

# Onderhandelingsresultaat Rabobank sociaal plan en vertrekregeling vanaf 1 juli 2025

13 maart 2025



Rabobank



De Unie

# Onderhandelingsresultaat Rabobank sociaal plan en vertrekregeling vanaf 1 juli 2025

Rabobank heeft samen met de vakorganisaties De Unie, FNV Finance en CNV een onderhandelingsresultaat bereikt over het sociaal plan en de vertrekregeling die geldig zijn vanaf 1 juli 2025.

## 1. Inleiding

De lopende Rabobank cao 2024-2025 - en als integraal onderdeel daarvan het sociaal plan - geldt tot en met 30 juni 2025. De huidige vertrekregeling is van toepassing op organisatieveranderingen met een implementatiedatum op uiterlijk 30 juni 2025.

Cao-partijen zijn begin maart de onderhandelingen gestart over het sociaal plan en de vertrekregeling. Er is voor gekozen om met het sociaal plan en de vertrekregeling te beginnen, omdat het belangrijk is op korte termijn duidelijkheid te geven aan medewerkers en de organisatie welke afspraken gelden bij organisatieveranderingen met een implementatiedatum vanaf 1 juli 2025. Cao-partijen beogen met dit onderhandelingsresultaat tijdig deze duidelijkheid te geven.

## 2. Looptijd sociaal plan en vertrekregeling

De looptijd van het overeengekomen sociaal plan is twee jaar en loopt van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027. Vanaf 1 juli 2025 vervangt dit sociaal plan het huidige sociaal plan dat geldig is tot en met 30 juni 2025. De bepalingen en faciliteiten in het nieuwe sociaal plan in relatie tot boventalligheid gelden voor medewerkers die op of na 1 juli 2025 en uiterlijk op 30 juni 2027 boventallig worden.

De nieuwe vertrekregeling kent dezelfde looptijd als het nieuwe sociaal plan en is van toepassing op organisatieveranderingen met een implementatiedatum op uiterlijk 30 juni 2027.

De afspraken zijn vanaf 1 juli 2025 van kracht en moeten gelezen worden in het licht van de dan geldende cao.

## 3. Sociaal plan vanaf 1 juli 2025

De komende jaren zal de bank blijven veranderen, onder andere door marktomstandigheden, digitalisering en regelgeving. Dit kan voor medewerkers leiden tot onzekerheid ten aanzien van type werk, benodigde kennis en vaardigheden en verdwijnen of verlies van werk. Cao-partijen vinden het essentieel dat medewerkers hierbij tijdig worden betrokken en op worden voorbereid. De ambitie is en blijft om boventalligheid zoveel als mogelijk te voorkomen en medewerkers daar waar mogelijk te ontwikkelen en te begeleiden van werk naar werk.

Zowel vakorganisaties als Rabobank zijn van mening dat het huidige sociaal plan een goede basis vormt om de komende jaren de personele gevolgen bij organisatieveranderingen op te vangen. Daarom is afgesproken het huidige sociaal plan dat geldt tot en met 30 juni 2025 grotendeels ongewijzigd te continueren. Dit geeft duidelijkheid aan medewerkers en de organisatie over faciliteiten die beschikbaar zijn voor medewerkers voorafgaand aan en bij boventalligheid.

Op basis van ervaringen met het huidige sociaal plan worden onderstaande punten aangepast:

- In hoofdstuk 2 wordt voor de periode voorafgaand aan boventalligheid een verwijzing opgenomen naar hoofdstuk 4 van de cao 'Loopbaan en ontwikkeling' en verwezen naar de mogelijkheid van het 'Regie op je loopbaan gesprek'. Hiermee willen cao-partijen het belang van ontwikkeling benadrukken. Daarnaast zal in dit hoofdstuk worden vastgelegd dat interne sollicitaties van medewerkers die boventallig kunnen worden, zoveel als mogelijk binnen werktijd plaatsvinden.
- In artikel 3.2.5. over afspiegelen wordt de tekst verduidelijkt dat onder bepaalde voorwaarden ook uitzend- en detacheringsovereenkomsten meetellen voor het bepalen van de lengte van het dienstverband (conform de bepalingen in de Ontslagregeling).
- In artikel 3.2.6 is de passage over de Future Fit score vervangen door de High Potential identificatie omdat de Future Fit score sinds 2024 niet meer gebruikt wordt.
- Voor hoofdstuk 4 'Aanzegging van boventalligheid' zullen cao-partijen in de tekstcommissie onderzoeken of het mogelijk is met een beperkte tekstuele aanpassing de rechten en plichten van de medewerker met betrekking tot het in aanmerking komen en het accepteren van een passende functie, meer in balans te brengen.
- Als bij de cao-onderhandelingen afspraken over de tegemoetkoming woon-werkverkeer worden gemaakt, dan worden ook de eventuele consequenties hiervan voor hoofdstuk 8 'Faciliteiten bij verplaatsen van werk' van het

sociaal plan afgesproken. Vanaf de ingangsdatum van deze eventuele nieuwe cao-afspraken, zullen deze vanaf die datum gelden voor medewerkers die op basis van het sociaal plan dat ingaat op 1 juli 2025, het sociaal plan 2024-2025 of het sociaal plan 2023-2024 in aanmerking komen voor de aanvullende tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.

- Indien gedurende de looptijd van het sociaal plan cao-partijen overeenkomen de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan (CBSP) anders te organiseren, dan kan het sociaal plan tussentijds gewijzigd worden wat betreft de informatie en werking van de CBSP in hoofdstuk 10.
- Toekomst sociaal plan: cao-partijen hebben afgesproken de verkenning naar vernieuwingen in het sociaal plan en de daaraan gerelateerde bepalingen die toekomstbestendig zijn voor zowel medewerkers als de organisatie, voort te zetten en te intensiveren. Onderdeel van deze verkenning is een analyse van de werking van het sociaal plan. Suggesties voor verbeteringen kunnen worden meegenomen in de overleggen over de toekomst van het sociaal plan.

Voor het overige worden de afspraken uit het sociaal plan 2024-2025 behouden.

#### **4. Vertrekregeling vanaf 1 juli 2025**

Partijen vinden het belangrijk de vertrekregeling te verlengen om zo gedwongen vertrek waar mogelijk te voorkomen. Wanneer de regeling door management van toepassing wordt verklaard, hebben medewerkers die bij de bank willen blijven meer kans om te blijven en bieden we medewerkers die bij voorkeur de organisatie verlaten waar mogelijk een nieuw perspectief. In de praktijk blijkt dat één van de redenen voor het niet inzetten van de regeling is dat de doorlooptijd van de vertrekregeling lang is. Daarnaast ervaren medewerkers de periode waarin zij aan kunnen geven een voorkeur te hebben om gebruik te maken van de vertrekregeling als een lange periode van onzekerheid. Deze ervaringen hebben ertoe geleid dat is afgesproken de termijn waarop medewerkers kunnen aangeven in aanmerking te willen komen voor de vertrekregeling, aan te passen van vier naar twee weken. Dit verkort de doorlooptijd en geeft medewerkers eerder duidelijkheid.

Voor al het overige blijven de afspraken uit de vertrekregeling 2021-2025 ongewijzigd. De vertrekregeling is geen onderdeel van de cao.

#### **5. Vaststellen definitieve tekst sociaal plan en vertrekregeling**

Voor het uitschrijven van de afspraken uit dit onderhandelingsresultaat in de tekst van het sociaal plan en in de vertrekregeling zal een tekstcommissie worden gevormd. Het streven is de definitieve teksten uiterlijk 1 juli 2025 vast te stellen in een overleg van cao-partijen.

#### **6. Ledenraadpleging**

De vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat aan hun leden ter stemming voorleggen. Uiterlijk 1 april 2025 stellen cao-partijen op basis van deze stemming vast of het onderhandelingsresultaat over de onderwerpen sociaal plan en de vertrekregeling kan worden omgezet in een definitief akkoord.

Utrecht, 13 maart 2025