

UITKOMST VAN ONDERHANDELINGEN ABN AMRO CAO

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.

Woord aan de medewerker

Als medewerker speel je een cruciale rol in de transformatie die ABN AMRO moet ondergaan om de komende jaren een toonaangevende speler op de markt te blijven. Samen met jou willen wij de bank efficiënt en wendbaar houden in een tijd waarin wij op een andere manier moeten gaan groeien. Daarbij past een andere (Agile) werkwijze, waarbij de focus komt te liggen op jouw eigen autonomie en dat van teams. Om dit te kunnen waarborgen, staan jouw duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en vitaliteit centraal. Bij deze tijd past daarnaast een eenvoudig en modern arbeidsvoorwaardenpakket. Deze cao-afspraken ondersteunen dit gedachtengoed.

Looptijd en loon

De arbeidsvoorwaarden-cao heeft een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2018 tot 1 januari 2020.

In februari 2018 ontvangt elke medewerker een eenmalige uitkering van 1.000 Euro bruto ongeacht de arbeidsduur.

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

Per 1 januari 2019 worden de salarissen en salarisschalen met 2% verhoogd.

Werkingsfeer

In de cao wordt opgenomen dat de cao ook geldt voor medewerkers van dochterondernemingen van de bank die de cao van toepassing hebben verklaard in de arbeidsovereenkomsten. Dit geldt bijvoorbeeld voor ABN AMRO Assed Based Finance N.V. (het voormalig ABN AMRO Lease N.V.), ABN AMRO Commercial Finance Holding B.V. en ABN AMRO Commercial Finance N.V.) en ABN AMRO Arbo Services B.V. (Beter).

Performance management

Er komt een nieuwe manier van performance management waarbij de ontwikkeling van de medewerker centraal staat. Het huidige beoordelingssysteem en de bijbehorende cao-tekst worden vervangen. Agile werken vraagt om ander leiderschap waarbij de focus meer komt te liggen op voortdurende ontwikkeling van medewerkers en teams. Het nieuwe performance management wordt intuïtief en flexibel. Medewerkers en teams willen het graag gebruiken omdat het gericht is op continue groei en ambities. Het continu motiveren, ontwikkelen en waarderen van medewerkers én teams staat centraal.

Het nieuwe performance management kenmerkt zich door de volgende pijlers:

- **De medewerker is in de lead.** De medewerker stelt zelf doelen voor en stemt deze met de leidinggevende af. Deze doelen passen in de thema's: ontwikkeling, gedrag, resultaten en vitaliteit. De leidinggevende, maar ook het team, hebben een faciliterende en stimulerende rol. De medewerker maakt een plan voor zijn ontwikkeling. Dit plan gaat



