

FNV Finance

ABN AMRO

t.a.v. Suzanne Schenk

per e-mail suzanne.schenk@nl.abnamro.com

Betreft: FNV Finance voorstellen voor de cao ABN AMRO

Geachte mevrouw Schenk, beste Suzanne,

FNV Finance: Van mensen, voor mensen – het kostbare kapitaal van ABN AMRO

De wereld om ons heen is dynamisch en verandert snel en dit heeft invloed op de manier waarop we leven, werken en leren. FNV Finance acht het essentieel dat ABN AMRO hierin meebeweegt en een aantrekkelijke werkgever blijft. De Bank is immers afhankelijk van de medewerkers die het dagelijkse werk verrichten. In de huidige arbeidsmarkt is het van groot belang om aantrekkelijk te zijn voor alle doelgroepen, ongeacht leeftijd, geslacht of andere kenmerken. Dit is cruciaal om als bedrijf succesvol en relevant te blijven in deze uitdagende tijd. Dit vereist een werkomgeving met arbeidsvoorwaarden die de financiële gezondheid van medewerkers waarborgt en hen vitaal en duurzaam inzetbaar maakt.

FNV Finance benadrukt de impact van inflatie. Hoewel de inflatie dit jaar gelukkig lager is, is de 'pijn' van de inflatie van voorgaande jaren nog niet verdwenen. Het heeft de leden van FNV Finance teleurgesteld dat de vorige cao niet met FNV is gesloten. De financiële resultaten van ABN AMRO staan in schril contrast met wat er in de portemonnee van de medewerkers gebeurt. Hoge winsten, dividenduitkeringen en het opkopen van eigen aandelen staan niet in verhouding tot de gestegen kosten voor boodschappen, energie en huur die de medewerkers van ABN AMRO hebben ondervonden. De boodschap van de leden van FNV Finance is duidelijk: de inflatieachterstand moet worden gerepareerd.

Ondanks het ontbreken van een overeenkomst met FNV in de lopende cao, zijn er het afgelopen jaar constructieve gesprekken gevoerd op andere terreinen. Daarom kijkt FNV Finance, ondanks de complexe situatie, uit naar een constructieve dialoog.

Onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op de FNV Finance cao-enquête onder de medewerkers van ABN AMRO, aangevuld met input van de FNV-kadergroep ABN AMRO, het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV, en actuele sociaal-maatschappelijke thema's.

- **Looptijd**

FNV Finance stelt een looptijd van 12 maanden voor. We hanteren deze termijn, vanwege de onzekere (economische) tijden waarin wij verkeren.

- **Salarisontwikkeling**

Reparatie inflatieachterstand

Het behoud van koopkracht betekent zoveel als niet rijker, maar ook niet armer worden door bij ABN AMRO te blijven werken. Dat is wel het minste wat een medewerkers mag verwachten bij een werkgever met positieve financiële resultaten. FNV Finance stelt daarom een substantiële structurele loonsverhoging voor die de salarissen en salarisschalen volledig aanpast om de inflatieachterstand sinds oktober 2021 te compenseren.

Automatische prijscompensatie (APC)

FNV pleit voor invoering van een systeem van automatische prijscompensatie (APC), waarbij de salarissen jaarlijks per 1 januari worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing is gebaseerd op het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober.

Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CPI uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige CPI over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 juli 2024, betekent dit dat de brutosalarissen op deze wijze als eerste per 1 januari 2025 structureel worden aangepast.

Minimumloon naar 16 euro

FNV voert al geruime tijd actie om het minimumloon in Nederland op 60% van een mediaan loon te brengen, zoals inmiddels ook door Europa wordt aanbevolen. Voor 2024 is dit gelijk aan 16 euro per uur. Een bedrijf als ABN AMRO heeft, als boegbeeld van de Nederlandse economie, hier het goede voorbeeld in te geven. Daarom stelt FNV Finance voor 16 euro als minimumloon in de cao op te nemen. FNV Finance vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loonebouw.

Periodieke loonsverhoging

FNV Finance stelt voor om het systeem van periodieke loonsverhoging te herzien. Het is onwenselijk dat sommige mensen geen enkele periodieke loonsverhoging krijgen na een jaar inzet. Het feit dat iemand elke dag naar het werk komt zorgt al voor toenemen van ervaring, kennis en kunde. Dat verdient waardering en erkenning. Ruim 80% gaf aan bij de enquête aan dat in elk geval een deel voor iedereen gelijk zou moeten zijn. Daarom stelt FNV Finance voor dat iedereen in elk geval een substantiële stap moet maken elk jaar.

- **Klimaat**

De klimaatveranderingen stoppen en onze aarde leefbaar houden staat hoog op de agenda. Het is van belang dat we met zijn allen minder CO2 uitstoten. Daarom doet FNV Finance de volgende voorstellen.

Klimaatbudget

De energielasten lopen steeds hoger op. Medewerkers geven aan hun huizen te willen verduurzamen. FNV Finance stelt daartoe een klimaatbudget van € 2.500 netto voor. Die voor zowel woningeigenaren als huurders te gebruiken is. Met ook de mogelijkheid het in een in een groenfonds in te leggen.

Thuiswerkvergoeding

Thuiswerken heeft een aantal voordelen, zowel voor de werkdruk als voor het klimaat. Minder reizen betekent minder uitstoot. De grote meerderheid van de medewerkers geven aan thuis te werken en ook dat de thuiswerkplek in orde is en de ondersteuning door ABN AMRO ondersteunt om prettig thuis te kunnen werken. Toch geeft ook meer dan de helft aan dat de thuiswerkvergoeding te laag is. FNV Finance stelt daarom voor om de thuiswerkvergoeding te verhogen.

- **Werkdruk**

Uit de enquête blijkt dat ruim de helft werkdruk ervaart. Opvallend is dat de een betere organisatie van het werk het vaakst wordt genoemd als oplossing van de werkdruk. Daarnaast worden ook meer collega's en het voorkomen van uitval van collega's en meer balans als oplossing genoemd. Werkdruk is een onderwerp waar ABN AMRO onderzoek naar doet. Maar wij vragen ons af of er in voldoende mate wordt gekeken naar de onderwerpen die door de medewerkers zijn benoemd. Graag willen wij hierover in gesprek om ervoor te zorgen dat juist ook deze onderwerpen gaan bijdragen aan een oplossing van de werkdruk. In dit gesprek willen wij ook betrekken het beperken van de inzet van uitzendkrachten en callcenters.

- **Vitaliteit**

Het belang van vitale medewerkers is niet te onderschatten. Vitaliteit gaat over medewerkers in balans, die goed in hun vel zitten en op een gezonde manier richting het pensioen gaan. Om de vitaliteit van de medewerkers van ABN AMRO te borgen heeft FNV Finance een aantal voorstellen.

Sportschool

Sporten is belangrijk om vitaal te blijven. ABN AMRO onderkent dat ook zo blijkt dit uit het faciliteren van een digitaal sportkanaal. Maar ruim 60% heeft aangegeven het belangrijk te vinden de mogelijkheid te krijgen om een sportschoolabonnement via de werkgever ABN AMRO gefaciliteerd te krijgen. Daarom stelt FNV Finance voor dat ABN AMRO het mogelijk maakt om het sportschool abonnement af te sluiten via ABN AMRO. Ofwel een abonnement te verrekenen met het Benefit Budget.

Banking for Better Days

Slechts 18% geeft aan de Banking for Better Days altijd te gebruiken. Er worden veel opmerkingen gemaakt over deze B4B Days – van onduidelijkheid over wanneer je ze mag opnemen tot een leidinggevende die wil dat je ze inzet voor opleidingen. Het lijkt erop dat het afhangt van je leidinggevende of je (gemakkelijk) gebruik kunt maken van deze dagen. Dat is ook gezien het verzuim in sommige functies niet wenselijk. Extra verlof kan net de ademruimte geven die medewerkers nodig hebben. Daarom stelt FNV Finance voor om een deel van de B4B Days toe te voegen aan het reguliere verlobbudget en voor de overgebleven Banking for Better Days de bestedingsdoelen te verruimen en de toets te verlagen.

Generatiepact

Het gezond en vitaal bereiken van het pensioen is een hele uitdaging en in ieders belang. Het generatiepact kan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers. Deelnemers blijven langer aan het werk en hun gezondheid verbetert omdat de werkbelasting afneemt en hersteltijd toeneemt. Ook nemen de motivatie en energie van oudere medewerkers toe, omdat ze hun kennis en professionele vaardigheden geleidelijk kunnen overdragen. 80% heeft bij de FNV cao-enquête aangegeven dat graag bij ABN AMRO een 80-90-100 regeling (80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw) ingevoerd zou zien. Daarom stelt FNV Finance voor een dergelijke regeling wordt op te nemen in de nieuwe cao bij ABN AMRO.

- **Diversiteit**

Jongeren

Om aantrekkelijk te blijven op een zeer krappe arbeidsmarkt stellen we voor jongere werknemers te binden door aan te bieden om een eventuele (DUO)studieschuld over te nemen. Hoe langer betrokken werknemer verbonden blijft aan ABN AMRO, hoe groter de aflossing van de studieschuld.

Vrouwen

Vrouwen in de overgang ervaren allerlei problemen zowel psychisch als fysiek. Dit kan tot gevolg hebben dat zij bepaalde interne (of externe) stappen niet nemen zoals doorgroeien naar een hogere positie, verdergaan met eigen ontwikkeling en zelfs in het verzuim komen. Om vrouwen in deze levensfase te ondersteunen en stimuleren wil FNV Finance meer aandacht voor de gevolgen van de overgang maar ook de drempel naar hulp te verlagen d.m.v. een bijvoorbeeld een overgangsconsulent vanuit ABN AMRO te faciliteren.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten dragen net zoveel bij aan de winst al medewerkers. Daarom stelt FNV Finance voor om de cao in zijn geheel – en voor zover mogelijk – toe te passen op uitzendkrachten. Ook uitzendkrachten kunnen gebruik maken van de Banking For Better Days, van het Benefit Budget en andere regelingen.

Transitieverlof

Een gendertransitie is een ingrijpende gebeurtenis. In steeds meer cao's staan er aparte afspraken over verlof voor medewerkers die een gendertransitietraject doorlopen. FNV Finance vindt het belangrijk dat medewerkers die deze transitie ondergaan bij ABN AMRO als moderne werkgever moeten kunnen rekenen op steun en ruimte. Daarom stelt FNV Finance voor om genderverlof op te nemen in de cao.

• Pensioen

Op het terrein van pensioen zijn er veel ontwikkelingen gaande. We kijken met vertrouwen de gesprekken tegemoet die in een separaat traject zullen plaatsvinden over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, de WTP.

Niettemin is het van belang dat totdat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel de medewerkers van ABN AMRO kunnen blijven rekenen op de robuuste pensioenopbouw waarvan altijd sprake is geweest. De premie van de huidige pensioenafpraak vervalt per 1 januari 2025. FNV Finance stelt voor om de pensioenambitie van het fiscale maximum van 1,875 tot aan de transitiedatum te handhaven en een premieniveau te kiezen dat daarop aansluit. Dat verzekert de doelstelling van een robuust pensioen en geeft daarnaast de benodigde rust in opmaat naar de grote transitie.

Voorts vragen wij aandacht voor de RVU-regeling. Deze wettelijke mogelijkheid loopt tot 2025. Het is op het moment van schrijven van deze voorstellenbrief nog onduidelijk wat de wetgever precies gaat beslissen over de (voortzetting van) RVU. Daarom wil FNV Finance graag met u afspreken dat indien tijdens de looptijd van de cao er aanleiding is om de lopende RVU afspraak aan te passen wij daartoe in constructief overleg met elkaar treden.

• Werkgeversbijdrage

Graag continueren wij de afspraak voor een bijdrage van ABN AMRO aan het internationale werk van FNV. Hetzelfde geldt voor de afspraken over de werkgeversbijdrage.

• Kerstpakket

Bij de aftrap van de cao-enquête was nog niet bekend dat ABN AMRO in 2023 weer een kerstpakket aan haar medewerkers zou geven. FNV Finance en haar leden waren dus blij verrast met de herinvoering van het kerstpakket. En ook uit de enquête is deze waardering af te lezen: ruim 89% staat niet afwijzend voor

herinvoering van het Kerstpakket. Wij hopen dat dit geen eenmalig gebaar is, maar dat alle medewerkers – óók uitzendkrachten en andere flexwerkers - voortaan weer kunnen rekenen op deze blijk van waardering aan het eind van het jaar.

- **Sociaal Plan**

FNV Finance hecht veel belang aan een goede en robuuste regeling die bij een reorganisatie betrokken medewerkers een goed vangnet biedt en hen begeleidt naar een nieuwe toekomst. Wij zien dit in het huidige sociaal plan terug. Daarom stelt FNV Finance voor om het sociaal plan ongewijzigd te verlengen en met een looptijd van 3 jaar.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen toe te voegen, aan te vullen, te wijzigen of in te trekken.

Met vriendelijke groet,