

Cao de Volksbank 2021 en 2022 en sociaal plan de Volksbank 2021 t/m 2023

1. Looptijd

De looptijd van de cao is twee jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. De looptijd van het sociaal plan is drie jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023.

Waardering



2. Loonsverhoging

Op 1 juli 2021 wordt een loonsverhoging toegekend van 1,5% van het op 30 juni 2021 geldende salaris en op 1 juli 2022 van 1,5% van het op 30 juni 2022 geldende salaris. De salarissen en de salarisschalen worden op genoemde data verhoogd met de hiervoor genoemde percentages.

3. Promotieverhoging

Om ontwikkeling extra te waarderen wordt bij iedere verhoging van de functieschaal een promotieverhoging toegekend. Dit geldt ook als er in het kader van ontwikkeling wordt gestart in een aanloopschaal. De hoogte van de (minimale) promotieverhoging blijft ongewijzigd. Bij een promotie naar een functie van meerdere functieschalen hoger, zal voor elke hogere functieschaal een promotieverhoging worden toegekend. De cao artikelen '4.3 Salaris' en '4.5 Promotie' worden hierop aangepast.

4. Pensioen

Zoals op 12 juni 2020 op het intranet van werkgever gecommuniceerd, is er reeds een akkoord tussen de Volksbank en de vakorganisaties gesloten over de pensioenregeling 2021. De huidige regeling, zoals vastgelegd in de Volksbank cao 2018-2020 hoofdstuk 8, geldt ook voor het jaar 2021. Dat betekent dat onder andere de volgende punten in 2021 blijven gelden:

- De premie wordt jaarlijks vastgesteld conform de vaste premiesystematiek. De premie voor de Volksbank is maximaal 24% van de som van de pensioengevende salarissen.
- De Volksbank betaalt naast de premie een vergoeding voor de uitvoeringskosten.
- De eigen bijdrage van de medewerker blijft 5% van de pensioengrondslag en komt ten goede aan de Volksbank.
- Over het salaris boven de € 112.189 (2021) ontvangt de medewerker een salaristoelage van 16,35% van het salaris. Een deel hiervan kan worden aangewend voor de verzekering van een nabestaandenlijfrente (de Willis Towers Watson Risico Pool).

De overgangsbepalingen, zoals genoemd in de cao hoofdstuk 8.8, liepen per 31 december 2020 af en zijn per 1 januari 2021 vervallen.

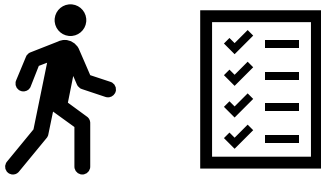
Er is inmiddels een werkgroep pensioen gestart met daarin een vertegenwoordiging van de vakorganisaties, de OR, de werkgever en het pensioenfonds SNS REAAL met de intentie om, onder leiding van een onafhankelijke externe deskundige, in 2021 een nieuwe pensioenregeling uit te werken.

5. Aanstelling

In de cao onder 2.1 Aanstelling wordt in plaats van de huidige tweede alinea, de volgende alinea opgenomen: 'Een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Bij een vaste functie wordt na een contract voor bepaalde tijd bij verlenging van het dienstverband in principe een contract voor onbepaalde tijd toegekend. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kent een maximum van drie jaar, inclusief maximaal twee verlengingen.'

Hiermee spreken we de intentie uit om voor vaste functies medewerkers aan te nemen met een contract voor onbepaalde tijd.

Duurzame inzetbaarheid en keuzevrijheid



6. Persoonlijk ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid

Om medewerkers meer eigen keuzeruimte en regie te geven met betrekking tot hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, wordt vanaf 2021 jaarlijks aan medewerkers een persoonlijk ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid toegekend.

- De hoogte van het budget is € 750,-- bruto per kalenderjaar. Het budget wordt jaarlijks toegekend per 1 januari (of per datum in dienst). In verband met de implementatie zal het budget voor 2021 worden toegekend op uiterlijk 1 juli 2021.
- Het budget mag drie jaar worden opgespaard tot een maximum van totaal € 2.250,- -. Daarna is het bedrag bevroren (er wordt geen budget toegevoegd) totdat het persoonlijk ontwikkelbudget wordt aangesproken voor ontwikkeling zodat er weer ruimte is om op te bouwen met maximaal € 750,-- per jaar tot het maximum van in totaal € 2.250,--.
- Bij uitdiensttreding vervalt het niet gebruikte budget per datum uitdiensttreding in zijn geheel en kan de medewerker daarop geen aanspraak maken, noch rechten aan ontlenen.
- Medewerkers die parttime werken krijgen het volledige budget.
- Medewerkers die gedurende het jaar in dienst treden krijgen het volledige budget van dat jaar na de proeftijd toegekend. Het budget is ook van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Er zijn drie manieren voor financiering van opleidings-/ontwikkelingskosten:

1. Opleidingen/ontwikkeltrajecten die nodig zijn voor je huidige functie worden vergoed door de Volksbank (bijvoorbeeld Wft).
2. Teamopleidingen/team ontwikkeltrajecten worden vergoed door de Volksbank (bijvoorbeeld teambuildingsdagen of teamuitjes met brainstormsessies).
3. Opleidingen/ontwikkeltrajecten op eigen initiatief worden betaald vanuit het persoonlijke ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid. Als een ontwikkelplan of ontwikkelafspraken tussen leidinggevende en medewerker zijn gemaakt, heeft de leidinggevende de mogelijkheid om in bijzondere situaties op het persoonlijk ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid van de medewerker een aanvulling te doen vanuit het budget van de Volksbank (bijvoorbeeld het volgen van een bacheloropleiding met als doel een grotere baanzekerheid in de toekomst). Als er sprake is van een aanvulling vanuit de Volksbank dan is voor dat deel de terugbetalingsregeling conform de personeelsgids van toepassing.

De medewerker mag het persoonlijk ontwikkelbudget vrij aanwenden voor zijn/haar persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zonder dat de leidinggevende daar goedkeuring voor hoeft te geven.

Opleidingen, trainingen, cursussen en/of loopbaanactiviteiten moeten uitdrukkelijk werk gerelateerd zijn en mogen geen hobby- of vrijetijdsoeinden dienen. Om de opleiding onbelast te kunnen vergoeden dient er fiscaal te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. De vergoeding of verstrekking is voor het onderhouden en/of verbeteren van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk of is gericht op het vervullen van een beroep in de toekomst;
2. De kosten worden niet al door een ander dan de werkgever vergoed;
3. De vergoeding is verstrekt of toegezegd vóór het einde van het kalenderjaar waarin de kosten worden gemaakt.

De toetsing aan deze voorwaarden wordt uitgevoerd door HR in overleg met Fiscale Zaken.

De medewerker moet door zijn leidinggevende in de gelegenheid worden gesteld de opleiding, training en/of workshop van zijn keuze te kunnen volgen. Voor zover deze opleiding - op eigen initiatief - onder werktijd moet plaatsvinden, komt de helft van de tijd voor rekening van de werkgever en de helft van de tijd voor rekening van de medewerker.

De medewerker mag een bedrag ter hoogte van € 2.250,-- voor de periode van drie jaar voorfinancieren en jaarlijks € 750,-- terugvragen zolang de medewerker nog in dienst is. De Volksbank zal geen bedragen voorschieten. Het persoonlijk ontwikkelbudget kan niet in geld worden uitgekeerd aan de medewerker. Alleen in geval van voorfinanciering zal de werkgever het budget in geld aan de medewerker uitbetalen.

7. Verlof

Onderdeel van duurzame inzetbaarheid is het van tijd tot tijd afstand nemen van het werk. Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers deze rustmomenten inplannen. Partijen

hebben afgesproken om de vakantie-uren in de cao 2018-2020 artikel 5.7 Vakantie voor alle leeftijdscategorieën te verhogen met 7,2 uur (op basis van 36 uur).

8. Sociaal plan

Er is tussen partijen een nieuw sociaal plan afgesproken voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023. De inhoud is grotendeels gelijk aan het huidige sociaal plan de Volksbank 2018-2020, met uitzondering van de hierna volgende wijzigingen:

- De garantieregeling zoals opgenomen in '7.2 Berekening van de vertrekvergoeding' en uitgewerkt in bijlage 2 'Garantie vertrekvergoeding' maakt geen onderdeel meer uit van het nieuwe sociaal plan 2021 t/m 2023.
- De tot 1 januari 2020 onder de WWZ geldende 'Overgangsregeling 50-plussers' zoals opgenomen in '7.2 Berekening van de vertrekvergoeding' zal in het nieuwe sociaal plan opnieuw onderdeel uitmaken van de berekening van de vertrekvergoeding. De transitievergoeding wordt daarmee als volgt berekend:
 - Gedurende de eerste 10 jaar van je arbeidsovereenkomst met de werkgever, bouw je per periode van 6 maanden 1/6 maal je maandinkomen op.
 - Voor elke periode van 6 maanden na de eerste 10 jaar van je arbeidsovereenkomst met de werkgever, bouw je 1/4 maal je maandinkomen op.
 - Ben je op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 10 jaar in dienst bij de werkgever en 50 jaar of ouder, dan bouw je voor elke periode van 6 maanden die je vanaf 50 jaar in dienst bent geweest van de werkgever 1/2 (in plaats van 1/6 of 1/4) maal je maandinkomen op.
- De preventieve mobiliteitsperiode zoals opgenomen in artikel 3.2 van het sociaal plan 2018-2020 wordt ingekort tot minimaal 3 en maximaal 6 maanden. Als de preventieve mobiliteitsperiode minder dan 3 maanden heeft geduurd, dan wordt de gemiste tijd opgeteld bij de mobiliteitsperiode. De maximale duur van de mobiliteitsperiode bedraagt daarmee 9 maanden.
- Het opleidingsbudget voor de (preventieve) mobiliteitsperiode zoals opgenomen in artikel 3.3 (en 5.2 en 6.2) van het sociaal plan 2018-2020 wordt aangepast naar € 1.500,--.
- In plaats van de vertrekvergoeding kan de medewerker 3 jaar gebruik maken van de pluspool. In de meeste situaties zal dit zijn van 74 maanden voor de AOW-leeftijd tot 38 maanden voor de AOW-leeftijd. Hoofdstuk 9 van het sociaal plan 2018-2020 zal worden aangepast.
- De plaatsingsprocedure zal gedetailleerder worden uitgewerkt.
- Een directe plaatsing zal voorrang krijgen boven een PAP-plaatsing.
- De stimuleringsregeling franchise wordt voortgezet.
- Bij de uitwerking van het sociaal plan zullen de vakorganisaties en de werkgever bekijken of er op basis van de ervaringen met het sociaal plan 2018-2020 andere inhoudelijke en/of tekstuele verbeteringen doorgevoerd kunnen worden.

9. Aanvulling wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

De aanvullingsregeling zoals opgenomen in de cao onder 7.3 'Arbidsongeschiktheid na twee jaar' loopt tot aan de AOW-leeftijd. Afgesproken is om de duur van de aanvullingsregeling (artikel 7.3 sub a, b en c) te wijzigen naar de leeftijd van 70 jaar of de AOW-leeftijd als die lager is dan 70. Dit om te borgen dat er geen gat ontstaat tussen de

toezegging in de cao tot aanvulling tot aan de AOW-leeftijd en de (mogelijkheid tot) verzekering van deze regeling bij de externe verzekeraar.

10. Doorwerken na de AOW-leeftijd

De Volksbank en de vakorganisaties vinden het belangrijk dat duidelijk wordt afgesproken welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn bij het doorwerken na de AOW-leeftijd en dat voor de medewerker duidelijk is dat de nieuwe arbeidsvoorwaarden afwijken van de arbeidsvoorwaarden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd. Partijen hebben daarover de volgende afspraken gemaakt:

Doorwerken na de AOW-leeftijd is bij hoge uitzondering mogelijk als de medewerker en de werkgever dit samen schriftelijk overeen komen. Het doorwerken mag geen belemmering vormen voor de doorstroom van andere collega's en mag niet tot verdringing leiden. Het is geen recht van de medewerker om door te werken na de AOW-leeftijd. Er start een nieuw dienstverband voor bepaalde tijd bij de Volksbank als werkgever, met een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De arbeidsvoorwaarden uit de van tijd tot tijd geldende cao en personeelsgids van de Volksbank blijven van toepassing op de eventueel overeen te komen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na AOW-leeftijd, met uitzondering van de volgende onderwerpen:

- De opzegtermijn bedraagt voor werkgever en medewerker één maand (conform artikel 7:672 lid 3 en lid 4 BW);
- Er is geen transitievergoeding verschuldigd bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (conform artikel 7:673 lid 7 BW);
- De loondoorbetalingsplicht, de re-integratieverplichtingen van de werkgever en het opzegverbod bij ziekte worden per 1 april 2021 beperkt tot 6 weken en tot die datum tot 13 weken (conform artikel 7:629 lid 2 sub b BW);
- Er geldt een afwijkende ketenbepaling: maximaal 6 contracten voor bepaalde tijd in maximaal een periode van 48 maanden. Hierbij worden alleen de arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn ingegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (conform artikel 7:668a lid 5 BW);
- De werkgever is niet verplicht om in te gaan op verzoeken om uitbreiding of vermindering van het aantal te werken uren. De Wet Aanpassing Arbeidsduur is niet van toepassing op AOW-gerechtigden;
- Zolang de AOW-gerechtigde medewerker in dienst is blijft hij pensioen opbouwen tot de pensioenrichtleeftijd uit de meest recente van tijd tot tijd bij de Volksbank geldende pensioenregeling en betaalt hij tot die leeftijd ook de eigen bijdrage pensioen volgens die regeling. Daarna bouwt hij geen pensioen meer op en betaalt hij ook geen eigen bijdrage pensioen;
- Vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd worden door de werkgever geen premies afgedragen voor de werkloosheidswet, ziektewet, wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en algemene ouderdomswet;
- Bij een reorganisatie gelden er volgens de Ontslagregels van UWV andere regels voor AOW-gerechtigden waardoor je eerder voor ontslag in aanmerking komt dan niet AOW-gerechtigde medewerkers.

11. Plaats en tijd onafhankelijk werken

De werkgever vindt een goede balans tussen werk en privé belangrijk. Daarom komen bijna alle functies in aanmerking voor Het Nieuwe Werken, waarbij de mogelijkheid wordt geboden om voor een groot deel van de werktijd zelf de werklocatie te bepalen. Op basis van een aantal organisatorische- en arbotechnische voorwaarden kan worden vastgesteld of Het Nieuwe Werken voor een functie en/of een medewerker mogelijk en/of wenselijk is.

Voor het inrichten van de thuiswerkplek stelt de werkgever de medewerker een budget beschikbaar. Tevens ontvangt de medewerker een maandelijkse vergoeding voor het thuiswerken.

Door de keuzevrijheid in locaties, werkplekken, werktijden en communicatiemogelijkheden kunnen werk en privé meer vermengd raken. Dit creëert grotere flexibiliteit voor de medewerker, maar dit vraagt tegelijkertijd ook grotere flexibiliteit van de medewerker. Dat neemt niet weg dat de medewerker het recht heeft om onbereikbaar te zijn als het gaat om tijdstippen buiten de afgesproken werktijden.

De uitwerking van het werken op afstand, het budget voor de inrichting thuiswerkplek en de thuiswerkvergoeding is opgenomen in met de OR overeengekomen regelingen.

Maatschappelijk betrokken



12. Geboorteverlof

Geboorteverlof is betaald verlof voor de partner gedurende eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Als partner kan de medewerker ook aanvullend geboorteverlof opnemen voor minimaal één en maximaal vijf maal zijn wekelijkse arbeidsduur. Gedurende het aanvullende geboorteverlof ontvangt hij een uitkering van het UWV van 70% van het (gemaximeerde) dagloon.

De werkgever vult die uitkering van het aanvullende geboorteverlof voortaan aan tot 100% van het huidige salaris van de medewerker inclusief vaste toeslagen, zodat het verlof volledig betaald verlof is.

De uitwerking van deze afspraak zal in de personeelsgids worden opgenomen.

13. Participatiewet

Onze ambitie is om het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij en optimaal gebruik te maken van de diversiteit aan achtergronden en talenten van medewerkers. Aannemen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt helpt in deze ambitie en is onze bijdrage aan de invulling van de Participatiewet.

In aanvulling op artikel 9.3 van de huidige cao introduceert de werkgever daarom per 1 juli 2021 een centraal budget voor structurele invulling van 5 FTE participatiewet naast

eventuele invulling op vacatures. Op deze manier wil de Volksbank stimuleren dat er meer medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt bij de Volksbank werkzaam zijn.

Door een centraal budget ter beschikking te stellen gaat de invulling van de 5FTE participatiewet niet ten koste van het budget van betrokken afdeling zodat de verwachting is dat er geen financiële drempels meer zijn om uitvoering te geven aan de wens van de Volksbank om haar bijdrage te leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt. De coördinatie zal vanuit HR plaatsvinden en HR zal ook het budget beheren.

14. Werkcode

Op 10 december 2019 hebben FNV Finance, CNV Vakmensen, De Unie, Achmea, a.s.r., ING, NN en VGZ de werkcode ondertekend. Deze werkcode heeft als doel om uitgangspunten te formuleren voor het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden, dus mensen in dienst én mensen niet in dienst. Met gedeelde opvattingen over de invulling van goed werkgeverschap én goed opdrachtgeverschap.

De Volksbank en de vakorganisaties zijn overeengekomen om de waarden uit deze werkcode en de daarin geformuleerde opvattingen over de invulling van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap ook bij de Volksbank te onderschrijven voor medewerkers in dienst van de Volksbank en voor de individuele inhuur van externe arbeidskrachten. Deze waarden luiden als volgt:

1. Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde;
2. Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap;
3. Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig;
4. Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen;
5. Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties.

Hierbij houdt de Volksbank altijd rekening met geldende wet- en regelgeving.

Vanuit dit gedachtegoed hebben partijen de volgende afspraken gemaakt die gedurende de looptijd van de cao worden ingevuld:

- De Volksbank legt in de contracten met haar detachering- en uitzendorganisaties vast dat deze uitleners altijd de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI) zullen naleven, waaronder het doorvoeren van de jaarlijkse cao-verhoging conform de Volksbank cao.
- De Volksbank vraagt van deze detachering- en uitzendorganisaties de bevestiging dat detachering- en uitzendmedewerkers bij hen kunnen deelnemen aan een pensioenregeling, minstens gelijk aan de regeling van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) en dat hen door uitlener een arbeidsongeschiktheidsvoorziening in de zin van loondoorbetaling bij ziekte wordt aangeboden.
- De Volksbank kan als inlener, op verzoek van een detachering- of uitzendorganisatie, vanuit de leiding- en toezichtrol een jaarlijkse evaluatie uitvoeren van het functioneren van de detachering- of uitzendmedewerker via de methodiek van de Volksbank.

- De Volksbank betreft als inlener detachings- en uitzendmedewerkers die langer dan 6 maanden bij de Volksbank werken bij het medewerkeronderzoek en rapporteert apart/anoniem over de ervaringen van deze externen bij de Volksbank.
- De Volksbank streeft naar een flexibele medewerker schil van gemiddeld 20% per jaar. De Volksbank heeft als doel externen vooral in te zetten voor tijdelijke werkzaamheden en "piek & ziek" om in te kunnen spelen op veranderingen.

15. Verlof voor mantelzorg

De pilot verlof voor mantelzorg zoals opgenomen in de cao 5.15 "Verlof voor mantelzorg" wordt omgezet in een definitieve regeling. Inhoudelijk zal de regeling niet wijzigen.

16. Financiële weerbaarheid medewerkers

De Volksbank heeft al een programma financiële weerbaarheid voor medewerkers.

Het programma omvat op dit moment:

- Diverse workshops om (meer) financieel bewust te worden
- Financiële coaching anoniem bij (dreigende) geldproblemen
- Vertrekscaan bij (dreigend) ontslag

De vakorganisaties en de Volksbank willen het belang van financiële weerbaarheid voor medewerkers benadrukken door het in de cao opnemen van dit programma. Daarbij wordt dat programma uitgebreid met financiële coaching bij life events zoals scheiding, pensioen of arbeidsongeschiktheid om te ondersteunen bij lastige besluiten.

17. Diversiteit/inclusiviteit

De vakorganisaties en de Volksbank vinden het belangrijk dat er voldoende aandacht wordt besteed aan diversiteit/inclusiviteit.

De Volksbank heeft aan de vakorganisaties toegelicht welke acties er reeds worden uitgevoerd op het gebied van diversiteit/inclusiviteit en de vakorganisaties en de Volksbank hebben afgesproken dat de Volksbank daar aandacht aan zal blijven besteden.

Bij de Volksbank geloven we in "Bankieren met de menselijke maat" en erkennen en waarderen we ieders unieke achtergrond en bijdrage. Inclusiviteit binnen onze organisatie maakt "Bankieren met de menselijke maat" mogelijk. Dit vraagt om een leiderschapstijl die diversiteit en inclusiviteit initieert en stimuleert. Met ons inclusiviteitsbeleid geven we nadrukkelijk invulling aan de profilering als menselijke, maatschappelijke en duurzame bank. Diversiteit verwijst naar alle aspecten waarop mensen van elkaar kunnen verschillen, zoals persoonlijkheid, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, achtergrond, opleiding en (beroeps) ervaring, nationaliteit, vitaliteit etc.

Via ons medewerkeronderzoek meten we regelmatig of iedereen zich thuis voelt bij de Volksbank.

Via workshops geven we ook regelmatig aandacht aan dit onderwerp. Recent nog met 3 workshops 'Diversiteit maakt het verschil'

18. Rouw

De Volksbank en de vakorganisaties vinden vitaliteit van medewerkers, en als onderdeel daarvan hun mentale vitaliteit, cruciaal en om die reden besteedt de Volksbank daar ook veel aandacht aan. Op het gebied van Vitaliteit werkt ze met het programma "Stap voor Stap Gezond Werken". Hierbij zet ze ieder kwartaal een ander onderdeel van vitaliteit centraal.

Het omgaan met een medewerker die te maken krijgt met een groot verlies of onheil is in dit kader een belangrijk onderwerp. Er zijn momenten waarop het belangrijk is dat leidinggevende en collega's scherp zijn en zich bewust zijn van de impact die hun optreden heeft op de medewerker die rouwt.

De Volksbank zal het thema 'rouw' uitdrukkelijk meenemen in het thema Mentaal Vitaal dat dit voorjaar weer op de planning staat. Ze zal leidinggevendenden hierin ondersteunen door het aanbieden van informatie en interventies, zoals een checklist voor leidinggevendenden voor als een medewerker te maken krijgt met een ingrijpend verlies.

19. Studieafspraken sabbatical

De Volksbank en de vakorganisaties vinden vitaliteit van medewerkers cruciaal en om die reden hebben zij besloten om gedurende de looptijd van de cao een onderzoek te doen naar de mogelijkheid van het op termijn aanbieden van een sabbatical regeling voor medewerkers om de vitaliteit te verbeteren.

20. Teksten cao en sociaal plan

De Volksbank en de vakorganisaties passen de cao 2018-2020 en het sociaal plan 2017-2020 aan op de hiervoor genoemde gemaakte afspraken in hoofdlijnen.

Daarnaast zullen partijen in gezamenlijk overleg onderzoeken of er op basis van de ervaringen met de cao 2018-2020 en het sociaal plan 2017-2020, aanvullende inhoudelijke en/of tekstuele verbeteringen doorgevoerd moeten worden. Als dat het geval is zullen partijen daartoe over en weer tekstvoorstellen doen en na goedkeuring opnemen in de cao 2021 t/m 2022 en het sociaal plan 2021 t/m 2023.

21. Werkgeversbijdrage vakorganisaties en vakbondscontributie

De Volksbank continueert de afspraken inzake de werkgeversbijdrage vakbonden en de medewerkersbijdrage vakbonden (cao artikelen 10.1 en 10.2).