

Eindbod vakbonden

Loon:

We hebben een structurele loonsverhoging voorgesteld van:

- 2,5% per 1-7-2018 en
- 2,5% per 1-7-2019

In deze loonsverhoging zitten ook een paar elementen die de werknemers er zelf in stoppen:

- We hebben besloten, in een poging om er uit te komen toch, tegen onze eerdere standpunt in om de **Goede Vrijdag** als feestdag te laten vervallen vanaf 1-1-2018 en om te zetten in loon. Dat is ongeveer 0,4% waard.
- Daarbij hebben we de 0,5%, vanuit de **omzetting van de prestatiepremie** van flexibel naar vast salaris ook bij het loon gevoegd. De prestatiepremie hebben we op basis van de 3 beoordeling in 9% salaris omgezet, maar in werkelijkheid is de gemiddelde beoordelingsscore 3,31%. Daar hoort dus gemiddeld ook een hoger percentage variabele beloning bij. Dit verschil is 0,5% en wordt in de loonsverhoging meegenomen.
- Tot slot hebben we ook een alternatief tegenvoorstel voor de jubileumuitkering gedaan. De kleine besparing die dit oplevert, willen we ook aan de loonsverhoging toevoegen.
- Omdat we echt een serieus laatste voorstel wilden neerleggen, hebben we zelfs meegedacht op het gevoelige onderwerp jubileumuitkering. Veel medewerkers gaven aan deze te willen houden, en de bank wilde er echt van af. Wij hebben daarom gezocht naar een middenweg, waarin zowel de langere dienstverbanden als de korte dienstverbanden worden gewaardeerd:
 - We schaffen de jubileumuitkering bij 40 dienstjaren af per 1-1-2023, dus over 5 jaar;
 - We behouden de jubileumuitkering bij 25 dienstjaren in z'n huidige vorm;
 - We introduceren een nieuwe jubileumuitkering van 1.000 euro bruto bij 10 dienstjaren en een weekendje weg naar hotel Duin en Kruidberg, ingaande per 1-1-2018.
- We gaan niet akkoord met het verlagen van de zaterdagtoeslag naar 25%.
- Over de verhouding vast/flex (uitzendkrachten en zzp-ers) hebben we voorgesteld om bij de onderdelen I&T + Retail te streven naar de verhouding 80/20 vast/flex en voor de rest van de bank het huidige niveau te behouden per 1/1/2018. Daarnaast willen we met ABN AMRO afspreken om arbeid te verduurzamen door meer extern fte's om te zetten naar interne fte's.
- In ons voorstel aan de bank nemen we verder alle punten mee, waarover we al eerder overeenstemming hebben bereikt. We hebben jullie daar in de afgelopen periode steeds van op de hoogte gehouden. Hieronder een aantal belangrijke afspraken:
 - We gaan de variabele beloning omzetten in vast salaris om de beoordelingsscore 3. Medewerkers krijgen er dus 9% vast salaris bij.
 - We gaan nóg meer aan de slag met duurzame inzetbaarheid voor medewerkers en het persoonlijk opleidingsbudget wordt opgehoogd naar 1.000 euro per jaar met een extra studie dag per jaar. In totaal dus 2 studiedagen per jaar.
 - Op deze DI-dagen kun je aan de slag gaan met een plan over jouw persoonlijke ontwikkeling binnen en buiten de bank. Tijd hiervoor maken/krijgen is belangrijk en dat maken we hiermee mogelijk.
 - We zetten ook in op het vaker gebruiken van het generatieverlof, namelijk in plaats van een keer per 6 jaar, een keer in de 5 jaar.
 - Ook maken we afspraken over het vereenvoudigen van de grondslagen, iets dat de bank erg belangrijk vindt.
 - En gaan we ook mee in de wens van de bank om te toeslagen te moderniseren door de toeslag op feestdagen te verminderen.