

RESULTAAT VAN ONDERHANDELINGEN CAO EN SOCIAAL PLAN

Voorwoord

CAO

De nieuwe cao past bij de ambitie van de bank om een persoonlijke bank te zijn in een digitale tijd. Deze ambitie vraagt om medewerkers die willen bijdragen en zich willen ontwikkelen om de volgende stap te zetten. Zij spelen een cruciale rol in de toekomst van de steeds veranderende bank. Cao-partijen zetten in de nieuwe cao daarom in op flexibiliteit en wendbaarheid van medewerkers, en willen nog meer nadruk leggen op hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Zo wordt het PO-budget in 2022 eenmalig verhoogd en wordt geïnvesteerd in de mogelijkheden om medewerkers te re- en upskillen om te werken aan een 'Future Fit Workforce'.

Tegelijkertijd geloven cao-partijen erin dat medewerkers alleen maar het beste uit zichzelf kunnen halen en openstaan voor ontwikkeling als zij ook vitaal zijn, fysiek en mentaal. De bank creëert daarom een veilige en gezonde werkomgeving waar medewerkers met energie aan de slag zijn en de juiste balans ervaren tussen inspanning en ontspanning. Daarvoor wordt al heel veel gedaan. Zo kunnen medewerkers het gehele jaar (plaats- en tijdonafhankelijk) gebruik maken van het MyWellbeing programma waarin een breed aanbod aan vitaliteitsthema's wordt aangeboden. Ook hebben medewerkers de mogelijkheid om jaarlijks een gezondheidscheck te doen. Om de mogelijkheden voor medewerkers eenvoudiger en beter vindbaar te maken worden deze bestaande interventies opgenomen in een nieuw hoofdstuk Well-being, waarin het welzijn van medewerkers centraal staat. Naast bestaande interventies, worden daarin ook de nieuwe afspraken opgenomen.

Vanzelfsprekend speelt daarbij ook de nieuwe manier van werken een grote rol. Want de opmars van digitalisering en de verschuiving van kantoor naar thuis vanwege Covid-19 hebben een grote impact op medewerkers en op de organisatie als geheel, en heeft onze manier van werken definitief veranderd. Deze nieuwe manier van werken vergt flexibiliteit maar biedt ook meer vrijheid en autonomie voor medewerkers. Medewerkers gaan hybride werken. Cao-partijen vinden het belangrijk dat de arbeidsvoorwaarden hierop worden aangepast, en medewerkers bijvoorbeeld ook thuis een goede en ergonomisch verantwoorde werkplek hebben en tegemoet worden gekomen in de extra kosten die thuis worden gemaakt. Ook het vervoersbeleid wordt aangepast op het hybride werken. Dit is eenvoudig, duurzaam en flexibel, en ingericht op de behoeften van medewerkers in de nieuwe realiteit. Daarnaast willen cao-partijen medewerkers ook meer flexibiliteit en vrijheid geven ten aanzien van verlof, en diversiteit en inclusiviteit daarin waarborgen. In dat verband wordt een pilot gestart waarbij medewerkers de mogelijkheid krijgen om twee feestdagen in te ruilen voor een dag die aansluit bij hun geloofs- of levensovertuiging. Daarnaast kunnen kersverse ouders vier weken volledig betaald ouderschapsverlof opnemen.

Sociaal plan

Met de aankondiging van de Strategy Review staan medewerkers en de bank aan de vooravond van een paar spannende jaren, waarin verandering centraal staat. Niet alleen verandering van de organisatie, maar ook van de inhoud van het werk van medewerkers en de benodigde skills en vaardigheden. Het streven is en blijft om boventalligheid zoveel mogelijk te voorkomen en medewerkers daar waar mogelijk te begeleiden van werk naar werk. Maar helaas zal de bank in deze periode ook afscheid moeten nemen van een aantal medewerkers die onderdeel zijn van de benodigde reorganisaties.

Cao-partijen vinden het cruciaal dat er tijdens de uitrol van de Strategy Review een uitstekend en solide sociaal vangnet voor hen klaarligt. Daarom hebben zij afgesproken om het sociaal plan 2020-2021 voor drie jaar nagenoeg ongewijzigd te continueren. Dat geeft medewerkers niet alleen duidelijkheid gedurende de gehele periode van de Strategy Review, maar garandeert hen ook de thans geldende vertrekregeling als financieel vangnet.

Arbeidsvoorwaarden cao

Looptijd en loon

De arbeidsvoorwaarden-cao heeft een looptijd van zes maanden: van 1 januari 2022 tot 1 juli 2022.

In april 2022 ontvangen alle medewerkers een éénmalige uitkering van EUR 400 bruto. Na de looptijd van zes maanden praten cao-partijen over structurele loonontwikkeling vanaf 1 juli 2022. Vanuit de bank is hiervoor het in stand houden van het inkomstenniveau van cruciaal belang. Daarnaast zal de ontwikkeling van inflatie een rol spelen in dat gesprek. De bank zal hier transparant en consistent over communiceren.

Care en well-being

Thuiswerken

Vanwege Covid-19 hebben medewerkers in zeer korte tijd een rigoureuze switch moeten maken van werken op kantoor naar werken vanuit huis. En met de introductie van het hybride werken is thuiswerken niet meer weg te denken. Cao-partijen zijn zich bewust van de impact die dat heeft. In deze tijden van verandering is het dan ook extra belangrijk dat er voldoende aandacht is voor de vitaliteit en het mentale en fysieke welzijn van medewerkers. In het MyWellbeing programma wordt daar al uitgebreid bij stilgestaan. Zo is er onder meer aandacht voor mentale veerkracht en focus, voldoende beweging gedurende de werkdag, thuiswerken met kinderen en eenzaamheid. Daarnaast hebben alle medewerkers de mogelijkheid om hun thuiswerkplek op kosten van de bank ergonomisch verantwoord in te richten (Arbo-proof thuiswerkplek). Gedurende de looptijd van de cao continueren cao-partijen het gesprek over vitaliteit, werkdruk en de gevolgen van het thuiswerken.

Recht op onbereikbaarheid

Thuiswerken leidt ertoe dat privé en werk in elkaar kunnen overlopen. Cao-partijen hechten aan een gezonde balans tussen werk en privé. Binnen teams moet hierover het gesprek worden gevoerd en medewerkers moeten de ruimte voelen om knelpunten hierover bespreekbaar te maken. Om voldoende afstand tot het werk te voelen, hebben medewerkers het recht om onbereikbaar te zijn buiten de overeengekomen werktijden. Bij (urgente) omstandigheden waarvoor bereikbaarheid toch noodzakelijk is, zullen medewerker en leidinggevende hierover gepaste individuele afspraken maken.

Werkdruk

Cao-partijen continueren de afspraak over werkdrukonderzoek binnen de bank, waarvan de uitkomsten worden besproken in het reguliere overleg.

Rouw op de werkvloer

Iedereen krijgt in zijn leven onvermijdelijk te maken met rouw. Rouw is een persoonlijk proces, waar iedereen op zijn eigen manier mee omgaat. Om die reden hechten cao-partijen eraan dat medewerkers voldoende ruimte krijgen als zij een dierbare verliezen, en hen daarin maatwerk wordt geboden. Los van de mogelijkheid van het opnemen van maximaal twee weken buitengewoon verlof, stimuleren cao-partijen daarom het gesprek tussen medewerker en leidinggevende waarin – eventueel in overleg met Beter – afspraken kunnen worden gemaakt over minder belastende werkzaamheden. In het vitaliteitsprogramma MyWellbeing zal door middel van het aanbieden van een workshop extra aandacht aan het onderwerp worden besteed om zo meer bewustzijn te creëren over de impact van rouw op de werkvloer, praktische handvatten te geven en stil te staan bij het belang van maatwerk.

Aanvullend ouderschapsverlof

Als onderdeel van een gezonde balans tussen werk en privé, vinden cao-partijen het belangrijk dat medewerkers voldoende tijd hebben voor hun gezin. De cao biedt daarom sinds 2020 aanvullend betaald geboorteverlof voor partners. Daarnaast hebben ouders de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen. Om eventuele financiële belemmeringen weg te nemen en meer gelijkheid te creëren tussen de ouders als het aankomt op zorgtaken, wordt het ouderschapsverlof vanaf 1 augustus 2022 vier weken volledig doorbetaald als het wordt opgenomen in het eerste jaar na de geboorte van het kind.

Pilot Uitwisselen feestdagen

Cao-partijen hebben diversiteit en inclusiviteit hoog in het vaandel staan. Omdat de huidige feestdagen niet altijd aansluiten bij de wensen en behoeften van medewerkers, wordt in 2022 een pilot flexibele feestdagen gehouden. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om in 2022 maximaal twee feestdagen in te wisselen voor een dag die aansluit bij hun geloofs- of levensovertuiging. Zo kan bijvoorbeeld Tweede Paasdag worden ingeruild voor 5 mei of het Suikerfeest. Eerste Kerstdag, Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag zijn uitgesloten van de mogelijkheid om te ruilen. De aanvraag voor het ruilen van een feestdag wordt uiterlijk op 28 februari ingediend en wordt altijd toegekend. Medewerkers hebben de garantie dat ze vrij kunnen zijn op de traditionele of door hen gekozen feestdagen. Cao-partijen vragen daarnaast teams om geen afdelings- of team overleggen te plannen op feestdagen. Cao-partijen zullen de pilot tussentijds in juni 2022 en definitief eind 2022 evalueren en besluiten of deze wordt voortgezet of niet.

Regeling Vervroegd Uittreden

Cao-partijen willen medewerkers die maximaal drie jaar voor hun AOW-datum zitten de mogelijkheid bieden om gebruik te maken van de tijdelijke verruiming van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) uit het pensioenakkoord. De hoogte van de uitkering bedraagt EUR 1.847 bruto per maand bij een fulltime dienstverband (bedrag 2021). Medewerkers kunnen de uitkering desgewenst aanvullen met eigen middelen of hun pensioen eerder laten ingaan. De medewerker die hiervan gebruik wil maken dient een aaneengesloten dienstverband van tenminste tien jaar te hebben en geen gebruik te maken van andere regelingen, zoals het generatieverlof, de carrière-switchregeling, de opstapregeling en andere vertrekregelingen. De mogelijkheid om gebruik te maken van deze regeling geldt tot 1 januari 2026. Het verzoek om gebruik te maken van de RVU dient minimaal drie maanden van tevoren te worden ingediend bij de leidinggevende.

Sociaal/inclusief werkgeverschap – diversiteit en inclusiviteit

Cao-partijen hechten veel waarde aan diversiteit en inclusiviteit. De bank investeert dan ook veel in het creëren van bewustwording en wil medewerkers in hun kracht zetten op alle thema's. Dat betekent dat medewerkers zich veilig en gewaardeerd voelen en zichzelf kunnen zijn. Om dat te bereiken traint de bank bijvoorbeeld op onbewuste vooroordelen en worden in samenwerking met de medewerkersnetwerken verschillende acties en evenementen verzorgd om hieraan bij te dragen. Daarnaast is er veel aandacht voor bi-culturele diversiteit en de gelijke positie van mannen en vrouwen (en meer specifiek de participatiegraad van vrouwen in de (sub)top). Hiervoor zijn specifieke KPI's en interventies opgesteld die ook gedurende de looptijd van deze cao doorlopend worden gemonitord. Ten aanzien van het aantrekken van nieuw talent is er met het Rebootprogramma bewust aandacht voor de instroom van statushouders. De bank streeft ernaar om 80 vluchtelingen/statushouders aan het werk geholpen te hebben voor 2024. Ook focust de bank met 'B-Able' op de mogelijkheden van mensen met een beperking. Zo zijn er verschillende initiatieven ontwikkeld om bewust talent met een beperking aan te trekken en te behouden, en de kansen voor deze doelgroep te vergroten. De bank zal in 2022 en 2023 jaarlijks minimaal 25 medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Hierbij wordt de definitie van het VN-verdrag gehanteerd. De afspraak over het beschikbaar houden van maximaal 0,25% van het salaris van medewerkers voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van achterstandsgroepen zoals opgenomen in de cao 2020-2022, wordt gecontinueerd.

Arbeidsvoorwaarden hybride werken

Hybride werken

De overgang naar hybride werken betekent dat medewerkers – tenzij zij locatiegebonden werk verrichten – zelf bepalen waar en wanneer zij werken en daarover afspraken maken met hun team. Met de hybride manier van werken krijgen medewerkers meer vrijheid en flexibiliteit om hun tijd en werkzaamheden in te richten. Bij het maken van keuzes blijft het belangrijk om de belangen van het team en de vereisten van het werk continue mee te wegen.

Thuiswerkvergoeding en internetvergoeding

Om tegemoet te komen in de kosten die medewerkers maken tijdens het thuiswerken, ontvangen zij een vaste thuiswerkvergoeding van EUR 2 netto per thuiswerkdag (dat wil zeggen een dag waarop niet gereisd wordt). Daarnaast ontvangen medewerkers een vaste vergoeding voor internet van EUR 25 netto per maand. Ter tegemoetkoming in de kosten die medewerkers in 2021 hebben gemaakt, ontvangen zij in december 2021 met terugwerkende kracht ook een éénmalige uitkering voor internetvergoeding van 400 euro netto. Medewerkers

die in 2021 in dienst zijn getreden bij de bank ontvangen deze éénmalige uitkering pro rata naar het aantal maanden dat zij in dienst zijn. Aan het einde van de looptijd van de cao zullen partijen de thuiswerk- en internetvergoeding met elkaar evalueren.

Vervoersbeleid

Cao-partijen introduceren een uniform en flexibel vervoersbeleid dat aansluit bij de duurzame strategie van de bank en de behoeften van medewerkers behorend bij een hybride manier van werken. Om dat beleid te faciliteren wordt er een 'pay per use' platform ingevoerd dat medewerkers in staat stelt om gebruik te maken van verschillende modaliteiten in één reis (lopen, fietsen, auto, OV), waardoor flexibiliteit wordt bevorderd. Voor niet-OV blijft het maximum van 40 km enkele reis gelden. Als alternatief voor de 'pay per use' mogelijkheid kunnen medewerkers kiezen voor een OV-abonnement van de bank dat ook privé gebruikt kan worden zolang dat fiscaal wordt gefaciliteerd. Medewerkers die meer dan 15.000 zakelijke kilometers per jaar rijden, hebben daarnaast de mogelijkheid van een zakelijke leaseauto in lijn met de regeling 'Auto van de zaak'. De regeling 'Vervoersbudget' vervalt per 1 januari 2022.

Overgangsregeling Vervoersbudget

Medewerkers die vóór 1 januari 2022 een Vervoersbudget ontvangen, behouden dat budget. Bij een promotie ná 1 januari 2022 zal het budget niet meer worden verhoogd. Bij een demotie vanaf 1 januari 2022 naar salarisschaal lager dan 12 behoudt de medewerker het Vervoersbudget gedurende de lopende maand en vijf maanden daarna. Na die datum komt het Vervoersbudget te vervallen. Medewerkers die vóór 1 januari 2022 in een opleidingsgroef zitten en dus ten tijde van de inwerkingtreding van de cao concreet uitzicht hebben op een positie in salarisschaal 12, ontvangen een Vervoersbudget als ze naar salarisschaal 12 gaan. Medewerkers met een Vervoersbudget hebben vanaf 1 januari 2022 niet meer de mogelijkheid om dit budget te gebruiken voor een leaseauto, tenzij zij meer dan 15.000 zakelijke kilometers rijden. Hebben zij voor 1 januari 2022 al een leaseauto van de bank dan mogen zij hun leasecontract uitrijden.

Ontwikkeling en inzetbaarheid

Ontwikkeling

In de huidige tijd vinden cao-partijen het van nog groter belang dat medewerkers de ruimte krijgen om zich te blijven onderscheiden en optimaal te ontwikkelen. De bank investeert daar veel in en biedt al een zeer uitgebreid palet aan mogelijkheden voor medewerkers om het beste uit zichzelf te halen. Cao-partijen blijven zich gezamenlijk inzetten om deze ontwikkelmogelijkheden onder de aandacht te brengen en medewerkers te stimuleren daar nog meer en beter gebruik van te maken en de regie in eigen hand te nemen. Daarnaast zullen zij-voor afloop van de nieuwe cao aan de hand van een bankbrede survey de belemmeringen in kaart brengen waar medewerkers tegenaan lopen bij het benutten van de ontwikkelmogelijkheden. Aan de hand van de uitkomsten van deze survey zullen cao-partijen tijdens het reguliere overleg afspraken maken over eventuele verbeteringen en aanpassingen in het proces.

Verhogen PO-budget

Om medewerkers extra ruimte te geven voor het volgen van opleidingen ten behoeve van hun persoonlijke ontwikkeling, wordt het persoonlijk ontwikkelbudget voor 2022 eenmalig verhoogd van EUR 1.000 naar EUR 1.500.

Re- en upskillen

In de voortdurend veranderende wereld en met het oog op de nieuwe koers die de bank gaat varen, is het essentieel dat medewerkers kunnen meebewegen. In aanvulling op alle ontwikkelmogelijkheden zal de bank medewerkers daarom ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden (reskillen) en het blijven versterken van hun huidige vaardigheden (upskillen). Op deze manier zetten cao-partijen nog meer in op duurzame inzetbaarheid en (interne/externe) mobiliteit. De bank heeft de ambitie om tot en met 2025 400 medewerkers een reskilling traject aan te bieden. De voortgang van re- en upskillen is doorlopend onderwerp van gesprek tussen cao-partijen.

Performance Management

Met de introductie van Together & Better is in 2018 afscheid genomen van de jaarlijkse beoordeling en is er een doorlopende focus op de ontwikkeling van medewerkers. Inmiddels hebben partijen enkele jaren ervaring met deze gewijzigde systematiek en heeft de bank haar aanpak continu verbeterd en aangevuld met hulpmiddelen.

Cao-partijen hebben de ervaringen met Together & Better geëvalueerd en geloven nog altijd in de werking daarvan. Naar aanleiding van deze evaluatie maken zij een werkafpraak dat zij de knelpunten en verbetermogelijkheden van het Performance Management onderzoeken tijdens de looptijd van de cao. De resultaten van dit onderzoek en afspraken over eventuele verbeteringen en aanpassingen van het Performance Management zullen zij tijdens het reguliere overleg met elkaar afstemmen en uitwerken.

B4B

In de cao 2020-2022 zijn de Banking for Better days (B4B days) geïntroduceerd. Op deze dagen kunnen medewerkers in brede zin en naar eigen inzicht werken aan hun persoonlijke ontwikkeling of aan maatschappelijke doeleinden. Cao-partijen constateren helaas dat de B4B days nog onvoldoende worden benut door medewerkers terwijl dat juist in deze tijd van transformatie naar een hybride werkvorm zoveel kan opleveren. Zo kunnen medewerkers bijvoorbeeld vrijwilligerswerk doen, een zelfstudie volgen, of een paar dagen werken bij een andere afdeling binnen de bank. Zij zullen zich daarom inspannen om de B4B days nog beter onder de aandacht te brengen bij medewerkers en hen blijven stimuleren daarvan gebruik te maken, onder meer door het gebruik van deze dagen gezamenlijk te promoten.

Opdrachtgericht werken

De bank stimuleert opdrachtgericht werken binnen de bank, waarbij medewerkers de mogelijkheid krijgen om buiten hun eigen team of de eigen afdeling tijdelijk ander werk te verrichten. Dit draagt bij aan de ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers en de interne mobiliteit. De medewerker stemt een verzoek tot opdrachtgericht werk zo tijdig mogelijk af met de leidinggevende en het team. De leidinggevende stemt met het verzoek in tenzij dit leidt tot organisatorische problemen.

Intersectorale arbeidsmobiliteit

Om de arbeidsmobiliteit van medewerkers te optimaliseren, is het voor cao-partijen belangrijk dat medewerkers zich niet alleen richten op de mogelijkheden binnen de bank maar zich ook oriënteren op mogelijkheden binnen andere sectoren buiten de bank waar een tekort bestaat aan personeel. Door middel van verschillende initiatieven en samenwerkingsverbanden zet de bank zich in voor het vergroten van de intersectorale mobiliteit. Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao samen kijken naar het aantrekkelijker en makkelijker maken van een overstap naar een andere sector.

Duurzame werkgelegenheid

Cao-partijen blijven streven naar het verduurzamen van arbeid met als deelonderwerp aandacht voor de verhouding tussen het aantal vaste en externe medewerkers en de positie van externe medewerkers binnen de bank. Hierbij is de uitdaging een goede balans te vinden tussen enerzijds de benodigde flexibiliteit in de krimpende financiële sector en een arbeidsmarkt waar specialisten vaak bewust kiezen om flexibel te werken en anderzijds het behoud van werkgelegenheid. De bank zet zich continu in om de verschillen tussen vaste en externe medewerkers te minimaliseren. Zo hebben ook externe medewerkers toegang tot de interne vacaturebank en de mogelijkheid om op kosten van de bank een ergonomische thuiswerkplek in te richten. Ook kunnen externe medewerkers deelnemen aan de EEO, waarvan de uitslag wordt geanalyseerd op verschillen tussen vaste en externe medewerkers zodat gepaste interventies kunnen worden ingezet om deze verschillen te minimaliseren. De doelstelling van een evenwichtige verhouding tussen vaste en flexibele medewerkers van 80/20% blijft staan en wordt periodiek gemonitord. Cao-partijen zullen de positie en arbeidsvoorwaarden van externe medewerkers bespreken tijdens het reguliere overleg.

Vakbonden

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

De vakbonden ontvangen gedurende de looptijd van deze cao jaarlijks een bedrag van maximaal EUR 10.000 per vakorganisatie/bond ter ondersteuning van internationaal vakbondswerk. Omdat vakbond De Unie niet investeert in internationale projecten, geldt voor De Unie dat dit bedrag in overleg met de bank mag worden geïnvesteerd in een project waarin een maatschappelijk verantwoord doel centraal staat. Het bedrag wordt gedeclareerd in het jaar dat het is besteed.

Cao-partijen blijven gedurende de looptijd van de cao in gesprek over faciliteiten die de participatiegraad bij de vakbonden kunnen verhogen. Cao-partijen zullen daarvoor gezamenlijk inspanningen leveren. De mogelijkheid van een gratis lidmaatschap gedurende een jaar voor nieuwe leden, wordt gecontinueerd.

Sociaal Plan

Looptijd

Er wordt een nieuw sociaal plan afgesloten van 1 januari 2022 tot 1 januari 2025 dat geldt voor medewerkers die boventallig worden gedurende deze looptijd. Behoudens de looptijd en onderstaande uitzondering op de regeling Wijziging standplaats, is het nieuwe sociaal plan inhoudelijk ongewijzigd ten opzichte van het thans geldende sociaal plan 2020-2022.

Wijziging van standplaats

De regeling Wijziging van standplaats uit hoofdstuk 7 van het sociaal plan is niet van toepassing op standplaatswijzigingen die gerelateerd zijn aan verhuizingen als gevolg van de vernieuwing van de Foppingadreef en de verhuizing van medewerkers van de Gustav Mahlerlaan naar de Foppingadreef.

Opstapregeling

De Overeenkomst Opstapregeling wordt verlengd tot 1 januari 2025.

Overig

PAWW-regeling

De PAWW-regeling (Private Aanvulling WW en WGA) wordt per 1 oktober 2022 verlengd.

Tekstuele wijzigingen

De cao en het sociaal plan zullen op een aantal punten tekstueel worden gewijzigd in overleg met de cao partijen.

Amsterdam, 25 november 2021

De onderhandelingen over een nieuwe cao en sociaal plan zijn gevoerd door ABN AMRO Bank met FNV Finance, CNV Vakmensen, De Unie en Our NEXT Move. Vakbonden en Our NEXT Move zullen bovenstaande tekst op een door hen zelf te bepalen wijze voorleggen aan hun leden.