

Onderhandelingsresultaat ABN AMRO CAO en Sociaal Plan CAO

ABN AMRO en de vakbonden FNV Finance, De Unie en CNV Dienstenbond hebben in de nacht van woensdag 16 op donderdag 17 december 2015 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe arbeidsvoorwaarden-cao en een nieuwe Sociaal Plan cao. De arbeidsvoorwaarden-cao heeft een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2016 tot 1 januari 2018. Over de Sociaal Plan cao is een vierjarige afspraak gemaakt. De huidige Sociaal Plan cao van 1 januari 2013 tot 1 januari 2016 wordt met één jaar verlengd, tot 1 januari 2017. De nieuwe daaropvolgende Sociaal Plan cao heeft een looptijd van drie jaar, van 1 januari 2017 tot 1 januari 2020.

Continue talentontwikkeling

Iedere medewerker heeft talent en de bank wil investeren in de ontwikkeling daarvan. Daarbij is de eigen verantwoordelijkheid en zelfregie van de medewerker van belang. Bij het maken van de nieuwe cao-afspraken heeft die continue talentontwikkeling van de medewerker centraal gestaan. De bank stelt de medewerker - ongeacht zijn leeftijd en opleidingsniveau - in staat zich te ontwikkelen en te groeien. Het zich zo goed mogelijk voorbereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst is onderdeel van het werken bij de bank. Medewerker en leidinggevende hebben het daar regelmatig over. Het gaat daarbij niet alleen om het functioneren en de ontwikkeling van de medewerker in zijn huidige rol, maar ook over zijn toekomst, rekening houdend met zijn specifieke omstandigheden en wensen in de verschillende fasen van zijn leven en loopbaan. Die toekomst kan binnen of buiten de bank liggen. Het gaat erom de medewerker zoveel mogelijk inzetbaar te houden binnen de bank of elders, door te investeren in vitaliteit, scholing, begeleiding en betrokkenheid. Nieuwe technologieën, regelgeving en globalisering kunnen in de ogen van de bank, medezeggenschap en de vakbonden de oorzaak zijn van veranderingen in de organisatie en de daaruit voortvloeiende veranderende functievereisten. Met het oog op die veranderingen worden benodigde competenties voor toekomstige functies voortdurend herijkt. De bank wil een werkgever zijn die waarde toevoegt aan de talenten van de medewerker. Daarbij wordt uitgegaan van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerker en leidinggevende.

Continue talentontwikkeling betekent dat de medewerker doorlopend over mogelijkheden en middelen beschikt om nu en in de toekomst inzetbaar te blijven. De bank zal daarbij extra ondersteuning en faciliteiten bieden aan medewerkers die dat nodig hebben, bijvoorbeeld (partieel-)arbeidsongeschikten. Om de kansen voor alle doelgroepen zo groot mogelijk te houden continueert de bank haar diversiteitsbeleid.

Continue talentontwikkeling is een essentieel onderdeel van de Top Class Employer strategie van de bank. Leidinggevenden en medewerkers zijn voortdurend in gesprek over competenties, kennis en vaardigheden, drijfveren, wendbaarheid en potentieel. Daarbij gaat het ook over de huidige functie, loopbaanmogelijkheden binnen de bank of elders en voorzienbare organisatieveranderingen met daaruit voortvloeiende functiewijzigingen. Om de continue dialoog te stimuleren en te faciliteren implementeert de bank Talent2Grow (T2G). T2G helpt talenten zichtbaar te maken en ontwikkelacties te benoemen en in een persoonlijk ontwikkelplan vast te leggen. Die ontwikkelacties bespreekt de medewerker het hele jaar door met zijn leidinggevende en dat kunnen opleidingsafspraken zijn, maar ook on-the-job-

leeractiviteiten, deelname aan projecten, stages of tijdelijke opdrachten binnen of buiten de bank. De kosten van deze gemaakte ontwikkelafspraken worden door de bank vergoed. Budget, leeftijd of arbeidsduur van de medewerker is geen belemmering. In voorkomend geval kan een discussie over het al dan niet vergoeden van een opleiding voorgelegd worden aan een daarvoor in te richten loket. Onderdeel van de dialoog vormt ook het maken van afspraken over de tijd die de medewerker ter beschikking gesteld krijgt om aan zijn ontwikkeling te kunnen werken.

Op basis van deze continue dialoog stelt de medewerker vast waar hij op kortere termijn (1 tot 2 jaar) en op langere termijn (3 tot 5 jaar) staat en naar toe wil.

Mogelijkheden die de bank in dit kader aanbiedt zijn onder meer gesprekken met een talentontwikkelingsadviseur, meer dan 50 talentontwikkelingstools, het ABN AMRO Coaches netwerk (ook kan er gebruik gemaakt worden van door FNV, De Unie of CNV opgeleide coaches, werkzaam binnen de bank), het landelijk erkend EVC-certificaat en andere middelen, benoemd bij de hierna beschreven cao-afspraken.

Sociaal Plan cao

Cao-partijen stellen vast dat door continue talentontwikkeling de medewerker in staat gesteld wordt zich goed voor te bereiden op zijn toekomst. Bij de investeringen die de bank daarvoor doet past een ander vangnet ná reorganisaties.

Om de medewerker tijd te geven zich aan te passen aan deze nieuwe realiteit zijn de afspraken over de nieuwe Sociaal plan cao gebaseerd op het principe van 'verlengen en vernieuwen'.

Aanloop naar een reorganisatie

Een organisatieverandering kent een aanloop waarin de feitelijke reorganisatie wordt voorbereid. Deze periode start met een kick off meeting, waarbij de medezeggenschap aanwezig is. In geval van grote reorganisaties worden daarbij ook vertegenwoordigers van de vakbonden uitgenodigd. Na de kick off worden de mogelijkheden zoals beschreven in de nu geldende tekstversie van de huidige Sociaal Plan cao onder II 'Zoveel mogelijk beperken van plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie', beschikbaar gesteld. Hieraan worden extra middelen toegevoegd: coaching en begeleiding door zgn. talentontwikkelingsadviseurs, detacheringen, de mogelijkheid van het volgen van opleidingen en voeren van sollicitatiegesprekken tijdens werktijd. De bank gaat hier in de loop van 2016 eerste ervaringen mee opdoen.

Het persoonlijk ontwikkelplan van de medewerker kan worden aangepast. Tijdens deze aanloop kan de medewerker 10% van zijn werktijd aan ontwikkeling besteden. De leidinggevende ondersteunt de medewerker in het bepalen van zijn keuzes. Alle afspraken worden in T2G vastgelegd.

Gedurende deze aanlooperperiode kan de medewerker boventalligheid aangezegd krijgen. Vanaf 1 januari 2017 blijft de aanzegtermijn tenminste drie maanden bedragen en krijgt de medewerker de beschikking over een persoonlijk mobiliteitsbudget van € 3.000. Dit bedrag komt naast de standaard begeleiding die wordt aangeboden. Tijdens deze periode kan de medewerker tijdelijke werkzaamheden verrichten of een tijdelijke baan aanvaarden.

Als de periode vanaf de kick off en de aanzegperiode minder dan zes maanden bedraagt, wordt de termijn in de mobiliteitsorganisatie verlengd met het verschil tussen die periode en zes maanden.

Zodra in de aanlooperperiode de functies in de nieuwe organisatie en de daarvoor benodigde functievereisten en competenties bekend zijn, worden medewerkers in de gelegenheid gesteld opleidingen te volgen om aan die vereisten en competenties te kunnen voldoen.

Als bij een reorganisatie boventalligheid verwacht wordt, kan de bank vanaf 2017 de medewerkers de mogelijkheid bieden gebruik te maken van een vrijwillige vertrekregeling met een premie. In dat geval zal de bank gedurende de aanlooperperiode na overleg met de Medezeggenschap een organisatieonderdeel aanwijzen, waarin medewerkers binnen een maand een verzoek kunnen indienen voor zo'n vrijwillige vertrekregeling. Het is aan de bank te bepalen of zij hier mee akkoord gaat. De premie is even hoog als de vertrekpremie waarvoor de medewerker op dat moment in aanmerking zou komen bij boventalligheid. Onderdeel van de afweging vormt de zgn. RVU-toets (regeling vervroegde uittreding), ter voorkoming van extra fiscale heffingen. Deze vrijwillige vertrekregeling wordt in een aparte overeenkomst tussen cao-partijen vastgelegd.

1 januari 2016 - 1 januari 2017

In de periode 1 januari 2016 tot 1 januari 2017 wordt de huidige Sociaal Plan cao verlengd (Sociaal Plan cao 1 januari 2013 - 1 januari 2016, tekstversie 1 juli 2015 - 1 januari 2016).

De aftopping van de vertrekpremie wordt echter wel aangepast zoals beschreven bij punt c van de hierna genoemde berekeningswijze van de vertrekpremie.

De passage onder IV.7 over de personeelscondities op hypotheek wordt eveneens aangepast. De genoemde peildatum wordt gewijzigd in 17 december 2015. Het voordeel voor de medewerker van voortzetting van die condities, wordt over een periode van vijf jaar berekend en in één keer bruto uitgekeerd bij vertrek. Deze bepaling wordt ook opgenomen in de Sociaal Plan cao 1 januari 2017 - 1 januari 2020.

1 januari 2017 - 1 januari 2020

De boventallige medewerker wordt geplaatst in de Mobiliteitsorganisatie. Vanaf 1 januari 2017 bedraagt de termijn in de Mobiliteitsorganisatie maximaal zes maanden. Er wordt direct gestart met intensieve begeleiding en bemiddeling gericht op het vinden van ander werk. Het verrichten van tijdelijke werkzaamheden gedurende deze periode is mogelijk. De periode in de Mobiliteitsorganisatie wordt opgeschort wanneer dit werkzaamheden voor tenminste zes maanden betreft. Bij instroom in de Mobiliteitsorganisatie wordt het persoonlijk mobiliteitsbudget uitgebreid met € 2.000. Het niet-gebruikte deel van het persoonlijk mobiliteitsbudget vervalt bij beëindiging van het dienstverband.

Aan het eind van de periode in de Mobiliteitsorganisatie dan wel bij eerder vertrek uit de bank, ontvangt de medewerker 65% van de bij punt c berekende vertrekpremie (zie onderstaande berekeningswijze van de vertrekpremie) die hij bij niet instromen

ontvangen zou hebben. De compensatieregeling bij het aanvaarden van lager betaald werk buiten de bank, geldt dan niet meer.

Hardheidsclausule

De termijn van de aanzegperiode of de periode in de Mobiliteitsorganisatie kan worden opgeschort als naar het oordeel van de Geschillencommissie het bepaalde in deze cao, gezien de individuele omstandigheden van de betrokken medewerker, voor die medewerker duidelijk onredelijke gevolgen zou hebben.

Nadat de medewerker drie maanden in de Mobiliteitsorganisatie is geplaatst, kan hij de Geschillencommissie vragen de bemiddelingsinspanning van de bank te beoordelen, afgezet tegenover de inspanningen van de medewerker zelf. Als de Geschillencommissie de inspanning van de bank onvoldoende vindt, kan tot individueel maatwerk worden besloten. De Geschillencommissie kan in dat geval ook de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie met maximaal zes maanden verlengen.

Wanneer de medewerker minimaal zes aaneengesloten weken (deels) afwezig is door ziekte, zal het hoofd van de Mobiliteitsorganisatie de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie verlengen. Het hoofd van de Mobiliteitsorganisatie kan in dat geval de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie met maximaal zes maanden verlengen.

De plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie wordt verlengd met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, voor zover het zwangerschaps- en/of bevallingsverlof gedurende de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie vallen.

Vertrekpremie ('Transitievergoeding x 1,9')

In plaats van plaatsing in de mobiliteitsorganisatie kan de boventallige medewerker kiezen voor beëindiging van het dienstverband met een vertrekpremie. Vanaf 1 januari 2017 is de grondslag voor de vertrekpremie uitgebreid.

Huidige grondslag	Nieuwe grondslag
- Salaris	- Salaris
- Deel van het benefit budget (16,33% van het salaris)	- Volledige benefit budget (20,94% van het salaris)
- Salaristoelage	- Salaristoelage
- Een deel van de beloningstoelage (40%)	- Volledige beloningstoelage (100%)
- Roostertoelage	- Roostertoelage
	- Pikettoelage
	- Gemiddelde prestatiepremie over de drie jaar voorafgaand aan beëindiging

De vertrekpremie wordt als volgt berekend.

- De dienstjarentelling voor de transitievergoeding uit de Wet werk en zekerheid wordt toegepast inclusief de maximeringsbepalingen (€ 75.000 - wordt geïndexeerd conform wwz - of de volledige waarde van de grondslag als die hoger is).
- De uitkomst van de berekening wordt vermenigvuldigd met de factor 1,9.

- c. De aldus berekende vertrekpremie wordt vervolgens afgetopt op een fictieve pensioendatum. Die datum wordt bepaald op basis van de gewogen gemiddelde pensioenleeftijd over de volgende drie periodes:
- pensioenleeftijd 62 jaar in de periode vanaf indiensttreding tot 1 januari 2006;
 - pensioenleeftijd 63 in de periode vanaf 1 januari 2006 (of latere datum van indiensttreding) tot 1 januari 2014;
 - pensioenleeftijd 67 jaar in de periode vanaf 1 januari 2014 (of latere datum van indiensttreding) tot aan de berekende fictieve pensioenleeftijd.
- Bij indiensttreding voor 2000 op een leeftijd jonger dan 25, start de eerste periode op leeftijd 25.
- De op dit punt berekende premie is nooit hoger dan het salaris vermeerderd met de overige elementen uit de grondslag, dat de medewerker ontvangen zou hebben tot de fictieve pensioendatum.
- d. Bovenop de vertrekpremie ontvangt de medewerker 2/12^{de} deel van zijn salaris en salaristoelage. De medewerker geboren op of na 1 januari 1952 en voor 1 juli 1962, krijgt 8/12^{de} deel van zijn salaris en salaristoelage.
- e. De totale premie is nooit lager dan de grondslag op jaarbasis. Als de dienstjarentelling met een factor 1,0 X lager is dan 12, is de premie niet lager dan X/12^{de} deel van die grondslag.

Overgangsbepalingen

De nu geldende overgangsbepalingen met betrekking tot oudere sociaal plannen worden gecontinueerd.

De Sociaal Plan cao 1 januari 2013 - 1 januari 2016 blijft gelden voor medewerkers die onder dat plan boventallig zijn geworden of boventalligheid aangezegd hebben gekregen. Voor die medewerkers geldt de betreffende tekstversie van de Sociaal Plan cao 1 januari 2013 - 1 januari 2016 zoals die gold op de datum van aanzegging.

De verlengde Sociaal Plan cao 1 januari 2016 - 1 januari 2017 heeft geen nawerking na 31 december 2016 en geldt alleen voor medewerkers die voor 1 januari 2017 boventallig worden. De verlengde Sociaal Plan cao 1 januari 2016 - 1 januari 2017 geldt niet voor medewerkers die boventalligheid aangezegd hebben gekregen voor 1 januari 2016.

De nieuwe Sociaal Plan cao 1 januari 2017 - 1 januari 2020 heeft geen nawerking na 31 december 2019 en geldt alleen voor medewerkers die voor 1 januari 2020 boventallig worden. De nieuwe Sociaal Plan cao 1 januari 2017 - 1 januari 2020 geldt niet voor medewerkers die voor 1 januari 2016 boventalligheid aangezegd hebben gekregen.

Ter geruststelling: de nieuwe Sociaal Plan cao wordt beschreven in begrijpelijke taal.

Arbeidsvoorwaarden-cao 1 januari 2016 - 1 januari 2018

Loon

Op 1 januari 2017 worden de salarissen en de salarisschalen met 1,5% verhoogd.

Continue talentontwikkeling (CTO)

In het kader van continue talentontwikkeling zijn de volgende afspraken gemaakt.

Bij een vrijwillige terugplaatsing wordt het salarisverschil (inclusief een eventueel bestaande salaristoelage) niet meer afgebouwd, maar in één keer afgekocht. De hoogte van de afkoopsom wordt berekend analoog aan de op dat moment geldende berekeningswijze van de vertrekpremie uit de Sociaal Plan cao.

Iedere medewerker kan zijn leidinggevende verzoeken in aanmerking te komen voor de Carrière Switch regeling (50-50-extra). Het dienstverband wordt uiterlijk twee jaar na het ingaan van de regeling beëindigd. De medewerker blijft 50% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur aan het werk; zijn salaris (inclusief overige inkomenscomponenten) en pensioenopbouw worden dienovereenkomstig aangepast. Voor het niet actieve deel ontvangt de medewerker een aanvulling op zijn inkomen. Die aanvulling bedraagt een percentage van het oude 100% salaris inclusief benefit budget, salaristoelage en beloningstoelage. De hoogte is afhankelijk van het aantal dienstjaren:

- 0 tot 10 dienstjaren: 10%
- 10 tot 20 dienstjaren: 15%
- 20 tot 30 dienstjaren: 20%
- 30 of meer dienstjaren: 25%.

Het persoonlijk ontwikkelbudget (voorheen DI-budget) wordt vanaf 1 januari 2016 verhoogd van € 500 naar € 750 per jaar plus een studiedag per jaar, deze kunnen maximaal drie jaar worden opgespaard. Na drie jaar vervallen het budget en de studiedagen en bouwt de medewerker opnieuw budget en tijd op. De huidige afspraken over vakbondsproducten in het kader van talentontwikkeling worden verlengd. Loopbaancoaches kunnen ook door de bonden opgeleide coaches zijn. Het is aan de medewerker een coach te kiezen.

De medewerker kan iedere twee jaar zijn arbeidsmarktwaarde laten bepalen door een externe partij.

De volgende onderwerpen worden periodiek besproken in het reguliere vakbondsoverleg: CTO-voortgang en -ontwikkelingen, resultaten van het diversiteitsbeleid, instroom van medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt en Wajongers. Bovendien zal er in het reguliere vakbondsoverleg inzicht worden gegeven in outsourcing en de binnen de bank werkzame vendoren, uitzendkrachten en andere externen.

Sociaal werkgeverschap

Cao-partijen stellen vast dat medewerkers mantelzorg en werk zo goed mogelijk moeten kunnen combineren. Mantelzorg zal daarom nog beter op de kaart worden gezet.

In de cao-tekst Arbeidsduur wordt de volgende passage opgenomen om het parttime werken te vergemakkelijken: "Uw leidinggevende willigt uw verzoek om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het gaat om het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten".

Het beleid met betrekking tot groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt voortgezet. Aan medewerkers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt worden passende faciliteiten ter beschikking gesteld.

De aanvullingen vanaf het derde ziektejaar (WIA) eindigen nu uiterlijk aan het begin van de maand waarin de medewerker 63 jaar wordt. Dat wordt gewijzigd in de AOW-datum. Deze aanvullingen worden aangemerkt als 'gelijkwaardige voorziening' voor de transitievergoeding uit de Wet werk en zekerheid.

Overig

E-learning programma's die bankbreed verplicht gesteld zijn (bijvoorbeeld compliance opleidingen), kunnen in werktijd gevolgd worden. Voor wettelijk verplichte opleidingen krijgt de medewerker 50% tijdscompensatie van de door het opleidingsinstituut voorgeschreven studiebelastingen. Voor overige opleidingen - in het kader van de huidige en toekomstige functies - maken de medewerker en de leidinggevende tijdsbestedingsafspraken in de continue talentdialoog.

Medewerkers krijgen meer ruimte hun werktijden zelf in te richten. Aan de huidige cao-tekst over Werktijden wordt de volgende passage toegevoegd: "Als er in uw functie geen werkrooster noodzakelijk is, bent u vrij in het bepalen waar en wanneer u uw werkzaamheden uitoefent. Wel moet u aan redelijke verzoeken van uw leidinggevende voldoen om op bepaalde tijden op kantoor aanwezig te zijn, bijvoorbeeld voor teamoverleg. En u maakt met uw leidinggevende duidelijke resultaatafspraken".

In de Regeling meerwerk staat nu dat de leidinggevende de medewerker kan verplichten tot meerwerk als de medewerker niet ouder is dan 55 jaar. Deze bepaling vervalt.

De cao-tekst Afwijkende werktijden wordt meer in lijn gebracht met de huidige praktijk.

De tabel voor de gewenningsuitkering in de Regeling Afwijkende werktijden wordt als volgt.

Duur periode	Percentage gewenningsuitkering			
	80	60	40	20
In jaren				
½ tot 1 jaar	6 maanden	0	0	0
1 tot 2 jaar	6 maanden	6 maanden	0	0
2 tot 4 jaar	6 maanden	6 maanden	6 maanden	0
4 jaar en langer	6 maanden	6 maanden	6 maanden	6 maanden

Tijdens de looptijd van de cao zal er binnen een nader te bepalen onderdeel van de bank, een werkdrukonderzoek plaatsvinden. Ook zal er binnen een nader te bepalen onderdeel een HNW-pilot plaatsvinden.

De werkgeversbijdrage aan de bij de cao betrokken bonden, is gebaseerd op de AWWN-norm.

De bonden ontvangen gedurende de looptijd van deze cao jaarlijks een bedrag van € 10.000 per bond voor ondersteuning van internationaal vakbondswerk.

Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van de cao verder in gesprek over faciliteiten die de participatiegraad bij bonden kunnen verhogen. De mogelijkheid van een gratis lidmaatschap gedurende een jaar voor nieuwe leden, wordt gecontinueerd. Jaarlijks wordt er een maand van de vakbond georganiseerd. Vakbonden worden uitgenodigd voor 'onboarding' programma's.

De vergoedingsregeling voor zitting in de Geschillencommissie gaat vanaf de eerste zittingsdag gelden.

Cao-partijen hebben zich gecommitteerd afspraken te maken over reparatie van het derde ww-jaar. Gedurende de looptijd van deze cao zal daarover een aparte afspraak gemaakt worden zodra er duidelijkheid is over de nationale uitvoering daarvan en overeenstemming over de verdeling van de premielast.

De eind 2014 overeengekomen Netto Pensioenregeling wordt in de cao-tekst opgenomen. De bijdrage aan de medewerker wordt gemaximeerd analoog aan de maximering van de CDC-premie.

Het in 2015 aangepaste reglement voor de Geschillencommissie wordt in de cao-tekst opgenomen.

De in 2015 overeengekomen tekst over de Bankierseed wordt in de cao-tekst opgenomen.

De ketenregeling in de cao-tekst Arbeidsovereenkomst wordt aangepast aan de WWZ.

Verder zal de arbeidsvoorwaarden-cao nog op een aantal andere punten tekstueel gewijzigd worden. De cao zal gedurende de looptijd herschreven worden in begrijpelijke taal.

Ledenraadpleging

Vakbonden zullen dit onderhandelingsresultaat ter stemming voorleggen aan hun leden. De uitslag van deze stemming wordt in de tweede helft van januari 2016 verwacht.

Amsterdam, 17 december 2015

ABN AMRO Bank N.V.

FNV Finance
De Unie
CNV Dienstenbond