

Eindbod ABN AMRO CAO

ABN AMRO heeft aan de vakbonden FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen op 20 december 2017 een pakket aangeboden voor een nieuwe arbeidsvoorwaarden-cao. Onderstaande tekst is verwoord als een overeenkomst tussen partijen maar betreft het eindbod van de bank. De bank gaat ervan uit dat de vakbonden dit eindbod aan hun achterban zullen voorleggen. Dit eindbod geldt tot 31 januari 2018 en komt daarna te vervallen.

Woord aan de medewerker

Als medewerker speel je een cruciale rol in de transformatie die ABN AMRO moet ondergaan om de komende jaren een toonaangevende speler op de markt te blijven. Samen met jou willen wij de bank efficiënt en wendbaar houden in een tijd waarin wij op een andere manier moeten gaan groeien. Daarbij past een andere (Agile) werkwijze, waarbij de focus komt te liggen op jouw eigen autonomie en dat van teams. Om dit te kunnen waarborgen, staan jouw duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en vitaliteit centraal. Bij deze tijd past daarnaast een eenvoudig en modern arbeidsvoorwaardenpakket. Deze cao-afspraken ondersteunen dit gedachtengoed.

Looptijd en loon

De arbeidsvoorwaarden-cao heeft een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020.

In februari 2018 ontvangt elke medewerker een eenmalige uitkering van 1.000 Euro bruto ongeacht de arbeidsduur.

Per 1 juli 2018 worden de salarissen en salarisschalen met 1% verhoogd.

Per 1 januari 2019 worden de salarissen en salarisschalen met 2% verhoogd.

Werkingsfeer

In de cao wordt opgenomen dat de cao ook geldt voor medewerkers van dochterondernemingen van de bank die de cao van toepassing hebben verklaard in de arbeidsovereenkomsten. Dit geldt bijvoorbeeld voor ABN AMRO Assed Based Finance N.V. (het voormalig ABN AMRO Lease N.V., ABN AMRO Commercial Finance Holding B.V. en ABN AMRO Commercial Finance N.V.) en ABN AMRO Arbo Services B.V. (Beter).

Performance management

Er komt een nieuwe manier van performance management waarbij de ontwikkeling van de medewerker centraal staat. Het huidige beoordelingssysteem en de bijbehorende cao-tekst worden vervangen. Agile werken vraagt om ander leiderschap waarbij de focus meer komt te liggen op voortdurende ontwikkeling van medewerkers en teams. Het nieuwe performance management wordt intuïtief en flexibel. Medewerkers en teams willen het graag gebruiken omdat het gericht is op continue groei en ambities. Het continu motiveren, ontwikkelen en waarderen van medewerkers én teams staat centraal.

Het nieuwe performance management kenmerkt zich door de volgende pijlers:

- **De medewerker is in de lead.** De medewerker stelt zelf doelen voor en stemt deze met de leidinggevende af. Deze doelen passen in de thema's: ontwikkeling, gedrag, resultaten

en vitaliteit. De leidinggevende, maar ook het team, hebben een faciliterende en stimulerende rol. De medewerker maakt een plan voor zijn ontwikkeling. Dit plan gaat over de ontwikkeling in zijn eigen functie, zijn ontwikkeling binnen de bank en zijn inzetbaarheid buiten de bank.

- **I am team.** Naast eigen doelen, is er plaats om krachten te bundelen en samen met collega's teamdoelen te stellen. Bepaalde organisatie- en/of teamdoelstellingen zullen altijd belangrijk blijven.
- **Simpel en relevant!** De medewerker kan de doelen in overleg met de leidinggevende continu bijstellen of opnieuw stellen wanneer deze niet meer relevant zijn. Nieuwe werkmethoden zoals Agile, kunnen namelijk vragen om een korte cyclische planning van werkzaamheden. Er wordt gewerkt in een continu proces in plaats van een jaarcyclus. Tijdens de continue dialoog zijn medewerker, leidinggevende en het team voortdurend in gesprek over prestaties en ontwikkeling. De medewerker en de leidinggevende houden minimaal vier keer per jaar een gesprek. De performance dialoog en de talentdialoog worden geïntegreerd.
- **Gericht op ontwikkeling.** Door continue en op een simpele manier toekomst gerichte feedback te vragen en ontvangen, krijgt de medewerker input om steeds te blijven groeien. Zowel persoonlijk als professioneel. Dit wordt besproken in de continue dialoog tussen medewerkers, leidinggevend en teams. Teams die afspraken maken over teamresultaten, kunnen die afspraken samen evalueren.
- **Motiverend en waardierend.** Medewerkers worden tijdens de gesprekken door het jaar heen gemotiveerd en gewaardeerd in plaats van één keer in het jaar. Er wordt geen beoordelingscijfer meer toegekend.

Vanaf 2019 kan de leidinggevende jaarlijks per 1 april de medewerker een salarisverhoging toekennen van 0-7% van het salaris, voor zover daarvoor nog ruimte is in de salarisschaal. De leidinggevende bepaalt of er een salarisverhoging wordt gegeven aan de hand van het functioneren van de medewerker en zijn positie in de salarisschaal. Het functioneren wordt bepaald aan de hand van de thema's ontwikkeling, gedrag en vitaliteit. De ontvangen toekomstgerichte feedback speelt daarbij een rol. De leidinggevende zal zijn beslissing zorgvuldig onderbouwen.

Afhankelijk van de werksituatie van de medewerker (zoals Agile), kan de leidinggevende de continue dialoog en de beslissing om salarisverhoging te geven, uitbesteden aan een collega die goed zicht heeft op het functioneren van de medewerker.

De prestatiepremie wordt afgeschaft. Iedere medewerker ontvangt daarvoor per 1 mei 2018 een vervangende bijdrage in het benefit budget van 9% conform de gemiddelde cao-beoordeling met een beoordelingscijfer 3. De componenten salaris en benefit budget worden vervolgens per 1 mei 2018 anders verdeeld waardoor: de salarissen en salarisschalen per 1 mei 2018 worden verhoogd met 17,1% en het benefit budget wordt verlaagd naar 11%. Het benefit budget bevat 8% vakantietoeslag en is geen grondslag voor de pensioenopbouw.

In mei 2018 ontvangt elke medewerker de vervangende bijdrage als eenmalige uitkering ter hoogte van 9% van het salaris, berekend over de maanden januari tot en met april 2018.

Medewerkers die vóór 1 mei 2018 in of uit dienst treden ontvangen deze eenmalige uitkering naar rato.

Het nieuwe performance management wordt zo snel mogelijk na een definitief onderhandelingsakkoord geïntroduceerd en met tooling ondersteund. Tot dat moment, kunnen medewerkers, leidinggevenden en teams alvast in gesprek gaan over het stellen van doelen en maken van afspraken.

Cao-partijen zullen het nieuwe performance management monitoren mede aan de hand van het document 'Het nieuwe performance management, waarom en randvoorwaarden' (Bijlage bij dit Eindbod).

Ontwikkeling en vitaliteit

Het persoonlijk ontwikkelbudget wordt per 1 januari 2018 verhoogd van 750 Euro naar 1.000 Euro per jaar. Daarnaast krijgt de medewerker recht op twee studiedagen per jaar in plaats van één studiedag per jaar. Gebruik van het persoonlijk ontwikkelbudget zal nog meer worden gestimuleerd. Zo zal tijdens de looptijd van deze cao worden geëxperimenteerd met het periodiek openstellen van een beperkt aantal aanvullende budgetten voor medewerkers die het beste ontwikkelplan hebben.

Cao-partijen zullen zich er daarnaast gezamenlijk voor inzetten om medewerkers te doordringen van het belang om aan hun ontwikkeling te werken. Gedurende de looptijd van deze cao gaan zij campagnematig aan de slag om het onderwerp en de mogelijkheden voor ontwikkeling beter onder de aandacht te brengen. Ook zullen cao-partijen kijken hoe de doorstroommogelijkheden van medewerkers binnen de bank zijn en hoe deze mogelijkheden zo nodig verbeterd kunnen worden.

De medewerker kan één keer per drie jaar op kosten van de bank een financieel inzicht krijgen. Dit is een kort en helder overzicht van de persoonlijke financiële situatie van de medewerker opgesteld door een financieel specialist van de bank. Daarnaast worden loopbaanadvies en loopbaanscans van de vakbonden toegevoegd aan het ontwikkelaanbod van de bank.

De huidige afspraken over het volgen van opleidingen blijven in stand. Cao-partijen vinden het belangrijk dat alle medewerkers gebruik kunnen maken van de studie afspraken uit de cao en daarvoor voldoende tijd krijgen. Ook op afdelingen waar met roosters wordt gewerkt. Tijdens de looptijd van deze cao zal hiernaar onderzoek worden gedaan. Dit onderzoek zal onderwerp van gesprek zijn tijdens het reguliere overleg tussen cao-partijen.

Om de vitaliteit van de medewerker te ondersteunen, wordt dit onderwerp als thema opgenomen in de performance dialoog. De medewerker gaat met de leidinggevende in gesprek over wat er nodig is om hem vitaal te houden en wordt daarin ondersteund door de bank. Daarnaast wordt het voor medewerkers mogelijk om jaarlijks, in plaats van ééns in de drie jaar, een Beter Leven onderzoek te laten doen op kosten van de bank. Het omgaan met stress en werkdruk is onderdeel van dit onderzoek. Om aandacht te geven aan preventie van werkstress zullen medewerkers er actief op worden gewezen dat zij hiervoor terecht kunnen bij Beter.

Vereenvoudiging en modernisering

Uniforme grondslagen voor toeslagen en uitkeringen

De verschillende grondslagen voor de berekening van diverse toeslagen en uitkeringen worden vereenvoudigd tot één uniforme grondslag. Dit is duidelijker voor de medewerker en de administratie van de bank. Per 1 mei 2018 bestaat de grondslag voor pikettoeslag, roostertoeslag, meerwerktoeslag, generatieverlof, zorgverlof en het kopen van vakantie-uren uit: het salaris, het benefit budget en de salaristoeslag en de beloningstoeslag voor zover de medewerker daar recht op heeft.

Ter compensatie van de hogere uniforme grondslag worden per 1 mei 2018 de percentages roostertoeslag verlaagd van 100%, 75% en 50% naar 90%, 67,5% en 45% en de percentages pikettoeslag verlaagd van 33 $\frac{1}{3}$ %, 30%, 15% en 5% naar 26%, 24%, 12% en 4%. Bovendien is de roostertoeslag en pikettoeslag vanaf 1 mei 2018 geen grondslag meer voor de pensioenopbouw.

Verlofregelingen

De veelvoud aan verlofregelingen uit de cao wordt ondergebracht in vier vormen van verlof: generatieverlof, kindgerelateerd verlof, zorgverlof en overig verlof.

Daarnaast wordt per 1 januari 2018 een aantal verbeteringen en wijzigingen doorgevoerd in de huidige verlofvormen:

- Het kindgerelateerd verlof kent een uitbreiding van extra geboorteverlof voor partners. Partners krijgen bij de geboorte van een kind twee weken betaald verlof. Dit komt in plaats van het wettelijke buitengewoon verlof van twee dagen.
- Het buitengewoon verlof bij overlijden uit de cao wordt uitgebreid naar twee weken.
- De pensioencursus mag altijd onder werktijd gevolgd worden en kan daarom komen te vervallen als extra regeling uit de cao.
- Medische bezoeken worden door de medewerker zoveel mogelijk buiten werktijd of anders aan de randen van de werktijden gepland. Mocht dit redelijkerwijze niet lukken, dan kunnen medische bezoeken onder werktijd worden gepland.
- Per 1 januari 2018 kan de medewerker na vijf, in plaats van na zes jaar opnieuw generatieverlof opnemen na eerder opgenomen generatieverlof.
- De vergoeding bij kortdurend zorgverlof wordt verhoogd naar 100% in plaats van de huidige 85%.

Modernisering werktijden

Werken op feestdagen wordt vanaf 1 mei 2018 gelijkgesteld met werken op een zondag: ook op feestdagen geldt een roostertoeslag van 90% en het recht op een vervangende vrije dag komt te vervallen.

De uitgangspunten en regels omtrent het nieuwe werken blijven van kracht en moeten gecombineerd kunnen worden met nieuwe werkwijzen als Agile. De bank zal binnen twee nader te bepalen bedrijfsonderdelen de eventuele knelpunten hieromtrent onderzoeken.

Overige vereenvoudiging en modernisering

Medewerkers die tijdspaaruren hebben, kunnen deze in april 2018 éénmalig laten afkopen op basis van de overgangsregeling tijdspaaruren uit de ABN AMRO cao 1 januari 2016 – 1 januari 2018. Vanaf 1 mei 2018 geldt bij afkoop van tijdspaaruren bij uitdiensttreding of overlijden het nieuwe uniforme uurloon.

Bij promotie en terugplaatsing wordt vanaf 1 mei 2018 de salaristoelage niet meer gecorrigeerd voor de waarde van het benefit budget.

Omdat het salaris per 1 mei 2018 met 17,1% wordt verhoogd vervalt bij de jubileumuitkering en de overlijdensuitkering de verhoging van het salaris met 16,33%.

Door het vervallen van de prestatiepremie vervalt ook de overgangsregeling garantietoelage variabele beloning voor FBN. Voor medewerkers waarvan deze toelage in april 2018 hoger is dan 7,1% van het salaris in die maand wordt het meerdere toegevoegd aan het salaris voor zover mogelijk. Wat niet toegevoegd kan worden aan het salaris wordt omgezet in (of toegevoegd aan een eventueel bestaande) salaristoelage.

Het tijdelijk vervangen van een collega op hoger niveau draagt bij aan de ontwikkeling van de medewerker en de kans op een promotie. Vanaf 1 januari 2018 heeft de medewerker pas recht op een vervangingstoelage als de vervanging minimaal drie, in plaats van twee maanden heeft geduurd.

De Goede Vrijdag valt vanaf 2019 niet meer onder de feestdagen uit de cao.

De carrière switch regeling zal opnieuw onder de aandacht worden gebracht. In de cao zal toegevoegd worden dat iedere medewerker gebruik mag maken van deze regeling en zelf de duur van de regeling mag bepalen (maximaal twee jaar), tenzij zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen zich daar tegen verzetten.

Ken je cao

De cao zal op een aantal punten tekstueel gewijzigd worden en herschreven worden in begrijpelijke taal. Daarnaast zal de nieuwe cao onder de aandacht worden gebracht middels interne communicatie. De cao zal zo voor iedere medewerker een bekend en duidelijk naslagwerk worden.

Pensioen

Pensioenrichtleeftijd

Per 1 januari 2018 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 68 jaar. Van de hiermee gemoede besparing zal een bedrag van 3,5 miljoen Euro op een nader te bepalen wijze ten goede komen aan de medewerkers.

Pensioenstudie

De in de cao opgenomen pensioenpremiestystematiek loopt af op 1 januari 2020. Mede om die reden gaan cao-partijen gedurende de looptijd van deze cao een studie doen naar een nieuw

toekomstbestendig pensioenstelsel voor de bank. In de studie – die geleid wordt door een onafhankelijke voorzitter - worden meerdere scenario's onderzocht: de huidige collectieve regeling, een mogelijke individuele regeling en eventuele tussenvormen. Gekeken wordt onder meer naar marktconformiteit, premie, governance, risico, uitvoerbaarheid en communicatie. De uitkomsten van de studie worden meegenomen in de onderhandelingen voor een nieuwe cao vanaf 1 januari 2020.

Pensioen bij ABP

Voor medewerkers van wie de pensioenregeling is ondergebracht bij pensioenfonds ABP, zullen cao-partijen zich inspannen om uiterlijk vanaf 1 juli 2018 pensioen op te bouwen bij het ABN AMRO Pensioenfonds. De hiermee gemoeide kosten komen voor 1/8 ten laste van de hierboven genoemde 3,5 miljoen Euro. Mocht dit niet per 1 juli 2018 realiseerbaar zijn, dan blijven deze medewerkers pensioen opbouwen bij ABP.

Duurzame werkgelegenheid

ABN AMRO streeft naar een evenwichtige verhouding tussen vaste- en flexibele medewerkers van 80/20%. Daarnaast streeft de bank er tijdens de looptijd van deze cao naar om arbeid te verduurzamen door bijvoorbeeld een afbouw van het aantal externe medewerkers en het omzetten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in onbepaalde tijd. Cao-partijen zullen deze uitgangspunten periodiek monitoren.

Sociaal werkgeverschap

Arbeidsbeperkten

De bank zal in 2018 en 2019 jaarlijks minimaal 25 mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Hierbij wordt de definitie van de Verenigde Naties gehanteerd *(mensen met een handicap die reeds zes maanden geleden is vastgesteld en waarbij de verwachting is dat deze gezondheidssituatie na twee jaar niet is verbeterd. Deze gezondheidssituatie is van invloed op zowel de persoonlijke- als de arbeidssituatie en is vastgesteld door een daartoe bevoegde (bedrijfs)arts.)* Op deze manier wordt toegewerkt naar het aannemen van 225 mensen met een arbeidsbeperking op 1 januari 2026 conform het Sociaal Akkoord.

Daarnaast zal de focus van de bank zich nog meer gaan toespitsen op mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt middels het 'warm welkom' project. Dit project is gericht op het aannemen van medewerkers met veelal een verstandelijke beperking in een gecreëerde gastheer/gastvrouw functie binnen het kantorennet.

Mantelzorg

ABN AMRO heeft van de stichting Werk & Mantelzorg de erkenning 'mantelzorgvriendelijke organisatie' gekregen en zal haar beleid op dat gebied voortzetten en beter onder de aandacht brengen.

Vrijwilligerswerk

Medewerkers moeten voldoende tijd en ruimte krijgen om gebruik te maken van het vrijwilligersverlof uit de cao. Daarnaast moeten medewerkers gebruik kunnen maken van de

interne mogelijkheden om bij te dragen aan goede doelen zoals gefaciliteerd door de ABN AMRO Foundation.

Overig

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 maximaal 10.000 Euro per bond voor ondersteuning van internationaal vakbondswerk.

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

Daarnaast zal in het periodiek overleg gesproken worden over employee engagement en ethische onderwerpen. Cao-partijen benadrukken het belang van de ethische commissie en zullen de commissie meer onder de aandacht brengen van de medewerkers.

Gedurende de looptijd van deze cao zullen cao-partijen in overleg met de medezeggenschap binnen één of twee nader aan te wijzen bedrijfsonderdelen een werkdrukonderzoek verrichten.

De bank zal de informatievoorziening over arbeidsongeschiktheid richting medewerkers en leidinggevendenden optimaliseren.

Ter uitvoering van de eerder gemaakte afspraak, zullen cao-partijen zich aansluiten bij een cao die tot doel heeft een private aanvulling op de WW en WIA te realiseren.

Sociaal plan

Vanwege de wijzigingen in de cao, wijzigen enkele bepalingen uit het huidige sociaal plan en de oudere sociaal plannen.

Sociaal plan 1 januari 2017 – 1 januari 2020

3.4 Plaatsingsprocedure bij niet ingrijpend-gewijzigde functies en/of een reductie

De zin “Voorbeelden daarvan zijn: je beoordeling, kennis, vaardigheden en het gedrag”,

wordt gewijzigd in:

“Voorbeelden daarvan zijn: je (potentieel) beoordeling, kennis, vaardigheden en gedrag.”

De bank zal gedurende de looptijd van deze cao in overleg met de medezeggenschap beleid bepalen voor het vaststellen van een potentieel beoordeling bij niet-ingrijpend gewijzigde functies. Bij een potentieel beoordeling wordt de door de medewerker ontvangen toekomstgerichte feedback betrokken.

Deze wijzigingen gelden per 1 januari 2018

5.2 Vertrek met de vertrekpremie

Onder c:

De aftopping van de vertrekpremie wordt aangepast als gevolg van de per 1 januari 2018 aangepaste pensioenrichtleeftijd.

Deze wijziging geldt per 1 januari 2018

Onder a1:

De zin:

“je Salaris, Benefit Budget (20,94% van je Salaris) en Prestatiepremie en voor zover je daar recht op hebt:”

wordt gewijzigd in:

“je Salaris, Benefit Budget (11% van je Salaris) en voor zover je daar recht op hebt:”

De zinnen: “Voor je Prestatiepremie geldt het gemiddelde bedrag dat je in 36 maanden voorafgaand aan de dag dat je boventallig wordt daadwerkelijk hebt ontvangen. Het kan zo zijn dat je daadwerkelijk uitbetaalde prestatiepremies in die periode betrekking hebben op minder dan 36 maanden. In dat geval deel je de daadwerkelijk uitbetaalde prestatiepremies door het aantal maanden waarop deze betrekking hebben.”,

worden geschrapt.

Onder d.:

De zin: “Ben je geboren vóór 1 juli 1962, dan is dit *acht* keer je Salaris inclusief eventuele Salaristoelage.”,

wordt gewijzigd in:

“Ben je geboren vóór 1 juli 1962, dan is dit *zeven* keer je Salaris en eventuele Salaristoelage.”

Deze wijzigingen gelden per 1 juni 2018

6.3 Arbeidsvoorwaarden

De zinnen: “Je ontvangt een toeslag die gelijk is aan de prestatiepremie die je in de periode direct voor de plaatsing gehad hebt. Deze toeslag is gemaximeerd tot de prestatiepremie die hoort bij een beoordeling met cijfer “drie”.”,

worden geschrapt.

Deze wijziging geldt per 1 mei 2018

Bijlage I Offshoring

De tekst:

“Bij het maken van de vergelijking telt mee: Salaris verhoogd met gehele Benefit Budget (20,94%), Salaristoelage, Beloningstoelage, individuele toeslagen zoals Roostertoelage, Garantietoelage variabele beloning, te betalen premies voor pensioen, aantal wettelijke vakantiedagen. Bij de Prestatiepremie wordt gerekend met het gemiddelde van de premies die je hebt ontvangen in de vier jaar direct voorafgaand aan het einde van je arbeidsovereenkomst met de Bank.”

wordt vervangen door:

“Bij het maken van de vergelijking telt mee: Salaris verhoogd met Benefit Budget (11%), Salaristoelage, Beloningstoelage, individuele toeslagen zoals Roostertoelage, te betalen premies voor pensioen, aantal wettelijke vakantiedagen.”

Deze wijzigingen gelden per 1 mei 2018

Bijlage II Outsourcing

De zin:

“Ook behoud je je arbeidsvoorwaarden. Daar hoort in elk geval bij: Salaris verhoogd met 16,33%, 1% Benefit Budget, (...)”

wordt vervangen door:

“Ook behoud je je arbeidsvoorwaarden. Daar hoort in elk geval bij: Salaris verhoogd met 11% Benefit Budget (...)”

Deze wijzigingen gelden per 1 mei 2018.

Sociaal plan cao 1 januari 2016 – 1 januari 2017

De aftopping van de stimuleringspremie in IV.5 wordt aangepast als gevolg van de per 1 januari 2018 aangepaste pensioenrichtleeftijd.

Deze wijziging geldt per 1 januari 2018

In IV.3 worden de zinnen:

“Tijdens de plaatsing krijgt de Medewerker een toeslag in plaats van, maar die gelijk is aan de variabele beloning van het Performance Management systeem die de Medewerker ontvangen heeft over de periode direct voorafgaand aan de plaatsing. Deze toeslag is gemaximeerd tot het niveau van de variabele beloning met een score goed.”

geschrapt.

Deze wijziging geldt per 1 mei 2018

Op alle plaatsen waar staat “Salaris, verhoogd met 16,33%”, wordt de zinssnede “verhoogd met 16,33%” verwijderd.

Deze wijziging geldt per 1 juni 2018

Sociaal Plan cao 1 januari 2013 – 1 januari 2016

In IV.3 worden de zinnen:

“Tijdens de plaatsing krijgt de Medewerker een toeslag in plaats van en die gelijk is aan de variabele beloning van het Performance Management systeem die de Medewerker ontvangen heeft over de periode direct voorafgaand aan de plaatsing. Deze toeslag is gemaximeerd tot het niveau van de variabele beloning met een score goed.”

geschrapt.

Deze wijziging geldt per 1 mei 2018

Op alle plaatsen waar staat “Salaris, verhoogd met 16,33%”, wordt de zinssnede “verhoogd met 16,33%” verwijderd.

Op alle plaatsen waar staat “Salaris, verhoogd met 20,53%”, wordt de zinssnede “verhoogd met 20,53%” vervangen door “verhoogd met 2,9%.”

Deze wijzigingen gelden per 1 juni 2018

Amsterdam, 20 december 2017

ABN AMRO Bank N.V.

Het nieuwe Performance management, waarom en randvoorwaarden

Waarom veranderen?

Het huidige performance management sluit niet meer aan bij het transformatieproces waar de bank zich al enige tijd in bevindt. Er is een nieuwe manier van werken. Een manier waarbij sneller kan worden ingespeeld op de veranderende wereld. En waarbij de focus meer komt te liggen op de autonomie van medewerkers en teams. Functies veranderen snel en er zijn veel technologische ontwikkelingen. Dit vraagt om ander leiderschap en een andere cultuur. Medewerkers willen geen leidinggevende meer die vanuit controle handelen, maar coaches die hen helpen in hun ontwikkeling. Medewerkers zijn uniek en willen niet langs één standaard lat worden gelegd.

Daar hoort een simpele en flexibele manier van performance management bij waarbij het gaat om motiveren en waarderen van medewerkers. Hun persoonlijke en professionele ontwikkeling staat centraal. Er zijn individuele doelen en team doelen en die kunnen zo nodig continu worden gesteld, aangepast en afgerond. Medewerkers, het team en leidinggevenden zijn continu in gesprek met elkaar over prestaties en ontwikkeling. Daarbij speelt de 360 graden feedback een belangrijke rol. Medewerkers worden gestimuleerd om gevraagd en ongevraagd feedback te geven en ontvangen. Het gesprek staat centraal. Er is geen jaarlijkse beoordeling of beoordelingscijfer meer.

Het nieuwe performance management zorgt ervoor dat medewerkers zoveel mogelijk op hun kracht en talent worden ingezet. Dat zij duurzaam inzetbaar en wendbaar blijven. Op organisatieniveau draagt dit bij aan het zijn van een aantrekkelijke werkgever en een wendbare organisatie.

Randvoorwaarden

Om de nieuwe manier van performance management te laten slagen moet in elk geval aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan.

- **Vertrouwen, transparantie en gelijkwaardigheid.** Er moet een volwassen arbeidsverhouding zijn tussen medewerkers, leidinggevenden en teams. Er moet vertrouwen zijn bij het geven en ontvangen van feedback. Het delen van doelen en ontwikkelpunten moet gemeengoed worden.
- **Commitment vanuit de top.** Het hogere management van de bank ondersteunt actief het belang van gesprekken over prestaties en ontwikkeling en het geven en ontvangen van feedback.
- **Tijd.** Medewerkers worden in staat gesteld om onder werktijd te kunnen werken aan hun ontwikkeling. Ook is er voldoende ruimte voor de medewerker om met collega's of andere betrokkenen in gesprek te gaan over ontwikkeling.
- **Trainingen.** Medewerkers moeten het systeem van feedback geven en ontvangen gaan begrijpen. Hiervoor gaat iedere medewerker in 2018 of 2019 een training volgen.
- **Proces.** De verandering van formele beoordeling naar ontwikkelen is vooral een cultuurverandering. Daarbij komt dat het nieuwe performance management op

verschillende plaatsen in de organisatie een ander startpunt heeft. Daarom zal worden gewerkt met decentrale implementatieplannen, met centrale ondersteuning en kaders.

Monitoren

Er wordt gekeken naar een KPI-set om de verandering van performance management te kunnen volgen. Op regelmatige basis worden controles gedaan, waarbij een willekeurige selectie van medewerkers zal worden gevraagd om specifieke vragen te beantwoorden. De specifieke meetmethode, het tijdstip voor de nulmeting en de frequentie worden nog bepaald. Naast het monitoren van de 'stem van de medewerker' zal de kwaliteit en kwantiteit van gestelde doelen worden gecontroleerd.