

Zes dingen die je moet weten over de cao-uitkomst van ABN AMRO

Cao-uitkomst

ABN AMRO en de vakbonden FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen hebben op woensdag 31 januari 2018 een uitkomst van onderhandelingen bereikt over een nieuwe arbeidsvoorwaarden-cao.

De arbeidsvoorwaarden-cao heeft een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020. Bij een positieve ledenraadpleging zal de nieuwe cao per 1 januari 2018 ingaan.

1 Het nieuwe Performance Management

Het nieuwe Performance Management geeft jou alle ruimte om je te blijven ontwikkelen. Door onze nieuwe manier van agile werken krijgen teams en medewerkers meer autonomie en verantwoordelijkheid. De bank transformeert naar een organisatie die wendbaarder, sneller en simpeler is. Het nieuwe Performance Management sluit daarbij aan en is simpel, flexibel en relevant. Het continu ontwikkelen, motiveren en waarderen van collega's én hun teams staat hierbij centraal. Zelf neem je de regie in handen. De bank biedt je daarvoor tijd, support, budget en handige tools.

JOUW ONTWIKKELING CENTRAAL

Je maakt een **ontwikkelpplan**, stelt **zelf doelen** voor en stemt deze af met je leidinggevende. Door continue feedback te vragen en te ontvangen, krijg je steeds nieuwe input om te **blijven groeien**. De performance dialoog en talent dialoog worden in de loop van 2018 samengevoegd.

DIRECT DOELEN AANPASSEN

Aan de hand van de thema's resultaat, gedrag, ontwikkeling en vitaliteit stel je doelen vast. Je kunt in overleg met de leidinggevende tijdens het jaar **zelf je doelen aanpassen**. Nieuwe werkmethode zoals agile vragen namelijk om een korte cyclische planning. Er wordt gewerkt in een **continu proces** in plaats van een jaarcyclus.

ZELF VERANTWOORDELIJK, MAAR JE DOET HET SAMEN

Jouw collega's en leidinggevende hebben een **faciliterende en stimulerende rol**. Naast persoonlijke doelen kun je ook teamdoelen opnemen. Je geeft en ontvangt feedback van collega's, klanten en andere stakeholders.

VITALITEIT ONDERWERP VAN GESPREK

Vitaliteit wordt onderdeel van het gesprek, naast resultaten, gedrag en ontwikkeling. Je gaat met je leidinggevende het gesprek aan over wat nodig is om **jou vitaal te houden**. De bank helpt je daarbij.



CIJFERMATIGE BEOORDELING VERDWIJNT

De beoordelingsscores (1-5) aan het eind van het jaar verdwijnen. Daarmee vervalt ook de prestatiepremie. In april 2018 ontvang je nog prestatiepremie over 2017.

Je kunt vanaf 2019 **één keer per jaar een salarisverhoging** krijgen van **maximaal 7%** van je salaris voor zover je nog ruimte hebt in je salarisschaal.

2 Ontwikkeling en vitaliteit



Het **Persoonlijk ontwikkelbudget** wordt verhoogd naar 1.000 euro per jaar.



Daarnaast kun je per jaar **2 studiedagen** opnemen.



Eens per 3 jaar krijg je de mogelijkheid om op kosten van de bank persoonlijk **Financieel Inzicht** te ontvangen.



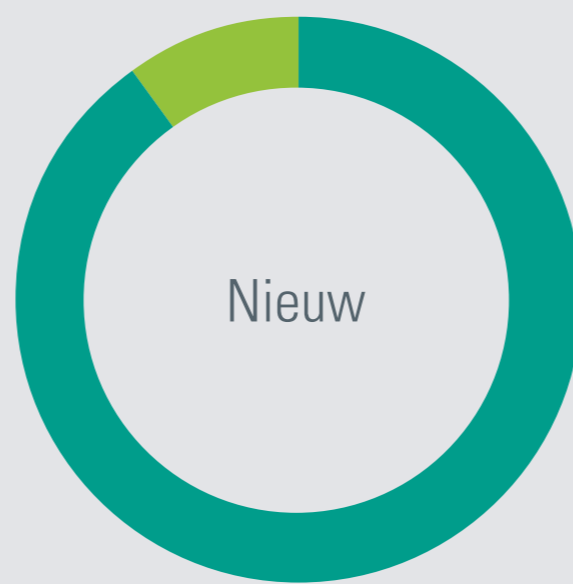
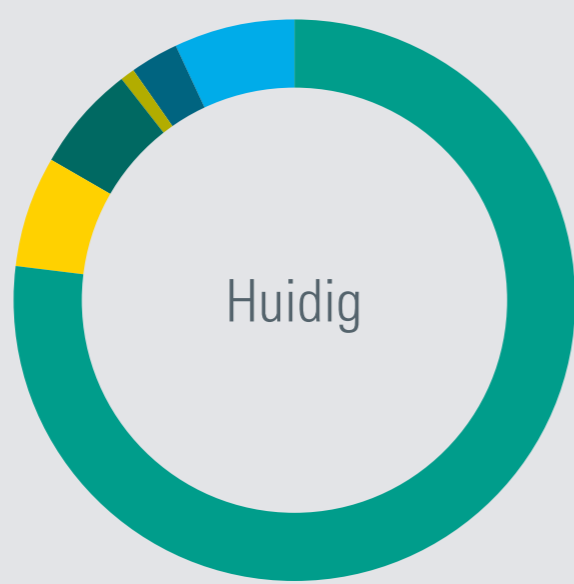
Loopbaanadviezen en -scans van de vakbonden worden opgenomen in het ontwikkelaanbod van de bank.



Vanaf 2018 kun je elk jaar gratis een **Beter Leven Gezondheids-onderzoek** laten uitvoeren.

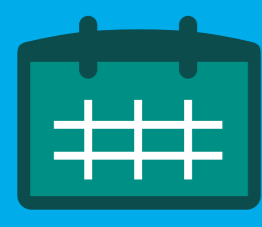
3 Omzetten prestatiepremie en versimpeling Benefit Budget

De prestatiepremie wordt afgeschaft en op basis van een 3 beoordeling (9%) omgezet in salaris. Het benefit budget wordt **vereenvoudigd** van vier componenten naar één component. Hierdoor zie je vanaf mei 2018 dat het salaris op je salarisstrook 17,1% hoger is en er nog maar één Benefit Budget (niet-pensioengevend) is van 11% van het salaris. Op basis van een 3 beoordeling blijft **het totaal onder aan de streep gelijk**.



- Salaris
- Benefit Budget
- BB - Vakantietoeslag
- BB - Voormalige 13e maand
- BB - 1% bijdrage
- BB - Bovenwettelijke vakantiedagen
- Prestatiepremie

4 Meer tijd voor jezelf en je ontwikkeling



Het veelvoud aan verlofregelingen wordt ondergebracht in **vier verlofvormen**. Zo kun je gemakkelijker verlof opnemen om werk en thuis te combineren.

Het geboorteverlof voor partners wordt uitgebreid van twee dagen naar **twee weken** betaald verlof.

Per 1 januari 2018 kun je na **vijf**, in plaats van na zes jaar opnieuw **Generatieverlof** opnemen.

5 Loon



In februari 2018 ontvang je een **eenmalige uitkering** van **1.000 euro** bruto.

Per 1 januari 2018 worden de salarissen en salarisschalen **verhoogd met 2%**.

Per 1 januari 2019 **nogmaals met 2%**.

6 Pensioen

68 jaar

Als gevolg van fiscale regelgeving gaat de **pensioensrichtleeftijd** per 1 januari 2018 naar **68 jaar**.

Ook starten we een **pensioenstudie** naar een nieuwe, meer toekomstbestendige pensioenregeling.



MEER WETEN?

Lees hier de volledige tekst van de cao-uitkomst.