



ABN AMRO  
T.a.v. Suzanne Schenk, head of reward  
Gustav Mahlerlaan 10  
1911 GX AMSTERDAM

Per email: [suzanne.schenk@nl.abnamro.com](mailto:suzanne.schenk@nl.abnamro.com)

<b>Datum</b>	<b>Doorkiesnummer</b>
26 mei 2026	088-3680260
<b>Ons kenmerk</b>	<b>Email contactpersoon</b>
AMS-CBB-260526-001	corina.vanderput@fnv.nl
<b>Betreft / Onderwerp</b>	<b>Bijlage(n)</b>
Voorstellenbrief cao ABN AMRO	-

Geachte mevrouw Schenk,

Met deze voorstellenbrief legt FNV haar inzet voor de komende cao-onderhandelingen aan u voor. Onze voorstellen zijn gericht op koopkrachtverbetering, meer zeggenschap en zekerheid voor werknemers, een gezonde werk-privébalans en een eerlijke verdeling van de opbrengsten van technologische ontwikkelingen.

Tegen deze achtergrond wil FNV nadrukkelijk wijzen op de huidige reorganisatie binnen ABN AMRO. Werknemers leveren onder deze omstandigheden een uitzonderlijke inspanning om het voortbestaan en de continuïteit van de organisatie te waarborgen. Dit gaat gepaard met een fors oplopende werkdruk en toenemende onzekerheid. Juist in deze periode blijkt hoe cruciaal hun inzet, kennis en flexibiliteit zijn.

De afgelopen jaren zijn werknemers bovendien geconfronteerd met aanhoudende inflatie, stijgende woon- en energielasten en een structureel hoge werkdruk. Tegelijkertijd hebben zij in belangrijke mate bijgedragen aan de continuïteit, winstgevendheid en digitale transitie van de organisatie. FNV is van mening dat deze inzet zichtbaar moet worden beloond en dat nieuwe technologische ontwikkelingen, waaronder AI, niet alleen de productiviteit, maar ook de kwaliteit van arbeid ten goede moeten komen.

### **Looptijd**

Voorstel looptijd: 1 jaar, van 01-07-2026 tot 01-07-2027.

## 1. Salaris en koopkracht

FNV stelt een structurele salarisverhoging van 6% voor.

- 3% van deze verhoging wordt uitgekeerd in procenten; de overige 3% wordt uitgekeerd in een vast bedrag in euro's.
- Deze looneis is inclusief de eis van een APC.

Met deze combinatie wordt zowel recht gedaan aan werknemers in hogere schalen als aan werknemers in lagere inkomensgroepen, die relatief harder geraakt worden door stijgende kosten van levensonderhoud. In deze loonontwikkeling dient tevens een automatische prijscompensatie (APC) te worden verwerkt, zodat koopkrachtbehoud structureel wordt geborgd.

FNV constateert daarnaast dat de inzet van AI en verdere digitalisering binnen de bank heeft geleid tot hogere arbeidsproductiviteit en kleinere teams. Werknemers verrichten in toenemende mate meer werk met minder collega's, waardoor de werkdruk verder oploopt. De opbrengsten van deze productiviteitsstijging en de toename van de werkdruk dienen eerlijk te worden gedeeld met werknemers en moeten daarom nadrukkelijk worden vertaald in structurele loonontwikkeling en verbetering van arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast stelt FNV voor:

- een minimumuurloon van €18 binnen de cao;
- het toegankelijk maken van aflossing van studieschuld via het benefit budget en een bijdrage aan de aflossing studieschuld met een bedrag van 500 euro per jaar;
- indexatie van bestaande vergoedingen: telefoon- en fietsregelingen en reiskosten;
- aanpassing van het salarisgebouw door het verkleinen van het aantal tredes in de lagere schalen. De laagste schaal krijgt 5 tredes, daarna loopt het aantal tredes geleidelijk op naar het huidige niveau naarmate de schaal hoger wordt.
- een solidariteitsbijdrage van 2 euro per werknemer per jaar aan vakorganisaties in landen waar het bestaan van vakorganisaties niet vanzelfsprekend is;
- cao-partijen spreken gezamenlijk af welke onderwerpen onder het benefit budget vallen;
- meer tussenstappen toevoegen aan de waarderingpremie.

## Dichten van de loonloof

FNV hecht groot belang aan gelijke beloning en gelijke kansen. Daarom stellen wij voor:

- volledige transparantie over de ongecorrigeerde loonloof binnen de organisatie;
- de eerste 9 weken ouderschapsverlof worden volledig vergoed in het eerste levensjaar van het kind.

Deze maatregelen dragen bij aan het verkleinen van ongelijkheid binnen de organisatie, versterken gendergelijkheid en bevorderen een duurzame arbeidsdeelname, evenals een evenwichtiger verdeling van zorgtaken.

## 2. Werk-privébalans, duurzame inzetbaarheid en reizen

De werkdruk binnen de organisatie blijft hoog. Werknemers ervaren toenemende prestatiedruk, intensivering van het werk en een vervaging van de grens tussen werk en privé. FNV wil daarom afspraken maken over het inperken van productiviteitsnormen en prestatiedruk, met bijzondere aandacht voor werknemers in contactcenters en uitvoerende functies.

Daarom doet FNV de volgende voorstellen:

- invoering van een 80-90-100-regeling, waarbij werknemers 80% werken met 90% salaris en 100% pensioenopbouw, ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en herstel van balans;
- gezamenlijk uitvoeren van een onafhankelijk onderzoek naar de mogelijkheden van een vierdaagse werkweek met behoud van arbeidsvoorwaarden en productiviteit;
- de huidige 20-urencompensatiemethodiek blijft bestaan voor voorbereidende werkzaamheden in de hiervoor relevante functiegroepen. Het wordt niet ingezet als compensatie voor overwerk. Overwerk wordt uitbetaald als overwerk;
- behoud van 'Single-Skill' chat en telefonie: geen verplichte telefonie of chat.
- maximaal één verplichte kantoor dag per week, en behoud van huidige teamafspraken en heldere en uniforme afspraken over thuiswerkfaciliteiten en bereikbaarheid.

### **Verlofregelingen**

FNV wil afspraken maken over het inperken van productiviteitsnormen en prestatiedruk, met bijzondere aandacht voor werknemers in contactcenters en uitvoerende functies.

FNV stelt voor:

- vakantie buiten de zomervakantie en kerstvakantie wordt altijd toegekend;
- volledige doorbetaling van de eerste negen weken ouderschapsverlof in het eerste levensjaar;
- opname van transitieverlof voor genderbevestigende ingrepen in de cao. FNV stelt voor maximaal 24 weken verlof verspreid over een periode van 10 jaar. Dit kan in delen worden opgenomen;
- werknemers die in deeltijd en roosterdiensten werken, hoeven nooit verlof in te leveren voor het vrij hebben op feestdagen.

### **Reizen**

- vrij reizen met een NS-Business Card, zonder administratieve handelingen te hoeven verrichten;
- indexatie kilometervergoeding;
- een fietsenleaseregeling, waarbij na een periode van 3 jaar de fiets overgenomen kan worden.

### **3. Artificial Intelligence**

De invoering van AI en verdere digitalisering zal grote gevolgen hebben voor werkprocessen, werkgelegenheid en arbeidsproductiviteit. FNV vindt dat werknemers actief betrokken moeten worden bij deze ontwikkelingen.

Daarom stellen wij voor:

- een onafhankelijk en periodiek onderzoek naar de effecten van AI op arbeidsproductiviteit, werkdruk, kwaliteit van werk en werkgelegenheid;
- instemmingsrecht voor de medezeggenschap bij de invoering van AI-systemen, inclusief een voorafgaande impactanalyse;
- volledige transparantie over het gebruik van algoritmes en data, en de garantie dat besluiten over beoordeling, beloning of ontslag nooit volledig geautomatiseerd zijn;
- afspraken over de verdeling van de opbrengsten van productiviteitsgroei door AI.

### **4. Positie van uitzendkrachten en flexwerkers**

FNV vindt dat structureel werk zoveel mogelijk uitgevoerd moet worden door werknemers in dienst van de organisatie zelf. Flexkrachten (waaronder wordt verstaan: uitzendkrachten en payrollmedewerkers) mogen niet worden ingezet als structureel verdienmodel.

Daarom stellen wij voor:

- in artikel 1.2 worden uitzendkrachten toegevoegd aan de werkingssfeer van de cao, met uitzondering van artikel 6.5 (pensioen);
- in artikel 1.4.6 worden afspraken opgenomen over de verhouding vast-flex. Structureel werk (werkzaamheden langer dan negen maanden) dient in beginsel uitgevoerd te worden door werknemers in dienst van de organisatie.

Daarnaast stelt FNV voor dat werknemers die gedurende één jaar structureel werk verrichten, een vast contract aangeboden krijgen. Structureel werk vraagt om structurele zekerheid.

### **Gelijke behandeling**

FNV vraagt aandacht voor bepalingen die uitzendkrachten en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitsluiten van arbeidsvoorwaarden of regelingen, waaronder:

- artikel 4.1.1 inzake afwijkende regels voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;
- artikel 5.6 betreffende de waarderingsspremie, die momenteel gekoppeld is aan peildata waardoor flexwerkers feitelijk worden uitgesloten.

FNV stelt voor deze uitsluitingen te schrappen en gelijke behandeling als uitgangspunt te hanteren.

### **Tot slot**

FNV ziet deze voorstellen als een evenwichtige en toekomstgerichte inzet die recht doet aan de bijdrage van werknemers aan de organisatie. Investeren in koopkracht, werkzekerheid, zeggenschap en duurzame inzetbaarheid is niet alleen in het belang van werknemers, maar ook van de continuïteit en kwaliteit van de organisatie.

Tenslotte behouden wij ons het recht voor met aangepaste dan wel nieuwe voorstellen te komen tijdens het cao-overleg.

Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen en vertrouwen erop gezamenlijk tot een rechtvaardige en toekomstbestendige cao te komen.

Met vriendelijke groet,

Mede namens Bob Bolte

**Arne Gorter**  
Bestuurder FNV Finance



Derkinderenstraat 2-8, 1062 DB Amsterdam  
M: 06 3817 1322