

UITKOMST VAN ONDERHANDELINGEN ARBEIDSVOORWAARDENHARMONISATIE ICS / ABN AMRO

ABN AMRO en de vakbonden FNV Finance, De Unie, CNV Vakmensen en Our NEXT Move hebben op donderdag 12 november 2020 overeenstemming bereikt over de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van ICS met de arbeidsvoorwaarden die gelden bij ABN AMRO.

Overzicht van geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden CAO ABN AMRO 2020 - 2022 is vanaf 2 januari 2021 ook van toepassing op de medewerkers van ICS die per 1 januari 2021 middels een door de bank en ICS gesloten overeenkomst overkomen naar de bank. De arbeidsvoorwaarden van deze medewerkers worden geharmoniseerd met de arbeidsvoorwaarden uit de ABN AMRO CAO. De arbeidsvoorwaarden CAO ABN AMRO 2020 – 2022 zal daarop worden aangepast. Hieronder een overzicht.

- **Sociaal plan**

Vanaf 1 januari 2021 is het sociaal plan van ABN AMRO van toepassing op alle medewerkers van ICS die op 1 januari 2021 middels een overeenkomst overkomen naar de bank. In het geval er in 2021 een reorganisatie plaatsvindt, dan geldt voor de medewerker die op de datum van boventalligheid 55 jaar of ouder is, dat de vertrekpremie wordt verhoogd met vijf maandsalarissen. Dit laatste geldt alleen voor zover deze medewerker ook in 2021 boventallig wordt als gevolg van een plaatsingsprocedure in het sociaal plan van ABN AMRO.

- **Salaris en salaristoelage**

Medewerkers worden ingeschaald in de ABN AMRO salarisschalen aan de hand van de ICS functiewaardering op basis van Hay punten.

Het salaris bij ABN AMRO is in eerste instantie gelijk aan de som van het salaris, vakantiegeld en dertiende maand bij ICS. Wanneer het maximum van de schaal is bereikt, wordt het salaris vastgesteld op het maximum van de schaal. Het gedeelte van het salaris dat niet binnen de schaal past, wordt omgezet in de salaristoelage bij ABN AMRO. Dit is een bevroren toeslag die pensioengevend is en wordt ingeschaald bij eventuele toekomstige promoties.

ICS en ABN AMRO kennen verschillende inkomensbestanddelen. Als de som van onderstaande bestanddelen zou leiden tot een achteruitgang in inkomen bij ABN AMRO, dan wordt dit opgelost door het salaris te verhogen als daarvoor nog ruimte is in de schaal. Voor zover daarvoor geen ruimte is in de schaal, wordt de salaristoelage verhoogd.

- Het benefit budget van ICS en ABN AMRO, de deelnemersbijdrage pensioen van 5,5% en de eventuele bijdrage netto pensioen van 30% worden meegenomen in de vergelijking.
- ICS kent 28,8 vakantie-uren (bij een 36-urige werkweek) meer dan ABN AMRO. De waarde hiervan (op basis van het uurloon van ABN AMRO) wordt meegenomen in de vergelijking.
- Bij ABN AMRO wordt een netto WGA premie ingehouden, bij ICS niet. De gebruteerde waarde daarvan wordt meegenomen in de vergelijking.

- ICS kent voor enkele medewerkers de volgende inkomensbestanddelen die ABN AMRO niet kent en komen te vervallen: persoonlijke toeslag, bruto toeslag, compensatie pensioen en vergoeding onkosten netto. De waarde hiervan wordt meegenomen in de vergelijking.
- **Beloningstoeslag**

De compensatie variabele beloning en de werkgeversbijdrage levensloop die bepaalde medewerkers bij ICS ontvangen, worden één op één omgezet in de beloningstoeslag van ABN AMRO. Dit is een bevroren toeslag die pensioengevend is.
- **Individuele salarisverhoging**

Medewerkers die recht hebben op een individuele salarisverhoging, krijgen per 1 januari 2021 en 1 april 2022 een individuele salarisverhoging als zij daar op basis van de ICS systematiek recht op hebben en voor zover zij daarvoor per peildatum 1 december 2020 ruimte hebben in de schaal. Per 1 april 2021 en 1 april 2022 ontvangen deze medewerkers geen individuele salarisverhoging volgens de ABN AMRO systematiek.
- **Compensatie werkgeversbijdrage pensioen**

Medewerkers van ICS die op het moment van de overgang een compensatie werkgeversbijdrage pensioen ontvangen, behouden deze compensatie tot 1 januari 2025. Op de salarisstroom bij ABN AMRO heet dit 'compensatie pensioen'.
- **Verlof**

In de berekening van het salaris (zie hiervoor onder 'Salaris en salaristoelage') worden 28,8 vakantie-uren (bij een 36-urige werkweek) meegenomen tegen ABN AMRO uurloon zodat medewerkers evenveel vakantie-uren houden als zij dat willen. Het verlofsaldo wordt door ABN AMRO overgenomen inclusief de vervaldatum.
- **Ouderschapsverlof**

Medewerkers die op het moment van de overgang gebruik maken van ouderschapsverlof bij ICS, krijgen de resterende vergoeding voorafgaand aan de overgang door ABN AMRO in één keer uitbetaald.
- **Buitengewoon verlof**

De regeling buitengewoon verlof van ICS wordt twee jaar voortgezet bij ABN AMRO. Daarna geldt de ABN AMRO regeling.
- **Generatieverlof / vitaliteitsverlof**

Medewerkers die op het moment van de overgang reeds vitaliteitsverlof hebben aangevraagd voor de periode tot en met 2021, hebben de keuze of zij een vergoeding conform ICS regeling willen ontvangen, of het vitaliteitsverlof willen omzetten naar generatieverlof bij ABN AMRO. Kiezen zij voor een vergoeding conform de ICS regeling, dan kunnen deze medewerkers vijf jaar na afloop van het vitaliteitsverlof generatieverlof opnemen.
- **Generatiepact (80-80-100 regeling)**

De 80-80-100 regeling van medewerkers die daar op het moment van de overgang gebruik van maken, wordt bij ABN AMRO gecontinueerd. Medewerkers die op het moment van de overgang in aanmerking komen voor de 80-80-100 regeling bij ICS, kunnen binnen twee maanden na de

overgang kenbaar maken dat ze daarvan gebruik willen maken, waarbij de regeling binnen twee jaar moet worden ingezet. De carrièreswitch-regeling, het vitaliteitsverlof en het generatieverlof zijn voor deze medewerkers uitgesloten.

- **Gewenningsuitkering**

Medewerkers die op het moment van de overgang bij ICS recht hebben op een gewenningsuitkering, krijgen het resterende deel van deze uitkering voorafgaand aan de overgang door ABN AMRO in één keer uitbetaald.

- **Inschaling lagere salarisschaal**

De bestaande afspraken met betrekking tot afbouw van salaris vanuit inschaling lagere salarisschaal worden bij ABN AMRO voortgezet.

- **Doorbetalen bij arbeidsongeschiktheid**

Op medewerkers die op het moment van de overgang langer dan zes maanden ziek zijn blijft de ICS regeling van toepassing (d.w.z. eerste ziektejaar uitbetaling van 100% van het loon en het tweede ziektejaar uitbetaling van 70% van het loon). Medewerkers die op het moment van de overgang minder dan zes maanden ziek zijn, vallen onder de regeling van ABN AMRO (d.w.z. eerste zes maanden uitbetaling van 100% van het loon en in de daaropvolgende 18 maanden uitbetaling van 80% van het loon).

- **Woon-werk kilometer vergoeding**

Medewerkers met een reisafstand van meer dan 40 kilometer enkele reis kunnen nog twee jaar na de overgang gebruik maken van de ICS regeling van maximaal 60 kilometer enkele reis. Daarna geldt de ABN AMRO regeling.

- **Woon-werk OV jaarkaart**

Medewerkers die in september 2020 bij ICS gebruik maakten van de NS businesscard, komen na de overgang niet in aanmerking voor de overgangsregeling woon-werk kilometer vergoeding van maximaal 60 kilometer enkele reis.

- **Uitkering bij jubileum en afscheid vanwege pensioen**

De vergoeding voor jubileum en afscheid van ICS wordt twee jaar voortgezet bij ABN AMRO.

- **Personeelsregeling creditcard**

De jaarbijdrage voor World Card creditcard van ICS wordt voor twee jaar afgekocht en in december 2020 uitbetaald.

Amsterdam, 12 november 2020

ABN AMRO Bank N.V., S.M. Schenk

FNV Finance, F. Polhout

CNV Vakmensen, A. Bulsink

De Unie, H.M.G. Pethke

Our NEXT Move, T. van der Grinten en B.H.C. Bisschops