

## Onderhandelingsresultaat Cao de Volksbank 2025 tot en met 2026 & Sociaal Plan de Volksbank 2025 tot en met 2027

De Volksbank hecht veel waarde aan goed werkgeverschap. Medewerkers bepalen het succes van onze organisatie. Zij zorgen er met elkaar voor dat we de eerlijke, persoonlijke en ondernemende bank zijn, waar we voor willen staan. Daar passen goede arbeidsvoorwaarden bij die voor het grootste deel zijn vastgelegd in de cao van de Volksbank.

Als medewerkers onverhoopt toch te maken krijgen met een reorganisatie, dan vinden de vakbonden en de Volksbank het belangrijk om de medewerkers die boventallig zouden kunnen worden te ondersteunen met een aantal aanvullende faciliteiten gericht op ontwikkeling en inzetbaarheid, alsmede om medewerkers die boventallig zijn geworden tijdig te ondersteunen bij het vinden van ander werk.

Eind september 2024 zijn de cao- en sociaal plan onderhandelingen voor de nieuwe cao en een nieuw sociaal plan gestart. De onderhandelingen vonden plaats tussen werkgever de Volksbank en de vakbonden FNV Finance, CNV en De Unie. Ook de Ondernemingsraad was aanwezig bij de onderhandelingen.

Op 16 december 2024 is er een onderhandelingsresultaat bereikt.

### Cao

#### Looptijd cao

De looptijd van de cao is twee jaar, van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

### Loon

#### Collectieve loonsverhogingen in 2025 en 2026

Op 1 februari 2025 wordt een loonsverhoging toegekend van 3,5% van het op 31 januari 2025 geldende salaris en op 1 mei 2025 een loonsverhoging van 1,75% van het op 30 april 2025 geldende salaris.

Op 1 februari 2026 wordt een loonsverhoging toegekend van 2% van het op 31 januari 2026 geldende salaris en op 1 mei 2026 een loonsverhoging van 1,75% van het op 30 april 2026 geldende salaris.



De salarissen en de salarisschalen worden op genoemde data verhoogd met de hiervoor genoemde percentages.

### **Eenmalige uitkering januari 2025**

Met de salarisuitbetaling van januari 2025 wordt er een eenmalige uitkering toegekend van € 500,- bruto aan medewerkers die op 1 januari 2025 in dienst zijn. Deze eenmalige uitkering is gebaseerd op een dienstverband van 36 uur. Bij een dienstverband van minder dan 36 uur wordt het bedrag naar rato van het aantal uren van het dienstverband berekend. De uitkering wordt niet verhoogd bij een dienstverband van meer dan 36 uur.

De eenmalige uitkering wordt niet meegenomen bij de vaststelling van de pensioenopbouw, vakantiegeld, 13e maand of andere arbeidsvoorwaarden. De eenmalige uitkering wordt ook niet meegenomen bij de bepaling van een eventuele vertrekvergoeding.

### **Aanpassing aanvangssalaris salarisschalen**

Met ingang van 1 januari 2025 zal het aanvangssalaris (schaalminimum) bij alle salarisschalen worden vastgelegd op 75% van het schaalmaximum.

De Volksbank zal € 16,- per uur als minimumloon hanteren. Dit wordt verwerkt in de salarisschalen.

### **Vergoedingen bereikbaarheidsdiensten**

De vergoedingen per uur voor bereikbaarheidsdiensten worden aangepast.

<b>Dag</b>	<b>Oude vergoeding per 31-12-2024</b>	<b>Nieuwe vergoeding per 1 januari 2025</b>
Maandag t/m vrijdag	€ 1,45	€ 2,00
Zaterdag	€ 2,91	€ 4,00
Zon- en feestdagen	€ 4,37	€ 4,00

Deze vergoedingen worden aangepast aan de cao-loonsverhogingen en ze tellen mee voor pensioenopbouw, vakantietoeslag en dertiende maand.

### **Promotieverhoging**

In het kader van gelijke behandeling en gelijke beloning is er een vast percentage van 4% van het nieuwe schaalmaximum afgesproken voor elke promotieverhoging. Het is dus niet langer een verhoging van ten minste 4%.

### **Studieafspraken koppeling beoordeling en beloning**

De vakbonden en de Volksbank hebben een studieafpraak gemaakt over de vraag of de (huidige) koppeling tussen performance management/beoordelen en belonen in de toekomst moet blijven bestaan en welke alternatieven er mogelijk zijn.

## Ontwikkeling

### Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)

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

Medewerkers krijgen nog iets meer (financiële) ruimte bij het uitzoeken van een ontwikkelactiviteit doordat is besloten om de periode waarin je het POB-budget kunt opsparen te verlengen.

Het budget mag voortaan vier jaar worden

opgespaard tot een maximum van totaal € 3.000,--. Daarna is het bedrag bevroren (er wordt geen budget meer 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 € 3.000,--. Dit gaat direct in.



Ook de voorfinanciering wordt aangepast. De medewerker mag een bedrag ter hoogte van € 3.000,- voor de periode van vier jaar voorfinancieren en jaarlijks € 750,- terugvragen zolang de medewerker nog in dienst is.

De Volksbank zal, daar waar fiscaal mogelijk, het aanbod dat bij de gewenste ontwikkeling van de medewerker past via het daarvoor beschikbaar gestelde platform verbreden naar ontwikkelactiviteiten op het gebied van mentaal welzijn. Dit zolang die ontwikkelactiviteiten uitdrukkelijk werk gerelateerd zijn of gericht zijn op het vervullen van een (realiseerbaar) beroep in de toekomst.

### Studieschuld

De vakbonden en de Volksbank willen graag iets doen voor jonge medewerkers die na hun studie nog vastzitten aan een studieschuld bij DUO. De Volksbank biedt deze medewerkers de mogelijkheid om in 2025 hun schuld tot een maximum van € 2.000,- fiscaal vriendelijk uit te ruilen in het Individueel Keuze Budget (IKB). Hiermee kunnen medewerkers dit bedrag uit hun IKB bruto - netto maken.

Het verzoek, met bewijslast van de openstaande studieschuld, kan bij P&O ingediend worden tot 1 april 2025. P&O zal medewerkers begin 2025 op !D informeren over het proces en de voorwaarden. Eind 2025 zullen de vakbonden en de Volksbank de toepassing evalueren.

## Tijd

### HNW

Voor HNW zijn de vakbonden en de Volksbank de volgende aangepaste teksten overeengekomen:

#### 5. Jouw tijd (cao)

Omdat we veel waarde hechten aan een goede werk-privébalans is het uitgangspunt dat jouw voorkeur zoveel als mogelijk wordt gevolgd als het gaat om arbeidsduur, werktijden, werklocatie en verlof.



#### 5.3 Het Nieuwe Werken (cao)

Het Nieuwe Werken (HNW) is de combinatie van het in fysieke en digitale vorm (samen)werken op kantoor of thuis. Je kunt grotendeels zelf bepalen wanneer je waar werkt, tenzij je locatie gebonden werk verricht. Daarom komen bijna alle functies in aanmerking voor HNW. Er zijn geen vaste kantoor- of thuiswerkdagen. Je werkt resultaatgericht samen en je maakt met je leidinggevende en je team afspraken over hoe, waar en wanneer je werkt. Bij het maken van deze afspraken worden de belangen van de bank, het team en de medewerker, alsmede de vereisten van het werk, meegewogen. Die afspraken evalueer je regelmatig. Je werkt gemiddeld minimaal één dag in de week op kantoor.

Voor het inrichten van de thuiswerkplek stelt de werkgever jou een budget beschikbaar. Tevens ontvang je een maandelijkse vergoeding voor het thuiswerken.

Door de keuzevrijheid in arbeidsduur, werktijden, werklocatie en communicatiemogelijkheden kunnen werk en privé meer vermengd raken.

Die keuzevrijheid creëert voor jou enerzijds een grotere flexibiliteit, maar dit vraagt anderzijds ook grotere flexibiliteit van jou. Dat neemt niet weg dat je het recht hebt om onbereikbaar te zijn als het gaat om tijdstippen buiten de afgesproken werktijden.

De uitwerking van HNW, het HNW budget en de HNW vergoeding is opgenomen in de Personeelsgids.

### **Budget voor informele teambijeenkomst**

HNW wordt door medewerkers heel erg gewaardeerd, maar een aandachtspunt blijft het informele contact tussen medewerkers. Om de onderlinge sociale verbinding op kantoor te ondersteunen stelt de Volksbank op afdelingsniveau een budget van € 50,- per medewerker per jaar beschikbaar voor informele teambijeenkomsten. Dit bedrag kan op een Volksbank locatie worden besteed. Dit komt naast de het bedrag (2025: € 100,-) per medewerker per jaar voor personeelsactiviteiten (uitjes, borrels) zoals verwoord in de Richtlijn - declareren zakelijke kosten van de Volksbank.

## Verkorting van de werkweek

De Volksbank en de vakbonden hebben gedurende de cao-onderhandelingen gesproken over de voorstellen van CNV en FNV Finance voor een verkorting van de werkweek met behoud van het loon. CNV zet in op een geleidelijke daling naar 30 uur, FNV Finance is voor een invoering van een 4-daagse werkweek van 32 uur (4 x 8 uur). De visie die CNV en FNV Finance hebben geschetst is dat werk door verkorting van de werkweek aantrekkelijker en beheersbaarder gemaakt kan worden. Verkorting van de arbeidsduur door een andere, slimmere manier van werken zou ervoor kunnen zorgen dat medewerkers gelukkiger, efficiënter en productiever zijn en het ziekteverzuim omlaag gaat.

Een betere werk-privébalans, lagere werkdruk, lager ziekteverzuim en hogere productiviteit is een streven dat zowel voor- als tegenstanders van de kortere werkweek steunen. De Volksbank is vooralsnog niet overtuigd dat een kortere werkweek daadwerkelijk deze voordelen biedt. De Volksbank vreest dat welzijn, de werk-privébalans en de productiviteit hierdoor juist onder druk komen te staan en dat de arbeidsmarktkrapte alleen maar verder zal toenemen en dat de loonkosten onverantwoord zullen stijgen.

Tijdens de cao-onderhandelingen is het niet gelukt om dit onderwerp voldoende met elkaar te verkennen en zijn de zorgen van de Volksbank niet weggenomen. Partijen hebben daarom de werkafpraak gemaakt om gedurende de looptijd van deze cao de gesprekken over dit onderwerp voort te zetten.

## Sociaal Plan

### Looptijd Sociaal Plan

De looptijd van het sociaal plan is drie jaar, van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

### Sociaal Plan 2024 van toepassing op de lopende transformatie

Zoals in de diverse communicatieberichten van de Volksbank naar voren is gebracht, is het noodzakelijk dat de Volksbank transformeert naar een efficiënte en toekomstgerichte bank. Voor de adviesaanvragen die rechtstreeks voortvloeien uit de raamadviesaanvraag van de transformatie geldt dat het Sociaal Plan van toepassing is dat gold op het moment van indienen van de raamadviesaanvraag. Dat is het Sociaal Plan 2024.

### Sociaal Plan 2025 t/m 2027

Voor toekomstige veranderingen (niet rechtstreeks voortvloeiend uit de raamadviesaanvraag van de transformatie) geldt het nieuwe Sociaal Plan 2025 t/m 2027. Het nieuwe Sociaal Plan lijkt heel erg op het Sociaal Plan 2024. Er zijn vier wijzigingen afgesproken ten opzichte van het Sociaal Plan 2024.



Ondersteuning bij een aanstaande reorganisatie blijft, maar de regeling preventieve mobiliteitsfase vervalt

Om medewerkers die boventallig kunnen worden te ondersteunen bij het vergroten van hun mobiliteit is er een aantal aanvullende faciliteiten gericht op ontwikkeling en inzetbaarheid beschikbaar. Deze gelden vanaf het moment dat een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad is ingediend voor medewerkers die binnen het reorganisatiegebied boventallig zouden kunnen worden. De Ondernemingsraad en de werkgever kunnen samen de afspraak maken om de aanvullende faciliteiten in sommige situaties al eerder aan medewerkers toe te kennen.

Voor medewerkers die boventallig kunnen worden zijn de volgende faciliteiten gericht op ontwikkeling en inzetbaarheid beschikbaar:

- Voorrang bij interne vacatures;
- Naast persoonlijk ontwikkelbudget, zoals vastgelegd in de cao de Volksbank, een extra POB-budget van maximaal € 1.500 voor persoonlijke ontwikkeling en/of vertrekscan;
- Met behulp van het hiervoor bedoelde budget: een loopbaan- of employabilityscan en/of een gesprek met een (loopbaan)adviseur;
- De gelegenheid om maximaal 10% van de werktijd te besteden aan ontwikkeling en inzetbaarheid;
- De bestaande mogelijkheden op het gebied van ontwikkeling en loopbaan via intranet (iD).

Als de medewerker na afronding van de plaatsingsprocedure mondeling en schriftelijk geïnformeerd is dat de medewerker is geplaatst, zijn de hiervoor genoemde aanvullende faciliteiten niet meer van toepassing.

Transitievergoeding bij samenloop arbeidsongeschiktheid en boventalligheid

De vakbonden en de Volksbank zijn het volgende overeengekomen:

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte neemt de medewerker deel aan de activiteiten in het kader van de mobiliteitsfase voor zover de belastbaarheid dit - naar het oordeel van de bedrijfsarts - toelaat. Herstel en re-integratie gaan altijd voor. Als de medewerker aan het einde van de mobiliteitsfase volledig arbeidsgeschikt is gaat de medewerker uit dienst met de Sociaal Plan vergoeding.

Als de medewerker na afloop van de mobiliteitsfase nog steeds (gedeeltelijk) ziek is, wordt de arbeidsovereenkomst met de gebruikelijke re-integratieverplichtingen voortgezet totdat het opzegverbod bij ziekte eindigt (in de regel na 104 weken ziekte). Indien en zodra de medewerker voldoet aan de voorwaarden voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, wordt de arbeidsovereenkomst op die grond beëindigd en geldt de wettelijke transitievergoeding.

Pluspool

De pluspoolregeling komt te vervallen.

## Overname

Als de Volksbank of de vakbonden vinden dat dit sociaal plan onvoldoende voorziet in de personele gevolgen van een specifieke organisatiewijziging zal overleg plaatsvinden om te bezien of aanvullende maatregelen wenselijk en mogelijk zijn. Aan deze bestaande afspraak wordt toegevoegd dat overleg in ieder geval zal plaatsvinden indien sprake is van een voornemen tot algeheel of gedeeltelijk overdragen van het eigendom van de onderneming.

## Overige afspraken

### **Looptijd 80-90-100 regeling**

Er is afgesproken dat de 80-90-100 regeling tot maximaal de AOW-leeftijd loopt. Bij doorwerken na de AOW-leeftijd komt de regeling te vervallen c.q. is de regeling niet van toepassing.

### **Waarde vakantie-uur**

De berekening van de waarde van een vakantie-uur bij het kopen of verkopen van verlof wordt op basis van wettelijke uitgangspunten aangepast. De huidige waarde van een vakantie-uur is 116,33% van het uurloon.

De nieuwe waarde van een vakantie-uur wordt gebaseerd op het jaarsalaris, vakantiegeld, dertiende maand en vaste toeslagen die door zouden lopen bij het opnemen van vakantie en gekoppeld zijn aan de te verrichten werkzaamheden.



### **Menstruatie en PMS (hormoon gerelateerde klachten)**

De Volksbank geeft al regelmatig aandacht aan vitaliteit en life-events. De vakbonden en de Volksbank hebben besloten om in deze cao-periode het onderwerp menstruatie en PMS (hormoon gerelateerde klachten) bespreekbaar te maken.

### **Buitengewoon verlof kaderleden van de vakbonden**

Het is belangrijk om duidelijk vast te leggen wat de rechten zijn van de kaderleden van vakbonden in relatie tot hun vakbondswerk. In dat kader is het volgende afgesproken.

Een kaderlid van FNV Finance, CNV of De Unie heeft recht op vrijstelling van werkzaamheden om vergaderingen van de vakbond bij te wonen en deel te nemen aan cursussen die door of namens de vakbond worden georganiseerd. Hiervoor geldt een maximum van 57,6 uur (gebaseerd op acht dagen van 7,2 uur) per kalenderjaar. Het kaderlid informeert de leidinggevende over deze vrijstellingen. Samen met de leidinggevende bekijkt het kaderlid hoe de werkzaamheden voor de vakbond het beste gecombineerd kunnen worden met de werkzaamheden voor de Volksbank. Een kaderlid krijgt voor vakbondsoverleg c.q. -onderhandelingen bij de werkgever de tijd vrij die daarvoor nodig is.

### **Vakbondscontributie**

Hoewel in de laatste cao is afgesproken dat de vergoeding van het eerste jaar lidmaatschap van de vakbond door de werkgever een eenmalige actie was, is besloten om nog eenmaal het eerste jaar lidmaatschap te vergoeden voor medewerkers die in 2025 nieuw lid worden van één van de bij de cao aangesloten vakbonden, FNV Finance, CNV en De Unie.

### **Werkgeversbijdrage vakbonden**

De Volksbank continueert de cao-afspraken inzake de werkgeversbijdrage vakbonden.

### **Teksten cao**

De Volksbank en de vakbonden passen de cao 2023 t/m 2024 aan op de hiervoor genoemde afspraken in hoofdlijnen. Daarnaast onderzoeken de partijen in gezamenlijk overleg of er op basis van de ervaringen met de cao 2023 t/m 2024, aanvullende inhoudelijke en/of tekstuele verbeteringen doorgevoerd moeten worden. Als dat het geval is, doen de partijen daartoe over en weer tekstvoorstellen die na goedkeuring worden opgenomen in de cao 2025 t/m 2026.