

# Cao en Sociaal Plan per 1 juli 2024

Op 20 juni 2024 hebben ABN AMRO en de bonden Our NEXT Move, De Unie, CNV en FNV Finance het volgende resultaat van onderhandelingen bereikt:

## Looptijd en beloning

De arbeidsvoorwaarden-cao heeft een looptijd van twee jaar: van 1 juli 2024 tot 1 juli 2026. Per 1 juli 2024 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 6,0% en per 1 juli 2025 met 3,75%.

## Waardering

Elke medewerker die in dienst is op 30 september van het voorgaande jaar, komt in maart van het daaropvolgende jaar in aanmerking voor een waarderingspremie van 2,5% of 5,0% van het salaris in het voorgaande kalenderjaar, tenzij sprake is van onvoldoende functioneren. De waarderingspremie geldt ook voor medewerkers die aan het einde van hun schaal zitten. De waarderingspremie is geen basis voor het benefit budget, pensioenopbouw of andere inkomenscomponenten. In maart 2025 wordt de waarderingspremie over het hele kalenderjaar 2024 uitbetaald.

### *Vaste verhoging voor salarisgroei binnen de schaal ('periodiek')*

De salarisgroei binnen de schaal wordt gewijzigd. Voortaan krijgt elke medewerker met ruimte in de schaal en in dienst op 30 september van het voorgaande jaar, jaarlijks per 1 april een salarisverhoging van 2,5%.

## Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid blijft van groot belang. We stimuleren iedereen daarom om zich persoonlijk en professioneel te blijven ontwikkelen. De bestaande afspraken over ontwikkeling blijven gehandhaafd. Daarnaast hechten wij aan een divers personeelsbestand en een goede mix van jong en oud.

Duurzame inzetbaarheid houdt ook in dat iedereen kan rekenen op een goede balans tussen werk en privé, de nodige flexibiliteit en autonomie. Er wordt sinds enkele jaren hybride gewerkt, waardoor het merendeel van de medewerkers niet meer elke dag naar kantoor komt.

## Vervoer

De regeling Kostenvergoeding woon-werkverkeer wordt per 1 januari 2025 gewijzigd. Vanaf die datum gebruiken we 'pay-per-use'. Met 'pay-per-use' wordt vergoed wat je gebruikt en kan een medewerker gebruik maken van verschillende vervoersmiddelen, ook in één reis. De standaard kilometervergoeding wordt per 1 juli 2024 verhoogd naar EUR 0,23 netto. Geheel of gedeeltelijk reizen te voet of per fiets wordt gestimuleerd met een hogere vergoeding van EUR 0,30 per kilometer (EUR 0,23 netto en EUR 0,07 bruto). Er wordt maximaal 40 km (enkele reis) vergoed, dit geldt voor (een combinatie van) de verschillende vervoersmiddelen (uitgezonderd openbaar vervoer).

Het gebruik van openbaar vervoer wordt (volledig) vergoed via een mobiliteitskaart. De mobiliteitskaart is bedoeld voor woon-werk en zakelijk 2<sup>e</sup> klasse reizen en kan óók worden gebruikt voor privéreizen. Met deze wijziging vervallen de huidige cao-artikelen OV-jaarabonnement (6.8.1) en pay-per-use (6.8.2) en vormen die samen één nieuw artikel. Een medewerker kan er voor kiezen om 1e klasse te reizen. De extra kosten (vergelijkbaar met de huidige situatie) kunnen fiscaalvriendelijk uit het bruto benefit budget worden betaald.

Medewerkers met een vervoersbudget zonder leaseauto kunnen hun vervoerskosten declareren ten laste van hun vervoersbudget. Ze kunnen kiezen voor een mobiliteitskaart, de vaste maandelijkse kosten daarvoor gaan dan ten laste van het vervoersbudget.

Om duurzamer reizen te stimuleren, kunnen medewerkers met een leaseauto (zakelijke lease of leaseauto uit vervoersbudget) ook gebruik maken van de mobiliteitskaart. Voorwaarde daarbij is dat de leaseauto stilstaat als de kaart gebruikt wordt voor een reis (woon-werk, zakelijk of privé).

Het normleasebudget voor een zakelijke leaseauto wordt verhoogd naar EUR 800 per maand. ABN AMRO onderzoekt de mogelijkheid van een 'selected cars' aanbod waarvoor geen eigen bijdrage geldt.

## **Pensioen**

Vanaf 1 januari 2027 (streefdatum) geldt de solidaire premiereregeling voor het pensioengevend inkomen tot het fiscaal maximale bedrag waarover bruto pensioen kan worden opgebouwd en de vrijwillige netto flexibele premiereregeling voor het pensioengevend inkomen daarboven. In 2024 is dit fiscaal maximale bedrag EUR 137.800, ook in de toekomst wordt het fiscale maximale bedrag aangehouden.

### **Huidige pensioenregelingen vanaf 1 januari 2025 tot (streefdatum) 1 januari 2027**

- ▶ De huidige verplichte CDC-pensioenregeling loopt ongewijzigd door, met uitzondering van de premie, die wordt 30% van de pensioengrondslag. De deelnemersbijdrage pensioen blijft 5,5% van de pensioengrondslag.
- ▶ De huidige vrijwillige netto pensioenregeling loopt ongewijzigd door, met uitzondering van de bijdrage netto pensioen, die wordt 30% - 5,5% (deelnemersbijdrage) – 0,75% (administratiekosten) = 23,75%.

### **Solidaire premiereregeling per 1 januari 2027 (streefdatum)**

De solidaire premiereregeling wordt uitgewerkt in een transitieplan. Het transitieplan wordt in het najaar van 2024 separaat voorgelegd aan de leden van de vakbonden. Hieronder volgen de hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling.

- ▶ De solidaire premiereregeling is een verplichte pensioenregeling voor het pensioengevend inkomen tot het fiscaal maximale bedrag (in 2024 is dit EUR 137.800).
- ▶ Pensioengrondslag, deelnemersbijdrage en premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid blijven ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling.
- ▶ De premie ligt steeds voor vijf jaar vast net als in de huidige pensioenregeling. De eerste periode eindigt op 1 januari 2030.
- ▶ De premie bedraagt 30% van de pensioengrondslag. Ongeveer 3% is voor risicopremies en administratiekosten. De rest dus ongeveer 27% dient voor de opbouw van een individueel pensioenvermogen ten behoeve van ouderdomspensioen en 70% partnerpensioen vanaf de pensioendatum.

Partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum zijn volledig op risicobasis verzekerd:

- ▶ Het partnerpensioen bedraagt 41% van het laatstgenoten pensioengevend salaris. Het wezenpensioen bedraagt 20% van het laatstgenoten pensioengevend salaris. Het aantal wezen dat deze uitkering ontvangt, wordt niet gemaximeerd.
- ▶ De dekking van de risicoverzekering voor het partner -en wezenpensioen daalt niet bij ingang van arbeidsongeschiktheid.
- ▶ Het op het moment van overgang naar de solidaire premiereregeling opgebouwde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum blijft in stand.

Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt uitgewerkt in het transitieplan.

Bestaande pensioenaanspraken bij ingang van de solidaire premiereregeling worden ingevaren in de solidaire premiereregeling. In het transitieplan wordt dit uitgewerkt inclusief de voorrangregels.

### **Netto pensioenregeling per 1 januari 2027 (streefdatum)**

De vrijwillige netto pensioenregeling wordt een flexibele premiereregeling voor het pensioengevend inkomen boven het fiscaal maximale bedrag (in 2024 is dit EUR 137.800).

De huidige netto pensioenregeling blijft ongewijzigd behalve:

- ▶ Het percentage bijdrage netto pensioen is gelijk aan 30% - 5,5% (deelnemersbijdrage) – 0,75% (administratiekosten) = 23,75%.
- ▶ Maximale inleg wordt leeftijdsonafhankelijk, namelijk de fiscaal maximale inleg. Dat zou nu neerkomen op 15,15% (30%\*(1 – 49,5% loonbelasting)) plus risicopremies.
- ▶ Percentages partner -en wezenpensioen gelijk aan percentage in de solidaire premieregeling.

## **Verlof**

We integreren transitieverlof en verlof voor medewerkers met een moeilijk te verwezenlijken kinderwens in de cao-tekst. Waar nodig worden teksten in de cao aangepast om te borgen dat deze volledig inclusief zijn en men vanuit een diversiteit aan gezinsvormen gebruik kan maken van de (verlof)regelingen. Verder wordt de mogelijkheid om generatieverlof in te zetten voorafgaand aan het pensioen, beter omschreven.

### **Extra vrije dag**

De vrijdag na Hemelvaart wordt een extra vrije dag.

## **Wellbeing en ziekte**

### **Loon tijdens ziekte**

Bij ziekte krijgt de medewerker de eerste twaalf maanden 100% van het loon doorbetaald. Na twaalf maanden ziekte krijgt de medewerker 80% van het loon doorbetaald voor de ziekte-uren.

### **MyWellbeing**

In het MyWellbeing aanbod van de bank wordt bijzondere aandacht besteed aan omgaan met de overgang en menstruatie gerelateerde gezondheidsklachten.

## **Sociaal Plan**

### **Looptijd**

Het Sociaal Plan wordt vanaf 1 januari 2025 ongewijzigd voortgezet voor de duur van 18 maanden.

### **Tekstuele wijzigingen**

De cao en het sociaal plan zullen op een aantal punten tekstueel gewijzigd en zo nodig aan wet- en regelgeving geactualiseerd worden.

### **Ledenraadpleging**

De vakbonden zullen deze uitkomst van de onderhandelingen ter stemming voorleggen aan hun leden. De uitslag van deze stemming wordt op 8 juli 2024 verwacht.