moet je dat doen in de eerste zes maanden na de geboorte en dit verlof kan pas opgenomen worden als het geboorteverlof (artikel 3.7.4) volledig is opgenomen.

6. Ouderschapsverlof

Je kunt ouderschapsverlof opnemen voor kinderen tot acht jaar. In de Wet arbeid en zorg staan de regels voor dit verlof. Wil je ouderschapsverlof opnemen dan moet je dat ten minste twee maanden voordat het verlof ingaat melden bij je leidinggevende.

Ouders krijgen voor de eerste 9 weken van het ouderschapsverlof een uitkering via het UWV. De uitkering is 70% van het maximum dagloon. Dit verlof dient in het eerste levensjaar van het kind te zijn opgenomen. Aansluitend heb je nog recht op ouderschapsverlof tegen 50% van je uurloon (zie begrippenlijst). De totale omvang van het ouderschapsverlof kan nooit meer zijn dan 26 weken. Op basis van het totaal aantal verlofuren berekenen we een gemiddelde inhouding per maand.

Terugbetalen

Als je uit dienst gaat tijdens je ouderschapsverlof, na 9 weken, moet je de laatste drie maanden van je vergoeding (zijnde 50%) terugbetalen. Als je al weet dat je uit dienst gaat en je wilt voordat dat gebeurt nog ouderschapsverlof opnemen, is dat geen probleem. Kies er dan voor om de laatste drie maanden voordat je uit dienst gaat geen vergoeding te ontvangen tijdens de uren van je verlof. Dan hoef je ook niets terug te betalen. Neem altijd contact op met HR als je tijdens of na je ouderschapsverlof uit dienst wil gaan.

7. Kortdurend zorgverlof

Als je partner, je inwonend kind of een van je ouders ziek is en ze hebben jouw zorg nodig dan kun je kortdurend zorgverlof aanvragen. De regels voor het aanvragen van dit verlof staan in de Wet arbeid en zorg.

Aanvragen

Heb je kortdurend zorgverlof nodig, vraag het dan aan bij je leidinggevende. Je vertelt de reden, welke dagen je verlof wilt en hoelang je verlof wilt. Je aanvraag wordt in de meeste gevallen toegewezen. Het wordt alleen afgewezen als er een zwaarwegend bedrijfsbelang is waardoor je beslist geen verlof kunt nemen.

Hoelang en hoe vaak?

Het maximaal aantal uren per kalenderjaar is 2x je gemiddelde arbeidsduur per week. Als je niet genoeg hebt aan kortdurend zorgverlof kom je misschien in aanmerking voor langdurig zorgverlof. Of dat zo is lees je in de Wet arbeid en zorg.

Salaris tijdens het verlof

Tijdens dit verlof krijg je maar een deel van je salaris doorbetaald. Voor elk verlofuur houden we 15% van je uurloon (zie de begrippenlijst) in.

8. Langdurend zorgverlof

Is er een familielid of ander persoon met wie je een sociale relatie hebt, en wil jij hem of haar voor langere tijd verzorgen? Je mag vanuit de Wet arbeid en zorg hiervoor langdurig zorgverlof opnemen. De regels voor het aanvragen van dit verlof staan in de Wet arbeid en zorg.

Aanvragen

Heb je langdurend zorgverlof nodig, vraag het dan aan bij je leidinggevende. Je vertelt de reden, welke dagen je verlof wilt en hoelang je verlof wilt. Je aanvraag wordt in de meeste gevallen toegewezen. Het wordt alleen afgewezen als er een zwaarwegend bedrijfsbelang is waardoor je beslist geen verlof kunt nemen. Na het

verlof kom je terug in je eigen functie. Is er tijdens je verlof een reorganisatie dan draai je daar gewoon in mee. Als de situatie waarvoor je langdurig zorgverlof hebt, verandert neem je contact op met je leidinggevende. Samen bepaal je of je het verlof aanpast, onderbreekt of stopzet.

Hoelang en hoe vaak

Je mag per periode van twaalf maanden maximaal elf keer je gemiddelde arbeidsduur per week langdurend zorgverlof nemen. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag van je langdurend zorgverlof. Het verlof moet altijd aaneengesloten worden opgenomen. Dus als het verlof om welke reden dan ook stopt en je hebt opnieuw verlof nodig, dan moet je dat opnieuw aanvragen.

Fulltime

Je mag voltijdverlof opnemen. Bij voltijdverlof krijg je je reiskostenvergoeding in de maand dat je verlof opneemt en de maand daaropvolgend nog uitbetaald. Daarna stopt de uitbetaling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

Parttime

Je mag het verlof ook parttime opnemen. In dat geval moet je ten minste 50% van je contracturen blijven werken en mag je niet langer dan 26 weken achterelkaar verlof opnemen. De opbouw van vakantierechten passen we in evenredigheid met het verlof aan. Dat geldt ook voor je reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Als je zelf ziek wordt tijdens je verlof dan gelden voor jou de regels voor ziek- en herstelmelding. Jouw ziek-zijn verandert de einddatum van het langdurend zorgverlof niet.

Vergoeding

Heb je verlof nodig voor de zorg van je partner, een inwonend kind of voor je ouder, dan ontvang je van Geldmaat een vergoeding.

De vergoeding is 50% van je uurloon zoals beschreven onder de begrippenlijst in Hoofdstuk 1 van de cao. Op basis van het totaal aantal verlofuren berekenen we een gemiddelde vergoeding per maand. De vergoeding geldt alleen als je minimaal een jaar bij ons in dienst bent.



Terugbetalen

Als je tijdens of binnen drie maanden na het einde van het langdurend zorgverlof uit dienst gaat, moet je de vergoeding die je tijdens je zorgverlof ontving terugbetalen.

Belangrijk om te weten

Als je ouderschapsverlof én een van de twee zorgverloven achter elkaar of tegelijkertijd opneemt, dan mogen deze verloven bij elkaar opgeteld niet langer dan zes maanden duren.

9. Buitengewoon verlof

In een aantal gevallen heb je recht op buitengewoon verlof. Tijdens dit verlof betalen we je salaris gewoon door. Buitengewoon verlof vraag je aan bij je leidinggevende. Het buitengewoon verlof geldt alleen voor dagen waarop je werkt. Je hebt dus geen recht op buitengewoon verlof op dagen dat je niet werkt.

Wanneer heb je recht op buitengewoon verlof:

Geboorte	Een dag.
Overlijden van je partner of een inwonend kind.	Van de dag van het overlijden tot en met de dag van de crematie/begrafenis.
Overlijden van: een (schoon-, pleeg- of stief-) ouder; een grootouder; een niet-inwonend kind of aangehuwd kind; een broer, zus, zwager of schoonzus; een kleinkind	Eén dag en als je de crematie/begrafenis bijwoont nog een tweede dag. Regel jij de crematie/begrafenis? Dan heb je verlof van de dag van het overlijden tot en met de dag van de crematie/begrafenis.
Een onverwachte ernstige gebeurtenis in de privésfeer waar je beslist bij moet zijn.	De tijd die nodig is met een maximum van twee dagen.
Afleggen van een examen voor een studie die door Geldmaat wordt vergoed.	De tijd nodig voor het examen. Is het examen op een voor jou reguliere vrije dag dan hou je die tijd van ons te goed.

Arbeidsongeschikt en buitengewoon verlof

Buitengewoon verlof en arbeidsongeschiktheid (bijvoorbeeld omdat je ziek bent) gaan niet samen. De regels van arbeidsongeschiktheid gaan dan voor. Als je deels arbeidsongeschikt bent, dan kun je wel buitengewoon verlof krijgen voor die uren die je nog werkt.

10. Bijzondere omstandigheden

Soms gebeurt er iets waardoor je plotseling vrij moet nemen. Als die gebeurtenis niet valt onder een van de hiervoor genoemde vormen van verlof dan kun je toch verlof krijgen. Dit verlof onder bijzondere omstandigheden vraag je aan bij je leidinggevende. Samen beoordelen jullie of het echt nodig is dit verlof aan te vragen of dat er nog andere mogelijkheden zijn.

Salaris en duur

Je leidinggevende en jij overleggen samen of je salaris wordt doorbetaald tijdens het verlof en hoelang je verlof mag nemen.

Arbeidsongeschikt

Verlof onder bijzondere omstandigheden en arbeidsongeschiktheid (bijvoorbeeld omdat je ziek bent) gaan niet samen. De regels van arbeidsongeschiktheid

gaan dan voor. Als je deels arbeidsongeschikt bent, dan kun je wel buitengewoon verlof krijgen voor die uren die je nog werkt.

11. Onbetaald verlof

Een wereldreis, je droomhuis bouwen of eerder stoppen met werken, dat kan door onbetaald verlof op te nemen. Onbetaald verlof vraag je aan bij je leidinggevende. Dat doe je liefst zo vroeg mogelijk, maar in ieder geval ten minste vier maanden voordat je verlof wil nemen. Binnen een maand na je aanvraag krijg je bericht of het verlof door kan gaan. Maar, als je het verlof een jaar van tevoren aanvraagt wordt het altijd goedgekeurd.

Hoelang kun je onbetaald verlof opnemen

Onbetaald verlof is echt bedoeld voor een langere periode achter elkaar, je kunt dus niet af en toe een dag onbetaald verlof opnemen. Het verlof moet minimaal een maand duren en mag maximaal zes maanden duren.

Je mag het verlof wel in deeltijd opnemen. Dat kan overigens alleen als je gemiddelde arbeidsduur per week tenminste tien uur blijft. Wil je tijdens het verlof de duur



van het verlof aanpassen? Dat kan, maar wel in overleg met je leidinggevende.

Als je het verlof voorafgaand aan je pensionering opneemt dan is de maximale looptijd drie jaar.

Belangrijk:

- Als je onbetaald verlof, ouderschapsverlof- of zorgverlof combineert dan mogen de verloven samen niet langer zijn dan zes maanden.

- De opbouw van je pensioen (op basis van je arbeidsduur vlak voor je verlof ingaat) en de opleidingsbepalingen blijven maximaal vijf maanden doorlopen.

Arbeidsongeschikt en onbetaald verlof

Als je arbeidsongeschikt, bijvoorbeeld ziek, wordt tijdens je periode van onbetaald verlof dan kun je kiezen, of:

- je meldt je niet ziek en laat het verlof doorlopen, of
- je meldt je wel ziek. Dan stopt het verlof en je salaris wordt weer betaald. Als je dan het resterende verlof op wilt nemen dan moet je opnieuw overleggen met je leidinggevende.

Generatiepact

Een generatiepact is bedoeld om oudere medewerkers de kans te geven minder te gaan werken. Geldmaat heeft met FNV Finance een generatiepact afgesproken. Dit generatiepact geldt tijdens de looptijd van deze cao. Tijdens de onderhandelingen voor een nieuwe cao bekijken we of het generatiepact nog steeds bijdraagt aan de doelstellingen van Geldmaat. Als we het generatiepact verlengen, kijken we sowieso of de afspraken nog voldoen aan de eisen die aan een zogenoemd “shortterm employee benefits” worden gesteld. Een externe accountant doet hiervoor een IFRS-toetsing (International Financial Reporting Standards).

Het generatiepact is voor medewerkers van 62 jaar en ouder. Voor medewerkers tot en met schaal 6 geldt dat het uitgaat van 50% werken, 70% salaris en 100% pensioenopbouw. Dus je gaat 50% werken, ontvangt daarvoor 70% van je salaris en je pensioenopbouw gaat door alsof je je volledige salaris zou verdienen. Voorwaarde is wel dat je de helft van de bij ons gebruikelijke arbeidsduur blijft werken (18 uur = 0,5 fte). Dus als je 20 uur werkt en gebruik maakt van het generatiepact, dan ga je 18 uur werken, maar als je 36 uur werkt en je maakt gebruik van het generatiepact ga je ook 18 uur werken.

Generatiepact light

Zit je in schaal 7 of hoger dan hebben we voor jou het generatiepact 'light'. Je hebt dan de mogelijkheid om vanaf 62 jaar 80% te gaan werken waarbij je 90% van je salaris ontvangt terwijl je pensioenopbouw 100% blijft.

Overigens mag je ook als je in schaal 1 tot en met 6 zit kiezen voor het generatiepact light.

De details van de regeling staan in de beleidsnota 'Regeling Generatiepact en Generatiepact light'.

12. Regeling vervroegde uittreding (RVU)

Soms is werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd te veel gevraagd. Voor medewerkers die drie jaar vóór de AOW-datum zitten, faciliteert Geldmaat een door de medewerker gewenste vroegtijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst (fiscaal voordelig). Dit doen we ongeacht de functie die je bij Geldmaat hebt. Dit betekent dat deze medewerkers middels een uitkering in de vorm van een vergoeding (ter hoogte van het door de overheid bepaalde bedrag) de mogelijkheid krijgen vervroegd te stoppen met werken. De details hiervan zijn uitgewerkt met FNV Finance in een op maat gesneden regeling, dit is de beleidsnota 'RVU Regeling'.

4

Inkomen



Inkomen

In dit hoofdstuk gaat het over geld. Over je salaris en wat gebeurt bij promotie en demotie. Maar er is meer dan salaris, je kunt ook in aanmerking komen voor kostenvergoedingen bijvoorbeeld als bhv'er of als je verhuist en als je lang genoeg in dienst bent, waarderen we dat met een jubileumuitkering.

4.1. Functiewaardering

Binnen Geldmaat zijn er vijftien functiegroepen (1-15). Iedere functie heeft een eigen functieniveau. Dat noemen we functiewaardering. Het systeem van functiewaardering stellen we vast in overleg met de ondernemingsraad. Als je het niet eens bent met de functiegroep waarin je functie is ingedeeld, laat ons dat dan schriftelijk weten.

4.2. Het vaste salaris (beloning)

Iedereen die bij Geldmaat in dienst is ontvangt een vast brutosalaris. Of je salaris hoger wordt, hangt af van je functie en je functioneren. De hoogte van je salaris

en hoeveel je door kunt groeien in een salarisschaal hangt af van je functie. Wat je functie is, spreek je af met je leidinggevende. Die functie met de bijbehorende salarisschaal staan in je arbeidsovereenkomst.

Iedere maand ontvang je het afgesproken salaris. Je salaris wordt ook verhoogd als er een algemene cao-loonsverhoging is afgesproken.

De salaristabel staat in deze cao. De functiegroepen vormen de basis van de salaristabel.

Minimumloon

Iedere medewerker van 21 jaar en ouder met een arbeidsovereenkomst bij Geldmaat verdient minimaal 14 euro bruto per uur.

Cao-loonsverhoging

Geldmaat en FNV Finance hebben afgesproken dat je tijdens de looptijd van deze cao drie keer een structurele loonsverhoging krijgt, ook als je op dat moment arbeidsongeschikt bent.

Dit krijg je erbij:

1 april 2024	4,0%
1 oktober 2024	4,0%
1 april 2025 *	3,5%

Salaris en salarisschaal

Voor jou als medewerker van Geldmaat geldt dat de hoogte van het salaris afhangt van je functie. Je bent ingedeeld in de salarisschaal die hoort bij de functiegroep van je functie. Binnen die salarisschaal word je ingedeeld in een functiejaar. Ieder jaar op 1 april ga je automatisch een functiejaar omhoog, behalve als:

- je het voorgaande jaar onvoldoende functioneerde, of
- als je op het hoogste functiejaar in de salarisschaal zit (functiejaar 12), of
- als je tussen 31 december van het vorige jaar en 1 april in dienst bent gekomen, of
- als je sinds het vorige functiejaar niet gewerkt hebt, bijvoorbeeld omdat je arbeidsongeschikt was.

Toeslag

Het kan voor sommige functies zo zijn dat er op grond van (krapte op) de arbeidsmarkt boven op je salaris een arbeidsmarkttoeslag wordt toegekend.

Dertiende maand

Als je bij Geldmaat werkt krijg je een dertiende maand. Je ontvangt iedere maand een twaalfde deel van je dertiende maand tegelijkertijd met je salaris.

- * Mocht de inflatie, zoals vastgesteld door het CPB (Ramingen | CPB.nl), gedurende de periode oktober 2023 – oktober 2024 hoger uitvallen dan de overeengekomen 3,50% structurele loonsverhoging, dan ontvangen alle medewerkers die op 1 oktober 2025 bij Geldmaat op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn, een eenmalige bruto vergoeding. De hoogte van deze vergoeding wordt als volgt berekend:
- per 0,10% ontvangt de medewerker een vergoeding van bruto € 50,00;
 - de compensatie is gemaximeerd tot 1,00% (met een maximale vergoeding van € 500,00).
- Hierdoor wordt een mogelijke hogere inflatie dan de overeengekomen 3,50% structurele loonsverhoging met een maximum van 1,00% gecompenseerd middels een eenmalige bruto vergoeding.

Salarisschalen 1-8 per 1 april 2024 (incl. 4%)

Brutosalarissen per maand, exclusief 13^e maand en vakantiegeld

Salarisschalen	01	02	03	04	05	06	07	08
Functiejaar								
0	€ 862,68	€ 875,24	€ 1.071,54	€ 1.488,68	€ 1.913,86	€ 2.419,74	€ 2.644,98	€ 2.972,58
1	€ 997,54	€ 1.024,74	€ 1.237,52	€ 1.667,82	€ 2.114,06	€ 2.506,74	€ 2.739,44	€ 3.079,00
2	€ 1.131,96	€ 1.174,34	€ 1.403,40	€ 1.846,96	€ 2.314,96	€ 2.593,06	€ 2.834,18	€ 3.185,18
3	€ 1.266,90	€ 1.323,84	€ 1.569,02	€ 2.026,10	€ 2.392,00	€ 2.679,38	€ 2.928,38	€ 3.291,34
4	€ 1.400,88	€ 1.473,50	€ 1.734,80	€ 2.205,14	€ 2.468,88	€ 2.765,96	€ 3.022,94	€ 3.397,34
5	€ 1.536,08	€ 1.622,58	€ 1.900,16	€ 2.273,88	€ 2.546,36	€ 2.852,12	€ 3.117,22	€ 3.503,50
6	€ 1.670,32	€ 1.771,98	€ 2.066,40	€ 2.342,78	€ 2.623,06	€ 2.938,52	€ 3.211,60	€ 3.609,66
7	€ 1.805,10	€ 1.921,74	€ 2.232,10	€ 2.411,42	€ 2.700,54	€ 3.024,92	€ 3.306,34	€ 3.715,92
8	€ 1.939,52	€ 2.071,24	€ 2.295,62	€ 2.480,66	€ 2.777,32	€ 3.111,08	€ 3.400,88	€ 3.822,08
9	€ 1.993,16	€ 2.128,36	€ 2.359,68	€ 2.549,48	€ 2.854,62	€ 3.197,56	€ 3.495,36	€ 3.928,26
10	€ 2.046,90	€ 2.186,16	€ 2.423,54	€ 2.618,12	€ 2.931,24	€ 3.283,98	€ 3.589,74	€ 4.034,60
11	€ 2.100,80	€ 2.243,54	€ 2.486,90	€ 2.687,18	€ 3.008,64	€ 3.370,38	€ 3.683,68	€ 4.140,42
12	€ 2.154,44	€ 2.301,08	€ 2.550,86	€ 2.756,08	€ 3.085,68	€ 3.456,78	€ 3.778,50	€ 4.246,84

Salarisschalen 9-15 per 1 april 2024 (incl. 4%)

Brutosalarissen per maand, exclusief 13e maand en vakantiegeld

Salarisschalen	09	10	11	12	13	14	15
Functiejaar							
0	€ 3.348,28	€ 3.833,26	€ 4.382,38	€ 5.092,54	€ 5.918,98	€ 6.938,54	€ 8.159,66
1	€ 3.467,80	€ 3.969,76	€ 4.539,26	€ 5.274,36	€ 6.130,28	€ 7.186,32	€ 8.450,70
2	€ 3.587,22	€ 4.106,62	€ 4.695,60	€ 5.455,92	€ 6.342,10	€ 7.434,18	€ 8.742,42
3	€ 3.706,48	€ 4.243,64	€ 4.852,46	€ 5.637,92	€ 6.553,12	€ 7.682,22	€ 9.033,88
4	€ 3.826,34	€ 4.380,48	€ 5.008,64	€ 5.819,58	€ 6.764,50	€ 7.929,82	€ 9.325,08
5	€ 3.945,76	€ 4.517,32	€ 5.164,98	€ 6.001,50	€ 6.975,62	€ 8.177,60	€ 9.616,36
6	€ 4.065,44	€ 4.653,82	€ 5.321,86	€ 6.183,14	€ 7.187,18	€ 8.425,48	€ 9.907,90
7	€ 4.185,14	€ 4.790,68	€ 5.478,20	€ 6.365,14	€ 7.398,30	€ 8.673,42	€ 10.199,10
8	€ 4.304,30	€ 4.927,26	€ 5.634,98	€ 6.547,06	€ 7.609,42	€ 8.920,86	€ 10.490,32
9	€ 4.423,82	€ 5.064,10	€ 5.791,50	€ 6.728,72	€ 7.821,06	€ 9.169,08	€ 10.781,94
10	€ 4.543,42	€ 5.200,78	€ 5.947,94	€ 6.910,36	€ 8.032,18	€ 9.416,34	€ 11.073,14
11	€ 4.663,18	€ 5.337,72	€ 6.104,54	€ 7.092,20	€ 8.243,64	€ 9.664,54	€ 11.364,52
12	€ 4.782,78	€ 5.474,74	€ 6.260,80	€ 7.274,20	€ 8.454,94	€ 9.912,50	€ 11.655,62

Salarisschalen 1-8 per 1 oktober 2024 (incl. 4%)

Brutosalarissen per maand, exclusief 13^e maand en vakantiegeld

Salarisschalen	01	02	03	04	05	06	07	08
Functiejaar								
0	€ 897,19	€ 910,25	€ 1.114,40	€ 1.548,23	€ 1.990,41	€ 2.516,53	€ 2.750,78	€ 3.091,48
1	€ 1.037,44	€ 1.065,73	€ 1.287,02	€ 1.734,53	€ 2.198,62	€ 2.607,01	€ 2.849,02	€ 3.202,16
2	€ 1.177,24	€ 1.221,31	€ 1.459,54	€ 1.920,84	€ 2.407,56	€ 2.696,78	€ 2.947,55	€ 3.312,59
3	€ 1.317,58	€ 1.376,79	€ 1.631,78	€ 2.107,14	€ 2.487,68	€ 2.786,56	€ 3.045,52	€ 3.422,99
4	€ 1.456,92	€ 1.532,44	€ 1.804,19	€ 2.293,35	€ 2.567,64	€ 2.876,60	€ 3.143,86	€ 3.533,23
5	€ 1.597,52	€ 1.687,48	€ 1.976,17	€ 2.364,84	€ 2.648,21	€ 2.966,20	€ 3.241,91	€ 3.643,64
6	€ 1.737,13	€ 1.842,86	€ 2.149,06	€ 2.436,49	€ 2.727,98	€ 3.056,06	€ 3.340,06	€ 3.754,05
7	€ 1.877,30	€ 1.998,61	€ 2.321,38	€ 2.507,88	€ 2.808,56	€ 3.145,92	€ 3.438,59	€ 3.864,56
8	€ 2.017,10	€ 2.154,09	€ 2.387,44	€ 2.579,89	€ 2.888,41	€ 3.235,52	€ 3.536,92	€ 3.974,96
9	€ 2.072,89	€ 2.213,49	€ 2.454,07	€ 2.651,46	€ 2.968,80	€ 3.325,46	€ 3.635,17	€ 4.085,39
10	€ 2.128,78	€ 2.273,61	€ 2.520,48	€ 2.722,84	€ 3.048,49	€ 3.415,34	€ 3.733,33	€ 4.195,98
11	€ 2.184,83	€ 2.333,28	€ 2.586,38	€ 2.794,67	€ 3.128,99	€ 3.505,20	€ 3.831,03	€ 4.306,04
12	€ 2.240,62	€ 2.393,12	€ 2.652,89	€ 2.866,32	€ 3.209,11	€ 3.595,05	€ 3.929,64	€ 4.416,71

Salarisschalen 9-15 per 1 oktober 2024 (incl. 4%)

Brutosalarissen per maand, exclusief 13e maand en vakantiegeld

Salarisschalen	09	10	11	12	13	14	15
Functiejaar							
0	€ 3.482,21	€ 3.986,59	€ 4.557,68	€ 5.296,24	€ 6.155,74	€ 7.216,08	€ 8.486,05
1	€ 3.606,51	€ 4.128,55	€ 4.720,83	€ 5.485,33	€ 6.375,49	€ 7.473,77	€ 8.788,73
2	€ 3.730,71	€ 4.270,88	€ 4.883,42	€ 5.674,16	€ 6.595,78	€ 7.731,55	€ 9.092,12
3	€ 3.854,74	€ 4.413,39	€ 5.046,56	€ 5.863,44	€ 6.815,24	€ 7.989,51	€ 9.395,24
4	€ 3.979,39	€ 4.555,70	€ 5.208,99	€ 6.052,36	€ 7.035,08	€ 8.247,01	€ 9.698,08
5	€ 4.103,59	€ 4.698,01	€ 5.371,58	€ 6.241,56	€ 7.254,64	€ 8.504,70	€ 10.001,01
6	€ 4.228,06	€ 4.839,97	€ 5.534,73	€ 6.430,47	€ 7.474,67	€ 8.762,50	€ 10.304,22
7	€ 4.352,55	€ 4.982,31	€ 5.697,33	€ 6.619,75	€ 7.694,23	€ 9.020,36	€ 10.607,06
8	€ 4.476,47	€ 5.124,35	€ 5.860,38	€ 6.808,94	€ 7.913,80	€ 9.277,69	€ 10.909,93
9	€ 4.600,77	€ 5.266,66	€ 6.023,16	€ 6.997,87	€ 8.133,90	€ 9.535,84	€ 11.213,22
10	€ 4.725,16	€ 5.408,81	€ 6.185,86	€ 7.186,77	€ 8.353,47	€ 9.792,99	€ 11.516,07
11	€ 4.849,71	€ 5.551,23	€ 6.348,72	€ 7.375,89	€ 8.573,39	€ 10.051,12	€ 11.819,10
12	€ 4.974,09	€ 5.693,73	€ 6.511,23	€ 7.565,17	€ 8.793,14	€ 10.309,00	€ 12.121,84

Salarisschalen 1-8 per 1 april 2025 (incl. 3,5%)

Brutosalarissen per maand, exclusief 13^e maand en vakantiegeld

Salarisschalen	01	02	03	04	05	06	07	08
Functiejaar								
0	€ 928,59	€ 942,11	€ 1.153,40	€ 1.602,42	€ 2.060,07	€ 2.604,61	€ 2.847,06	€ 3.199,68
1	€ 1.073,75	€ 1.103,03	€ 1.332,07	€ 1.795,24	€ 2.275,57	€ 2.698,26	€ 2.948,74	€ 3.314,24
2	€ 1.218,44	€ 1.264,06	€ 1.510,62	€ 1.988,07	€ 2.491,82	€ 2.791,17	€ 3.050,71	€ 3.428,53
3	€ 1.363,70	€ 1.424,98	€ 1.688,89	€ 2.180,89	€ 2.574,75	€ 2.884,09	€ 3.152,11	€ 3.542,79
4	€ 1.507,91	€ 1.586,08	€ 1.867,34	€ 2.373,62	€ 2.657,51	€ 2.977,28	€ 3.253,90	€ 3.656,89
5	€ 1.653,43	€ 1.746,54	€ 2.045,34	€ 2.447,61	€ 2.740,90	€ 3.070,02	€ 3.355,38	€ 3.771,17
6	€ 1.797,93	€ 1.907,36	€ 2.224,28	€ 2.521,77	€ 2.823,46	€ 3.163,02	€ 3.456,96	€ 3.885,44
7	€ 1.943,01	€ 2.068,56	€ 2.402,63	€ 2.595,66	€ 2.906,86	€ 3.256,03	€ 3.558,94	€ 3.999,82
8	€ 2.087,70	€ 2.229,48	€ 2.471,00	€ 2.670,19	€ 2.989,50	€ 3.348,76	€ 3.660,71	€ 4.114,08
9	€ 2.145,44	€ 2.290,96	€ 2.539,96	€ 2.744,26	€ 3.072,71	€ 3.441,85	€ 3.762,40	€ 4.228,38
10	€ 2.203,29	€ 2.353,19	€ 2.608,70	€ 2.818,14	€ 3.155,19	€ 3.534,88	€ 3.864,00	€ 4.342,84
11	€ 2.261,30	€ 2.414,94	€ 2.676,90	€ 2.892,48	€ 3.238,50	€ 3.627,88	€ 3.965,12	€ 4.456,75
12	€ 2.319,04	€ 2.476,88	€ 2.745,74	€ 2.966,64	€ 3.321,43	€ 3.720,88	€ 4.067,18	€ 4.571,29

Salarisschalen 9-15 per 1 april 2025 (incl. 3,5%)

Brutosalarissen per maand, exclusief 13e maand en vakantiegeld

Salarisschalen	09	10	11	12	13	14	15
Functiejaar							
0	€ 3.604,09	€ 4.126,12	€ 4.717,20	€ 5.481,61	€ 6.371,19	€ 7.468,64	€ 8.783,06
1	€ 3.732,74	€ 4.273,05	€ 4.886,06	€ 5.677,32	€ 6.598,63	€ 7.735,35	€ 9.096,34
2	€ 3.861,28	€ 4.420,36	€ 5.054,34	€ 5.872,76	€ 6.826,63	€ 8.002,15	€ 9.410,34
3	€ 3.989,66	€ 4.567,86	€ 5.223,19	€ 6.068,66	€ 7.053,77	€ 8.269,14	€ 9.724,07
4	€ 4.118,67	€ 4.715,15	€ 5.391,30	€ 6.264,19	€ 7.281,31	€ 8.535,66	€ 10.037,51
5	€ 4.247,22	€ 4.862,44	€ 5.559,59	€ 6.460,01	€ 7.508,55	€ 8.802,36	€ 10.351,05
6	€ 4.376,04	€ 5.009,37	€ 5.728,45	€ 6.655,54	€ 7.736,28	€ 9.069,19	€ 10.664,87
7	€ 4.504,89	€ 5.156,69	€ 5.896,74	€ 6.851,44	€ 7.963,53	€ 9.336,07	€ 10.978,31
8	€ 4.633,15	€ 5.303,70	€ 6.065,49	€ 7.047,25	€ 8.190,78	€ 9.602,41	€ 11.291,78
9	€ 4.761,80	€ 5.450,99	€ 6.233,97	€ 7.242,80	€ 8.418,59	€ 9.869,59	€ 11.605,68
10	€ 4.890,54	€ 5.598,12	€ 6.402,37	€ 7.438,31	€ 8.645,84	€ 10.135,74	€ 11.919,13
11	€ 5.019,45	€ 5.745,52	€ 6.570,93	€ 7.634,05	€ 8.873,46	€ 10.402,91	€ 12.232,77
12	€ 5.148,18	€ 5.893,01	€ 6.739,12	€ 7.829,95	€ 9.100,90	€ 10.669,82	€ 12.546,10

4.3. Promotie

Voor iedereen die in dienst is van Geldmaat geldt dat hij of zij promotie kan maken. Als we vinden dat je geschikt bent voor een functie in een hogere salarisschaal dan schalen we je in op de bij je nieuwe functie horende salarisschaal. Die inschaling start altijd op de eerste dag van de maand. Krijg je halverwege de maand promotie dan gaat je nieuwe salaris in op de eerste dag van de nieuwe maand.

Je nieuwe salaris

Als basis voor je nieuwe salaris nemen we je huidige functiegroep met de bijbehorende salarisschaal. Je nieuwe salaris schalen we in op het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal en verhogen we daarna met een functiejaar.

Als dit je eerste promotie is sinds 1 april 2005 en je hebt nog een persoonlijke toeslag uit het verleden, dan bepalen we je nieuwe salaris als volgt: eerst tellen we de helft van je persoonlijke toeslag op bij je oude salaris en daarna schalen we dat bedrag in in je nieuwe salarisschaal. Je houdt nu dus de helft van je persoonlijke toeslag over.

Bij een tweede promotie schalen we je salaris inclusief het restant van je persoonlijke toeslag in.

4.4. Demotie

4.4.1. Demotie door eigen schuld of op eigen verzoek

We kunnen je indelen in een lagere functie dan die je hebt (demotie). Dat kan zijn omdat je daar zelf aanleiding toe geeft of omdat je dat zelf wilt. Bij deze vorm van demotie verandert je salaris. Je krijgt het salaris dat bij je nieuwe lagere functie hoort. Het nieuwe salaris betalen we uit in de maand die volgt op de maand van je demotie. De nieuwe inschaling geldt in principe voor altijd, tenzij je andere afspraken hebt gemaakt met je leidinggevende. Ben je arbeidsongeschikt tijdens je demotie, dan wordt het nieuwe salaris de grondslag voor je loondoorbetaling of de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid.

Salaris

Voor het berekenen van je nieuwe salaris, kijken we eerst naar wat je nu verdient. Dan zoeken we dat bedrag op in de, bij je nieuwe functie horende, salarisschaal. Vervolgens schalen we je nieuwe salaris een functiejaar lager in op je nieuwe salarisschaal. Als je huidige salaris hoger is dan het eindsalaris van je nieuwe salarisschaal dan verlagen we je salaris tot dat bedrag. Heb je een persoonlijke toeslag dan verlagen we die procentueel net zoveel als je salaris.

4.4.2. Demotie door bedrijfsomstandigheden of om medische redenen

Door bedrijfsomstandigheden of om medische redenen kan het voorkomen dat je wordt ingedeeld in een lagere functie dan die je hebt (demotie).

Van een functiewijziging om medische redenen is meestal sprake als je wegens ziekte bent uitgevallen en in het kader van je re-integratie, passende arbeid verricht. En waarbij het om medische redenen niet mogelijk, waarschijnlijk of wenselijk is dat je terugkeert in je oude functie.

Het kan ook dat Geldmaat van mening is dat je om medische redenen niet goed functioneert en om die reden moet worden overgeplaatst in een andere functie, of dat Geldmaat vindt dat de functie en werkzaamheden de oorzaak zijn van je veelvuldig ziekteverzuim en dat je daarom moet worden overgeplaatst in een andere functie. Bij een medische reden is er altijd een medisch rapport nodig.

Bij deze vorm van demotie wijzigt je salaris naar het salaris dat bij je nieuwe lagere functie hoort. Het nieuwe salaris wordt voor het eerst uitbetaald de maand volgend op de maand van demotie. De nieuwe inschaling geldt in principe

voor altijd, tenzij Geldmaat andere afspraken met je heeft gemaakt.

Salaris

Voor het berekenen van je nieuwe salaris, kijken we eerst naar wat je nu verdient. Dan zoeken we dat bedrag op in de bij je nieuwe functie horende salarisschaal (afgerond naar boven). Als je oude salaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe salarisschaal, dan ontvang je daarvoor een persoonlijke toeslag. Als je al een (andere) persoonlijke toeslag hebt, dan blijft die gelijk. Als je nog niet aan het einde van je oude salarisschaal was, dan krijg je nog maximaal drie functiejaren tot het einde van de oude salarisschaal bereikt zou zijn.

4.4.3. Demotie door slecht functioneren

Als je onvoldoende functioneert dan kan je ingedeeld worden in een lagere functie (demotie). Dit kan alleen als er eerst een ontwikkeltraject met je is afgesproken en je ondanks dat nog steeds onvoldoende functioneert. Bij deze vorm van demotie verandert je salaris. Je krijgt het salaris dat bij je nieuwe lagere functie hoort. Het nieuwe salaris betalen we in de maand die volgt op de maand van je demotie uit. De nieuwe inschaling geldt in principe voor altijd, tenzij je andere afspraken hebt gemaakt met je leidinggevende.



Bij demotie door slecht functioneren zijn er drie manieren om je nieuwe salaris te berekenen:

1. Je zit korter dan drie jaar in je huidige functie: je salaris wordt gelijk aan het salaris van hetzelfde functiejaar in de lagere functie. Als je een persoonlijke toeslag hebt dan verlagen we die met hetzelfde percentage waarmee je salaris is gedaald.
2. Je hebt korter dan drie jaar geleden promotie gemaakt: je salaris wordt gelijk aan het salaris dat je voorafgaand aan promotie verdiende. Dat bedrag

verhogen we met algemene cao-loonsverhogingen én het aantal functiejaren dat je in je oude schaal had kunnen opbouwen. Als je een persoonlijke toeslag hebt dan verlagen we die met hetzelfde percentage waarmee je salaris is gedaald.

3. Je zit al drie jaar of langer in je huidige functie: je salaris wordt stap voor stap ingeschaald in de nieuwe lagere salarisschaal, per jaar ga je 1 functiejaar naar beneden. Als je een persoonlijke toeslag hebt blijft die gelijk.

4.5. Vergoeding bedrijfshulpverlening (bhv)

Sta je niet graag werkeloos aan de kant en ben je daarom bhv'er? Dat waarderen we en daarom geven wij iedere bhv'er een vergoeding. De vergoeding is voor iedere bhv'er, ook voor het hoofd bhv.

Hoogte bhv-vergoeding

De vergoeding voor bedrijfshulpverlening is 110 euro per volledig deelnamejaar. Als je halverwege het jaar instapt, krijg je een vergoeding voor de maanden dat je bhv'er was. Iedere vijf jaar dat je deelneemt aan de bedrijfshulpverlening ontvang je een extra uitkering van 250 euro. We betalen de vergoeding in november uit.

4.6. Vergoeding woon-werkverkeer

Je krijgt van ons een vergoeding voor je woon-werkverkeer, maar alleen als je geen recht hebt op andere reisvergoedingen.

Reiskosten openbaar vervoer

Als je met het openbaar vervoer naar je werk komt, dan betaalt Geldmaat dat. Dat doen we ook als je enkele reisafstand meer dan 40 kilometer is. Uitgangspunt is dat we uitgaan van het voordeligste abonnement/kaart tweede klas, tevens kun je gebruik maken van de OV-fiets.

Vergoeding

Als je niet met het openbaar vervoer reist, maar wel naar je werk komt, dan ontvang je 0,23 euro per kilometer. We vergoeden dan maximaal 40 kilometer (enkele reis).

4.7. Thuiswerkvergoeding

Je krijgt van ons een vergoeding voor je thuiswerkdagen. De vergoeding bedraagt 2,35 euro per dag (peildatum januari 2024). Op het moment dat er sprake is van een indexering conform de 'tabelcorrectiefactor' zoals vastgelegd in de fiscale regels rondom de thuiswerkvergoeding, zullen we dit bedrag aanpassen (ook gedurende de looptijd van deze cao).

4.8. Vergoeding zakelijke reizen binnen Nederland

Je mag je privéauto voor zakelijke reizen binnen Nederland gebruiken en de kosten bij ons declareren. Dat mag alleen als je vooraf toestemming hebt van je leidinggevende en als je verder geen andere vergoeding krijgt voor deze reizen.

Vergoeding

Je ontvangt 0,46 euro per kilometer. Belastingheffing gaat volgens de wettelijke regels. Verder betalen we ook de tol-, pont- en parkeerkosten die je tijdens deze zakelijke reizen moet maken. Boetes moet je zelf betalen.

Berekening

Bij het berekenen van het aantal verreden zakelijke kilometers gebruiken we de postcodes van je huisadres, zakelijke bestemmingen en je standplaats. Met standplaats bedoelen we het gebouw van Geldmaat waar je werkt. Als je tijdens je zakelijke reis de standplaats bezoekt dan trekken we van het totaal aantal kilometers tweemaal de woon-werkafstand af. Dat doen we omdat je die al betaald krijgt via de vergoeding woon-werkverkeer.

Schade

Als er tijdens een zakelijke reis schade aan je privéauto ontstaat, dan vergoeden we die niet. Dat doen we omdat het vergoedingstarief van 0,46 euro gebaseerd is op een cascoverzekering.

Wel krijg je van ons een vergoeding voor het eigen risico bij een cascoschadeclaim. Die vergoeding is maximaal 150 euro netto. En als je nog geen 24 jaar bent maximaal 204 euro netto. Er wordt gebruteerd vergoed; dit houdt in dat het bedrag inclusief belasting met je wordt verrekend, waardoor je per saldo het juiste nettobedrag ontvangt.

Dienstreizen openbaar vervoer

Geldmaat stimuleert het gebruik van het openbaar vervoer voor zakelijk dienstreizen. Daarom kun je voor zakelijke reizen 1e klas reizen en gebruik maken van een OV-fiets.

4.9. Vergoeding reis- en verblijfkosten na overplaatsing

Als we je overplaatsen naar een andere Geldmaat-locatie dan vergoeden we de extra reiskosten woon-werkverkeer en soms de verblijfkosten die je moet maken.

Reiskosten

Als je door je overplaatsing meer dan 40 kilometer van je werk komt te wonen dan krijg je ook 0,23 euro per kilometer voor de extra kilometers die je moet reizen, maar alleen als je ook daadwerkelijk naar je werk reist. Belastingheffing gaat volgens de wettelijke regels.

Openbaar vervoer

Als je door de overplaatsing een duurder ov-abonnement moet kopen, dan vergoeden we de meerkosten. We gaan hierbij uit van het voordeligste abonnement/kaart tweede klas.

Verblijf

Als je na je overplaatsing wilt verhuizen en het heen-en-weerreizen tussen huis en je werk veel moeite kost dan vergoeden we je verblijfkosten. We vergoeden dan niet alleen je verblijfkosten in een hotel of pension, maar ook je reiskosten van het verblijf naar je huis. Deze kosten

vergoeden we alleen als je dit vooraf overlegt met HR. Belangrijk: deze vergoedingen krijg je maar voor beperkte tijd, namelijk:

- Bij verhuizing naar aanleiding van de overplaatsing betalen we voor maximaal een jaar je reis- en verblijfkosten tot en met de maand van je verhuizing.
- Als je niet verhuist, betalen we je reiskosten maximaal drie jaar.

4.10. Verhuiskostenvergoeding na overplaatsing

We vergoeden soms een deel van je verhuiskosten als we je overplaatsen. Je moet dan wel binnen zes maanden na je overplaatsing aangeven dat je wilt verhuizen en daarvoor verhuiskosten wilt ontvangen. Als je binnen drie jaar nadat je de verhuiskosten hebt gehad zelf opzegt dan moet je een deel van de ontvangen verhuiskosten (naar rato) terugbetalen.

Je hebt recht op vergoeding van een deel van je verhuiskosten als:

- je na de overplaatsing meer dan 40 km van je werkplek woont maar door je de verhuizing minstens 10 km dichterbij je werk komt te wonen én de afstand naar je werk minder dan 40 km wordt.

of

- als je reistijd via de meest logische ov-verbinding langer is dan anderhalf uur (enkele reis) én je door je verhuizing binnen een afstand van 40 km van je werk gaat wonen.

Vergoeding

Je krijgt de bespaarde kilometers x de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer voor drie jaar + 25% van dit bedrag. Je ontvangt deze nettovergoeding in een keer op je rekening.

Voorbeeld:

Door overplaatsing kom je 80 km van je werk te wonen. Je verhuist en woont dan 10 km van je werk. Je bespaart dus 140 km reizen per dag x 214 werkdagen per jaar als je fulltime werkt (als je minder dagen werkt, minder natuurlijk) = 29.960 km per jaar. Dat aantal keer drie jaar = 89.880 km. De reiskostenvergoeding is 0,23 euro per km. Dus: $89.880 \times 0,23 = 20.672,40$ euro + (25% van 20.672,40) = 25.840,50 euro netto door jou te ontvangen.

4.11. Jubileumuitkering

Als je 25 of 40 jaar onafgebroken in dienst bent geweest van Geldmaat dan krijg je een jubileumuitkering van ons. Je krijgt de uitkering tegelijkertijd met je salaris in de maand waarin je jubileum valt.

Wat krijg je?

Je krijgt een maandsalaris + 16,334 %. Als je op 31 december 2004 in dienst bij ons of bij onze rechtsvoorgangers was en je recht hebt op de 4,2-toeslag dan krijg je een maandsalaris + 20,534%.

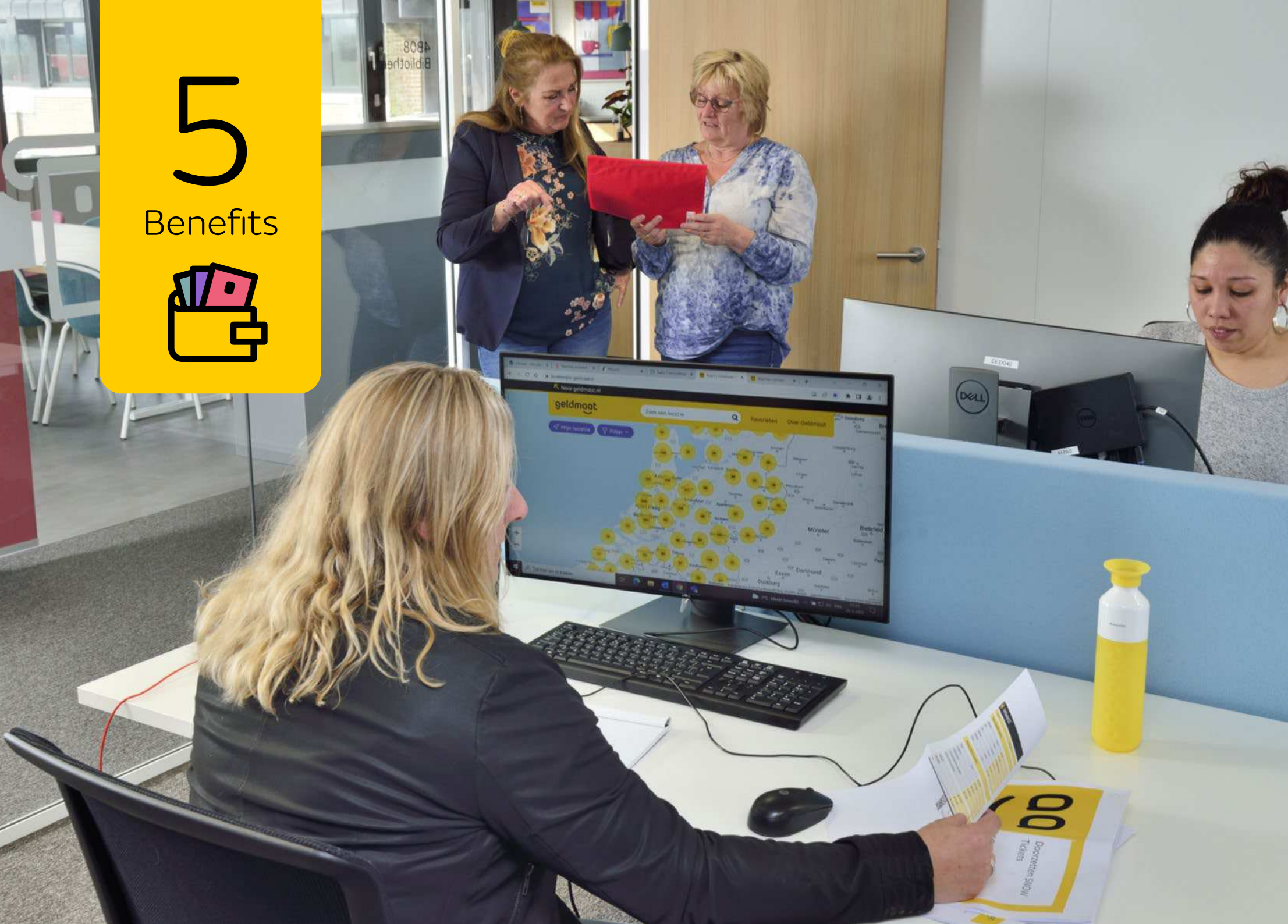
Basis

Je laatste bruto maandsalaris voorafgaand aan je jubileum is de basis voor de berekening van je jubileumuitkering. Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, dan gebruiken we je laatste bruto maandsalaris voorafgaand aan het moment dat je de WGA-uitkering ontvangt.

Op basis van de van tijd tot tijd geldende fiscale regels krijg je het brutobedrag van je jubileumuitkering netto uitbetaald.

5

Benefits



Benefits

We geven onze medewerkers graag wat extra. Dat doen we bijvoorbeeld door je te helpen een korting te bedingen bij een zorgverzekeraar. Maar ook om je een handje te helpen als je langere tijd arbeidsongeschikt bent, of om je nabestaanden bij te staan als je komt te overlijden. Vanzelfsprekend neem je deel aan onze pensioenregeling, zodat je straks ook voldoende financiële ruimte hebt.

5.1. Loondoorbetaling tijdens de eerste twee jaar van je arbeidsongeschiktheid

Tijdens de eerste twee jaar van je arbeidsongeschiktheid zijn wij als werkgever verantwoordelijk voor loondoorbetaling. Als je arbeidsongeschikt bent en daardoor niet kunt werken betalen we je salaris (deels) en een aantal toeslagen en vergoedingen gedurende twee jaar (104 weken) door. Tijdens je arbeidsongeschiktheid moet je je wel houden aan de regels die gelden bij arbeidsongeschiktheid. Die regels staan in de beleidsnota 'Ziekteverzuim'. Je vindt deze beleidsnota op het intranet.

Als je na twee jaar nog volledig arbeidsongeschikt bent en het er niet naar uit ziet dat die situatie binnen 26 weken verandert, dan beëindigen we je arbeidsovereenkomst. Als je deels arbeidsongeschikt bent na twee jaar dan beëindigen we je dienstverband in principe niet en doen we er alles aan om je te laten re-integreren.

Basis voor de loondoorbetaling

Het salaris dat je zou verdienen als je niet arbeidsongeschikt was, verhoogd met toeslagen waar je recht op hebt, gebruiken we als basis voor onze berekeningen.

Salaris

- De eerste zes maanden (26 weken) van je arbeidsongeschiktheid krijg je 100 % van je salaris en toeslagen doorbetaald.
- Vervolgens krijg je 18 maanden lang (dus tot aan het moment dat je twee jaar – 104 weken – arbeidsongeschikt bent) 80 % van de basis en 80 % van je eventuele 'overgangsregeling prestatietoelage'. Ben je gedeeltelijk weer aan het werk of volg je een omscholingstraject dan wordt je salaris voor die

uren aangevuld tot 100 %. De arbodienst besluit of er sprake is van werkhervatting of omscholing. We vullen je salaris ook aan tot 100 % als je duurzaam en volledig arbeidsongeschikt bent en het zeker is dat re-integratie niet meer mogelijk is. In dat geval moet je een vervroegde IVA-uitkering aanvragen.

Pensioen

Je pensioenopbouw gaat de eerste twee jaar van je arbeidsongeschiktheid gewoon door.

Einde loondoorbetaling en loonsanctie

Twee jaar nadat je arbeidsongeschikt bent geraakt stoppen we met het doorbetalen van je loon. Als het UWV vindt dat Geldmaat te weinig heeft gedaan om jou weer aan het werk te krijgen dan stopt de loonbetaling niet. We betalen je dan nog maximaal een jaar 100% van je loon.

5.2. Uitkeringen vanaf het derde jaar dat je arbeidsongeschikt bent

Als je door arbeidsongeschiktheid niet of niet volledig kunt werken dan krijg je een WIA-uitkering van het UWV. De WIA-uitkering moet je zelf op tijd aanvragen.

De WIA-uitkering bestaat uit twee verschillende uitkeringen;

- IVA, voor deze uitkering kom je in aanmerking als je niet kunt werken en je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent.
- WGA, voor deze uitkering kom je in aanmerking als je twee jaar of langer ziek bent en (in de toekomst) gedeeltelijk kunt werken.

Als je vanaf het derde jaar tussen de 35% en 100% arbeidsongeschikt bent, dan krijg je van ons een aanvulling op je uitkering vanuit het UWV (IVA of WGA). Hiervoor hebben wij een WGA-hiaat uitgebreid verzekering en een WIA-excedent verzekering afgesloten. De aanvullingen lopen door zolang je (deels) arbeidsongeschikt bent en tot je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt. Ook als je arbeidsovereenkomst is beëindigd krijg je deze aanvullingen. We verhogen het bedrag van de aanvullingen op 1 januari van ieder jaar volgens de WIA-index.

Basis

De basis van de aanvullende uitkeringen is je loon voor de sociale verzekeringswetten wat je kreeg in het laatste jaar voordat je (deels) arbeidsongeschikt werd. Het

totaalbedrag wat je kunt ontvangen als optelsom van aanvullingen vanuit de verzekeringen, loon voor gewerkte uren, en WIA-uitkering van het UWV, zal nooit hoger zijn dan 325.000 euro per jaar.

Aanvullende uitkeringen bij IVA en WGA

Er zijn verschillende aanvullende uitkeringen:

- IVA-uitkering; we vullen je uitkering aan tot 75% van de hierboven genoemde basis tot maximaal 325.000 euro.
- WGA-uitkering; je bent gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Voor de uren die je niet kunt werken krijg je een WGA-uitkering. Tot het maximale sociale verzekeringsloon vullen we de WGA-uitkering aan tot 70%.

Voor het deel boven het maximale sociale verzekeringsloon is er een WIA-excedent verzekering. De WIA-excedent verzekering heeft een dekkingspercentage van 75% over het verzekerde bedrag (maximaal 325.000 euro). De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent dan krijg je in het derde, het vierde en het vijfde ziektejaar een aflopende aanvulling op je salaris van respectievelijk 75%, 50% en 25% van de hierboven genoemde basis vermenigvuldigd met het percentage van je arbeidsongeschiktheid.

Als je meer dan 50% van je restverdiencapaciteit benut -je kunt bijvoorbeeld nog 20 uur per week werken en daar werk je er 12 van- dan vullen wij het loon aan (tot het maximale sociale verzekeringsloon) tot 75% in plaats van 70%.

Pensioen

Als je een WIA-uitkering krijgt dan loopt je pensioenopbouw door over het volledige loon voor de gewerkte uren en 75% van de grondslag, minus het loon voor de gewerkte uren.

5.3. Arbeidsongeschikt door een bedrijfsongeval

Als je arbeidsongeschikt wordt door een bedrijfsongeval bij Geldmaat, dan laten we je niet in de steek. De eerste twee jaar betalen we je salaris gewoon 100% door. Als je na twee jaar nog steeds arbeidsongeschikt bent, dan krijg je mogelijk een WIA-uitkering via het UWV. We vullen die uitkering dan aan en doen dat als volgt:

- Als je volledig en voor altijd arbeidsongeschikt bent geraakt dan krijg je vanaf het derde jaar een aanvulling tot 90% van je laatste jaarinkomen (toen je nog werkte).
- Als je deels arbeidsongeschikt bent geraakt krijg je vanaf het derde jaar een aanvulling tot 100% van je laatste jaarinkomen (toen je nog werkte).

- Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent geraakt, dan krijg je in het derde, vierde én vijfde jaar een aanvulling tot 100% van je jaarinkomen (toen je nog werkte).
- Na het vijfde jaar stopt de aanvulling.

Overlijden

Als je overlijdt dan krijgt je partner een aanvullende uitkering van 25% boven op het nabestaandenpensioen. Een kind ontvangt een aanvullende uitkering van 25% boven op het wezenpensioen.

5.4. Zorgverzekering

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers goed verzekerd zijn tegen ziektekosten. Daarom hebben we een collectief contract met een zorgverzekeraar afgesloten. Jij kunt daardoor tegen gunstiger condities een zorgverzekering en aanvullende pakketten bij deze zorgverzekeraar afsluiten.

Niet verplicht

Je bent niet verplicht een zorgverzekering bij deze zorgverzekeraar af te sluiten.

5.5 Pensioen

Tijdens je dienstverband bij Geldmaat bouw je een pensioen op. We zijn aangesloten bij het ABN AMRO Pensioenfonds. Op de website van dit pensioenfonds staat meer informatie over de pensioenregeling.

Premie

De premie die je betaalt voor je pensioenopbouw is 5,5% van de pensioengrondslag.

5.6 Uitkering bij overlijden (overlijdensuitkering)

Als je tijdens je dienstverband bij Geldmaat overlijdt dan krijgen je nabestaanden behalve de wettelijk verplichte uitkering, van ons een extra eenmalige uitkering. Op de overlijdensuitkering zijn de op dat moment geldende belastingregels van toepassing. Je nabestaande(n) ontvangt/ontvangen die uitkering automatisch in de maand na je overlijden.

Wettelijke uitkering

Volgens het Burgerlijk Wetboek (art. 7:674) krijgen je nabestaanden na je overlijden nog een maandsalaris uitgekeerd.



Extra eenmalige uitkering

Het totale bedrag van de overlijdensuitkering is gelijk aan drie maandsalarissen + 16,334% of + 20,534 % als je recht hebt op de 4,2-toeslag. Daarnaast betalen we je salaris door over de maand waarin je overleed.

Arbeidsongeschiktheid

Als je in de periode voorafgaand aan je overlijden al arbeidsongeschikt was, baseren we de uitkering op de grondslag waarop de loondoorbetaling en/of de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid zijn gebaseerd. Als je nabestaanden een overlijdensuitkering van de overheid krijgen omdat je in de WIA/WAO zat, dan trekken we dat bedrag af van de overlijdensuitkering die je nabestaanden van Geldmaat ontvangen.

Wie ontvangt de overlijdensuitkering

De overlijdensuitkering is voor je nabestaanden. Dat is allereerst je partner. Als je geen partner (meer) hebt dan gaat de uitkering naar je minderjarige (pleeg) kinderen. Als je geen partner hebt én geen minderjarige (pleeg) kinderen, dan gaat de uitkering naar die persoon met wie je in gezinsverband leefde en in wiens onderhoud je voorzag. Dat kunnen inwonende ouders, meerderjarige kinderen, broers of zussen zijn.

6

Overgangs-
regelingen



Overgangsregelingen

In aanvulling op deze cao staan hieronder twee overgangsregelingen. Deze overgangsregelingen beschermen de rechten die medewerkers uit eerdere cao's hebben.

6.1. Overgangsregeling seniorenverlof

Als je per 1 april 2018 een, twee of vier uur seniorenverlof had, hou je dit tot je pensioen. Als je in deeltijd werkt, dan geldt dit verlof naar evenredigheid. Als je gebruik maakt van het generatiepact vervalt je seniorenverlof.

6.2. Overgangsregeling prestatietoeslag

Je komt in aanmerking voor deze overgangsregeling als je op 31 december 2014 in dienst was van Geldmaat (voorheen Geldservice Nederland) en onafgebroken in dienst bent gebleven.

De prestatiepremie zoals deze in de cao van 2011-2014 van toepassing was, is vervallen. Daarvoor in de plaats is de overgangsregeling prestatietoeslag gekomen.

De overgangsregeling prestatietoeslag is een per 1 januari 2015 vastgesteld bedrag wat uitsluitend kan wijzigen op basis van je arbeidsduur.

- Arbeidstijdverkorting: de toeslag wordt evenredig aangepast.
- Arbeidstijdverlenging: medewerker, leidinggevende en Manager HR komen tot overeenstemming of de toeslag evenredig wordt verhoogd.

Bij arbeidstijdverlenging: medewerkers die vóór 1 november 2006 bij ex-ABN AMRO in dienst zijn getreden hebben loon voor de prestatiepremie ingeleverd. Medewerkers die ná 1 november 2006 in dienst zijn gekomen, hebben hier géén loon voor ingeleverd. Bij een eventueel verzoek om langer te gaan werken wordt deze toetsing meegenomen in de overweging de overgangsregeling prestatietoeslag wel of niet evenredig te verhogen.



Collectieve Arbeidsovereenkomst
CAO Geldmaat
1 januari 2024 tot en met 31 december 2025
Voor vragen: HR@geldmaat.nl