

## Onderhandelingsresultaat CAO Banken 2025-2026

De Werkgeversvereniging Banken (WVB) en de vakorganisaties CNV, FNV Finance en De Unie hebben op 19 december een onderhandelingsresultaat bereikt over de CAO Banken 2025-2026. Het onderhandelingsresultaat bestaat uit de volgende cao-afspraken.

### **Looptijd**

De CAO Banken 2025-2026 heeft een looptijd voor van 24 maanden van 1 januari 2025 t/m 31 december 2026.

### **Collectieve loonontwikkeling**

#### *Structurele loonontwikkeling*

Cao-partijen zijn de volgende collectieve verhogingen overeengekomen in de schaal- en salarisontwikkeling:

- per 1 januari 2025: 4,0%,
- per 1 juli 2025: 1,0%
- per 1 januari 2026: 3,5%.

#### *Eenmalige uitkering*

Aanvullend ontvangen bestaande medewerkers die op 1 juli 2026 in dienst zijn, per diezelfde datum eenmalige uitkering van € 500,- bruto.

Gedurende de looptijd van de cao volgen cao-partijen de inflatieontwikkeling en treden met elkaar in overleg mocht die ontwikkeling daar aanleiding toe geven.

### **Salarisschalen**

In artikel 6.9 van de CAO Banken zal een zin opgenomen worden ter verduidelijking:

Onderstaande salarisschaalbedragen zijn op basis van een 36-urige werkweek. Ingeval een werkgever een langere basis arbeidsduur hanteert (zie artikel 7.2) worden de bedragen naar rato verhoogd

### **Gelijke beloning**

Cao-partijen bespreken het onderwerp gelijke beloning tijdens het regulier overleg teneinde voor te bereiden op het implementatievoorstel van de Nederlandse wetgever in het kader van de Europese Richtlijn Loontransparantie die sinds 2023 van kracht is.

### **Minimumuurloon**

De huidige tekst in artikel 6.10 van de CAO Banken wordt vervangen door de volgende tekst: Het minimumuurloon bedraagt € 16,- per de ingangsdatum van de CAO Banken 2025-2026. Ingeval een indeling in een salarisschaal bij een medewerker leidt tot een lager bedrag per uur, zal dit worden verhoogd tot het genoemde minimumuurloon.

### **Stagevergoeding**

Per 1 januari 2025 wordt in de CAO Banken de minimale hoogte van de stagevergoeding vastgesteld op een bedrag van € 500,- voor een fulltime mbo, hbo en/of wo stagiair. Voor parttime stagiairs geldt deze minimale vergoeding naar rato.

### **Arbeidsduur**

Artikel 7.6 van de CAO Banken zal als volgt worden aangevuld en gewijzigd: “Bij de bepaling van de individuele werktijden wordt in geval van een gemiddeld 36-urig werkweek voorzien in vormen van voor u herkenbare vrije tijd van tenminste een halve dag. Daarbij hoort een werkweek van 4 \* 9 uur ook tot de mogelijkheden. De werkgever tracht uitvoering te geven aan uw voorkeur. Doen zich beleidsmatige of organisatorische belemmeringen voor, dan wordt dit goed gemotiveerd aan u duidelijk gemaakt, zodat u zich op een andere voorkeur kunt richten.”

### **Plaats- en tijdbewust werken (PTBW)**

In artikel 7.8 over plaats- en tijdbewust werken zal worden toegevoegd dat de werkgever een regeling voor PTBW opstelt in overleg met het vertegenwoordigend overleg waarin tevens richtlijnen zijn opgenomen over het aantal dagen/percentage dat een medewerker op een andere locatie dan kantoor, kan werken.

### **Verlof en feestdagen**

#### *Extra verlof voor maatschappelijke betrokkenheid*

Met ingang van 2025 krijgen medewerkers recht op extra uren voor maatschappelijk verlof als zij willen bijdragen aan maatschappelijke doeleinden, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk. Het aantal uren voor maatschappelijk verlof per jaar is gelijk aan de gemiddelde normwerkdag van de medewerker op basis van de deeltijdfactor.

Voor aanvraag en opname van deze extra uren voor maatschappelijk verlof gelden de criteria zoals voor regulier verlof (zie artikel 8.3). Aanvullend geldt dat:

- De uren voor maatschappelijk verlof worden toegekend in tijd (niet in geld).



- De verjaringstermijn voor de extra uren voor maatschappelijk verlof is gelijk aan de verjaringstermijn van bovenwettelijk verlof.
- De verlofuren voor maatschappelijk verlof kunnen niet worden verkocht.
- Bij uitdiensttreding vervalt het resterende saldo van opgebouwde maatschappelijke verlofuren.

Een werkgever die in overleg met het vertegenwoordigend overleg vaststelt dat er al een eigen regeling bestaat voor maatschappelijk verlof die gelijkwaardig of ruimhartiger is, wordt vrijgesteld van deze cao-afspraken.

Iedere bank rapporteert per 1 oktober 2025 en per 1 oktober 2026, aan de WVB welk percentage van de medewerkers gebruik heeft gemaakt van deze extra verlofuren en/of er een eigen regeling bestaat waardoor deze bank is vrijgesteld van deze cao-afspraken. De resultaten worden gedeeld met de vakorganisaties.

#### *Uitruilen van feestdag*

Met ingang van 2025 kan de medewerker ieder jaar een verzoek indienen om een algemeen erkende feestdag (conform de definitie in hoofdstuk 2 van de CAO Banken) in te ruilen voor een eigen feest- en/of geloofsdag.

Indien het bedrijfspand op de algemeen erkende feestdag gesloten is, werkt de medewerker vanuit huis.

De leidinggevende stelt de uitruil vast overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij er sprake is van een bedrijf kritische en/of kantoor gebonden functie en/of van gewichtige bedrijfsbelangen, die uitruil niet mogelijk maken.

Bij het werken op een feestdag als gevolg van uitruil, worden geen extra toeslagen toegekend.

#### **Duurzame inzetbaarheid**

##### *Ontwikkeling*

In de cao wordt expliciet opgenomen dat de werkgever de medewerker stimuleert om aan de slag te gaan met een ontwikkelplan en de medewerker uitnodigt om samen het gesprek te voeren over ontwikkelmogelijkheden. Daarin kunnen 3 ontwikkelrichtingen worden geadresseerd:

1. ontwikkeling in de huidige functie,
2. ontwikkeling voor ander werk bij de werkgever,
3. ontwikkeling voor werk bij een andere werkgever.

De werkgever stelt voldoende ontwikkeltijd beschikbaar opdat de medewerker zich kan oriënteren op zijn arbeidsmarktwaarde en een ontwikkelplan op kan stellen.

Cao-partijen zullen de komende cao-periode het thema AI agenderen bij de leden teneinde bewustwording op gang te brengen en uitwisseling van kennis en ervaring te faciliteren. Met elkaar zullen de potentiële gevolgen van AI besproken worden op de inhoud en de organisatie van werk.

Werkgevers agenderen en faciliteren ontwikkeling van medewerkers op het gebied van AI-skills. Daarbij worden opleidingen in dit kader gezien als opleidingen die noodzakelijk zijn voor de functie conform artikel 4.7 (tijdbeslag en kosten voor opleiding).

#### *Werkdruk, welbevinden en welzijn*

Tijdens de looptijd van de cao organiseert iedere werkgever met meer dan 50 werknemers, in overleg met het vertegenwoordigend overleg, een onderzoek gericht op werkdruk, welbevinden en welzijn. De WVB agendeert de aanpak van een werkdrukonderzoek tijdens een eerste regulier overleg in 2025 na consultatie van de WVB-leden. Daarbij zal ook gekeken worden naar de werkdruktemeter.

Gezamenlijk zullen cao-partijen vragen formuleren die gaan over ervaren werk-privé balans, de organisatie van het werk en de relatie met arbeidsduur(verkorting). Deze vragen zullen in ieder geval een plek krijgen in het genoemde onderzoek.

Onderzoeksuitkomsten zullen worden verzameld door de WVB en besproken worden door cao-partijen en kunnen aanleiding vormen voor nieuwe cao-afspraken.

De WVB zal gedurende de looptijd van de cao tijdens een ledenbijeenkomst aandacht besteden aan thema's als sociale veiligheid, psychosociale preventieve hulpverlening en trainingen en/of workshops om het welzijn van medewerkers te bevorderen. De WVB zal de vakorganisaties tijdens het regulier overleg informeren over de uitkomsten van deze ledenbijeenkomst.

#### *Vitaliteitsregeling*

De vergoeding voor de tweede maand van de vitaliteitsregeling wordt verhoogd van 40% naar 60%.

In de CAO Banken wordt als aanvullende bepaling opgenomen dat in overleg met de werkgever in individuele gevallen gekozen kan worden voor een andere vormgeving voor de vitaliteitsregeling. Daarbij kan de medewerker bijvoorbeeld een deel van zijn bovenwettelijke verlof inzetten. De criteria om in aanmerking te komen voor de regeling blijven daarbij ongewijzigd.

### ***Diversiteit***

#### *Participatiewet*

De WVB houdt aandacht voor de doelstellingen van de participatiewet. Cao-partijen spreken af om de samenwerking met EveryDay Heroes te continueren en af te spreken dat iedere werkgever gedurende de looptijd van de cao tenminste één Impact Pakket aanschaft ter waarde van € 4.000,- van EveryDay Heroes.

#### *Inclusief werkgeverschap*

De WVB zal tijdens de looptijd van de CAO Banken 2025 e.v. een workshop te faciliteren voor de deelnemende werkgevers over inclusief werkgeverschap.

### ***Duurzaam woon-werkverkeer***

Met ingang van 1 juli 2025 hanteert de werkgever hanteert een vergoedingsregeling voor woon-werkverkeer die duurzaam reizen stimuleert. De werkgever kent minimale vergoedingen toe per vervoermiddel:

- volledige vergoeding reistraject openbaar vervoer op basis van 2e klas,
- een standaard kilometervergoeding van € 0,23 netto voor de afstand van 10 tot 30 kilometer enkele reis indien gebruik gemaakt wordt van de auto,
- een standaard kilometervergoeding van € 0,30 (waarvan € 0,23 netto en € 0,07 bruto) indien geheel of grotendeels gereisd wordt met de fiets.

In individuele gevallen kan een ruimere regeling worden afgesproken vanwege specifieke (reis)omstandigheden.

### ***Uitzendkrachten***

De volgende tekstaanpassing wordt doorgevoerd in artikel 12.6 van de cao: “Voor uitzendkrachten die werken bij de werkgever, en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in vaste dienst van de werkgever, gelden vanaf het begin van de uitzendovereenkomst de bepalingen van geldende CAO Banken met betrekking tot salaris en salarisaanpassing, overwerkvergoeding en kostenvergoedingen zoals reiskosten. De inlener verzekert zich er van dat ingeleende uitzendkrachten voor wat betreft deze arbeidsvoorwaarden minimaal beloond worden volgens geldende CAO Banken.”

### ***Verhouding vast-flex***

De WVB vraagt gedurende de looptijd van de cao eenmalig, op de peildatum 1 juli 2025, bij werkgevers uit hoe de verhouding is tussen het aantal vaste medewerkers en het aantal werkenden de flexibele schil. Op basis hiervan wordt de cao-afspraken in artikel 12.6 in het najaar van 2025 geëvalueerd. De uitkomsten worden gedeeld met de vakorganisaties.



### ***Werkgeversbijdrageregeling***

Voor de looptijd van de CAO Banken wordt de werkgeversbijdrage ter hoogte van de AWWN-norm gecontinueerd met 31 maart als peildatum voor het vaststellen van het aantal medewerkers (conform definitie in hoofdstuk 2 van de cao).

### ***Werkafpraak***

De WVB ontwikkelt in overleg met de vakorganisaties een format waarmee gedurende de cao-periode inzicht wordt verkregen over de toepassing van een aantal primaire arbeidsvoorwaarden. Rapportage aan vakorganisaties zal plaatsvinden op geaggregeerd niveau. Cao-partijen maken gezamenlijk afspraken over het aggregatieniveau voor rapportage per data categorie.