Principeakkoord ABN AMRO CAO 2013 en Sociaal Plan CAO 2013-2014

ABN AMRO en de vakbonden FNV Finance, De Unie en CNV Dienstenbond hebben in de vroege ochtend van donderdag 1 november 2012 een principeakkoord bereikt over een nieuwe arbeidsvoorwaarden cao en een nieuw Sociaal Plan.
Kern van de nieuwe cao's vormt het thema duurzame inzetbaarheid van en gelijke kansen voor alle medewerkers.

Arbeidsvoorwaarden cao

Looptijd en loon
De nieuwe arbeidsvoorwaarden cao heeft een looptijd van 1 januari 2013 tot 1 januari 2014. De salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2013 met 1,25% verhoogd.
In 2013 zal de bank onderzoeken of en zo ja hoe de arbeidsvoorwaarden cao ook kan gaan gelden voor ABN AMRO Lease en Beter.

Duurzame inzetbaarheid
Medewerkers zullen op termijn steeds langer doorwerken. In dat kader en omdat de beschermende bepalingen in de ISP-cao van medewerkers van 57,5 jaar of ouder zullen verdwijnen, hebben cao-partijen een aantal hieronder vermelde afspraken gemaakt gericht op duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Daarnaast hebben partijen in een aparte tekst het belang van duurzame inzetbaarheid onderstreept. Die tekst zal in de nieuwe cao worden opgenomen.

- Medewerkers hebben eens in de zes jaar recht op maximaal zes maanden generatieverlof, waarbij gedurende de eerste drie maanden van dat verlof 40% van het salaris, benefitbudget, roostertoeslag, pikettoeslag en gewenningsuitkering wordt doorbetaald. Per 1 januari 2013 bedraagt de minimumvergoeding € 11,33 per uur. Dit bedrag wordt steeds verhoogd met structurele loonsverhogingen. De pensioenopbouw wordt gedurende de lopende en de daarop volgende vijf maanden voortgezet. Het verlof kan flexibel worden opgenomen: in deel- of voltijd en in twee afzonderlijke delen. Bij verlof in deeltijd moet de wekelijkse arbeidsduur minimaal 10 uur bedragen en moet er tenminste één volle dag per week gewerkt worden. In de vijf jaar voorafgaand aan pensionering mag het verlof minimaal twee uur per week omvatten. De medewerker moet minimaal één jaar in dienst zijn om generatieverlof op te kunnen nemen. Als de medewerker tijdens het verlof of binnen drie maanden na het verlof het dienstverband opzegt, moet hij de volledige vergoeding terugbetalen. Voltijds generatieverlof is mogelijk drie jaar direct voorafgaand aan het pensioen.
- De regeling ouderschapsverlof wordt aangepast. Het verlof kan worden opgenomen voor een kind dat jonger is dan 13 jaar; nu ligt die grens nog bij acht jaar. De vergoeding gedurende het ouderschapsverlof vervalt, maar alle verlofaanvragen ingediend voor 1 december 2012 die eindigen in 2013, vallen nog onder de huidige vergoedingsregels.
- Het seniorenverlof vervalt. Voor de medewerkers die voor 1 januari 2013 58 jaar of ouder zijn, worden de dan geldende verlofrechten bevroren tot het einde van het dienstverband. Voor deze medewerkers geldt het recht op generatieverlof niet.
- De medewerker ontvangt jaarlijks een duurzaam inzetbaarheidsbudget van € 500, dat drie jaar kan worden opgespaard, dat hij kan besteden aan inzetbaarheidsinstrumenten zoals opleidingen, loopbaanscans, selectie aan vakliteratuur en vitaliteitsinstrumenten, onder voorbehoud van fiscale goedkeuring.
- EVC trajecten zullen in de Arbeidsvoorwaarden cao worden opgenomen.
- De bank vergoedt eens in de drie jaar een loopbaanscan en neemt de loopbaanscans van de vakbonden op in het aanbod van Learning & Development. Checkup, loopbaanbegeleiding, workshops eigen kracht van vakbonden zullen indien mogelijk worden opgenomen in de

productencatalogus van de bank. Verplichte e-learning programma's kunnen in werktijd worden gevolgd.
- Het salaris van de medewerker die op eigen verzoek teruggeplaatst wordt (demotie), wordt niet in een keer vastgesteld op het nieuwe bij de lagere functie behorende salarisniveau, maar in twee gelijke stappen: de eerste stap vindt plaats zes maanden na plaatsing in de nieuwe functie en de tweede stap zes maanden daarna.
- Partijen onderstrepen het belang van Het Nieuwe Werken (HNW) en nemen een definitie voor HNW op in de nieuwe cao.
- Bonden zullen periodiek geïnformeerd worden over werkdruk. Partijen zullen een dialoog aangaan over (het voorkómen van) werkdruk.
- De bank ondersteunt mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt (o.a. Cap 100) en zal in overleg met vakbonden verdere mogelijkheden daartoe onderzoeken, zodra nieuwe overheidsplannen op dit terrein bekend zijn.

Studieafspraak pensioen
Cao-partijen constateren dat door de nieuwe regelgeving rondom pensioen een herziening van de pensioenregeling van de bank noodzakelijk is. De nieuwe verslaggevingsregels vanaf 2013 leiden ertoe dat de volatiliteit (fluctuaties) van de kapitaalpositie van de bank toeneemt. Op grond van de nieuwe fiscale wetgeving vanaf 2014 wordt de huidige pensioenregeling van de bank bovendien fiscaal bovenmatig. En het nieuwe financiële toetsingskader dat per 2014 gaat veranderen, stelt strengere eisen aan het nominale toetsingskader en biedt tegelijkertijd een keuzemogelijkheid voor het reële toetsingskader.

Cao-partijen spreken af op 1 januari 2014 een nieuwe pensioenregeling in te voeren die voldoet aan de nieuwe regelgeving en tegemoetkomt aan de IFRS-problematiek en voor zowel bank als medewerkers acceptabele en verantwoorde uitkomsten biedt. Een daartoe paritair samengestelde pensioenwerkgroep zal in november 2012 starten met haar werkzaamheden en mei 2013 advies aan cao-partijen uitbrengen.

Studieafspraak belonen
Cao-partijen gaan studie doen naar een nieuwe beloningsstructuur. Het onderzoek zal zich onder meer richten op:
- de nieuwe overheidsplannen op het gebied van variabele beloning
- de positie van de bank in de benchmark, inkomensniveaus en inkomensverhoudingen
- de salarisschalen- en functiegroepenstructuur en de wijze waarop het salaris van de individuele medewerker kan groeien
- de prestatiepremie en de relatie met performance management en het bedrijfsresultaat
- de eisen van toezichthouders, waaronder de AFM met betrekking tot Klant Belang Centraal (KBC)
- evaluatie van de afgesproken demotieregeling.

Een eventuele afschaffing van de prestatiepremie per 1 januari 2014 en de wijze waarop dat dan gecompenseerd zou moeten worden, zullen in deze studie meegenomen worden.
Een paritair samengestelde werkgroep zal medio 2013 advies uitbrengen aan cao-partijen.

Zolang de prestatiepremie nog bestaat, geldt daarvoor nog een aanvullende afspraak. Als gevolg van strengere regels van DNB ontvangen 'identified staff' medewerkers die onder de cao vallen in april niet hun hele prestatiepremie. Voor hen gelden bij toekenning en uitbetaling de bepalingen uit de Regeling Beheerst Beloningsbeleid en het ABN AMRO Reglement Variabel Beloningsbeleid.

Overige afspraken

- De mogelijkheid om op wat ruimere schaal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te kunnen bieden, geldt ook in 2013.
- Bij het vervullen van een tijdelijke functie wordt een beroep gedaan op medewerkers in de Mobiliteitsorganisatie voorzover die functie niet is ingenomen door een medewerker in de zgn. aanzegperiode.
- Alle medewerkers zonder vervoersbudget/leaseauto komen in aanmerking voor een OV Jaarkaart, ongeacht het aantal werkdagen per week.
- Wettelijke vakantieuren vervallen na anderhalf jaar. Bovenwettelijke vakantieuren vervallen na tien jaar.
- Het consequentiebeleid van de bank wordt aangescherpt voor situaties waarin medewerkers niet voldoen aan de Wet financieel toezicht.
    - Als de medewerker een diploma voor een wettelijk verplichte opleiding niet heeft gehaald na twee herkansingen / binnen de wettelijk vereiste termijn, volgt ontheffing uit de functie. De medewerker zal dan tijdelijk werk verrichten in afwachting van een andere functie. Zowel de bank als de medewerker spant zich in om een andere functie te vinden, waarbij teruggang in salaris tot de mogelijkheden behoort.
- Zowel de bank als de vakbonden streven naar een breder samengestelde achterban van de bonden die een betere afspiegeling van de bankpopulatie vormt. Afgesproken is dat bonden een platform krijgen binnen de bank zodat het belang en werk van bonden beter zichtbaar wordt binnen de organisatie. Partijen praten nog over een nadere concretisering hiervan.
- De werkgeversbijdrage aan de bonden wordt vastgesteld op basis van de huidige AWVN norm. Bonden ontvangen € 30.000 voor ondersteuning van internationaal vakbondswerk. Bonden ontvangen jaarlijks gegevens over de bezettingsontwikkeling van de bank. In Q1 2013 zullen cao partijen een Global Framework Agreement sluiten.

Sociaal Plan cao

De nieuwe Sociaal Plan cao heeft een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2013 tot 1 januari 2015 en kent ten opzichte van de huidige ISP-cao een aantal wijzigingen.

- De beschermende bepalingen voor de medewerkers van 57,5 jaar of ouder komen per 1 januari 2013 te vervallen. De bescherming blijft gehandhaafd voor de medewerkers die geboren zijn voor 1 januari 1952.
- De medewerker geboren op of na 1 januari 1952 maar voor 1 juli 1955, ontvangt in geval van boventalligheid op of na 1 januari 2013 en als hij niet kiest voor plaatsing in de mobiliteitsorganisatie, een extra premie van zes maandsalarissen bovenop de stimuleringspremie naast de gebruikelijke premie van twee maandsalarissen. Voor de medewerker, die kiest voor plaatsing in de mobiliteitsorganisatie, is een extra budget van € 5.000 beschikbaar voor individueel begeleidingswerk.
- De vrijwillige terugkeer twee jaar na outsourcing vervalt. De bank zal vakbonden zo vroeg mogelijk consulteren over de inhoud van outsourcingstrajecten en de beoogde overnamepartijen. De medewerker kan een beroep doen op een hardheidsclausule op grond waarvan de Geschillencommissie binnen twee jaar na outsourcing kan oordelen tot terugkeer naar de bank als naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid continuering van het dienstverband met de overnemende partij (of in geval van doorsourcing de vierde partij) in individuele gevallen onaanvaardbaar uitpakt. De medewerker moet nog in dienst zijn van deze partij en dient het schriftelijk onderbouwde verzoek tot terugkeer in bij de Geschillencommissie uiterlijk drie maanden voor afloop van de tweejaarsperiode, waarbij het verzoek geen verband mag hebben met de doorsourcing op zich. Als de Geschillencommissie oordeelt tot terugkeer, wordt de medewerker geplaatst in de mobiliteitsorganisatie. De medewerker kan niet kiezen voor de stimuleringspremie.

- In de plaatsingsprocedure ‘niet ingrijpend gewijzigde functies’ (afspiegeling) wordt de beoordeling weer als criterium opgenomen bij het aspect kwaliteit, waarbij een assessment geen verplicht onderdeel uitmaakt van de procedure.
- Partieel arbeidsongeschikte medewerkers in de mobiliteitsorganisatie krijgen extra begeleiding in het zoeken naar ander werk.
- De mobiliteitsorganisatie zal werken met CEDEO-geregistreerde bureaus. In het belang van medewerkers kan hiervan worden afgeweken.
- Bij het aanvaarden van passend tijdelijk werk van tenminste zes maanden wordt de termijn in de mobiliteitsorganisatie opgeschort.
- De plaatsingsprocedure ‘ingrijpend gewijzigde functies’ gaat gelden voor alle leidinggevende functies. Leidinggevende functie wordt gedefinieerd.
- De huidige mobiliteitsbeperking voor medewerkers in de schalen 1 tot en met 5 gaat ook gelden voor medewerkers in schaal 6.
- De medewerker die in de plaatsingsprocedure ‘niet ingrijpend gewijzigde functies’ geplaatst wordt, kan aangeven niet geplaatst te willen worden. Als de bank daar op ingaat wordt in hetzelfde leeftijdscohort de niet geplaatste medewerker met de hoogste score alsnog geplaatst. De medewerker die remplaceert krijgt vervolgens de status van niet geplaatste medewerker en is vanaf dat moment ‘aangezegd’.
- In verband met de gewijzigde Wet melding collectief ontslag (WMCO) hebben partijen eerder afspraken gemaakt die voorkomen dat de bank telkens situaties met boventalligheid moet melden aan het UWV. Deze afspraken worden in de cao’s verankerd.
- De eerder afgesproken tekst naar aanleiding van het Kinderopvangarrest van de Hoge Raad wordt opgenomen in de arbeidsvoorwaarden cao en de Sociaal Plan cao.
- De Sociaal Plan cao gaat ook gelden binnen ABN AMRO Lease en Beter. Dit Sociaal Plan gaat niet gelden voor ICS.
- De peildatum met betrekking tot voortzetting hypotheekcondities, zoals vastgelegd in IV.7 van de ISP-cao zal worden gewijzigd van 26 november 2009 in 1 november 2012.
- Voor de medewerker die is aangezegd of boventallig verklaard voor 1 januari 2013 blijven de rechten uit de huidige ISP cao gelden.
- De Sociaal plan cao zal in 2013 in begrijpelijke taal worden geschreven.

Vakbonden zullen dit principeakkoord ter stemming voorleggen aan hun leden. De uitslag van deze stemming wordt 23 november 2012 verwacht.

Amsterdam, 1 november 2012

ABN AMRO Bank N.V.

FNV Finance
De Unie
CNV Dienstenbond