

Veelgestelde vragen over de nieuwe CAO

Pensioen / levensloop

Ik werk bij voormalig FBN. Heeft de overgang van een eindloonregeling naar een middelloonregeling gevolgen voor mijn reeds opgebouwde pensioenrechten?

Nee, reeds opgebouwde pensioenrechten worden daardoor niet beïnvloed. Vanaf de overgang naar de nieuwe regeling bouw je op basis van die regeling verdere rechten op. En dat tegen een hoger opbouwpercentage dan je tot nu toe gewend was.

Voor voormalig FBN medewerkers geldt dat de standaard levensloopbijdrage van 3,5% komt te vervallen en dat medewerkers een bijdrage van 1% in het benefit budget ontvangen. Hoe kom ik nu aan de benodigde pensioenopbouw om toch op 62 jarige leeftijd te kunnen stoppen met werken? Ik mis namelijk een aantal jaren de levensloopbijdrage.

De (tijdelijke) extra werkgeversbijdrage levensloop blijft gehandhaafd tot december 2013 en de pensioenregeling van ABN AMRO is op een aantal punten beter dan de pensioenregelingen van voormalig FBN, waardoor je per jaar meer pensioen opbouwt. Door een deel van je hogere pensioenopbouw te gebruiken voor een tijdelijk pensioen tot leeftijd 65 kun je je inkomen tussen 62 en 65 jaar aanvullen.

Ik ben een oudere medewerker van voormalig FBN. Heb ik nu voordeel aan de voor mij nieuwe pensioenregeling?

Jazeker. De lagere franchise en hogere opbouw leidt tot een hogere pensioenuitkomst. Sta je al bijna op het punt met pensioen te gaan, dan is dat voordeel beperkt doordat je maar kort van het voordeel profiteert.

In het principe-akkoord lees ik dat de FBN tijdelijke extra levensloopbijdrage blijft gehandhaafd tot eind 2013. Waarom geldt deze regeling maar tot eind 2013?

De tijdelijke extra levensloopbijdrage geldt vanaf 1 januari 2006 ter compensatie van het wegvallen van de overgangsregeling voor versnelde opbouw van prepensioen. In de FBN CAO was al opgenomen dat de extra levensloopbijdrage tijdelijk is en geldt tot de maand, waarin de medewerker de leeftijd van 62 bereikt, doch uiterlijk tot en met 31 december 2013. Deze bestaande overgangsregeling blijft dus ongewijzigd gehandhaafd.

Blijft de werkgeversbijdrage levensloop van 3,5% van voormalig FBN gehandhaafd tot en met december 2010?

De afspraken gaan in per 1 januari 2011. Tot die datum blijven de regelingen van kracht, die op dit moment voor jou van toepassing zijn, dus ook de werkgeversbijdrage levensloop van 3,5%.

Hoe wordt het invoeren van de deelnemersbijdrage bij ABN AMRO medewerkers in de pensioenregeling gecompenseerd? Zijn dit bruto of netto bedragen?

De deelnemersbijdrage bedraagt voor iedereen 6,67% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioengevend inkomen en de franchise van €11.599. De compensatie is eveneens 6,67% van de pensioengrondslag

Het bedrag van de deelnemersbijdrage en de compensatie is dus gelijk. In beide gevallen gaat het om een bruto bedrag, dat zichtbaar is op de loonstrook. Omdat beide bruto bedragen gelijk zijn, is er netto geen voor- of nadeel.

Hoe komt het dat de pensioenregeling van ABN AMRO beter is dan de pensioenregelingen van voormalig Fortis Bank Nederland. Dat zijn toch eindloonregelingen?

De ABN AMRO pensioenregeling is een middelloonregeling, voormalig Fortis Bank Nederland heeft eindloonregelingen.

Een eindloonregeling kan in een gelijke situatie meer opleveren dan een middelloonregeling. In de overgang van Fortis Bank Nederland naar ABN AMRO veranderen echter meerdere factoren, waardoor de middelloonregeling van ABN AMRO beter uitpakt. De belangrijkste drie factoren worden hieronder uitgelegd.

Ten eerste: pensioen wordt opgebouwd over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioengevend inkomen en de franchise. Over de franchise wordt dus geen pensioen opgebouwd. De franchise bij de pensioenregelingen van voormalig Fortis Bank Nederland is hoger dan bij die van ABN AMRO. Dit betekent dat je in de ABN AMRO pensioenregeling over een groter deel van je salaris pensioen opbouwt.

Ten tweede: de eindloonregelingen van voormalig Fortis Bank Nederland hebben een opbouwpercentage van 1,75% of 1,5% van de pensioengrondslag. De middelloonregeling van ABN AMRO heeft een hoger opbouwpercentage, namelijk 2,15% van de pensioengrondslag. Dit betekent dat hierdoor de pensioenopbouw bij overgang naar de ABN AMRO regeling fors hoger wordt.

Ten derde kennen de eindloonregelingen bij voormalig Fortis Bank Nederland een maximum pensioengevend inkomen. Boven dat inkomen gelden andere regelingen (zogenaamde beschikbare premierregelingen). De middelloonregeling van ABN AMRO geldt voor het gehele pensioengevend inkomen.

Per saldo is de pensioenuitkomst bij voormalig Fortis Bank Nederland, ook als rekening wordt gehouden met eindloon, lager dan de pensioenuitkomst bij de pensioenregeling van ABN AMRO.

Hoe wordt de deelnemersbijdrage in de pensioenregeling gecompenseerd?

De deelnemersbijdrage bedraagt voor iedereen 6,67% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioengevend inkomen en de franchise van €11.599. De compensatie is als volgt:

- medewerkers die vallen onder de huidige ABN AMRO CAO: 6,67% van de

pensioengrondslag

- voormalige Fortis Bank Nederland medewerkers in dienst voor 1 december 2003: 2,5% van de pensioengrondslag
- voormalige Fortis Bank Nederland medewerkers in dienst vanaf 1 december 2003: geen compensatie

De pensioenregeling van ABN AMRO blijft van toepassing. Betekent dit voor medewerkers van voormalig FBN dat alleen de pensioenopbouw wijzigt, maar dat de opbouw bij het pensioenfonds van voormalig FBN blijft plaatsvinden?

Nee, vanaf 1 januari 2011 zal de opbouw plaatsvinden bij het pensioenfonds van ABN AMRO.

Op mij is de CAO van voormalig FBN van toepassing. Als ik het goed begrijp, komt de standaard werkgeversbijdrage levensloop van 3,5% te vervallen en ga ik een bijdrage in het benefit budget ontvangen van 1%. Wat is het effect hiervan op de stimuleringspremie uit de ISP-CAO. Wordt de ISP-CAO dan aangepast?

Het klopt dat de werkgeversbijdrage levensloop van 3,5% vervalt en dat je vanaf 1 januari 2011 een bankbijdrage ontvangt van 1% in het benefit budget. Omdat zowel de werkgeversbijdrage levensloop van 3,5% als de bijdrage in het benefit budget geen grondslag zijn voor de stimuleringspremie uit de ISP-CAO, heeft dit geen gevolgen voor de berekeningswijze van de stimuleringspremie op basis van de ISP-CAO.

[Top](#)

Salaris

Ik ben een voormalig FBN medewerker en ben per 1 oktober 2010 geplaatst in een nieuwe functie met een hogere functiegroep. Ik ga van Hay-bucket 13 naar Hay-bucket 14. Mijn functie is echter voorlopig gewogen en in de loop van 2011 vindt de definitieve weging plaats. Ik zit nu aan het eind van salarisband 13, maar in salarisband 14 heb ik nog een paar jaar ruimte om te groeien en heb begrepen dat ik pas na de definitieve weging promoveer naar de hogere salarisband, maar dan wel met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2010. Als ik recht heb op een perspectiefgarantie van maximaal drie jaar, in welke salarisband geldt deze dan?

Peildatum voor het vaststellen van de salarisband waarin de perspectiefgarantie geldt, is 31 december 2010. Als je per 31 december 2010 bent ingedeeld in salarisband 14 (ook al gebeurt dit pas in 2011 maar wel met terugwerkende kracht), dan geldt de perspectiefgarantie voor salarisband 14.

Ik ben een voormalig FBN medewerker en nu ingedeeld in salarisband 15. Ik word straks ingedeeld in ABN AMRO salarisschaal 9 en mijn salaris is hoger dan het maximum van salarisschaal 9. Wat gebeurt er met het deel van het salaris boven het maximum van de salarisschaal? Wordt dit deel in mindering gebracht op de variabele beloning?

Met vakbonden is afgesproken dat het bereikte salaris wordt gegarandeerd.

Als je salaris hoger is dan het maximum van de salarisschaal, dan wordt het meerdere aangeduid met de term 'aanvullend persoonlijk functiesalaris' en wordt dit niet in mindering gebracht op de jaarlijkse variabele beloning.

In het principe-akkoord is opgenomen dat de overgangsregeling bonusgarantie van voormalige FBN ongewijzigd wordt voortgezet. Wat wordt hiermee bedoeld?

Dit betekent dat medewerkers die nu een bonusgarantie ontvangen, deze ook na 1 januari 2011 blijven ontvangen en dat de systematiek voor deze medewerkers niet wijzigt. De bonusgarantie komt voort uit een vorige harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, waardoor er geen nieuwe situaties meer kunnen ontstaan.

(alg) ABN AMRO kent 15 functiegroepen, genummerd 1 t/m 15. FBN heeft een andere nummering, 7 t/m 21. Ik hoor dat er bij de vergelijking van functiegroepen een verschil van + 6 wordt aangehouden. Maar als ik naar de eindbedragen van de salarisschalen kijk, zou er een verschil van + 5 aangehouden moeten worden. Hoe zit dit nu?

De afdeling Functiewaardering heeft vastgesteld dat er in bijna alle gevallen sprake is van een +6 relatie, wat wil zeggen dat een functie die bij ABN AMRO in functiegroep 9 uitkomt, bij FBN in Hay-bucket 15 uitkomt. De salarisschaal waar een medewerker ingedeeld wordt, moet overeenkomen van de functiegroep van zijn functie. Dat er bij de salarisschalen wel eens gedacht wordt dat er een +5 relatie zou moeten zijn, komt omdat de eindbedragen van de salarisbanden van FBN hoger zijn dan die van de salarisschalen van ABN AMRO. Zo is het eindsalaris van schaal 10 eerder te vergelijken met het eindbedrag van salarisband 15 dan met het eindbedrag van salarisband 16. Waar het echter om gaat in de vergelijking is het functieniveau.

(ex-F) Ik werk bij voormalig FBN, mijn salaris is gelijk aan het eindbedrag van mijn salarisband. Als ik in een salarisschaal van ABN AMRO terecht kom met een lager eindbedrag, wat gebeurt er dan met mijn salaris?

Ook al is je salaris hoger dan het eindbedrag van de ABN AMRO salarisschaal, dan wordt het bereikte salaris gegarandeerd. Als er in de CAO algemene inkomensaanpassingen worden afgesproken dan zijn deze ook voor jou gewoon van toepassing.

(ex-F) De eindbedragen in de salarisbanden van FBN zijn hoger dan die in de salarisschalen van ABN AMRO. Ga ik er als FBN-er op achteruit, nu de salarisschalen van ABN AMRO gaan gelden?

De kans is groot dat je van de overgang naar de ABN AMRO salarisschalen geen nadeel ondervindt. Als je het eind van je salarisband hebt bereikt ondervind je geen nadeel. Ook als je het eind van je salarisband nog niet hebt bereikt, is de kans groot dat je geen nadeel ondervindt. In 2011 krijg je nog een salarisverhoging op basis van de oude salarisband en je beoordeling over het jaar 2010. In de jaren 2012, 2013 en 2014 kun je nog een salarisverhoging krijgen als er nog ruimte was in je salarisband. Alleen als je na de verhogingsronde in 2014 het eindbedrag van je oude salarisband nog

niet hebt bereikt, levert de overgang naar de ABN AMRO schalen een nadeel op.

Als voormalig FBN medewerker werk ik 40 uur per week. Mijn salaris is gebaseerd op een arbeidsduur van 36 uur per week en voor de 4 uur boven 36 uur per week ontvang ik een 40-uurstoeslag. Deze toeslag is ook grondslag voor een aantal arbeidsvoorwaarden zoals vakantietoeslag en 13e maand. Blijft dit gehandhaafd na 1 januari 2011?

Vanaf 1 januari 2011 ontvang je een salaris gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week. De 40-uurstoeslag wordt dus omgezet in salaris en blijft ook grondslag voor vakantietoeslag en 13e maand. Ook de opbouw van bijvoorbeeld vakantierechten en pensioen vindt plaats op basis van 40 uur. In de FBN pensioenregelingen werd geen of slechts gedeeltelijk pensioen opgebouwd over de 40-uurstoeslag.

Ik werk bij voormalig FBN, mijn salaris is gelijk aan het eindbedrag van mijn salarisband en ik heb nog een bonusgarantie. De bonusgarantie wordt jaarlijks in mindering gebracht op mijn variabele beloning. Als ik in een salarisschaal van ABN AMRO terecht kom met een lager eindbedrag, wat gebeurt er dan met mijn bonusgarantie?

Als je persoonlijk salaris per 1 januari 2011 hoger is dan het functie-eindsalaris van de nieuwe ABN AMRO salarisschaal, wordt het deel boven het functie-eindsalaris een 'aanvullend persoonlijk salaris'. Dit aanvullend persoonlijk salaris maakt deel uit van het persoonlijk salaris van de ABN AMRO salarissystematiek. De hoogte van het persoonlijk salaris blijft dus gelijk (alleen de opbouw is anders). Daardoor blijft ook de hoogte van de bonustoeslag ongewijzigd.

Ik heb nog lang niet het eind van mijn salarisband bij voormalig Fortis Bank Nederland bereikt. Per 1 januari 2011 gaan we over op de ABN AMRO schalen. De salarisschaal van ABN AMRO waarin ik dan terecht kom, heeft een lager eindbedrag. Wordt deze achteruitgang gecompenseerd?

In april 2011 ontvang je afhankelijk van je functioneren in 2010, een salarisverhoging op basis van de Fortis Bank Nederland regelgeving zoals je die tot toe nu gewend was.

Daarna kun je nog maximaal drie jaar een salarisverhoging krijgen als er nog ruimte is in je oude salarisband. We noemen dat een perspectiefgarantie. Die verhogingen worden echter op een andere wijze berekend dan je gewend bent. Je krijgt jaarlijks 2,5% van het eindbedrag van de salarisband als verhoging toegekend. De laatste verhoging kan een lager percentage zijn om te voorkomen dat je het eindbedrag van je oude salarisband overstijgt. Het kan ook zijn dat je na drie jaar nog steeds niet het eindbedrag van je oude salarisband hebt bereikt. De perspectiefgarantie geldt dan echter niet meer.

Ik ontvang op dit moment een maandelijks bonusgarantie (voormalig FBN). Deze bonusgarantie wordt jaarlijks op de uitbetaling van de variabele beloning in mindering gebracht. Geldt dit ook in de nieuwe situatie? En telt deze ook mee voor de opbouw van het pensioen?

De bonusgarantie zal onder een andere naam op dezelfde wijze worden

gecontinueerd. Dit betekent dat een verrekening met de variabele beloning blijft bestaan. De bonusgarantie blijft meetellen voor de opbouw van het pensioen.

Reiskosten woon-werk

Wordt de Kostenvergoeding woon-werkverkeer verslechterd?

Nee integendeel, de ABN AMRO regeling wordt voortgezet en aangevuld met de volgende bepaling: de medewerker wiens woon-werk afstand tenminste 25 kilometer enkele reis is en die minimaal 3 dagen per week reist naar de standplaats, kan kiezen tussen een vergoeding op basis van de regeling of een OV jaarkaart 2e klasse te verstrekken door de werkgever.

Als je kiest voor een vergoeding, dan is dit € 0,19 voor de kilometers heen en weer tussen woonplaats en werkplek over maximaal 40 kilometer enkele reis gedurende maximaal 214 dagen per jaar. Bij minder werkdagen per week krijg je een evenredig bedrag.

Ik werk nu in Rotterdam en vanaf oktober 2010 wordt mijn standplaats Amsterdam. Ik blijf één dag in Rotterdam werken op een flexplek. Wat betekent dit voor mijn reiskostenvergoeding?

Per 1 januari 2011 geldt de regeling Kostenvergoeding woon-werkverkeer van ABN AMRO. Deze regeling wordt aangevuld met de volgende bepaling: de medewerker van wie de reisafstand woon-werk tenminste 25 kilometer enkele reis is en die minimaal 3 dagen per week reist naar de standplaats kan kiezen voor een vergoeding in geld op basis van de regeling of een OV jaarkaart 2e klasse te verstrekken door de bank.

Als je kiest voor een OV jaarkaart, dan kun je deze gebruiken voor beide locaties.

In de ABN AMRO CAO staat dat ook bij kleine woon-werk afstanden een km-vergoeding geldt. Op dit moment maak ik gebruik van een Connexion bus/metro kaart waarvan de kosten volledig worden betaald door de bank (voormalig FBN). Wat betekent dit voor mij na 1 januari 2011?

Als je met het openbaar vervoer reist en op basis van het goedkoopste abonnement/de goedkoopste kaartjes (trein 2e klasse) hogere kosten hebt dan de vergoeding op basis van de afstand in kilometers, dan krijg je deze volledig vergoed tot maximaal 10 zones.

[Top](#)

Benefit budget / Benefit Shop

Welke inkomensbestanddelen worden uitbetaald in het benefit budget? Kun je ook sparen in het benefit budget en is dit dan een soort spaarrekening waar ook creditrente over wordt vergoed? Kan vanuit het benefit budget ook gelijk op de levensloprekening worden gestort?

In het benefit budget zit vakantietoeslag (8%), 13e maand (8,33%) en 1% bankbijdrage en de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen (57,6 bij een arbeidsduur van 36 uur en de eventuele bevroren extra leeftijdsvakantie-

uren). Verder bevat het benefit budget nog eens 4,2% als je vroeger ook de 4.2-toeslag kreeg.

Je krijgt maandelijks een twaalfde deel van het benefit budget uitbetaald, als je geen aankopen of reserveringen doet in de Benefit Shop. Je kunt ervoor kiezen om een deel van het benefit budget te reserveren. Over het geld dat je reserveert wordt geen creditrente vergoed, omdat dit fiscaal niet is toegestaan. Het is mogelijk om in de Benefit Shop aan te geven dat je een bepaald bedrag (eenmalig of per maand) wilt laten storten op een levenslooptrekening.

Is het invoeren van het benefit budget een achteruitgang voor voormalig FBN medewerkers?

Met het invoeren van het benefit budget voor voormalig FBN medewerkers veranderen de belangrijkste componenten daarvan, namelijk vakantietoeslag en 13e maand, niet. De wijze van uitbetalen verandert wel, waardoor er meer keuzemogelijkheden zijn. Je kunt nu zelf kiezen of je je vakantietoeslag en 13e maand maandelijks wilt laten uitbetalen, of dat je deze reserveert, zodat deze op de gebruikelijke momenten worden uitbetaald.

Dit geldt ook voor de vakantiedagen. Het aantal vakantiedagen blijft gelijk of neemt toe. Het uitbetalen van de bovenwettelijke vakantiedagen in het benefit budget is een andere wijze van vakantiedagen toekennen en betekent dus geen achteruitgang.

De bankbijdrage van 1% is voor voormalig FBN medewerkers nieuw.

Concluderend kan dus worden opgemerkt dat het invoeren van het benefit budget voor voormalig FBN medewerkers geen achteruitgang betekent, maar zelfs een kleine vooruitgang.

Komt er een uitleg voor voormalig FBN medewerkers over het benefit budget en de benefit shop?

Uiteraard. Eind november 2010 zal via BlikVooruit uitgebreide informatie worden gegeven over de wijzigingen per 1 januari 2011 in de nieuwe CAO. Hierin worden de onderwerpen benefit budget en benefit shop uitgebreid behandeld.

Vakantie

Hoeveel vakantie-uren heb ik nu bij een 8-urige of een 9-urige werkdag?

De werkduur per dag is niet bepalend voor het aantal vakantie-uren waar je recht op hebt. Het gaat om de gemiddelde arbeidsduur per week. Werk je gemiddeld 36 uur per week, dan heb je recht op 144 wettelijke vakantie-uren. Daarnaast krijg je de waarde van 57,6 vakantie-uren in je benefit budget. Werk je meer of minder uren per week, dan heb je recht op een evenredig groter of kleiner aantal vakantie-uren. Het aantal op te nemen uren per vrije dag is natuurlijk wel afhankelijk van het aantal uren dat je werkdag bedraagt. Werk je negen uur per dag, dan neem je negen uur op voor een vrije dag.

Bevat de ABN AMRO CAO ook leeftijdsafhankelijke vakantiedagen?

Nee, die zijn in 2007 afgeschaft. ABN AMRO medewerkers, die toen op grond van hun leeftijd al extra vakantiedagen kregen, krijgen die nog steeds. Alleen kan dat aantal niet stijgen bij het bereiken van een volgende

leeftijdscategorie, bijvoorbeeld 55 jaar en ouder. Op MyHR waar ieder jaar je vakantietegoed zichtbaar is, wordt rekening gehouden met deze 'oude' leeftijdsafhankelijke dagen.

Moet ik ieder jaar de 20 wettelijke vakantiedagen (of 144 uur bij een 36-urige werkweek) opnemen?

Daartoe ben je niet verplicht. Niet opgenomen dagen schuiven gewoon door naar het volgende jaar. Niet opgenomen dagen verjaren pas na 10 jaar.

Wat wordt verstaan onder leeftijdsgerelateerde vakantiedagen? Zijn dat de uren die ik krijg vanaf 58-jarige leeftijd?

Leeftijdsgerelateerde vakantiedagen zijn de extra dagen waar je als voormalig medewerker van FBN dit jaar nog recht op hebt als je dit jaar de leeftijd van tenminste 35, 45 of 55 jaar bereikt of al hebt bereikt. Voor zover het aantal vakantiedagen inclusief de leeftijdsgerelateerde dagen het aantal van 28 vakantiedagen overstijgt, wordt dat aantal bevroren.

De uren verlof waar je vanaf 58 jaar en vanaf 60 jaar recht op hebt, staan bekend als seniorenverlof. Die regeling wordt ongewijzigd voortgezet.

Ik heb op grond van mijn leeftijd recht op 29 vakantiedagen per jaar. Moet ik nu er sprake is van 28 dagen per jaar, één dag inleveren?

Nee, je houdt gewoon je 29 dagen. Maar die zijn bevroren wat betekent dat je niet meer in aanmerking kunt komen voor 30 dagen per jaar. Van die 29 dagen krijg je er 20 in tijd en de waarde van negen dagen als geld in het benefit budget.

Ik krijg nu wel 28 vakantiedagen maar daarvan zijn er maar 20 in tijd. Kan ik vakantiedagen bijkopen?

Ja, dat kan. Het aantal uren dat je kunt kopen bedraagt vier maal je gemiddelde arbeidsduur per week. Werk je bijvoorbeeld 36 uur per week, dan kun je jaarlijks maximaal $4 \times 36 = 144$ vakantie-uren kopen. Je doet dat in de Benefit Shop. En voor die aankoop heb je al de waarde van acht dagen in je benefit budget beschikbaar.

Ben je een medewerker van voormalig FBN dan kun je dit doen vanaf 1 januari 2011. Tot die datum blijft de huidige regeling voor medewerkers van voormalig FBN gelden.

In het principe-akkoord wordt gesproken over 28 vakantiedagen per jaar. Hoe zit dat nu als je negen uur per dag werkt?

Voor het gemak is er gesproken over dagen. De regeling zelf gaat uit van uren. Zo heeft een medewerker die 36 uur per week werkt recht op 144 ($20 \times 7,2$ waarbij 7,2 het resultaat is van 36 gedeeld door 5) uren in tijd en krijgt hij de waarde van 57,6 ($8 \times 7,2$) uren als geld in het benefit budget. Voor de medewerker die bijvoorbeeld vier keer negen uur per week werkt, geldt dat hij bij het opnemen van een hele vakantiedag daarvoor negen vakantie-uren kwijt is. De medewerker met een 8-urige werkdag is 8 uur kwijt voor een vakantiedag. Beiden zijn – vooropgesteld dat zij gemiddeld 36 uur per week werken - gemiddeld 36 uur kwijt voor een week vakantie.

Ik ben een medewerker van voormalig FBN en wil een restant vakantiedagen overhevelen naar volgend jaar. Kan dat en hoe zit het met de verjaringstermijn van vijf jaar?

Je kunt je resterende vakantiedagen van dit jaar gewoon overhevelen naar volgend jaar. Daarbij geldt wel één beperking: je saldo vakantie-uren mag in combinatie met uren die je mogelijk hebt gespaard op een tijdspaarrekening vanaf 1 januari 2001, niet hoger zijn dan 50 maal je wekelijkse arbeidsduur. Werk je gemiddeld 36 uur per week, dan mag het saldo dus niet hoger zijn dan 1800 uren.

Vakantie-uren verjaren 10 jaar nadat je die hebt gekregen.

Als ik in 2011 geen vakantiedagen bijkoop, mag ik dit recht dan doorschuiven, zodat ik in 2012 twee keer vier weken kan kopen?

Nee, je kunt jaarlijks vier maal je gemiddelde arbeidsduur kopen. Dit recht kan niet worden doorgeschoven naar een volgend jaar.

Hebben voormalig FBN medewerkers nu meer vakantie-rechten dan voormalig ABN AMRO medewerkers?

Nee, in 2007 is ABN AMRO al overgestapt van leeftijdsgerelateerde vakantie-uren naar eenzelfde aantal vakantie-uren voor alle medewerkers ongeacht de leeftijd. Indertijd zijn precies dezelfde overgangmaatregelen afgesproken voor voormalig ABN AMRO medewerkers.

Wat gebeurt er met mijn opgebouwde vakantie-uren? Ik ben 56 en heb de afgelopen jaren vakantie-uren gespaard (ruim 7 weken) om deze op te nemen voor mijn pensioendatum.

De opgebouwde vakantie-uren blijven behouden. De Regeling vakantie-uren van ABN AMRO gaat gelden. Daarin staat dat vakantie-uren pas na 10 jaar verjaren. Vakantie-uren van 2010 mogen dus naar 2011 worden overgeheveld, mits het saldo samen met de gespaarde uren op een tijdspaarrekening niet hoger is dan 50 maal de wekelijkse arbeidsduur van de betrokken medewerker. Bij voormalig FBN verjaren vakantie-uren na 5 jaar.

Krijg ik straks minder vakantiedagen dan ik voorheen bij voormalig Fortis Bank Nederland kreeg?

Nee, de kans bestaat zelfs dat je meer vakantiedagen krijgt. Per 1 januari 2011 krijg je 28 vakantiedagen per jaar. En als je nu door je leeftijd 29 of 30 dagen krijgt, dan hou je die. Let wel, krijg je nu vanwege je leeftijd 29 dagen dan wordt het later niet verhoogd. Tegenover de toename van het aantal vakantiedagen staat een versoering van de Regeling buitengewoon verlof. Zo krijg je geen vrije dagen meer voor huwelijk of verhuizing. Dat is gemiddeld genomen een nadeel van een halve tot maximaal één dag per jaar. Van de 28 dagen (of 29 of 30) krijg je 20 dagen als vakantiedagen toegekend. De waarde van de overige dagen krijg je als geld in het zogenaamde Benefit Budget toegekend, zodat je desgewenst daarvoor weer dagen kunt kopen in de Benefit Shop. Maar je kunt dat geld natuurlijk ook laten uitbetalen of anders besteden. Over de Benefit Shop krijg je voor het einde van het jaar meer informatie.

Op mij is de CAO van voormalig FBN van toepassing. Gezien mijn leeftijd (59 jaar) heb ik recht op twee uur seniorenverlof per week. Blijft dat in de nieuwe CAO bestaan?

Ja, ook de nieuwe CAO kent een regeling Seniorenverlof, waarbij iedere medewerker die 58 jaar of ouder is twee uur betaald verlof per gewerkte week kan opnemen, vanaf 60 jaar is dat vier uur per week. Als in deeltijd wordt gewerkt, geldt dit verlof naar evenredigheid.

[Top](#)

Beoordeling

Op mij was de voormalig Fortis Bank Nederland CAO van toepassing. Op welke manier vindt de beoordeling over 2010 plaats?

Voor medewerkers van voormalig Fortis Bank Nederland geldt over het beoordelingsjaar 2010 nog de regelgeving uit de Fortis Bank Nederland CAO.

Wat betekent dit voor mijn variabele beloning over 2010?

In april 2011 wordt de variabele beloning voor voormalig FBN medewerkers nog conform de FBN percentages en systematiek over het beoordelingsjaar 2010 vastgesteld.

Vanaf het beoordelingsjaar 2011 geldt voor alle medewerkers de ABN AMRO prestatiepremie van maximaal 20% en een on target / goed percentage van 9%.

Overige arbeidsvoorwaarden

(Ex-F) Ik ben een voormalig FBN medewerker en wil vanaf 1 februari 2011 moederschapsverlof opnemen. Is dat nog mogelijk?

Nee, vanaf 1 januari 2011 is het niet meer mogelijk om (onbetaald) moederschapsverlof op te nemen, omdat de ABN AMRO CAO geen regeling moederschapsverlof kent. Het is wel mogelijk om ouderschapsverlof op te nemen. Hierbij geldt volgens de ABN AMRO CAO dat je 50% van het salaris krijgt doorbetaald over het ouderschapsverlof gedurende maximaal 13 weken voltijd verlof. Als het moederschapsverlof is gestart vóór 1 januari 2011 blijft moederschapsverlof ook ná 1 januari 2011 gewoon doorlopen. Nieuwe aanvragen voor moederschapsverlof die starten ná 1 januari 2011 kunnen niet meer gehonoreerd worden.

Verandert er voor voormalige FBN medewerkers iets aan de jubileumuitkeringen?

Ja, de ABN AMRO CAO kent een Regeling Jubileumuitkering. Hierin is opgenomen dat een jubileumuitkering van één maandsalaris wordt betaald als een medewerker 25 of 40 jaar onafgebroken bij de bank in dienst is geweest.

Zijn er na 1 januari 2011 nog wijzigingen in de Regeling Ouderschapsverlof van ABN AMRO?

Nee, deze regeling blijft gelijk.

Het vrijwilligersverlof wordt enorm uitgebreid voor voormalig FBN, namelijk van één dag per jaar naar één week per jaar. Blijft het huidige verschil tot 1 januari 2011 bestaan of mogen voormalig medewerkers van FBN ook al eerder deze extra uren vrijwilligersverlof opnemen?
De afspraken gaan in per 1 januari 2011. Tot die datum blijven de regelingen van kracht, die op dit moment voor jou van toepassing zijn, dit geldt ook voor het vrijwilligersverlof.

Komt de overlijdensuitkering voor gepensioneerden of VUT-ters te vervallen?

De Regeling Overlijdensuitkering uit de ABN AMRO CAO wordt voortgezet voor alle medewerkers en niet meer voor VUT-ters en gepensioneerden. Als medewerkers van voormalig ABN AMRO vóór 1 januari 2011 met VUT of pensioen zijn gegaan komen ze nog wel in aanmerking voor deze uitkering.

Blijft de Goede Vrijdag als feestdag bestaan?

Ja, Goede Vrijdag blijft als feestdag bestaan

Komt de Afscheidsgratificatie van voormalig FBN te vervallen?

Ja, vanaf 1 januari 2011 bestaat de Regeling Afscheidsgratificatie niet meer. Bij beëindiging van het dienstverband door VUT, pensioen of ziekte (WAO/WIA) vóór 1 januari 2011 wordt de afscheidsgratificatie nog uitbetaald.

In het principe-akkoord is opgenomen dat de bestaande overgangsregeling van FBN waarin staat dat medewerkers van voormalig FBN die zijn geboren in 1949 met VUT gaan zodra zij de 62-jarige leeftijd hebben bereikt, wordt gecontinueerd. Is het ook mogelijk dat medewerkers van ABN AMRO van deze overgangsregeling gebruik kunnen maken?

Nee, dit is niet mogelijk. De overgangsmaatregel voor voormalig FBN medewerkers die zijn geboren in 1949 is ontstaan als gevolg van de wetwijzigingen in het kader van VPL (VUT, Pensioen, Levensloop) per 1 januari 2006. ABN AMRO heeft indertijd voor een andere oplossing gekozen, namelijk een aanpassing in de pensioenregeling waardoor vervroegde pensionering mogelijk is.

Diversen

Hoe kan ik een beroep doen op de hardheidsclausule?

Je kunt een beroep doen op de hardheidsclausule door te klagen bij de Geschillencommissie als je vindt dat je door een combinatie van harmonisatiemaatregelen onevenredig hard getroffen wordt.

Is de tekst van de nieuwe CAO al beschikbaar?

Op dit moment wordt hard gewerkt aan het verwerken van de afspraken uit het principe-akkoord in de tekst van de ABN AMRO CAO. De regelingen die niet worden genoemd in het principe-akkoord wijzigen inhoudelijk niet. De teksten zullen nog met vakbonden (en hun kaderleden) worden besproken. Als de vakbondsleden hebben ingestemd met het principe-akkoord en CAO-

partijen akkoord zijn met de nieuwe teksten, wordt de tekst gepubliceerd via BlikVooruit.

Gelden de afspraken zoals genoemd in het principe-akkoord alleen voor de looptijd van de CAO?

De gemaakte afspraken in het principe-akkoord zijn de wijzigingen ten opzichte van de huidige ABN AMRO CAO. Alle CAO-afspraken blijven gedurende de looptijd van de CAO gelden en kunnen daarna alleen worden aangepast als CAO-partijen daartoe zouden besluiten.

Vanaf wanneer gaan de geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden gelden?

Dat is vanaf 1 januari 2011 het geval. Tot die datum blijven de regelingen van kracht, die op dit moment voor jou van toepassing zijn.