



Fortis Bank
Nederland

AAHG

ISP-CAO

Van werk naar werk

1 maart 2010 – 1 januari 2013



ISP-CAO

Oorspronkelijk overeengekomen op 21 oktober 2003, gewijzigd op 26 februari 2004 door Plaatsingsprocedure, op 17 februari 2005 door Algemene Uitgangspunten Offshoring, op 11 maart 2005 en 16 januari 2006 door vernieuwde Employability-CAO, die per 1 januari 2006 is ingegaan, door de wijzigingen voortvloeiend uit de aanpassing van arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2007, en op 1 januari 2008 door invoeging van Algemene Uitgangspunten Outsourcing, per 1 januari 2009 verlengd tot 1 maart 2010 en is naar aanleiding van de integratie tussen ABN AMRO en FBN per 1 maart 2010 gewijzigd en verlengd tot 1 januari 2013.

De ondergetekenden,

1. Het voor ABN AMRO II N.V. bestemde deel van ABN AMRO Bank N.V., gevestigd te Amsterdam, inclusief de dochterondernemingen in Nederland waarbinnen medewerkers werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst met ABN AMRO Bank N.V., verder te noemen 'ABN AMRO',
2. ABN AMRO Hypotheken Groep B.V., gevestigd te Amersfoort, verder te noemen 'AAHG',
3. Fortis Bank (Nederland) N.V., gevestigd te Amsterdam, inclusief de dochterondernemingen in Nederland waarbinnen medewerkers werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst met Fortis Bank Nederland N.V, International Card Services B.V., Fortis Commercial Finance Holding N.V., en Fortis Commercial Finance N.V., verder te noemen 'FBN',

ABN AMRO, AAHG en FBN, verder te noemen 'de Bank', enerzijds,

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
De Unie, gevestigd te Culemborg,
CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp,
Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen, gevestigd te Utrecht,

verder te noemen 'de vakbonden', anderzijds,

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

I. Employability

De (internationale) markt dwingt de Bank en daarmee ook de Medewerker voortdurend tot veranderingen, ook in de organisatie. De Bank en Medewerker moeten zoveel mogelijk anticiperen op die onzekere toekomst. Veranderingen zullen daarom in een zo vroeg mogelijk stadium door de Bank bekend gemaakt worden. De Medewerker dient met ondersteuning van de Bank zijn inzetbaarheid te optimaliseren door onder meer scholing en het opdoen van een zo breed mogelijke werkervaring.

Het gaat hier om een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Bank en de Medewerker. Om de Medewerker zo goed mogelijk op toekomstige ontwikkelingen voor te bereiden, wordt in overleg tussen Leidinggevende en Medewerker een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP) opgesteld. In het POP kunnen afspraken worden opgenomen over opleidingen gericht op de directe functieervulling en opleidingen gericht op versterking van de inzetbaarheid. De Bank vergoedt de kosten van de in het POP afgesproken opleidingen. Budget, leeftijd of arbeidsduur van de Medewerker mag geen belemmering zijn voor het volgen van een opleiding.

De Medewerker kan de afgesproken opleidingsbijeenkomst bezoeken. Zo'n bijeenkomst vindt zo veel mogelijk plaats tijdens werktijd. Indien de Medewerker de in het POP afgesproken opleiding buiten werktijd volgt, wordt de tijdsduur van de opleidingsbijeenkomst in tijd gecompenseerd. De Medewerker krijgt dan alleen compensatie voor:

- het bezoeken van de opleidingsbijeenkomst (dus niet studie thuis/elders);
- de feitelijke duur van die bijeenkomst (dus niet reistijd);
- de bijeenkomst die de Medewerker uitsluitend in de (na)middag, avond of het weekend volgt of die plaatsvindt op een dag(deel) waarop de Medewerker anders vrij zou zijn geweest. Bij een meerdaagse opleiding, waarin ook een avondbijeenkomst zit, wordt die avondbijeenkomst niet gecompenseerd.

De Leidinggevende zal er voor zorg dragen dat de in het POP afgesproken opleidings- en ontwikkelingsafspraken daadwerkelijk gerealiseerd kunnen worden. Deze verplichting van de Leidinggevende zal ook in zijn performance-afspraken worden vastgelegd.

II. Zoveel mogelijk beperken van plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie

Zo ruim mogelijk voorafgaand aan een reorganisatie zal alles in het werk worden gesteld om de Medewerker voor te bereiden op het wijzigen, verplaatsen of vervallen van functies. Het streven is om zoveel mogelijk medewerkers intern of extern te plaatsen, zodat het aantal medewerkers dat geplaatst wordt in de Mobiliteitsorganisatie zo beperkt mogelijk blijft. De Bank zal extra ondersteuning geven aan groepen die dat nodig hebben, zoals ouderen, allochtonen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en medewerkers met een beperking, en daartoe passende faciliteiten ter beschikking stellen.

Het gaat hierbij om situaties waarin vooruitlopend op een besluit tot reorganisatie pro actief allerlei maatregelen kunnen worden genomen die ten goede komen aan de (interne of externe) werkgelegenheidssituatie van de medewerkers in het te reorganiseren bedrijfsonderdeel, bijvoorbeeld:

- scholing;
- (interne of externe) stages;
- detacheringen;
- sollicitatiebezoeken of –trainingen;
- in bepaalde situaties bij individuele overstap naar een externe werkgever gedurende een bepaalde periode compensatie bij teruggang in salaris en bepaalde arbeidsvoorwaarden;
- in bepaalde situaties (indien nodig) bij overstap naar een externe werkgever gedurende een bepaalde tijd een terugkeergarantie.

Op deze manier wordt optimaal ingespeeld op de specifieke situatie van de individuele Medewerker.

Zodra de functievereisten/kwalificaties voor de nieuwe functies bekend zijn, kunnen direct opleidingen gestart worden om de Medewerker de gelegenheid te geven aan die functievereisten/kwalificaties te gaan voldoen.

Er worden maatregelen getroffen om bij de Leidinggevende en Medewerker het bewustzijn te verhogen dat brede inzetbaarheid en het in beweging komen voor iedereen van groot belang is. Onderdeel daarvan zijn een communicatiecampagne, workshops voor leidinggevend en tools voor medewerkers op het internet zoals self assessments, loopbaan- en employabilitychecks. De uitkomsten hiervan vormen basis voor een gesprek tussen de Medewerker en Leidinggevende. Als uitkomst van dit gesprek kan een individueel actieplan opgesteld worden om de inzetbaarheid van de Medewerker verder te verhogen.

De Bank zal indien mogelijk creatieve initiatieven ontplooiën om de externe arbeidsmarkt voor medewerkers te ontsluiten en hen daarin inzicht te geven.

III. Plaatsingsprocedure bij reorganisatie

CAO-partijen verwachten binnen de toekomstige bank een voldoende evenwichtige verdeling tussen medewerkers van de te integreren bankonderdelen. Gelet op de afgesproken plaatsingsmethodiek komt dit in de praktijk veelal neer op afspiegelen.

1. *Toets Ingrijpend Wijzigen*

Bij een reorganisatie wordt met uitzondering van de situatie waarin de functie geheel vervalt, uitgegaan van het onderscheid tussen ingrijpend en niet ingrijpend gewijzigde functies. Dit onderscheid wordt in onafhankelijkheid gemaakt door de afdeling Functiewaardering (Toets Ingrijpend Wijzigen). Deze systematiek is in overleg door CAO-partijen afgesproken, waarbij de invloed van de omgeving waarin de functie wordt uitgeoefend, wordt meegenomen. Vergeleken worden de context, inhoud, vereisten en beoordeling van de oude functie met de context, inhoud, vereisten en beoordeling van de nieuwe functie in het bedrijfsonderdeel, zoals dat na integratie van bankonderdelen zal gaan werken, waarbij de (oude of nieuwe) functienaam niet doorslaggevend is. Het rapport van de Toets Ingrijpend Wijzigen is onderdeel van het adviestraject met het Vertegenwoordigend Overleg. De Medewerker heeft recht op een kopie van het deel van dit rapport dat gaat over de eigen functie.

De Medewerker, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maakt geen onderdeel uit van de plaatsingsprocedure en zal zijn arbeidsovereenkomst gewoon uitdienen. Ook de Medewerker die tenminste één jaar volledig arbeidsongeschikt is en waarbij binnen 26 weken geen herstel zal optreden, maakt geen onderdeel uit van de plaatsingsprocedure en zal daarom ook niet in de Mobiliteitsorganisatie geplaatst kunnen worden.

2. *Plaatsingsprocedure bij niet ingrijpend gewijzigde functies*

Bij niet ingrijpend gewijzigde functies wordt, tenzij het een reorganisatie betreft waarbij tien of minder medewerkers zijn betrokken (waarbij de omvang van de reorganisatie gelijk is aan de gehele omvang van de in een adviesaanvraag omschreven reorganisatie), afgespiegeld in vier leeftijdscategorieën, te weten: tot 35 jaar, vanaf 35 jaar tot 45 jaar, 45 jaar tot 57,5 jaar en vanaf 57,5 jaar. Voor de bepaling van de leeftijd geldt voor iedereen dezelfde peildatum, de in de adviesaanvraag genoemde voorgenomen datum waarop de Bank (na advisering door het Vertegenwoordigend Overleg door middel van een “art. 25.1/5”- of een “art. 25.1”- advies) het reorganisatiebesluit zal nemen. Bij deze afspiegeling zijn twee criteria van belang: dienstjaren bij de Bank en kwaliteit. Bij beide criteria wordt een ranking gehanteerd van één tot en met vijf punten.

Voor het criterium dienstjaren worden de punten als volgt toegekend: nul tot twee dienstjaren (één punt), twee tot vijf dienstjaren (twee punten), vijf tot tien dienstjaren (drie punten), tien tot twintig dienstjaren (vier punten) en twintig dienstjaren of meer (vijf punten).

Voor de Medewerker die op of na 1 januari 2008 binnen de Bank aansluitend van werkgever is veranderd zullen de dienstjaren doorgebracht bij de verschillende werkgevers bij elkaar worden opgeteld.

Bij het criterium kwaliteit wordt rekening gehouden met kennis, vaardigheden en gedrag van de Medewerker, waarbij gebruik gemaakt wordt van een geobjectiverde en transparante assessmentmethode, die vooraf is besproken met het Vertegenwoordigend Overleg en die onderdeel uitmaakt van de adviesaanvraag.

Uitzondering op plaatsingsprocedure bij niet ingrijpend gewijzigde functies

De plaatsingsprocedure bij niet ingrijpend gewijzigde functies wordt gevolgd als een functie in de nieuwe organisatie niet ingrijpend gewijzigd is ten opzichte van de oude functie bij ABN AMRO, AAHG of FBN, terwijl die nieuwe functie ten opzichte van de oude functie bij de andere bij de integratie betrokken werkgever(s) wel ingrijpend gewijzigd is.

In uitzondering hierop kan op initiatief van Bank of Vertegenwoordigend Overleg in het overleg tussen Bank en Vertegenwoordigend Overleg worden afgesproken, dat in een dergelijk geval de

plaatsingsprocedure bij ingrijpend gewijzigde functies geldt. Uitgangspunt bij de overwegingen is dat het niet afwijken van de hoofdregel leidt tot duidelijk onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de Bank en/of voor (groepen van) medewerkers na de integratie. Deze gevolgen moeten objectief, transparant en toetsbaar zijn. Het Vertegenwoordigend Overleg zal daarbij door middel van geanonimiseerde rankingsoverzichten inzicht worden gegeven in de voorzienbare uitkomst van de plaatsingsprocedure bij wel ingrijpend gewijzigde functies, terwijl ook de argumenten met het Vertegenwoordigend Overleg gedeeld worden waarom van de hoofdregel zou moeten worden afgeweken, zoals bijvoorbeeld (maar niet beperkt tot) een voorzienbare onvoldoende evenwichtige verdeling tussen de medewerkers van de te integreren bankonderdelen. Daarna zal het Vertegenwoordigend Overleg al deze argumenten zorgvuldig en te goeder trouw wegen en in zelfstandigheid besluiten of van de hoofdregel mag worden afgeweken. Deze met het Vertegenwoordigend Overleg overeengekomen afwijking wordt vermeld in de adviesaanvraag.

3. *Plaatsingsprocedure bij ingrijpend gewijzigde functies*

Bij ingrijpend gewijzigde functies zal een faire en transparante plaatsingsprocedure worden toegepast, gebaseerd op belangstellingsregistratie en potentieelbeoordeling. De Bank moet de uitkomst van deze procedure voor de individuele Medewerker desgevraagd motiveren, waardoor die uitkomst ook toetsbaar wordt via de Geschillencommissie.

4. *Toetsingscommissie*

De Bank heeft de mogelijkheid om sleutelfunctionarissen buiten de ranking te houden. Deze uitsluiting wordt gemotiveerd in de voor de betreffende reorganisatie ingestelde Toetsingscommissie. In deze commissie hebben zitting het lijnmanagement, de HR-Business Partner en het Vertegenwoordigend Overleg. De Toetsingscommissie toetst de keuze van de plaatsingsmethodiek en toetst actief of de gevolgde procedure volgens een fair en transparant proces heeft plaatsgevonden. Na vaststelling van de plaatsing door de Toetsingscommissie via een fair en transparant proces worden medewerkers, onder voorbehoud van advisering door het Vertegenwoordigend Overleg, geïnformeerd over de uitkomsten van de plaatsingsprocedure.

5. De Medewerker heeft recht op een kopie van het geanonimiseerde rankingsoverzicht waar hij deel van uitmaakt. Als de groep zo klein is dat in het overzicht medewerkers niet meer anoniem kunnen blijven, wordt alleen een mondelinge toelichting gegeven. Het rapport van de Toetsingscommissie, waarin ook de functiematrix is opgenomen, is onderdeel van de adviesaanvraag. De aangewezen sleutelfunctionarissen zijn onderdeel van de beraadslagingen in de Toetsingscommissie.

IV Plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie door reorganisatie

1. *Passende functie*

In deze CAO betekent een passende functie een functie die aansluit bij:

- de vakkennis en ervaring;
- de persoonlijke kwaliteiten en inkomen;
- de ambitie, wensen en ontwikkelingsmogelijkheden en
- de persoonlijke omstandigheden van de Medewerker en zijn gezin.

2. *Passende werkzaamheden vóór plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie*

De Medewerker voor wie na het geheel vervallen van de functie of na de plaatsingsprocedure bij reorganisatie geen passende functie beschikbaar is, kan geplaatst worden in bijvoorbeeld een tijdelijke passende functie of een project, zodat plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie nog niet aan de orde is. Tijdens de plaatsing in bijvoorbeeld een tijdelijke passende functie of project zullen de Bank en de Medewerker er alles aan doen alsnog een plaatsing in een passende functie (in- of extern) tot stand te

brengen.

3. *Plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie en bijzondere positie van medewerkers 57,5 jaar of ouder*
Indien een plaatsing in een (tijdelijke) passende functie of project niet kan worden gerealiseerd, wordt de Medewerker aansluitend geplaatst in de Mobiliteitsorganisatie. Bij plaatsing worden eventuele niveaugebonden arbeidsvoorwaarden, waaronder de oude Salarisschaal, gehandhaafd; eventuele functiegebonden arbeidsvoorwaarden en zaken, zoals de mobiele telefoon of laptop, vervallen bij plaatsing volgens de binnen de Bank geldende regelingen. Tijdens de plaatsing krijgt de Medewerker een toeslag in plaats van en die gelijk is aan de variabele beloning van het Performance Management systeem die de Medewerker ontvangen heeft over de periode direct voorafgaand aan de plaatsing. Deze toeslag is gemaximeerd tot het niveau van de variabele beloning met een score goed/on target. Het hoofd van de vestiging van de Mobiliteitsorganisatie of zijn Plaatsvervanger fungeert als Leidinggevende van de Medewerker. De vestiging geldt als standplaats voor de Medewerker.

De mondelinge of schriftelijke mededeling tot plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie wordt uiterlijk drie maanden vóór de plaatsing gedaan onder voorbehoud van advisering door het Vertegenwoordigend Overleg. Zo'n mondelinge mededeling wordt steeds zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd. Tijdens de periode van ten minste drie maanden zal de Leidinggevende intensief met de Medewerker in gesprek gaan over zijn (her)plaatsingsmogelijkheden en zal de begeleiding vanuit de Mobiliteitsorganisatie worden opgestart. De Medewerker wordt door de Mobiliteitsorganisatie geïnformeerd over en voorbereid op de plaatsing. Indien gedurende deze drie maanden een passende functie wordt gevonden, is de Medewerker verplicht deze te aanvaarden en kan de Medewerker niet kiezen voor de stimuleringspremie genoemd onder IV.5. Weigert de Medewerker die passende functie, dan zal de Bank zijn arbeidsovereenkomst beëindigen zonder enige vergoeding.

De plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie is gericht op het vinden van een passende functie binnen of buiten de Bank. Hiervoor zal de Bank naast interne ook externe expertise inschakelen. De kosten van de begeleiding komen voor rekening van de Bank. Tijdens deze plaatsing blijft de Medewerker zoveel mogelijk aan het werk. De Medewerker wordt vrijgesteld van werk als dat nodig is voor herplaatsingsactiviteiten.

Iedere Medewerker is verplicht een interne, passende functie, die door de Bank wordt aangeboden, te aanvaarden. Weigert de Medewerker die passende functie, dan zal de Bank zijn arbeidsovereenkomst beëindigen zonder enige vergoeding.

De Medewerker die op de dag waarop de Bank (na advisering door het Vertegenwoordigend Overleg door middel van een "art. 25.1/5"- of een "art. 25.1"-advies) het reorganisatiebesluit neemt 57,5 jaar of ouder is, zal niet in de Mobiliteitsorganisatie worden geplaatst, maar worden herplaatst in een passende functie bij voorkeur binnen de business waar hij werkzaam was. Voorafgaand aan de plaatsing door de Toetsingscommissie krijgt de Medewerker, die op de dag van dat reorganisatiebesluit ouder is dan 57,5 jaar maar niet ouder is dan 61, de keuze tussen zo'n herplaatsing of deelname aan de plaatsingsprocedure.

4. *Stimuleringspremie als alternatief*
Indien gedurende de drie maanden voorafgaand aan plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie geen passende functie is gevonden of als hij niet geplaatst kan worden in bijvoorbeeld een tijdelijke passende functie of project, kan de Medewerker, werkzaam in Nederland op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, als alternatief voor zijn plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie kiezen voor een vrijwillig vertrek bij de Bank met een stimuleringspremie. In dat geval eindigt het dienstverband met de Bank met wederzijds goedvinden per de datum waarop de Medewerker in de Mobiliteitsorganisatie zou zijn geplaatst, tenzij de Medewerker en zijn

Leidinggevende van het bedrijfsonderdeel dat gaat reorganiseren een eerdere datum overeenkomen, op de hieronder aangegeven voorwaarden. Alleen als alle werkzaamheden van de Medewerker ondertussen al geheel opgehouden zijn te bestaan, kan/mag overeengekomen worden deze eerdere datum te stellen op een datum vóór de dag waarop de Bank (los van de vraag of het Vertegenwoordigend Overleg al een “art. 25.1/5”- of een “art. 25.1”-advies heeft uitgebracht) het reorganisatiebesluit neemt; is dat niet het geval dan kan/mag die eerdere datum alleen op of na de datum van dat reorganisatiebesluit gesteld worden. Steeds is een eerdere datum alleen maar mogelijk als een plaatsing in een (al dan niet tijdelijke) passende functie of project vóór de datum waarop de Medewerker in de Mobiliteitsorganisatie wordt of zou zijn geplaatst redelijkerwijs niet (meer) is te verwachten, te bepalen door het hoofd van de Mobiliteitsorganisatie.

5. De bruto stimuleringspremie is gebaseerd op een bruto maandsalaris per vol dienstjaar dat de ononderbroken arbeidsovereenkomst met de Bank heeft geduurd. Ook een ononderbroken arbeidsovereenkomst met een (toenmalige) dochteronderneming van de Bank wordt in deze berekening betrokken. In beide gevallen is het niet van belang of in Nederland of daarbuiten is gewerkt. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt ook als ononderbroken arbeidsovereenkomst aangemerkt een eenmalig onderbroken arbeidsovereenkomst, die onderbroken is met een tussenpoos van ten hoogste drie maanden, waarbij de tussenpoos bij de berekening niet wordt meegeteld. Voor de Medewerker die op of na 1 januari 2008 binnen de Bank aansluitend van werkgever is veranderd zullen de dienstjaren doorgebracht bij de verschillende werkgevers bij elkaar worden opgeteld. Bij het bepalen van de dienstjaren is de administratie van de Bank leidend, behoudens tegenbewijs te leveren door de Medewerker. De totale diensttijd wordt afgerond op hele jaren, waarbij het restant tot zes maanden buiten beschouwing wordt gelaten en waarbij het restant van zes maanden of meer telt als een vol jaar. Volle dienstjaren (zonder afronding) na de dag waarop de Medewerker de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt, worden vermenigvuldigd met de factor 1,5 en de volle dienstjaren na de dag waarop de Medewerker de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, worden vermenigvuldigd met de factor twee.

Voor medewerkers van ABN AMRO geldt het bruto maandsalaris in de maand voorafgaande aan de beëindigingsdatum, verhoogd met 16,33% (of 20,53% als de 4.2-toeslag van toepassing was), en – indien van toepassing – de Arbeidsmarkttoeslag en Roostertoeslag.

Voor medewerkers van AAHG geldt het bruto maandsalaris (inclusief de schaaltoeslag, harmonisatietoeslag of transitietoeslag als die van toepassing was) in de maand voorafgaande aan de beëindigingsdatum, verhoogd met 8% vakantietoeslag.

Voor medewerkers van FBN geldt het bruto persoonlijk maandsalaris (inclusief de 38- of 40-uurstoeslag als die van toepassing was) in de maand voorafgaande aan de beëindigingsdatum, verhoogd met 16,33%, en – indien van toepassing – de salaristoelage (amt) en ploegentoeslag. De medewerker van FBN die conform de voorwaarden in lid 11.2.2 van de FBN-CAO 2009 recht heeft op de extra werkgeversbijdrage levensloop, ontvangt bovenop de stimuleringspremie de som van de op basis van dit lid nog toe te kennen extra bijdragen.

Als gedurende het dienstverband de arbeidsduur is gewijzigd, wordt voor de periode(s) dat in de andere arbeidsduur werd gewerkt gerekend met het naar evenredigheid aangepaste Salaris, afgeleid van voormelde maatstaf.

Bij een arbeidsduur boven de Basisarbeitsduur wordt voor medewerkers van ABN AMRO voor de periode tot 1 januari 2007 rekening gehouden met maximaal het Persoonlijk salaris, terwijl voor de periode vanaf 1 januari 2007 ook rekening gehouden wordt met het Salaris boven dat Persoonlijk salaris.

Bij een arbeidsduur boven de Basisarbeitsduur wordt voor medewerkers van AAHG voor de periode tot 1 januari 2007 rekening gehouden met maximaal het Salaris gebaseerd op een 36-urige werkweek, terwijl voor de periode vanaf 1 januari 2007 ook rekening gehouden wordt met het Salaris gebaseerd op een 40-urige werkweek.

Bij een arbeidsduur boven de Basisarbeitsduur wordt voor medewerkers van FBN voor de periode tot 1 januari 2007 rekening gehouden met maximaal het persoonlijk maandsalaris, terwijl voor de periode vanaf 1 januari 2007 ook rekening gehouden wordt met een eventuele 38- of 40-uurstoeslag.

Bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers wordt voor de periode(s) van arbeidsongeschiktheid gerekend met het naar evenredigheid geldende restsalaris, afgeleid van voormelde maatstaf.

De bruto stimuleringspremie zal voor medewerkers van ABN AMRO niet hoger zijn dan het bruto Salaris, verhoogd met 16,33% (of 20,53% als de 4.2-toeslag van toepassing was), en – indien van toepassing – Arbeidsmarkttoeslag en Roostertoeslag, tot het moment waarop volgens de Overgangsregeling Vervroegd Uittreden het dienstverband eindigt, samen met de bruto uitkering volgens die overgangsregeling tot de datum waarop de Medewerker op grond van de Pensioenregeling 2006 een pensioenuitkering krijgt die gelijk is aan de pensioenuitkering, berekend volgens de Pensioenregeling 2000, die hem zou zijn uitbetaald als hij onder de Pensioenregeling 2000 op 62 jaar met pensioen zou zijn gegaan. Indien de vrouwelijke Medewerker eerder heeft gekozen voor pensionering op 60-jarige leeftijd geldt de vergelijking met de pensioenuitkering, berekend volgens de Pensioenregeling 2000, die zou zijn uitbetaald als die Medewerker op 60 jaar met pensioen zou zijn gegaan.

De bruto stimuleringspremie zal voor medewerkers van ABN AMRO waarvoor de Overgangsregeling Vervroegd Uittreden niet van toepassing is, niet hoger zijn dan het bruto Salaris, verhoogd met 16,33% (of 20,53% als de 4.2-toeslag van toepassing was), en – indien van toepassing – Arbeidsmarkttoeslag en Roostertoeslag, tot de datum waarop de Medewerker op grond van de Pensioenregeling 2006 een pensioenuitkering krijgt die gelijk is aan de pensioenuitkering, berekend volgens de Pensioenregeling 2000, die hem zou zijn uitbetaald als hij onder de Pensioenregeling 2000 op 62 jaar met pensioen zou zijn gegaan.

De bruto stimuleringspremie zal voor medewerkers van AAHG die pensioen opbouwen in de ABN AMRO-regeling niet hoger zijn dan het bruto Salaris (inclusief de schaaltoeslag, harmonisatietoeslag of transitietoeslag als die van toepassing was), verhoogd met 8% vakantietoeslag, tot het moment waarop volgens de Overgangsregeling Vervroegd Uittreden het dienstverband eindigt, samen met de bruto uitkering volgens die overgangsregeling tot de datum waarop de Medewerker op grond van de Pensioenregeling 2006 een pensioenuitkering krijgt die gelijk is aan de pensioenuitkering, berekend volgens de Pensioenregeling 2000, die hem zou zijn uitbetaald als hij onder de Pensioenregeling 2000 op 62 jaar met pensioen zou zijn gegaan. Indien de vrouwelijke medewerkers van AAHG die pensioen opbouwen in de ABN AMRO-regeling eerder hebben gekozen voor pensionering op 60-jarige leeftijd geldt de vergelijking met de pensioenuitkering, berekend volgens de Pensioenregeling 2000, die zou zijn uitbetaald als die Medewerker op 60 jaar met pensioen zou zijn gegaan.

De bruto stimuleringspremie zal voor medewerkers van AAHG waarvoor de Overgangsregeling Vervroegd Uittreden niet van toepassing is, niet hoger zijn dan het bruto Salaris, (inclusief de schaaltoeslag, harmonisatietoeslag of transitietoeslag als die van toepassing was), verhoogd met 8% vakantietoeslag, tot de datum waarop de Medewerker op grond van de Pensioenregeling 2006 een pensioenuitkering krijgt die gelijk is aan de pensioenuitkering, berekend volgens de Pensioenregeling 2000, die hem zou zijn uitbetaald als hij onder de Pensioenregeling 2000 op 62 jaar met pensioen zou zijn gegaan.

De bruto stimuleringspremie zal voor medewerkers van AAHG die pensioen opbouwen in het ABP niet hoger zijn dan het bruto maandsalaris (inclusief de schaaltoeslag, harmonisatietoeslag of transitietoeslag als die van toepassing was), verhoogd met 8% vakantietoeslag, tot 65 jaar.

Voor de medewerkers bij FBN geboren voor 1 januari 1950 geldt het volgende.

De bruto stimuleringspremie zal niet hoger zijn dan de som van de bruto maandsalarissen (inclusief de 38- of 40-uurstoeslag als die van toepassing was), verhoogd met 16,33%, en – indien van toepassing – salaristoelage (amt) en ploegentoeslag, die zouden zijn uitgekeerd tussen het moment van beëindiging van het dienstverband en de datum waarop Medewerker recht zou krijgen op een VUT-uitkering uit hoofde van de Overgangsregeling Vervroegde Uittreding krachtens de CAO-FBN, verhoogd met de som van die maandelijkse VUT-uitkeringen tot aan de pensioendatum (indien geboren in 1949 onder aftrek van het opgebouwde prepensioen, zie artikel 10.3.3. van de CAO-FBN).

Voor de Medewerker bij FBN geboren op of na 1 januari 1950, geldt het volgende.

De bruto stimuleringspremie zal niet hoger zijn dan de som van de bruto maandsalarissen (inclusief de 38- of 40-uurstoeslag als die van toepassing was), verhoogd met 16,33%, en – indien van toepassing – salaristoelage (amt) en ploegentoeslag, die zouden zijn uitgekeerd tussen de datum van beëindiging van het dienstverband en de datum (refertedatum) waarop Medewerker tot aan de pensioendatum een inkomen van 75,6% van de grondslag voor de stimuleringspremie zou kunnen ontvangen gefinancierd uit, indien en voor zover van toepassing:

- *het premievrije prepensioen zoals dat op het moment van beëindiging van het dienstverband geldt op grond van de Pensioenregeling 2001 van Fortis Bank Nederland,*
- *de afkoopwaarde van het prepensioen;*
- *de vanaf 1 januari 2006 ontvangen werkgeversbijdragen levensloopregeling, en*
- *een bedrag conform artikel 11.2.3. van de CAO-FBN,*

vermeerderd met een bedrag gelijk aan de som van de maandelijkse (extra) werkgeversbijdragen levensloopregeling, berekend op basis van de grondslag voor die bijdragen als bedoeld in lid 11.1.3 van de FBN-CAO 2009 over het tijdvak gelegen tussen de vervroegde datum van beëindiging van het dienstverband en de maand waarin de Medewerker de leeftijd van 62 jaar bereikt. De extra werkgeversbijdrage levensloopregeling als bedoeld in 11.2.2 wordt hierbij tot uiterlijk 31 december 2013 meegenomen.

Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de werkgeversbijdragen levensloop, de afkoopwaarde van het prepensioen en het bedrag conform artikel 11.2.3. van de CAO-FBN op jaarbasis een rendement van 3% genereren of hebben gegenereerd.

Indien de Medewerker bij de Bank andere dan hypotheekschulden heeft, wordt ten minste 25% van het nettobedrag aan stimuleringspremie aangewend voor (gedeeltelijke) aflossing van de schuld. Daarna wordt het limietbedrag aangepast tot het bedrag van de dan uitstaande schuld. Het rekeningvoerend kantoor zal de Medewerker daarna een voorstel doen het maandelijkse aflossingsbedrag naar beneden bij te stellen.

Indien de Medewerker met inachtneming van de bepaling over de (gedeeltelijke) aflossing van de schuld anders dan de hypotheekschuld de Bank mocht verzoeken het (resterende) premiebedrag vrij van inhoudingen over te maken naar een verzekeringsmaatschappij voor de aankoop van een stamrecht, dat vervolgens aan de Medewerker wordt overgedragen, zal de Bank daaraan gevolg geven op voorwaarde dat deze stamrechtconstructie wettelijk toegestaan is en dat in de polis het stamrecht gedefinieerd wordt als een aanspraak op periodieke uitkeringen ter vervanging van te derven loon (artikel 11, eerste lid, onderdeel g van de wet op de loonbelasting 1964). Onder dezelfde voorwaarden zal de Bank op verzoek van de Medewerker ook medewerking verlenen bij het storten van (een deel van) het (resterende) premiebedrag vrij van inhoudingen naar een stamrecht B.V.

De stimuleringspremie (en de onder punt IV.6. genoemde twee bruto maandsalarissen), verminderd met de loonheffing, worden uitbetaald binnen één maand na de beëindigingsdatum. Voor deze maand is geen (wettelijke) rente verschuldigd. De aanspraak op de stimuleringspremie (en het genoemde bedrag ter grootte van twee bruto maandsalarissen) vervalt in geval de Medewerker vóór de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst overlijdt.

6. De stimuleringspremie wordt bij vrijwillig vertrek voor plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie verhoogd met een bedrag ter grootte van twee bruto maandsalarissen.
Voor medewerkers van AAHG geldt het maandsalaris inclusief de schaaltoeslag, harmonisatietoeslag of transitietoeslag als die van toepassing was.
Voor medewerkers van FBN geldt het persoonlijk maandsalaris inclusief de 38- of 40-uurstoeslag als die van toepassing was.

7. *Beëindigingsovereenkomst*

De afwikkeling van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden volgens de gebruikelijke (interne) regelgeving en worden bevestigd in een standaard beëindigingsovereenkomst.

- De pensioenopbouw blijft doorlopen tot het einde van de arbeidsovereenkomst, per welke datum de Medewerker een opgave wordt verstrekt met vermelding van de hem toekomende premievrije, tijdsevenredige pensioenaanspraken.
- De personeelscondities vervallen per de beëindigingsdatum. De Medewerker en de Bank zullen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst onmiddellijk melden bij het kantoor, waar de privé-salarisspaarrekening loopt, en – indien van toepassing – het hypotheek- en effectenbedrijf van de Bank, zodat door de Medewerker, zijn Partner en/of overige gezinsleden genoten personeelscondities worden omgezet naar cliëntencondities. In geval van een niet-tijdige melding door Medewerker, waardoor de personeelscondities niet tijdig worden omgezet, is de Medewerker gehouden de ten onrechte genoten korting(en), welke zonder nadere aankondiging terstond opeisbaar is/zijn, onmiddellijk aan de Bank te restitueren. Als op een hypotheek personeelscondities, aangegeven in de Regeling Personeelscondities op bankdiensten, van toepassing zijn, zullen deze condities evenwel blijven gelden voor maximaal het bedrag van de hypothecaire schuld uitstaand op 26 november 2009, en uiterlijk tot vijf jaren na de datum waarop het arbeidsovereenkomst eindigt. Deze verlenging geldt alleen voor de hypotheekvormen, zoals deze door de Medewerker gekozen zijn op 26 november 2009. Voor de uitstaande schuld en hypotheekvorm golden tot 26 november 2009 andere data, die genoemd worden in de Employability-CAO geldend tot 1 maart 2010.
- De (eventuele) deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering bij de Bank eindigt per de eerste van de maand, volgend op de datum van uitdiensttreding. De Medewerker kan aansluitend zonder medische keuring, een soortgelijke ziektekostenverzekering afsluiten op individuele basis, zonder de collectiviteitskorting en de andere bij de collectieve verzekering behorende voordelen.
- De Bank zal geen beroep doen op de terugbetalingsregeling, genoemd in de van toepassing zijnde studiekostenvergoedingsregeling
- Indien de Bank de Medewerker een lease-auto ter beschikking heeft gesteld dient de Medewerker deze uiterlijk op de beëindigingsdatum in te leveren bij het leasebureau van de Bank. De kosten ten gevolge van het overschrijden van de normleaseprijs en/of de boete in verband met het voortijdig inleveren van de lease-auto zullen voor rekening van de Bank komen. De Medewerker kan de lease-auto ook overnemen tegen een door de leasemaatschappij bepaalde overnameprijs.
- Indien de Bank aan de Medewerker een woningvoorschot verstrekt heeft wordt dit voorschot, als aangegeven in de Regeling woningfinanciering medewerkers, per de beëindigingsdatum en zonder dat enige ingebrekestelling nodig is, terstond opeisbaar. De Medewerker zal zorgdragen voor onmiddellijke, algehele aflossing.

- De Bank is bereid de Medewerker desgevraagd een reëel getuigschrift te verschaffen, waarvan de tekst na overleg met de Medewerker door de Bank wordt vastgesteld.
- Bij geschillen tussen de Bank en Medewerker over de beëindigingsovereenkomst geldt – met uitsluiting van de civiele rechter – de Geschillencommissie als arbiter. Die commissie doet een bindende, arbitrale uitspraak.

8. *Periode in de Mobiliteitsorganisatie*

De Medewerker zal in de Mobiliteitsorganisatie geplaatst worden voor maximaal 12 maanden, te rekenen vanaf de dag waarop de Medewerker in de Mobiliteitsorganisatie wordt geplaatst. en hij van het Cost Center-nummer van het reorganiserende bedrijfs onderdeel wordt overgeboekt op een Cost Center-nummer van de Mobiliteitsorganisatie.

De termijn van 12 maanden wordt alleen opgeschort in het geval de Mobiliteitsorganisatie de Medewerker tijdelijk, maar ten minste voor één jaar, kan plaatsen in een interne passende functie en die Medewerker daarom van een Cost Center-nummer van de Mobiliteitsorganisatie zal worden overgeboekt op het Cost Center-nummer van het betrokken bedrijfs onderdeel, en zowel de Medewerker als de Mobiliteitsorganisatie schriftelijk akkoord is met die tijdelijke opschorting. Zodra deze tijdelijke plaatsing is afgelopen en de Medewerker weer op een Cost Center-nummer van de Mobiliteitsorganisatie is overgeboekt, begint de resterende termijn weer te lopen.

De termijn van 12 maanden kan worden opgeschort als naar het oordeel van de Geschillencommissie het niet opschorten, gezien de individuele omstandigheden van de betrokken Medewerker, voor die Medewerker duidelijk onredelijke gevolgen zou hebben.

Nadat de Medewerker negen maanden in de Mobiliteitsorganisatie is geplaatst, kan hij de Geschillencommissie vragen de bemiddelingsinspanning van de Bank te beoordelen, afgezet tegenover de inspanningen van de Medewerker zelf. Als de Geschillencommissie de inspanning van de Bank onvoldoende vindt, kan tot individueel maatwerk worden besloten. De Geschillencommissie kan in dat geval ook de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie met maximaal drie maanden verlengen.

9. *Stimuleringspremie bij eerder vertrek*

De Medewerker, die in Nederland werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die nog geen passende functie aangeboden heeft gekregen, kan tijdens zijn plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie kiezen voor een vrijwillig vertrek, tenzij hij elders (binnen afzienbare termijn uitzicht op) een nieuwe baan in loondienst heeft.

Bij dit vrijwillige vertrek eindigt het dienstverband met de Bank met wederzijds goedvinden per een in overleg tussen Medewerker en Mobiliteitsorganisatie overeen te komen datum met een vergoeding van een bepaald percentage van de onder IV.5 genoemde stimuleringspremie, een en ander afhankelijk van de datum van vertrek.

Dit percentage is in de eerste vier maanden van de periode in de Mobiliteitsorganisatie 90%, in de tweede vier maanden 80% en in de laatste vier maanden 75%. Voor het overige geldt hetgeen onder IV.5 en IV.7 is vermeld met uitzondering van de personeelscondities op een hypotheek, die niet worden voortgezet.

Eigen bedrijf

De Medewerker die in Nederland werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en die nog geen passende functie aangeboden heeft gekregen, kan voor of tijdens de eerste maand van zijn plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie kiezen voor het opstarten of uitbreiden van een eigen bedrijf, waarbij de Bank desgewenst ondersteuning biedt, zoals de expertise van de Startersdesk. In dat geval wordt de plaatsingstermijn in de Mobiliteitsorganisatie afhankelijk van het

aantal dienstjaren bij de Bank en wordt de Medewerker gedurende deze termijn vrijgesteld van arbeid en in staat gesteld te werken aan de start van zijn bedrijf. De termijn bedraagt vier maanden bij een diensttijd tot vijf jaren, vijf maanden bij een diensttijd vanaf vijf jaar tot 15 jaar, en zes maanden bij een langere diensttijd. Bij vertrek geldt hetgeen hierboven is bepaald bij vrijwillig vertrek.

10. *Compensatievergoeding*

De Medewerker, werkzaam in Nederland op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ontvangt indien hij elders in loondienst treedt en per die datum het dienstverband met de Bank met wederzijds goedvinden beëindigt een eenmalige vergoeding. Deze vergoeding bedraagt het verschil tussen het laatstgenoten bruto jaarinkomen bij de Bank en het bruto jaarinkomen bij de nieuwe werkgever, en wordt vermenigvuldigd met het aantal jaren tot aan de pensioenleeftijd van de Medewerker met een bepaald maximum. Om dit verschil vast te stellen is de Medewerker verplicht de Bank inzicht te geven in het inkomen en de andere arbeidsvoorwaarden bij de nieuwe werkgever.

Bij vertrek tijdens de eerste zes maanden van de plaatsing wordt de vergoeding berekend over maximaal vijf jaren. Deze vergoeding zal evenwel nooit meer bedragen dan de onder IV.5 genoemde stimuleringspremie. Bij vertrek gedurende de volgende zes maanden van de plaatsing wordt de vergoeding berekend over maximaal vier jaren. De vergoeding zal dan evenwel nooit meer bedragen dan 75% van de onder IV.5 genoemde stimuleringspremie.

In de vergelijking van de bruto jaarinkomens worden voor medewerkers van ABN AMRO betrokken: Salaris, verhoogd met 16,33% (of 20,53% als de 4.2-toeslag van toepassing was), winstuitkering, individuele toeslagen zoals Arbeidsmarkttoeslag en Roostertoeslag en 1%-bijdrage aan het Benefit Budget, te betalen premies voor pensioen/VUT, aantal vakantiedagen en arbeidsduur. Bij de Prestatiepremie wordt gerekend met het gemiddelde van de premies die de Medewerker gedurende 48 maanden direct voorafgaand aan de beëindigingsdatum daadwerkelijk zijn uitbetaald. Andere arbeidsvoorwaarden blijven buiten beschouwing. Bij vertrek tijdens de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie wordt ook de toeslag, die voor de Prestatiepremie in de plaats komt en genoemd is onder IV.3 in deze vergelijking meegenomen.

Bij de winstuitkering wordt het gemiddelde genomen van de winstuitkeringen, die de Medewerker gedurende 48 maanden direct voorafgaand aan de beëindigingsdatum daadwerkelijk zijn uitbetaald.

In de vergelijking van de bruto jaarinkomens worden voor medewerkers van AAHG betrokken: Salaris (inclusief de schaaltoeslag, harmonisatietoeslag of transitietoeslag als die van toepassing was), verhoogd met 8%, Werkgeversbijdrage Levensloop, te betalen premies voor pensioen/VUT, aantal vakantiedagen en arbeidsduur. Bij de resultaatbonus wordt gerekend met het gemiddelde van de bedragen die de Medewerker gedurende 48 maanden direct voorafgaand aan de beëindigingsdatum daadwerkelijk zijn uitbetaald. Andere arbeidsvoorwaarden blijven buiten beschouwing. Bij vertrek tijdens de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie wordt ook de toeslag, die voor de resultaatbonus in de plaats komt en genoemd is onder IV.3 in deze vergelijking meegenomen.

In de vergelijking van de bruto jaarinkomens worden voor de medewerkers van FBN betrokken: Persoonlijk jaarsalaris (inclusief de 38- of 40-uurstoeslag als die van toepassing was), verhoogd met 16,33%, individuele toeslagen zoals salaristoelage (amt) en ploegentoeslag, Bonusgarantie en Werkgeversbijdrage Levensloop, te betalen premies voor pensioen/VUT, aantal vakantiedagen en arbeidsduur. Bij de variabele beloning wordt gerekend met het gemiddelde van de bedragen die de Medewerker gedurende 48 maanden direct voorafgaand aan de beëindigingsdatum daadwerkelijk zijn uitbetaald. Andere arbeidsvoorwaarden blijven buiten beschouwing. Bij vertrek tijdens de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie wordt ook de toeslag, die voor de variabele beloning in de plaats komt en genoemd is onder IV.3 in deze vergelijking meegenomen.

Bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers wordt in de vergelijking alleen gerekend met het naar evenredigheid geldende restinkomen.

Voor het overige geldt hetgeen is genoemd onder IV.5 voor wat betreft de uitbetaling van de vergoeding, aanwending van het bedrag voor (gedeeltelijke) aflossing van schulden anders dan hypotheekschulden, en stamrechtconstructie, en onder IV.7 met uitzondering van de voortzetting van de personeelscondities op de hypotheek, waarvoor met handhaving van de genoemde voorwaarden en geheel losstaand van de periode waarover de vergoeding berekend wordt, steeds een maximale termijn van vier jaren geldt.

11. In het laatste halfjaar van de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie worden zodanige voorbereidingen getroffen dat de arbeidsovereenkomst met de Medewerker meteen na afloop van de termijn genoemd onder IV.8 eindigt, waarbij een vergoeding aangeboden wordt van 75% van de onder IV.5 genoemde stimuleringspremie. Als die plaatsing heeft plaatsgevonden op een andere dag dan de eerste van de maand, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd op die andere dag van de maand. De personeelscondities op een hypotheek worden niet voortgezet.

V Algemene Uitgangspunten Offshoring

1. De Bank zal de Vakbonden zo vroeg mogelijk informeren over de inhoud van projecten waarbij offshoring wordt overwogen. Soms zal deze informatie, door regelgeving van beurzen of toezichthouders, alleen vertrouwelijk gegeven kunnen worden. De periode van vertrouwelijkheid zal zo kort mogelijk gehouden worden.

De Bank zal met de Vakbonden per project overleggen of er behoefte bestaat aan extra maatregelen om de personele gevolgen te verminderen en welke specifieke maatregelen dan afgesproken moeten worden. De maatregelen zijn steeds gericht op het verminderen van het (voorzienbare) aantal door de offshoring veroorzaakte plaatsingen in de Mobiliteitsorganisatie.

2. Als de externe arbeidsmarkt daartoe mogelijkheden biedt, is één van de aanvullende maatregelen die kan worden overwogen, het door de Bank organiseren van arbeidsbemiddeling, waarbij de medewerkers waarvan de functie vervalt door de offshoring voorafgaand aan plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie in contact gebracht worden met (een) andere werkgever(s). Deze bemiddeling kan individueel of collectief via een banenmarkt zijn. De Bank zal zich tot het uiterste inspannen met de potentiële werkgever(s) afspraken te maken die voorkomen dat bepaalde groepen medewerkers van de bemiddeling worden uitgesloten. Voorts zal de Bank zich tot het uiterste inspannen met de potentiële werkgever(s) af te spreken dat de Medewerker zonder proeftijd wordt aangenomen op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. De Medewerker kan dan op basis van vrijwilligheid solliciteren naar een functie bij die andere werkgever. Als de sollicitatie succesvol is, zal in overleg tussen Bank, Medewerker en nieuwe werkgever de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst met de Bank worden bepaald. Deze datum kan gesteld worden op uiterlijk de datum waarop de Medewerker in de Mobiliteitsorganisatie zou zijn geplaatst.
4. De Medewerker, werkzaam in Nederland op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ontvangt indien hij als gevolg van de onder V.3 genoemde sollicitatie in loondienst treedt bij die andere werkgever, genoemd onder V.3, en per die datum het dienstverband met de Bank met wederzijds goedvinden beëindigt de onder IV.10 genoemde eenmalige vergoeding, berekend over maximaal vier jaren. Voor het overige geldt hetgeen onder IV.10 genoemd is met uitzondering van het gestelde maximum, waarvoor in dit geval het maximum geldt van de onder IV.5 genoemde

stimuleringspremie. Voorts geldt hetgeen is genoemd onder IV.5 voor wat betreft de uitbetaling van de vergoeding, aanwending van het bedrag voor (gedeeltelijke) aflossing van schulden anders dan hypotheekschulden, en stamrechtconstructie, en onder IV.7.

VI Algemene Uitgangspunten Outsourcing

Oorspronkelijk overeengekomen op 21 november 2002, gewijzigd op 18 maart 2004 door Novelle, op 16 januari 2006 door vernieuwde (Employability-)CAO, door de wijzigingen voortvloeiend uit de aanpassing van arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2007, op 1 januari 2008 door invoeging in de Employability-CAO en per 14 december 2009 verlengd in de ISP-CAO.

Deze Algemene Uitgangspunten Outsourcing zijn niet van toepassing op de organisatorische wijzigingen voortvloeiend uit de overname van de Bank door het consortium van RBS, Fortis en Santander (zoals ook uit onder meer een adviesaanvraag volgt), en op de uit die overname voortvloeiende collectieve transfers van activiteiten of medewerkers vanuit de Bank naar één van de consortiumpartijen, hun dochterondernemingen of enige andere rechtspersoon buiten het consortium, zoals de door de Europese Commissie opgelegde remedy (verkoop van advieskantoren, CCU's, HBU en IFN Nederland).

1. De Bank zal de Vakbonden zo vroeg mogelijk informeren over de inhoud van outsourcingprojecten, waarbij een dienst of activiteit buiten de Bank wordt gebracht door overdracht aan een derde, daaronder begrepen een joint venture. Ook zal de Bank met de Vakbonden per project overleggen of naast deze algemene uitgangspunten behoefte bestaat aan aparte afspraken. De Bank zal zich tot het uiterste inspannen met de derde af te spreken dat die derde met de Vakbonden zal overleggen over de overdracht van de dienst of activiteit. De Bank zal helpen het overleg tussen de Vakbonden en de vakorganisaties bij die derde op te starten en zal ook haar Vertegenwoordigend Overleg en de medezeggenschap bij die derde met elkaar in contact brengen.
2. Bij een overgang van (een deel van de) Bank geldt specifieke Nederlandse wetgeving (artt. 7:662-666 BW), waardoor wordt voorkomen dat bij die overgang werkgelegenheid verloren gaat. Bank en Vakbonden benadrukken dit uitgangspunt.

Bij zo'n overgang van onderneming volgt de Medewerker van ABN AMRO zijn werk en behoudt hij alle (arbeidsvoorwaardelijke) rechten en plichten, zoals Salaris verhoogd met 16,33% (vakantietoeslag en 13^{de} maand) (of 20,53% als de 4.2-toeslag van toepassing was), andere vaste toeslagen zoals de 1%-bijdrage aan het Benefit Budget, bonusregeling, geldelijke personeelscondities op bankdiensten, kostenvergoedingen, aanspraken op verlof, vakantiedagen, arbeidsduur en jubileum- en overlijdensuitkering. Hele specifieke ABN AMRO-rechten en -plichten gaan niet over, zoals: Benefit Shop, Sociaal Statuut, sociale voorzieningen (Sociaal fonds ABN AMRO, gezinshulp, gezinsvakanties, herstellingsoord Dennenheuveld), gedragsregels en sancties (algemeen en bij arbeidsongeschiktheid), klachtenregeling, afspraken over arbeidsverhoudingen, werkroosters en de wijze van inroostering, werktijden, functiewaarderingssysteem BASYS, beoordelingssysteem, ABN AMRO-systeem van structurele aanpassing arbeidsduur, employability-beleid en beleid rond arbeidstijdenmanagement en telewerken, en Arbo- en arbeidsomstandighedenbeleid (Arbo-uitvoeringsplan, Bedrijfschulpverlening).

Bij zo'n overgang van onderneming volgt de Medewerker van AAHG zijn werk en behoudt hij alle (arbeidsvoorwaardelijke) rechten en plichten, zoals salaris (inclusief de schaaltoeslag, harmonisatietoeslag of transitietoeslag als die van toepassing was) verhoogd met 8% (vakantietoeslag), andere vaste toeslagen zoals de Werkgeversbijdrage Levensloop, resultaatbonus, geldelijke personeelscondities op bankdiensten, kostenvergoedingen, aanspraken op verlof, vakantiedagen, arbeidsduur en jubileum- en overlijdensuitkering. Hele specifieke AAHG-rechten en -plichten gaan niet over, zoals: gedragsregels en sancties (algemeen en bij arbeidsongeschiktheid), klachtenregeling, afspraken over arbeidsverhoudingen, werkroosters en de wijze van inroostering,

werktijden, functiewaarderingssysteem HAY, beoordelingssysteem, employability-beleid en beleid rond arbeidstijdenmanagement en telewerken, en Arbo- en arbeidsomstandighedenbeleid.

Bij zo'n overgang van onderneming volgt de Medewerker van FBN zijn werk en behoudt hij alle (arbeidsvoorwaardelijke) rechten en plichten, zoals persoonlijk maandsalaris (inclusief de 38- of 40-uurstoeslag als deze van toepassing was) verhoogd met 16,33% (vakantietoeslag en 13^{de} maand), andere vaste toeslagen zoals Werkgeversbijdrage Levensloop, variabele beloning, geldelijke personeelscondities op bankdiensten, kostenvergoedingen, aanspraken op verlof, vakantiedagen, arbeidsduur en jubileum- en overlijdensuitkering. Hele specifieke FBN-rechten en -plichten gaan niet over, zoals: sociale voorzieningen (Sociaal fonds FBN), gedragsregels en sancties (algemeen en bij arbeidsongeschiktheid), klachtenregeling, afspraken over arbeidsverhoudingen, werkroosters en de wijze van inroostering, werktijden, functiewaarderingssysteem HAY, beoordelingssysteem, employability-beleid en beleid rond arbeidstijdenmanagement en telewerken, en Arbo- en arbeidsomstandighedenbeleid (Arbo-catalogus, Bedrijfshulpverlening).

Als een derde de arbeidsvoorwaarden harmoniseert of vernieuwt, zal de Bank de Medewerker, werkzaam in Nederland op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die van rechtswege is overgegaan naar de derde, een eenmalige vergoeding betalen. Deze vergoeding bedraagt het verschil tussen het laatstgenoten bruto jaarinkomen bij de Bank en het bruto jaarinkomen bij de nieuwe werkgever, en wordt berekend zoals aangegeven onder IV.10. Het verschil wordt vermenigvuldigd met het aantal jaren tot aan de pensioenleeftijd van de Medewerker met een bepaald maximum. De eenmalige vergoeding zal evenwel nooit meer bedragen dan twee bruto jaarsalarissen bij de Bank. Voor het overige geldt hetgeen is genoemd onder IV.5 voor wat betreft de uitbetaling van de vergoeding, aanwending van het bedrag voor (gedeeltelijke) aflossing van schulden anders dan hypotheekschulden, en stamrechtconstructie, en onder IV.7 met uitzondering van de personeelscondities op de hypotheek, die vervallen per de beëindigingsdatum.

Als de Medewerker, werkzaam in Nederland op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, meteen is gaan werken op basis van het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket zal de eenmalige vergoeding worden berekend over het aantal jaren tot aan zijn pensioenleeftijd met een maximum van vier jaar. Als zo'n Medewerker later is gaan werken op basis van zo'n nieuw pakket wordt het maximum van 48 maanden bekort met het aantal maanden dat die Medewerker na de transactiedatum nog heeft gewerkt op basis van het arbeidsvoorwaardenpakket van de Bank.

Hetzelfde geldt voor medewerkers, die bij de Bank een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hadden, al is dan de maximale periode nooit langer dan de periode tussen de transactiedatum en de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

3. Als door de transactievorm de wetgeving (artt. 7:662-666 BW) niet geldt, zal de Bank zorgen dat bij de overgang toch geen werkgelegenheid verloren gaat. De medewerkers kunnen bij zo'n transactievorm kiezen naar de derde over te stappen of bij de Bank te blijven werken in welk geval zij worden herplaatst via een plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie, genoemd onder IV. Als de Medewerker ervoor kiest om aansluitend over te stappen naar die derde, krijgt die Medewerker een eenmalige vergoeding, genoemd onder VI.2.
4. Als de derde in de periode tot 1 januari 2013 onverhoopt de overgenomen dienst of activiteit voor de Bank staakt, zal de Medewerker, die bij de Bank een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had en is overgegaan naar die derde, kunnen terugkeren in dienst van de Bank. In geval van doorsourcing van die derde naar een vierde partij binnen twee jaren na de transactiedatum zullen de Bank en Vakbonden overleggen of deze terugkeergarantie ook geldt als de vierde partij de overgenomen dienst of activiteit staakt.

5. De Bank is bereid de Medewerker, die bij de Bank een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, twee jaren na de transactiedatum opnieuw zo'n arbeidsovereenkomst aan te bieden. Voor een Medewerker, die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had, is de Bank bereid twee jaren na de transactiedatum opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden tot de einddatum van het oorspronkelijke contract bij de Bank.
Voor alle medewerkers geldt de voorwaarde dat zij twee jaren na de transactiedatum nog in dienst zijn van de derde of in geval van doorsourcing van die derde naar een vierde partij, nog in dienst zijn van die vierde. De Medewerker dient de wens tot terugkeer uiterlijk drie maanden voor afloop van de tweejaarsperiode schriftelijk kenbaar te maken aan de Bank en de derde/vierde. De terugkeergarantie vervalt als de Medewerker eerder schriftelijk heeft aangegeven dat een terugkeer niet gewenst wordt.
6. De Bank is bereid de Medewerker, die bij de Bank een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had en werkzaam in Nederland was, en die binnen twee jaren na de transactiedatum door de derde om economische redenen daadwerkelijk wordt ontslagen, aansluitend weer zo'n arbeidsovereenkomst aan te bieden, tenzij die Medewerker (via een ontslag met wederzijds goedvinden of een (al dan niet pro forma) UWV WERKbedrijf- of ontbindingsprocedure) enige ontslagvergoeding van die derde ontvangt of na een ontslag met wederzijds goedvinden of een pro forma ontbindingsprocedure zonder vergoeding wordt ontslagen. De Bank is daartoe eveneens bereid in het geval de Medewerker, die bij de Bank een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, werkzaam in Nederland was en op de transactiedatum 55 jaar of ouder was, door de derde om economische redenen daadwerkelijk wordt ontslagen, tenzij die Medewerker (via een ontslag met wederzijds goedvinden of een (al dan niet pro forma) UWV WERKbedrijf- of ontbindingsprocedure) enige ontslagvergoeding van die derde ontvangt of na een ontslag met wederzijds goedvinden of een pro forma ontbindingsprocedure zonder vergoeding wordt ontslagen. De Medewerker dient de wens tot terugkeer binnen één maand na de mededeling van zijn ontslag schriftelijk kenbaar te maken aan de Bank. De terugkeergarantie vervalt als de Medewerker eerder schriftelijk heeft aangegeven dat een terugkeer niet gewenst wordt. In geval van doorsourcing van die derde naar een vierde partij binnen twee jaren na de transactiedatum zullen de Bank en Vakbonden overleggen of deze terugkeergarantie ook geldt als de vierde partij om economische redenen een voormalige Medewerker ontslaat.
7. De Medewerker die van de terugkeergarantie, genoemd onder VI.5, gebruikmaakt, of die 57,5 jaar of ouder is op moment dat de derde het reorganisatiebesluit neemt de dienst of activiteit te staken of hem om economische redenen te ontslaan, wordt herplaatst in de business, waarin hij werkte voorafgaand aan de transactiedatum, in een passende functie. De Medewerker die van de terugkeergarantie, genoemd onder VI.4 of VI.6, gebruikmaakt, of die niet 57,5 jaar of ouder is op moment dat de derde het reorganisatiebesluit neemt de dienst of activiteit te staken of hem om economische redenen te ontslaan, wordt evenwel geplaatst in de Mobiliteitsorganisatie, genoemd onder IV, met alle daaruit voortvloeiende rechten en plichten.

Bij terugkeer krijgt de Medewerker van ABN AMRO het arbeidsvoorwaardenpakket aangeboden dat op dat moment ook aan medewerkers in een vergelijkbare situatie wordt aangeboden. Het salaris van de Medewerker wordt echter ingeschaald in de Salarisschaal, die voor hem gold bij overgang naar de derde met het op het moment van die overgang geldende aantal functie jaren, - indien nog mogelijk binnen die schaal - vermeerderd met twee functie jaren. De Medewerker, die op het moment van overgang naar de derde recht had op de 4.2-toeslag, krijgt bij terugkeer ook weer die toeslag van 4,2% van het salaris, terwijl de Medewerker, die bij de overgang naar de derde recht had op een persoonlijke toeslag voortvloeiend uit de herziening van het beoordelingssysteem van 2005, bij terugkeer ook weer die persoonlijke toeslag krijgt.

Bij terugkeer krijgt de Medewerker van AAHG het arbeidsvoorwaardenpakket aangeboden dat op dat moment ook aan medewerkers in een vergelijkbare situatie wordt aangeboden. Het salaris van de

Medewerker wordt echter ingeschaald in de Salarisschaal, die voor hem gold bij overgang naar de derde met het op het moment van die overgang geldende SMP percentage, - indien nog mogelijk binnen die schaal uitgaande van een SMP van 100% - vermeerderd met twee salarisstappen op basis van een beoordelingsscore 3 "norm gerealiseerd". De Medewerker, die op het moment van overgang naar de derde recht had op een schaaltoeslag, harmonisatietoeslag of transitietoeslag, krijgt bij terugkeer ook weer die toeslag(en).

Bij terugkeer krijgt de Medewerker van FBN het arbeidsvoorwaardenpakket aangeboden dat op dat moment ook aan medewerkers in een vergelijkbare situatie wordt aangeboden. Het salaris van de Medewerker wordt echter ingeschaald in de Salarisschaal, die voor hem gold bij overgang naar de derde met het op het moment van die overgang geldende relatieve salarispositie, - indien nog mogelijk binnen die schaal - vermeerderd met twee keer een jaarlijkse individuele salarisaanpassing op basis van de geldende relatieve salarispositie en een beoordelingsscore on target.

Bij terugkeer dient de Medewerker een evenredig deel van het nettobedrag aan eenmalige vergoeding, genoemd onder VI.2 of VI.3, aan de Bank terug te betalen en worden de dienstjaren bij de derde als dienstjaren bij de Bank beschouwd.

8. De Bank zal zich tot het uiterste inspannen met de derde overeen te komen dat de Medewerker door de outsourcing niet verplicht wordt te verhuizen. Als de Medewerker desalniettemin moet of toch mag verhuizen, zullen de Bank en de Vakbonden per outsourcingproject overleggen welke verhuiskostenregeling van toepassing zal zijn.
De Bank zal zich tot het uiterste inspannen met de derde overeen te komen dat het pensioenuitzicht van de Medewerker vóór de transactiedatum op basis van het op dat moment geldende salaris en de dan geldende werktijd blijft bestaan of met andere arbeidsvoorwaarden wordt gecompenseerd of verrekend, dat de werktijden van medewerkers gehandhaafd worden en dat het aantal dienstjaren bij de Bank meegeteld worden in alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen van die derde, waarbij diensttijd van belang is.

VII Functiewijziging/Overplaatsing

1. Bij een functiewijziging met een indeling in een lagere Salarisschaal wordt een reeds bereikt hoger Salaris gegarandeerd. Dit gegarandeerde Salaris is basis voor algemene inkomensaanpassingen op grond van de CAO.

Zolang het schaaletinde in de oude Salarisschaal nog niet was bereikt, ontvangt de Medewerker van ABN AMRO of FBN na indeling in de nieuwe, lagere schaal nog maximaal drie jaren de bij de oude Salarisschaal behorende periodieke verhogingen. Het salaris inclusief deze periodieke verhogingen is basis voor algemene inkomensaanpassingen op grond van de CAO.

Indien de Medewerker van AAHG in de oude Salarisschaal de maximale uitloop nog niet had bereikt, ontvangt hij na indeling in de lagere salarisschaal nog maximaal drie jaren de salarisverhoging, die hij op grond van zijn competentiebeoordeling volgens de AAHG-salarissystematiek in de oude, hogere salarisschaal zou hebben ontvangen.

2. Op de bestaande Roostertoeslag in geld (ABN AMRO) zullen vanaf het moment van overplaatsing de bepalingen van de gewinningsuitkering uit de Regeling Afwijkende Werktijden gelden.
Op de bestaande ploegentoeslag in geld (FBN) zullen vanaf het moment van overplaatsing de bepalingen van de afbouwregeling uit de Regeling Compensatie Ploegentoeslag gelden.
3. De Bank zal van een Medewerker ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 5 (ABN AMRO), salarisbanden 7 tot en met 11 (FBN) of salarisschaal A tot en met D (AAHG) geen overplaatsing

verlangen als hierdoor de enkele reisafstand van de woning naar de standplaats groter wordt dan 40 kilometer of de totale reisduur enkele reis per openbaar vervoer meer dan 90 minuten wordt door de overplaatsing. Als de oude reisafstand of –duur de hier aangegeven grens reeds te boven ging, zal de Bank van een Medewerker ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 5 (ABN AMRO), salarisbanden 7 tot en met 11 (FBN) of salarisschalen A tot en met D (AAHG) geen overplaatsing verlangen als daardoor die oude reisafstand of -duur verder toeneemt.

Als de Medewerker een terecht beroep doet op deze mobiliteitsbeperking en er binnen drie maanden geen ander(e) (tijdelijke) passende functie of project beschikbaar is, wordt de Medewerker geplaatst in de Mobiliteitsorganisatie. De Medewerker, die op de dag van het reorganisatiebesluit ouder is dan 61 jaar, wordt evenwel niet geplaatst in de Mobiliteitsorganisatie, maar in een andere (tijdelijke) passende functie of project.

4. Voor de Medewerker, ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 5 (ABN AMRO), salarisbanden 7 tot en met 11 (FBN) of salarisschalen A tot en met D (AAHG) van wie de reisduur toeneemt tot meer dan 90 minuten enkele reis per openbaar vervoer, geldt gedurende maximaal één jaar een reistijdcompensatie van de toegenomen reistijd voor het gedeelte dat boven de reistijd van 90 minuten per openbaar vervoer uitkomt.
5. Reis- en verblijfkosten, die ontstaan door het aanvaarden van een functie met een andere standplaats, worden vergoed volgens de op de Medewerker van toepassing zijnde regeling bij ABN AMRO, AAHG of FBN.
6. De Medewerker kan verhuiskosten na overplaatsing vergoed krijgen. De criteria om voor een verhuiskostenvergoeding in aanmerking te komen en de hoogte van de vergoeding zijn opgenomen in de op de Medewerker van toepassing zijnde regeling verhuiskosten bij ABN AMRO, AAHG of FBN.
7. Vanaf het moment dat de regelingen inzake reis-, verblijf- en verhuiskosten zijn aangepast, gelden de nieuwe regelingen.

VIII Mobiliteitsorganisatie

1. Tijdens de plaatsing in de Mobiliteitsorganisatie krijgt iedere Medewerker een individueel activiteitenplan.
Alle interne vacatures van de Bank in Nederland zullen aangemeld worden bij de Mobiliteitsorganisatie en gedurende één week uitsluitend beschikbaar zijn voor medewerkers die door een reorganisatie in de Mobiliteitsorganisatie zijn geplaatst.
2. Bij de vervulling van vacatures heeft de Medewerker geplaatst in de Mobiliteitsorganisatie (bij gelijke geschiktheid) voorrang op andere interne kandidaten. Daarna gaat de Medewerker, waarvan voorzienbaar is dat de functie op termijn zal vervallen, die (binnen redelijke termijn zal) voldoen aan de gestelde functieprofielen, voor op andere interne kandidaten. De Mobiliteitsorganisatie draagt zo'n Medewerker voor aan de Leidinggevende. Een eventuele afwijzing moet worden gemotiveerd. Pas nadat gebleken is dat intern geen geschikte kandidaat voor de vacature voorhanden is, kan na akkoord van een centrale Resourcing Board een vacature extern geplaatst worden.
Deze voorrangregels worden bewaakt in het matchingsoverleg.
3. De Mobiliteitsorganisatie zal periodiek overleg hebben met de Vakbonden en het Vertegenwoordigend Overleg en hun dan cijfermatig inzicht geven in de eigen prestaties en die van de externe organisatie(s), waarmee samengewerkt wordt. Tevens zal hen een periodieke rapportage worden gegeven over het aantal vacatures dat (na goedkeuring van de centrale Resourcing Board) extern is vervuld, en het aantal inhuur- en uitzendkrachten.

IX Looptijd, werkingsfeer en geschillenregeling

1. Deze overeenkomst geldt voor de periode van 1 maart 2010 tot 1 januari 2013. Medio 2012 zullen CAO-partijen op basis van de voortgang van de integratie tussen ABN AMRO en FBN beslissen of deze CAO wordt voortgezet tot 1 januari 2014.
2. Deze CAO is alleen van toepassing op medewerkers die een arbeidsovereenkomst met ABN AMRO Bank N.V. hebben met de standplaats in Nederland, ingedeeld zijn in Salarisschaal 1 tot en met 15, en werkzaam zijn in het voor ABN AMRO II N.V. bestemde deel.
Deze CAO is ook van toepassing op medewerkers die een arbeidsovereenkomst met ABN AMRO Hypotheken Groep B.V. hebben met de standplaats in Nederland, ingedeeld zijn in Salarisschaal A tot en met M.
Deze CAO is eveneens van toepassing op medewerkers die een arbeidsovereenkomst met Fortis Bank Nederland N.V., International Card Services B.V., Fortis Commercial Finance Holding N.V. of Fortis Commercial Finance N.V. hebben met de standplaats in Nederland, en ingedeeld zijn in Hay-buckets 7 tot en met 20.
Deze CAO geldt niet voor vakantiewerkers, stagiairs en medewerkers met een standplaats in het buitenland die tijdelijk in Nederland werken.
3. Op de Medewerker die vóór 1 maart 2010 is geplaatst in de Mobiliteitsorganisatie blijft het sociaal plan dat bij de betreffende werkgever gold tot 1 maart 2010 van toepassing. Wegens integratie worden geen medewerkers voor 1 maart 2010 in de Mobiliteitsorganisatie geplaatst of geoutsourced.
4. Deze overeenkomst is een collectieve arbeidsovereenkomst en wordt door CAO-partijen aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
5. Bij geschillen tussen de Medewerker en de Bank over de toepasselijkheid of de toepassing van deze CAO en de met hem gesloten beëindigingsovereenkomst geldt – met uitsluiting van de civiele rechter – de Geschillencommissie als arbiter. Die commissie doet een bindende, arbitrale uitspraak.
6. Als tijdens de looptijd van deze CAO de arbeidsvoorwaarden van ABN AMRO, FBN en/of AAHG worden geharmoniseerd, zullen de arbeidsvoorwaardelijke verwijzingen in deze CAO dienovereenkomstig worden aangepast.

Aldus overeengekomen te Amsterdam, 14 december 2009.