Onderhandelingsresultaat cao en sociaal plan

ABN AMRO en de vakbonden CNV Vakmensen, De Unie, FNV Finance en Our NEXT Move hebben op 5 september 2019 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe arbeidsvoorwaarden-cao. Met de vakbonden CNV Vakmensen, De Unie en FNV Finance, is tevens een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuw sociaal plan, welke afspraken worden ondersteund door Our NEXT Move. Tot slot bevat dit onderhandelingsresultaat afspraken over een voortzetting van de Opstapregeling.

Voorwoord

De medewerkers spelen een cruciale rol in de toekomst van de bank. Hun expertise, betrokkenheid en wendbaarheid zijn daarom van groot belang. Met deze nieuwe cao, blijven cao-partijen investeren in een duurzame toekomst, voor de bank en voor haar medewerkers. De cao biedt de medewerkers de zekerheid van een aantal belangrijke basisarbeidsvoorwaarden, zoals een loonsverhoging en meer vakantiedagen. Daarnaast willen cao-partijen medewerkers meer regie en vrijheid geven. Met de nieuwe Banking for Better days kunnen medewerkers naar eigen inzicht tijd investeren in hun persoonlijke ontwikkeling of die van hun team, of een bijdrage leveren aan de maatschappij. Om toekomstbestendig te blijven, zijn tenslotte afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling met een vaste en voorspelbare premie. De nieuwe cao-afspraken passen bij een bank die de overgang naar een duurzame samenleving wil versnellen.

In een organisatie die in beweging blijft, blijft het sociaal plan een degelijk vangnet bieden. Net zo belangrijk blijft het investeren in de inzetbaarheid van de medewerker en het voorkomen van boventalligheid. Tenslotte hebben cao-partijen afspraken gemaakt over een voortzetting van de Opstapregeling, waarbij deze regeling meer gericht wordt ingezet.

Arbeidsvoorwaarden-cao

Looptijd en loon

De arbeidsvoorwaarden-cao heeft een looptijd van 2 jaar. Van 1 januari 2020 tot 1 januari 2022.

Per 1 april 2020 worden de salarissen en de salarisschalen verhoogd met 2,75%.
Per 1 april 2021 worden de salarissen en de salarisschalen verhoogd met 2,75%.

Tijd

B4B days
Iedere medewerker ontvangt vijf Banking For Better dagen (B4B days) per jaar. Op deze dagen kan de medewerker in brede zin en naar eigen inzicht werken aan zijn persoonlijke ontwikkeling, teamontwikkeling of aan maatschappelijke doeleinden. Daarmee kan hij bijdragen aan de duurzame strategie van de bank. Cao-partijen zullen het gebruik van de

B4B-days promoten bij medewerkers. De vijf B4B days worden toegekend naar rato van de arbeidsduur en vervallen aan het einde van het jaar. Daarmee komen de studiedagen (2.2 cao) en het vrijwilligersverlof (6.5.2 cao) te vervallen.

Vakantie-uren
Cao-partijen willen een goede work-life balance stimuleren. Per 1 januari 2020 ontvangt iedere medewerker 36 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren per jaar, op basis van een arbeidsduur van 36 uur per week. Het blijft mogelijk om daarnaast extra vakantie-uren bij te kopen met het benefit budget. Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers de extra vakantie-dagen ook echt opnemen. Daarom hebben bovenwettelijke vakantie-uren vanaf 1 januari 2020 een verjaringstermijn van vijf jaar. Voor vakantie-uren die de medewerker vóór 1 januari 2020 heeft gekocht of wettelijke vakantie-uren die de medewerker vóór 1 januari 2013 heeft gekregen, blijft een vervaltermijn van 10 jaar gelden.

Geboorteverlof
Cao-partijen vinden het belangrijk dat partners bij de geboorte van een kind voldoende tijd hebben met hun gezin. Het geboorteverlof voor partners wordt daarom uitgebreid. Partners krijgen vanaf 1 januari 2020 bij de geboorte van een kind zes weken volledig doorbetaald verlof. Dit komt in de plaats van de wettelijke regeling.

Verlof in het Contact Center
Cao-partijen gaan onderzoeken of medewerkers van het Contact Center knelpunten ervaren met het opnemen van verlof. Voor wat betreft het opnemen van verlof op feestdagen, gaan cao-partijen gezamenlijk bij andere call centers een benchmarkonderzoek doen. Dit onderzoek heeft als doel om te kijken of er verbeteringen kunnen worden aangebracht in de regeling die geldt bij het Contact Center over opnemen van verlof tijdens feestdagen. Tijdens het periodieke overleg maken cao-partijen hier werkafspraken over. De werkgroep die het onderzoek uitvoert, rapporteert aan cao-partijen.

Inzetbaarheid en Mobiliteit

Together & Better
Met de introductie van Together & Better in de cao 2018-2020 is afscheid genomen van de jaarlijkse beoordeling en is er een meer continue focus op de ontwikkeling van medewerkers. Gedurende de looptijd van de nieuwe cao wordt er gefocust op een verdere ondersteuning van leidinggevende, het versimpelen van het ontwikkelaanbod en de begeleiding van medewerkers en teams om op meer eenvoudige wijze doelen te stellen.

Waardering
Ook zal tijdens de looptijd van de cao een programma aan medewerkers beschikbaar worden gesteld waarmee zij elkaar kunnen erkennen en waarderen. Cao-partijen zullen de uitvoering samen vormgeven. Cao-partijen zullen samen 6,4 miljoen Euro investeren in waarderingsinitiatieven. De helft hiervan is afkomstig het onderhandelingsresultaat/cao 2018-2020.

Vitaliteit
Het thema vitaliteit blijft erg belangrijk in de nieuwe cao. Vanwege privacy regelgeving zal dit thema echter geen onderdeel meer uitmaken van de beslissing om een jaarlijkse salarisverhoging toe te kennen.

Ontwikkeling en Persoonlijk ontwikkelbudget
Cao-partijen blijven zich gezamenlijk inzetten om medewerkers te wijzen op het belang aan hun ontwikkeling te werken. Zij blijven de medewerkers stimuleren om gebruik te maken van de duurzame inzetbaarheidstrajecten die beschikbaar zijn.
De vindbaarheid van het door de bank aangeboden ontwikkelaanbod zal worden vergroot en het aanvragen vergemakkelijkt. Cao-partijen hebben afgesproken dat het PO-budget langer benut kan worden. Vanaf 1 januari 2020 vervalt het PO-budget niet langer volledig na 3 jaar, maar vervalt elk deel van 1.000 euro na 3 jaar.

Duurzame verandering en ontwikkeling
Cao-partijen zijn zich bewust van het feit dat medewerkers moeten mee ontwikkelen in een voortdurend veranderende bank. Middels duurzame verandertrajecten worden medewerkers in deze noodzakelijke ontwikkeling gesteund. Cao-partijen plannen samen met de medezeggenschap tijdens een regulier overleg een sessie in om de aspecten van duurzaam veranderen en de eventuele samenhang met het sociaal plan te verkennen.

Intersectoriale arbeidsmobiliteit
De bank zet zich in om de mobiliteit naar andere sectoren waar een tekort aan medewerkers bestaat te vergroten. Zo is de bank sinds 2019 partij bij het convenant "Aan de slag voor de klas" dat als doel heeft een overstap voor medewerkers uit de financiële sector naar het onderwijs makkelijker te maken. Daarnaast onderzoekt de bank ook mogelijkheden voor andere sectoren, waarbij de focus ligt op een duurzame maatschappelijke impact. Een voorbeeld zijn reeds gestarte initiatieven voor een overstap naar de sector 'Zorg en Welzijn'.

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. 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 flexibel te werken en anderszijds het behoud van werkgelegenheid. De doelstelling van een evenwichtige verhouding tussen vaste- en flexibele medewerkers van 80/20% blijft ook gedurende de looptijd van deze cao staan. Cao-partijen zullen de uitgangspunten periodiek monitoren en hierover het gesprek blijven voeren.

Werktijden / Flexibiliteit

Cao-partijen hebben de samenhang tussen Agile werken, tijd- en plaatsonafhankelijk en het werken in het Yello concept besproken. Onder agile werkende teams zal een survey worden uitgezet om te kijken of er knelpunten tussen deze stromingen zijn. Een goede balans tussen zowel het belang van de werkgever als het individu blijft voorop staan.

Woonwerk verkeer

Momenteel loopt er een experiment met als thema 'mobility as a service'. De resultaten daarvan zullen door cao-partijen gebruikt worden om te onderzoeken of er eventueel vernieuwende afspraken kunnen worden gemaakt voor het woon-werk verkeer. Afspraken die passen bij de reisbeweging die medewerkers dagelijks maken, de wens naar flexibiliteit, de verschillende vormen van vervoer en de duurzame strategie van de bank.

Duurzame arbeidsvoorwaarden

Cao-partijen vinden het belangrijk om ook binnen de arbeidsvoorwaarden invulling te geven aan de purpose van ABN AMRO. Daarom is afgesproken samen de mogelijkheden te verkennen om in eerste instantie binnen het benefit budget mogelijkheden te creëren die medewerkers helpen in de verduurzaming van bijvoorbeeld hun woning, energiegebruik of mobiliteit. Partijen zullen dit samen nader uitwerken.

Sociaal/inclusief werkgeverschap

De bank streeft naar een organisatie waar medewerkers zich veilig en welkom voelen en waar divers talent optimaal wordt ingezet. De bank wil een werkomgeving bieden waar medewerkers zichzelf kunnen zijn en de nodige ruimte en waardering krijgen. Dit zodat zij hun diverse talenten kunnen benutten.

Equal pay en gelijke kansen.
Cao-partijen vinden het belangrijk dat mannen en vrouwen gelijk worden beloond voor gelijk werk. Een studie heeft aangetoond dat binnen de bank sprake is van gelijke beloning, maar dat de participatiegraad van vrouwen in hogere functies kan verbeteren. De bestaande interventies om het glazen plafond te doorbreken worden voortgezet (KPI percentage vrouwen (sub)top, netwerkbijeenkomsten, communicatie).

Ook vindt de bank het creeëren van gelijke kansen voor mensen met een andere culturele achtergrond belangrijk. De hiervoor opgezette interventies worden gehandhaafd en vernieuwd.

Gedurende de looptijd van deze cao zal een onderzoek plaatsvinden naar eventuele knelpunten voor de 55+ medewerker.

Tenslotte zal ABN AMRO zich inspannen om vluchtelingen die in ons land mogen blijven (statushouders) verder te helpen op de arbeidsmarkt. De bank streeft ernaar om 80 vluchtelingen aan het werk geholpen te hebben voor 2022. Naast het bieden van een baan bij de bank, coachen wij deze doelgroep met o.a. taalles, gedrag en cultuur. Dit met als doel een succesvolle integratie en duurzame inzetbaarheid.

Arbeidsbeperkten
Inclusief werkgeverschap blijft een belangrijk onderwerp voor de bank. De initiatieven die zijn ontwikkeld om mensen met een arbeidsbeperking tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen worden voortgezet. De bank zal ook in 2020 en 2021 jaarlijks minimaal 25 mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Hierbij wordt de definitie van de Verenigde Naties gehanteerd. Op deze manier wordt toegewerkt naar het aannemen van 225 mensen met een arbeidsbeperking op 1 januari 2026 conform het Sociaal Akkoord. ABN AMRO blijft actief lobbyen om de wet- en regelgeving te laten aansluiten bij de definitie volgens het VN-Verdrag dat door Nederland is geratificeerd.

ABN AMRO focust op de mogelijkheden van mensen met een beperking. Dit gebeurt onder andere door middel van het B-Able netwerk en de B-Able Desk waar managers en (huidige) medewerkers met vragen terecht kunnen. Er wordt gekeken naar kansen binnen de organisatie en daar wordt vervolgens bewust talent met een arbeidsbeperking op ingezet. Bijvoorbeeld het aannemen van medewerkers in ons kantorennet die voor ons het 'warme

welkom' verzorgen. Hiervoor is een convenant met het UWV/WSP afgesloten. Daarnaast zet de bank in de grotere kantoren de gebaarista in (een koffiepunt waarbij je in gebarentaal bij een dove medewerker je koffie kunt bestellen). Deze verantwoordelijkheid stopt niet bij de eigen organisatie. De participatieadviseur adviseert zakelijke klanten, ketenpartners en leveranciers om hun ambities ten aanzien van de participatie van mensen met een beperking te kunnen realiseren. Daarnaast sponsort ABN AMRO de ombudsman voor mensen met een beperking, een onafhankelijk persoon waar mensen met een beperking met hun vragen terecht kunnen.

Mantelzorg

ABN AMRO heeft van de stichting Werk & Mantelzorg al enkele jaren de erkenning 'mantelzorgvriendelijke organisatie' gekregen. Hiermee laat te bank zien dat de organisatie open staat voor mantelzorg en met de medewerker samen wordt gezocht naar maatwerkoplossingen. Via bijvoorbeeld de Community Mantelzorg wordt dit thema bespreekbaar gemaakt onder medewerkers en krijgt de medewerker handvatten om afspraken te maken die voor hem het beste werken. De bank zal haar beleid op dit gebied blijven voortzetten en de interne en externe communicatie over dit onderwerp continueren.

Pensioen

Cao-partijen hebben in 2018 samen met het pensioenfonds, de belangenvereniging pensioengerechtigden ABN AMRO en de raad van medewerkers een pensioenstudie gedaan. Zij hebben geconstateerd dat de premie fors is gestegen als gevolg van de renteontwikkeling en zien dit als een gezamenlijk probleem.

Met ingang van 1 januari 2020 zijn de kenmerken van de pensioenregeling als volgt:

- de pensioenregeling is een CDC-pensioenregeling;
- de bank betaalt aan het pensoenfonds een vaste premie. In de CDC-pensioenregeling wordt gestreefd naar een fiscaal maximale pensioenopbouw behorende bij een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar;
- de opbouw van het partnerpensioen is gelijk aan 70% van het ouderdomspensioen;
- indexatie is voorwaardelijk op basis van de financiële situatie van het pensioenfonds;
- de pensioengrondslag is de som van salaris, salaristoeslag en beloningstoeslag en gemaximeerd op EUR 107.593 (fulltime bedrag 2019) en verlaagd met de franchise van EUR 13.785 (fulltime bedrag 2019);
- voor medewerkers geldt een eigen bijdrage van 5,5% van de pensioengrondslag.

Cao-partijen zijn een gewijzigde premiesystematiek overeengekomen. De huidige premiesystematiek, bestaande uit de elementen: (a) inkoop, (b) solvabiliteitsopslag, (c) administratiekosten, (d) opslag en (e) additionele uitvoeringskosten (en die is gemaximeerd), vervalt per 1 januari 2020.

Cao-partijen zijn de volgende nieuwe premiesystematiek overeengekomen voor 5 jaar, namelijk van 1 januari 2020 tot 1 januari 2025: de vaste premie bedraagt 37% van de pensioengrondslag.

De kostendekkende premie wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de volgende elementen zoals bedoeld in artikel 128 Pensioenwet:

- de premie die actuarieel benodigd is in verband met de aangroei van de pensioenverplichtingen berekend op basis van de actuele rentetermijnstructuur zoals

gepubliceerd door De Nederlandsche Bank N.V. ("DNB") per 31 december van het voorgaande jaar;
- de opslag die nodig is voor het bij de aangroei van de pensioenverplichtingen behorende vereist eigen vermogen berekend op basis van de feitelijke beleggingsmix per 31 december van het voorgaande jaar;
- de opslag die nodig is voor de bij de aangroei van de pensioenverplichtingen behorende uitvoeringskosten van het pensioenfonds.

Daarnaast wensen cao-partijen een premiereserve in te richten bij het pensioenfonds:
- per 1 januari 2020 wordt 4% van de pensioengrondslag gestort als premiereserve voor de gehele periode van de pensioenovereenkomst;
- als de vaste premie in enig jaar hoger is dan de kostendekkende premie die nodig is om de fiscaal maximaal toegestane pensioenopbouw te financieren dan wordt het meerdere toegevoegd aan de premiereserve;
- als de vaste premie in enig jaar lager is dan de kostendekkende premie die nodig is om de fiscaal maximaal toegestane pensioenopbouw te financieren dan wordt het tekort – voor zover mogelijk - uit de premiereserve gehaald;
- als de vaste premie en de middelen in de premiereserve niet voldoende zijn voor de financiering van de fiscaal maximaal toegestane pensioenopbouw in enig jaar en het pensioenfonds ook geen andere middelen heeft om de volledige pensioenopbouw te realiseren, zal het pensioenfonds de opbouwpercentages in dat jaar naar evenredigheid verlagen.

Cao-partijen hebben onderzocht wat de effecten van de gewijzigde premiesystematiek zijn op de pensioenuitkomst naar de stand van 31 mei 2019. De kans dat de pensioenopbouw in enig jaar verlaagd moet worden neemt toe. Waar de verwachte pensioenopbouw onder de oude premiesystematiek voor de komende 5 jaar 1,85% was, is deze onder de nieuwe premiesystematiekde komende 5 jaar 1,79%. Het effect op de reeds opgebouwde pensioenen is erg klein. De verwachte koopkracht in jaar 15 daalt 0,8 procentpunt en de kans op korten blijft slechts 0,1%. Cao-partijen hebben dit aspect in hun onderhandelingen betrokken en afgesproken hun verwachtingen duidelijk te communiceren naar medewerkers.

Cao-partijen hebben het pensioenfonds gevraagd deze nieuwe pensioenafspraken uit te voeren. Het pensioenfonds doet daartoe een toets op uitvoerbaarheid binnen het daartoe geldende wettelijke kader . De bank en het pensioenfonds zullen vervolgens de uitvoeringsovereenkomst aanpassen aan deze nieuwe afspraken. Indien het pensioenfonds deze nieuwe afspraken in redelijkheid niet uitvoerbaar acht, treden cao-partijen nader in overleg.

Voor de bank is het noodzakelijk dat de pensioenregling onder IFRS als DC kwalificeert. De bank heeft daartoe overlegd met haar accountant. Indien de accountant de DC kwalificatie niet accepteert onder de nieuwe pensioenovereenkomst, treden cao-partijen nader in overleg.

De bijdrage netto pensioen bedraagt in 2020 34% van de pensioengrondslag netto pensioen en daalt in 2021 tot 2025 in lijn met de pensioenpremie naar 30% van de pensioengrondslag netto pensioen.

Het op 5 juni 2019 gesloten landelijk pensioenakkoord over een toekomstbestendig pensioenstelsel, dat met name voor de tweede pijler nog moet worden uitgewerkt, zal er

vermoedelijk toe leiden dat cao-partijen bovenstaande afspraken al voor 2025 dienen te herzien. Voor die situatie zal de bank een clausule opnemen in de uitvoeringsovereenkomst.

Ziekte

Gelijkwaardige voorziening
De bepaling onder 5.2.2 van de cao 'Bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst dienen de aanvullingen en de pensioenopbouw zoals genoemd in de Pensioenovereenkomst vanaf het derde ziektejaar te worden gezien als gelijkwaardige voorziening voor de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW.' komt per 1 januari 2020 te vervallen.

Terugplaatsing ter voorkoming van medische problemen
De optie van een terugplaatsing ter voorkoming van medische problemen onder 4.3.5 A van de cao, komt te vervallen.

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

Vakbonden ontvangen gedurende de looptijd van deze cao jaarlijks een bedrag van maximaal 10.000 Euro per vakorganisatie/bond voor 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 geinvesteerd in een project waarin een maatschappelijk verantwoord doel centraal staat.

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.

Arbeidsomstandigheden

Werkdruk
Cao-partijen stimuleren het gesprek over werkdruk. Medewerkers kunnen bij hun leidinggevende of team, maar bijvoorbeeld ook bij Beter terecht om werkdruk bespreekbaar te maken. 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.

Werkgeluk
Binnen de bank wordt werkgeluk op verschillende manieren gestimuleerd. Het is cruciaal dat alle medewerkers het gevoel hebben dat zij zinvol werk verrichten. De bestaande programma's binnen de bank die focussen op vitaliteit en energiemanagement richten zich ook op werkgeluk en zingeving. CNV zal tijdens de week van het werkgeluk op 23 september 2019 langskomen bij ABN AMRO met de passie tour.

Sociaal Plan

Looptijd
Er wordt een nieuw Sociaal Plan afgesloten van 1 januari 2020 tot 1 januari 2022. Dit Sociaal Plan geldt voor medewerkers die boventallig worden gedurende deze looptijd.

Vertrekpremie

Vanaf 1 januari 2020 is de vertrekpremie (Hoofdstuk 5 Sociaal Plan) als volgt opgebouwd:

A. Grondslag (5.2 a1 Sociaal Plan) vermenigvuldigd met 1/3de en met het aantal dienstjaren (gedeelten van een jaar tellen pro rata mee), gemaximeerd op 81.000 Euro of 12 keer de grondslag als dat hoger is
B. Vermenigvuldigd met factor 2,3
C. Verhoogd met twee extra maanden salaris en salaristoeslag
D. Afgetopt op de AOW-datum (hiermee komt de huidige aftoppingsmethodiek op de fictieve pensioendatum te vervallen).

Wanneer de medewerker instroomt in de Mobiliteitorganisatie heeft hij bij uitdiensttreding aanspraak op 65% van het bedrag onder B afgetopt op de AOW-datum (waarbij rekening wordt gehouden met de periode in de Mobiliteitsorganisatie).

Voorrang bij interne vacatures (6.4 Sociaal Plan)
De bepaling dat interne vacatures gedurende één week alleen zichtbaar zijn voor medewerkers in de Mobiliteitsorganisatie komt te vervallen. Externe medewerkers die werkzaam zijn bij de bank krijgen daarnaast toegang tot de interne vacaturebank. De regels over voorrang bij gelijke geschiktheid blijven van toepassing.

Remplacantenregeling (3.7 Sociaal Plan)
De zin 'Je kunt alleen remplaceren met een medewerker uit dezelfde leeftijdscategorie', komt te vervallen. Vanaf 1 januari 2020 kunnen medewerkers ook een verzoek indienen om te remplaceren met een collega uit een ander leeftijdscohort.

Dienstjaren bij (buitenlandse) dochters
Zowel bij de plaatsingsprocedure bij niet-ingrijpend gewijzigde functies (3.4 Sociaal Plan) en het berekenen van de vertrekpremie (Hoofdstuk 5 Sociaal Plan), tellen voortaan alle dienstjaren die medewerkers bij een (buitenlandse) dochteronderneming hebben gewerkt mee. Het moet wel gaan om een aansluitend dienstverband en de medewerker mag geen ontslagvergoeding hebben ontvangen bij de betreffende dochter.

Regeling Wijziging van standplaats – schaal 1 tot en met 6 (Hoofdstuk 7 Sociaal Plan)
Vanaf 1 januari 2020 zal de regeling 'Wijziging van standplaats' gelden voor alle medewerkers die onder de cao vallen. De regeling geldt alleen als door een overplaatsing de reistijd van de medewerker enkele reis langer wordt dan 90 minuten per openbaar vervoer. Als de oude reistijd deze reisduur al te boven ging, dan mag dit niet toenemen door de overplaatsing. De reistijd wordt berekend op basis van de snelste reis, enkele reis per openbaar vervoer. Dit wordt berekend met de tooling van 9292.nl. Als de reistijd door de overplaatsing niet boven deze reisduur van 90 minuten uitkomt en het niet van toepassing zijn van deze regeling tot duidelijk onredelijke gevolgen leidt voor de medewerker, dan kan de

medewerker de zaak voorleggen aan de Geschillencommissie. De commissie kan deze regeling dan alsnog van toepassing verklaren.

Opstapregeling

De Overeenkomst Opstapregeling wordt verlengd tot 1 januari 2021. Gedurende de looptijd wordt de Opstapregeling door partijen geëvalueerd. De volgende aanpassingen worden doorgevoerd:

- De bepalingen over de maximering van de vertrekpremie vanwege de RVU-regeling komen te vervallen.
- De Opstapregeling kan worden opengesteld voor afdelingen of groepen medewerkers waarvan te verwachten is dat zij op afzienbare termijn te maken kunnen krijgen met boventalligheid.
- De Opstapregeling kan worden opengesteld op een moment waarop redelijkerwijze voorzien kan worden dat voor bepaalde functies op afzienbare termijn boventalligheid verwacht wordt en hoeft niet gekoppeld te worden aan een kick-off periode.
- Als de medewerker een verzoek indient om gebruik te maken van de Opstapregeling, geeft de bank op een zo kort mogelijke termijn uitsluitsel of dat verzoek gehonoreerd kan worden.

Opschortende voorwaarden
Cao-partijen verbinden zich aan dit Onderhandelingsresultaat onder de opschortende voorwaarden dat: 1) het Pensioenfonds voor 1 november 2019 of in overleg een latere datum binnen het daartoe geldende wettelijke kader de uitvoerbaarheidstoets voor de aangepaste Pensioenovereenkomst heeft uitgevoerd en in redelijkheid niet tot het oordeel is gekomen dat de aangepaste Pensioenovereenkomst niet kan worden uitgevoerd en 2) de accountant van de bank heeft bevestigd dat de nieuwe pensioenovereenkomst kwalificeert als DC.

Tektuele wijzigingen
De cao en het sociaal plan zullen op een aantal punten tekstueel gewijzigd worden.

Ledenraadpleging

Vakbonden zullen deze uitkomst van onderhandelingen ter stemming voorleggen aan hun leden. De uitslag van deze stemming wordt op 26 september 2019 verwacht.

Amsterdam, 5 september 2019

ABN AMRO Bank N.V.



FNV Finance



De Unie



CNV Vakmensen



Our NEXT Move (voor de arbeidsvoorwaarden-cao en overeenkomst Opstapregeling)



