

Overzicht van belangrijkste tekstwijzigingen in de CAO Banken 2023-2025

Dit overzicht dient uitsluitend als leidraad om snel inzicht te krijgen in de cao artikelen waarin belangrijke tekstwijzigingen zijn verwerkt en bevat niet alle tekstwijzigingen in de CAO Banken 2023-2025. De tekst in de cao is vollediger en blijft in alle gevallen leidend.

Hoofdstuk/artikel	Titel	Aard van de wijziging
1.5	Looptijd	De cao geldt van 1 januari 2023 tot 1 januari 2025.
1.10	Studie-afspraken	Cao-partijen hebben in 2022 de mogelijkheid en wenselijkheid van verlofsparen onderzocht. Hierbij is gekeken naar de optie om verlofsparen onder te brengen bij een externe partij. Cao-partijen hebben gezamenlijk geconstateerd dat er op dit moment nog een aantal, met name fiscale, knelpunten bestaan en dat een standaard kaderregeling voor verlofsparen ontbreekt. Cao-partijen hebben afgesproken de ontwikkelingen te blijven monitoren en het gesprek over de mogelijkheid en wenselijkheid van verlofsparen te hervatten zodra dit opportuun lijkt.
2	Definities	Definities voor de begrippen kind en ouder opgenomen.
4.4	Gezamenlijke verantwoordelijkheid (duurzame inzetbaarheid)	Cao-partijen vinden het van belang dat de werkgevers aandacht houden voor de duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit van hun medewerkers en zullen hierover in gesprek blijven. Tijdens de looptijd van de cao zal de Werkgeversvereniging Banken in overleg met de werkgevers de effectiviteit van de bestaande faciliteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling evalueren en inventariseren of en zo ja, welke behoefte er is aan aanpassing en/of uitbreiding in de cao. Ook zal de Werkgeversvereniging Banken het onderwerp vitaliteit blijven agenderen tijdens ledenbijeenkomsten en uitwisseling tussen werkgevers blijven bevorderen, mede in relatie tot plaats- en tijdbewust werken en gedeeltelijke terugkeer naar kantoor.
4.5	Persoonlijke ontwikkeling	Zin toegevoegd: De werkgever stimuleert de medewerker om eigen regie te nemen bij het periodiek opstellen van een ontwikkelplan te behoeve van zijn persoonlijke ontwikkeling en gebruik te maken van de mogelijkheden die de cao biedt om daarin ondersteund te worden.
4.11	Mantelzorg	Zin toegevoegd: Leidinggevenden stimuleren medewerkers om het bij hen kenbaar te maken als zij mantelzorger zijn teneinde te kunnen overleggen of mantelzorgondersteuning gewenst is en hoe deze kan worden georganiseerd.
6.7	Structurele inkomensaanpassing	De salarisschaalbedragen en functiesalarissen van de medewerkers worden structureel verhoogd respectievelijk per 1 januari 2023 met 3,5%, per 1 juli 2023 met 1% en per 1 januari 2024 met 4%.
6.8	Eenmalige uitkering	Per 1 januari 2023 wordt een eenmalig bedrag uitgekeerd van € 1.000,- bruto op voltijd basis aan alle medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn bij de werkgever. Deze uitkering geldt tevens voor uitzendkrachten, die per die datum werkzaam zijn voor de werkgever. Overige externen waaronder zzp'ers, payrollmensen en mensen die via detachering ingeleend worden vallen buiten de scope van deze afspraak. Indien de arbeidsduur lager is dan de basis arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt de eenmalige uitkering naar rato aangepast.
6.18	Verlaging in functie	Tekstvervanging: als u uw huidige functie drie jaar of langer vervult (was: als u uw huidige functie langer dan drie jaar vervult).
7.8	Plaats- en tijdbewust werken (PTBW)	4de bulletpoint toegevoegd: De medewerker heeft recht op onbereikbaarheid buiten de individueel overeengekomen werktijden tenzij er sprake is van bijzondere (urgente) omstandigheden op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is.

		Tekstvervanging: Cao-partijen bevelen werkgevers aan om gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden (was: er kan gebruik gemaakt worden van vigerende fiscale faciliteiten zoals bijv. voor internetgebruik).
9.5	Persoonlijke toeslag	Tekstvervanging: als u uw huidige functie drie jaar of langer vervult (was: als u uw huidige functie langer dan drie jaar vervult).
11.5	Eindloonregeling	Maximale franchise aangepast aan loonontwikkeling t.w. € 20.711,55 per 1 januari 2023 en € 21.755,41 per 1 januari 2024.
11.6	Geïndexeerde middelloonregeling	Maximale franchise aangepast aan loonontwikkeling t.w. € 20.711,55 per 1 januari 2023 en € 21.755,41 per 1 januari 2024.
11.7	CDC-regeling	Maximale franchise aangepast aan loonontwikkeling t.w. € 20.711,55 per 1 januari 2023 en € 21.755,41 per 1 januari 2024.
11.17	Wijzigingen in wetgeving (pensioen)	De implementatie Wet Toekomst Pensioenen is uitgesteld tot 1 juli 2023. Cao-partijen blijven gedurende de looptijd van de cao in gesprek met het streven om vóór 1 juli 2023 tussentijdse pensioenafspraken te maken.
12.5	Diversiteit en inclusie	Afspraak over aanschaf Power Certificaat van Everyday Heroes wordt gecontinueerd
12.7	Werkcode	Gedurende de looptijd van de CAO Banken 2023-2024 brengen de cao-partijen de vijf uitgangspunten van de Werkcode onder de aandacht bij de werkgevers en om gezamenlijk te verkennen op welke aspecten eventuele toekomstige cao-afspraken gewenst zijn. De vijf uitgangspunten zijn: <ol style="list-style-type: none"> 1. Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties, 2. Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig, 3. Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde, 4. Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap, 5. Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen..
12.8	Financiering derde WW-jaar	De partijen bij deze cao zijn partij in de cao Private Aanvulling WW en WGA – Sector Dienstverlening – niet (semi) publiek domein, Sector 4. Deze cao heeft een looptijd tot 1 oktober 2027 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist.