Onderhandelingsresultaat Rabobank cao 2023-2024

12 april 2022

Rabobank

CNV Vakmensen
FNV Finance
De Unie

Onderhandelingsresultaat Rabobank cao 2023-2024

12 april 2022

Rabobank heeft samen met de vakorganisaties De Unie en CNV Vakmensen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe Rabobank cao per 31 december 2022. De looptijd van de nieuwe cao is 18 maanden. Er vindt op dit moment nog afstemming plaats binnen en met vakorganisatie FNV Finance over het onderwerp pensioen.

1. Inleiding

De Rabobank cao 2021-2022 - en als integraal onderdeel daarvan de pensioenregeling – geldt tot en met 31 december 2022. Het sociaal plan, eveneens integraal onderdeel van de cao, heeft een langere looptijd, namelijk van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023. De noodzaak voor een nieuwe pensioenregeling was aanleiding voor Rabobank en vakorganisaties (De Unie, FNV Finance en CNV Vakmensen) om in februari 2022 de cao-onderhandelingen te starten. Implementatie van de nieuwe pensioenregeling is namelijk complex en vraagt de nodige voorbereidingen van het pensioenfonds.

2. Looptijd

De nieuwe Rabobank cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 31 december 2022 tot en met 30 juni 2024.

3. Pensioen

Vakorganisaties en Rabobank hebben gesproken over een toekomstbestendige beschikbare premieregeling. De reden om vanaf 2023 een nieuwe pensioenregeling af te spreken is tweeledig. Ten eerste staat de pensioenopbouw in de huidige regeling steeds meer onder druk door de lage rente. Daarnaast vormen de afspraken die gemaakt zijn in het landelijke pensioenakkoord een belangrijke aanleiding om over te gaan naar een nieuwe pensioenregeling. Uiterlijk per 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen namelijk in de vorm van een beschikbare premieregeling zijn op basis van dit akkoord.

Vakorganisaties en Rabobank vinden het belangrijk dat er een goede pensioenregeling is én blijft voor de medewerkers ook in de periode vanaf 2023 tot de transitie naar het nieuwe stelsel conform het pensioenakkoord.

Partijen hebben een premieregeling op basis van een vlakke spaarpremie van 27% van de pensioengrondslag afgesproken. De eigen bijdrage voor medewerkers is 5,5% van de pensioengrondslag. Medewerkers hebben de mogelijkheid deze eigen bijdrage te verlagen naar 3,5%, waardoor het netto maandsalaris hoger zal zijn. Zo kan de medewerker zelf kiezen tussen 'geld voor nu' of 'geld voor later'.

De overstap naar de nieuwe regeling gebeurt zorgvuldig. Zo is er een compensatie afgesproken om de transitie naar een vlakke premie te maken. De compensatie is gebaseerd op het verschil tussen het verwachte pensioen in de nieuwe regeling ten opzichte van de huidige regeling. De compensatieregeling is daarom van toepassing voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2022 en voor wie compensatie benodigd is.

De totale pensioenpremie wordt circa 32% van de totale pensioengrondslag en is als volgt opgebouwd:

- Een spaarpremie van 27% voor iedere medewerker, inclusief een eigen bijdrage van 5,5%, waarbij medewerkers de mogelijkheid hebben om de eigen bijdrage te verlagen naar 3,5%;
    - Indien deze premie voor bepaalde leeftijdsgroepen fiscaal bovenmatig is op het moment van het vaststellen van de fiscale staffel (bij ingaan van de regeling), zal de vlakke premie aangepast moeten worden. Cao-partijen gaan hierover in overleg als deze situatie zich voordoet.
- Een op individuele basis vastgestelde compensatieregeling, die naar verwachting voor de werkgever leidt tot in totaal circa 1,9% kosten;
- Een opslag voor kosten, inclusief risicopremies, van circa 3,1%, die ook voor rekening komt van de werkgever.

Het maximum pensioengevend salaris wordt verhoogd van €108.612 voor 2022, naar het wettelijke fiscale maximum (€114.866 voor 2022) waardoor over een groter deel van het salaris pensioen wordt opgebouwd. Over dit gedeelte van het salaris (het verschil tussen het oude en het nieuwe maximum pensioengevend salaris) komen de huidige regelingen over dit gedeelte van het salaris te vervallen (o.a. het Persoonlijk Budget van 24%). Het partnerpensioen blijft een

onderdeel van de pensioenregeling en zal vanaf januari 2023 volledig op risicobasis worden verzekerd zoals vereist in een beschikbare premieregeling.

Arbeidsongeschiktheid

Cao partijen zijn een vereenvoudiging overeengekomen voor de uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. De aanleiding hiervoor is dat de huidige complexiteit van de regels erg bewerkelijk is in de uitvoering en zorgt voor veel vragen bij medewerkers. Daarnaast zijn de huidige regels lastig uitvoerbaar in de nieuwe pensioenregeling. Partijen zijn het volgende overeengekomen:

Loondoorbetaling gedurende het 2e ziektejaar

- Bij niet werken: loondoorbetaling wordt verhoogd van 70% naar 80% van het maandinkomen (inclusief vaste toeslagen) voor ziekte;
- Bij gewerkte uren in 2de ziektejaar geldt het volgende:
  - Bij werkhervatting van minder dan 50% van de afgesproken arbeidsduur: loondoorbetaling van 85% van het maandinkomen voor ziekte;
  - Bij 50% of meer van de afgesproken arbeidsduur: loondoorbetaling van 95% van het maandinkomen voor ziekte.

Uitkering na 2e ziektejaar

Vanaf de datum van toekenning van een WIA-uitkering door de uitkeringsinstantie UWV (na 104 weken ziekte) ontvangt de medewerker direct een arbeidsongeschiktheidspensioen uitkering. De uitkering en pensioenopbouw (premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) worden gebaseerd op de arbeidsongeschiktheidsklasse van het UWV.

- De uitkering over het gedeelte dat een medewerker arbeidsongeschikt is, wordt:
  - 10% over het maandinkomen tot het maximum Sociale Verzekeringsloon en
  - 80% over het maandinkomen boven het Sociale Verzekeringsloon
- Over het arbeidsgeschikte deel ontvangt de medewerker 100% van zijn maandinkomen over de gewerkte uren.
- Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en minimaal 65% van de afgesproken arbeidsduur werken, ontvangen een cao-loonaanvulling tot 80% van het laatstverdiende maandinkomen voor ziekte over de niet gewerkte uren voor een periode van 38 maanden.

Het laatstverdiende maandinkomen voor ziekte is afgeleid van het jaarinkomen, direct voorafgaand aan de eerste dag waarop sprake is van arbeidsongeschiktheid (ziekte). De aldus vastgestelde grondslag wordt jaarlijks te rekenen vanaf de eerste ziektedag, aangepast met daarvoor in aanmerking komende algemene salarisaanpassingen op grond van de cao en, indien van toepassing, met daarvoor in aanmerking komende individuele salarisverhogingen of –verlagingen.

In het geval dat medewerkers vóór 1 januari 2023 al zijn ziekgemeld zijn (deels) overgangsmaatregelen van toepassing. Deze worden nader afgestemd tussen cao-partijen.

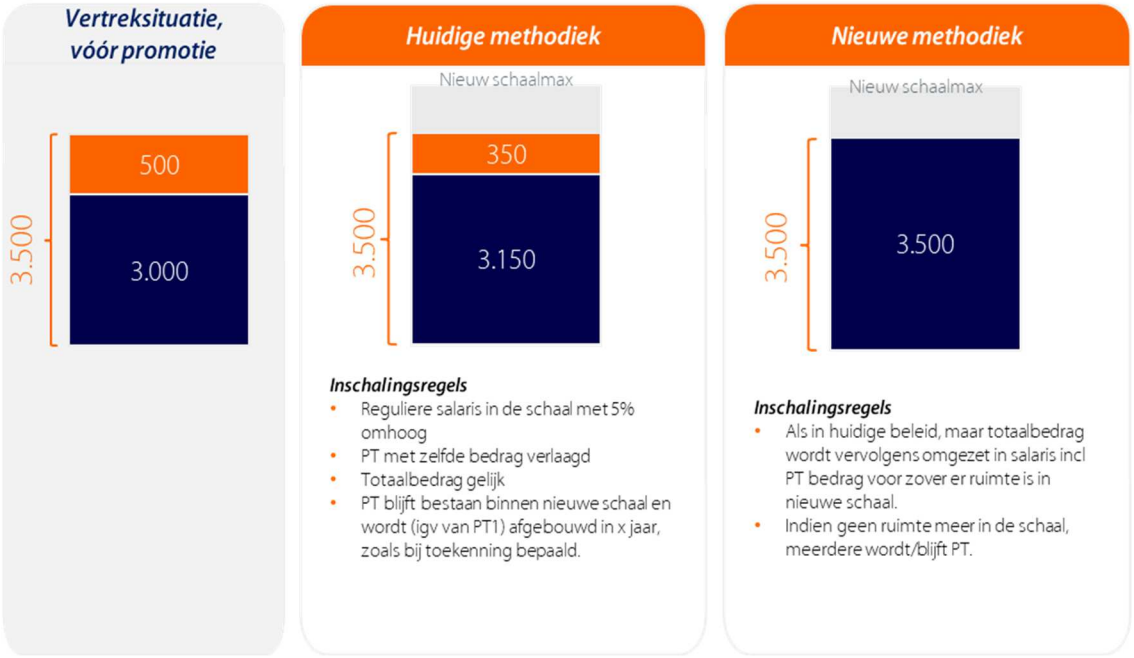
4. Loon

Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

- Collectieve loonsverhogingen:
  - Per 1 januari 2023 worden de vaste salarissen en de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 4%.
  - Per 1 januari 2024 worden de vaste salarissen en de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 1,75%.
- Daarnaast worden per 1 januari 2024 de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 1% zodat er meer ruimte is om door te groeien in de schaal.
- Vanaf 1 januari 2023 bedraagt de salarisverhoging bij inschaling in een hogere functiegroep (promotie) 5% in plaats van 3%.
- Vanaf 1 januari 2023 ontvangt een medewerker bij horizontale doorstroom (benoeming na sollicitatie in een andere functie in dezelfde functiegroep) een eenmalige vergoeding van €1.000 bruto.
- Vanaf 1 januari 2023 (op basis van de beoordeling over 2022) bedraagt de individuele salarisaanpassing 2,5% bij ‘Succesvol jaar’ (in plaats van 2%) en 5% bij ‘Buitengewoon goed jaar’ (in plaats van 4%)
- Vanaf 1 januari 2023 wordt de vakantietoeslag en de 13e maand in 12 gelijke termijnen per maand uitgekeerd. Medewerkers hebben één keer per jaar de mogelijkheid om te kiezen voor de huidige situatie, namelijk uitbetaling in mei en december.
- Verbetering van de inschalingsregels bij promotie, indien de medewerker een persoonlijke toeslag heeft.

- De promotieverhoging wordt verrekend met de persoonlijke toeslag.
- Bij inschaling in de nieuwe schaal wordt de persoonlijke toeslag omgezet in salaris voor zover er nog ruimte is in de schaal.

Dit betekent dat een medewerker eerder een hoger salarisniveau zal bereiken.



5. Afspraken over thuiswerken

Cao-partijen zijn het erover eens dat gezond en veilig thuiswerken zowel betekent dat er thuis een ergonomische werkplek is als dat er aandacht is voor gezond en vitaal werken. Dit was noodzakelijk tijdens de coronapandemie waarbij er veelal 100% thuis werd gewerkt, maar is ook bij Rabo@Anywhere minstens zo relevant. De medewerker kan op het HR Portaal informatie vinden over hoe de medewerker een gezonde werkplek thuis kan inrichten, hoe een Arbo-check kan worden aangevraagd en hoe thuiswerkfaciliteiten kunnen worden besteld. Cao-partijen stimuleren dat iedere medewerker met een Arbo-check zelf controleert of de werkplek thuis ergonomisch is ingericht.

Thuiswerkfaciliteiten
Inmiddels heeft het merendeel van de medewerkers verschillende thuiswerkfaciliteiten besteld. Het pakket thuiswerkfaciliteiten zal de komende tijd worden geëvalueerd en worden geoptimaliseerd zodat de medewerker ook thuis de beschikking heeft over faciliteiten die noodzakelijk zijn voor zijn specifieke werkzaamheden. Cao-partijen blijven ook gedurende de looptijd van de cao in gesprek over de wijze waarop de Rabobank invulling geeft aan de zorgplicht vanuit de Arbowet.

Aanvullende thuiswerkvergoeding (internetvergoeding) vanaf 1 juli 2022
Er is een aanvullende thuiswerkvergoeding (internetvergoeding) afgesproken. Deze aanvullende vergoeding bedraagt maandelijks maximaal €40,00 netto bij een arbeidsduur van 36 uur of meer. Bij een kortere arbeidsduur is de internetvergoeding naar rato.

(Aanvullende) thuiswerkvergoedingen (internetvergoeding) vervangen de regeling Werken op afstand
De regeling Werken op Afstand (2011) regelt onder voorwaarden faciliteiten voor medewerkers om op een andere locatie dan het Rabobankkantoor te werken. Het gaat om een vergoeding voor de inrichting van de thuiswerkplek (een keer per vijf jaar) en om een maandelijkse vergoeding als compensatie voor kosten vanwege het thuiswerken. De regeling is geïntroduceerd toen nog zelden regelmatig of zelfs structureel vanuit thuis werd gewerkt. Die situatie is inmiddels flink veranderd. Naar verwachting zullen (bijna) alle medewerkers een substantieel deel van hun werktijd thuis blijven werken. Vanaf 2023 zijn er in de cao thuiswerkvergoedingen afgesproken waarmee in de kosten van het thuiswerken wordt voorzien. Er is hierdoor geen bijzondere reden meer om vergoeding voor thuiswerken uit de regeling Werken op Afstand te handhaven. Deze vergoeding wordt beëindigd per 1 januari 2023.

6. Duurzame inzetbaarheid

Rabobank heeft een uitgebreid aanbod aan hulpmiddelen en faciliteiten die bijdragen aan ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers. Cao-partijen hechten aan duurzame inzetbaarheid en vinden het belangrijk dat hier continu aandacht aan wordt besteed. De lange periode van thuiswerken heeft aanpassingsvermogen van medewerkers gevraagd. Het was voor velen nodig om een nieuwe balans te vinden. Dit mag niet leiden tot minder aandacht voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers. Rabobank zal daarom actief aandacht besteden aan de beschikbare instrumenten, bijvoorbeeld het 'regie op je loopbaangesprek', mogelijkheden tot tijdelijke opdrachten, loopbaanportaal en ontwikkelbudget. Daarnaast bespreken cao-partijen gezamenlijke initiatieven gedurende de looptijd van de cao.

7. 80-90-100 regeling

Cao-partijen hebben in het kader van duurzame inzetbaarheid een 80-90-100 regeling afgesproken.

De regeling betekent dat medewerkers maximaal 4 jaar voor de ingangsdatum van de AOW-gerechtigde leeftijd 80% van de arbeidsduur kunnen werken, met behoud van 90% van het maandinkomen en de volledige pensioenopbouw. De regeling geldt voor medewerkers die 10 jaar of langer in dienst zijn van de Rabobank en een arbeidsduur hebben van minimaal 32 uur per week. De medewerker die deelneemt aan de 80-90-100 regeling kan geen gebruik meer maken van de seniorenregeling. Voorafgaand aan uitdiensttreding of pensionering moeten alle verlofuren zijn opgenomen. Deelname aan de regeling vindt plaats na overleg met de leidinggevende.

8. Verlof

Betaald ouderschapsverlof
Per 2 augustus 2022 gaat de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) in. Medewerkers mogen dan 9 weken van hun ouderschapsverlof (gedeeltelijk) betaald opnemen. Cao-partijen hebben afgesproken dat tijdens de eerste vier weken van het betaald ouderschapsverlof het salaris tot 100% wordt aangevuld. Dit geldt voor ouderschapsverlof voor een kind dat op of na 1 januari 2023 wordt geboren of in het gezin wordt opgenomen in geval van een adoptie-of pleegkind. Het betaald ouderschapsverlof moet binnen 12 maanden na de geboorte van het kind opgenomen worden. Als het om een adoptie-of pleegkind gaat moet het verlof opgenomen worden binnen 12 maanden na opname in het gezin en voordat het kind 8 wordt.

Rouw
Cao-partijen beseffen dat het verlies van een dierbare een ingrijpende gebeurtenis is en dat rouwverwerking persoonlijk is en voor iedereen anders kan zijn. Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is een belangrijk onderwerp en maatwerk. Het is belangrijk dat de leidinggevende en de collega's zich bewust zijn van de impact van hun gedrag op de medewerker die rouwt. Cao-partijen hebben afgesproken medewerkers ruimte te bieden voor rouwverwerking. Medewerker en manager kunnen laagdrempelig maatwerk afspraken maken over bijvoorbeeld tijdelijk aangepaste werktijden en/of minder belastende werkzaamheden. Ook bespreken zij hoeveel verlof met behoud van salaris een medewerker nodig heeft. Cao-partijen zullen in overleg nader richting geven aan de opties voor maatwerkafspraken.

9. Reiskosten woon-werkverkeer

Meer flexibiliteit
Om het concept van Rabo@Anywhere (hybride werken) goed te ondersteunen is het streven dat medewerkers niet langer een vaste keuze hoeven te maken tussen één van beide vergoedingen voor woon-werkverkeer: ófwel een vaste tegemoetkoming woon-werkverkeer ófwel een vergoeding van de kosten voor openbaar vervoer 2e klas. Cao-partijen onderzoeken of het mogelijk is om op verschillende dagen te kiezen voor verschillende vervoersoplossingen, waarbij de fiscale vrijstellingen voor woon-werkverkeer nog steeds benut kunnen worden.

Tegemoetkoming woon-werkverkeer
De netto tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer wordt verhoogd met 10%. De verhoging geldt ook voor de aanvullende reiskostenvergoeding woon-werkverkeer die op grond van het sociaal plan geldt bij het verplaatsen van werk. De tabel tegemoetkoming woon-werkverkeer in de cao wordt als volgt:

Aantal km woon-werkverkeer	Vergoeding per maand in euro's	Aantal km woon-werkverkeer	Vergoeding per maand in euro's	Aantal km woon-werkverkeer	Vergoeding per maand in euro's
1 km	6	15 km	76	29 km	146
2 km	10	16 km	81	30 km	152
3 km	15	17 km	86	31 km	157
4 km	20	18 km	91	32 km	162
5 km	25	19 km	96	33 km	167
6 km	31	20 km	101	34 km	172
7 km	35	21 km	107	35 km	177
8 km	41	22 km	111	36 km	183
9 km	45	23 km	117	37 km	187
10 km	51	24 km	121	38 km	193
11 km	56	25 km	127	39 km	197
12 km	61	26 km	132	40 km en verder	202
13 km	66	27 km	136		
14km	70	28 km	142		

Medewerkers die minder dan 5 dagen per week naar het werk reizen, ontvangen de vergoeding naar rato.

10. Teambudget

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers met plezier werken. Sociale activiteiten dragen bij aan een goede onderlinge sfeer en vergroten het werkplezier. Aandacht voor de medewerker die privé in een moeilijke situatie zit is ook van belang. Afgesproken is dat ieder team vanaf 2022 €200 euro per teamlid (in de hiërarchische lijn) per jaar ter beschikking krijgt (i.p.v. de huidige €100) om hier invulling aan te geven. Het bedrag is bijvoorbeeld te besteden voor teambuilding, zowel in de vorm van een activiteit als een persoonlijke attentie.

11. Vergoeding voor een avondmaaltijd

Als de werkdag van de medewerker, op verzoek van de werkgever, dusdanig wordt verlengd dat de medewerker daardoor 's avonds niet thuis kan eten, dan zorgt de werkgever voor een maaltijd. De werkgever heeft de mogelijkheid om hier vanaf te zien en in plaats daarvan de medewerker in de gelegenheid te stellen een maaltijd te gebruiken en de rekening van deze maaltijd te declareren met een maximum van €20,00.

12. Nachtdiensten

Cao partijen realiseren zich dat het werken in nachtdiensten veel van medewerkers vraagt met name van medewerkers op hogere leeftijd. Rabobank gaat samen met vakorganisaties in gesprek met medewerkers die in nachtdiensten werken om te onderzoeken waar deze medewerkers tegenaan lopen en te kijken naar oplossingen voor eventuele problemen waar ze tegenaan lopen.

13. Sociaal plan

Cao-partijen hebben afgesproken de looptijd van het sociaal plan met een halfjaar te verlengen, namelijk tot en met 30 juni 2024.

14. Vertrekregeling

In juli 2020 is separaat een vertrekregeling overeengekomen tussen de Rabobank en de vakorganisaties. Deze vertrekregeling gold voor 2021 en 2022. Partijen zijn overeengekomen de looptijd met anderhalf jaar te verlengen waardoor de vertrekregeling ook kan worden ingezet bij veranderingen met een implementatiedatum op uiterlijk 30 juni 2024.

15. Uitzendkrachten

Cao-partijen vinden het belangrijk dat uitzendkrachten als een ambassadeur de bank verlaten: gewaardeerd en in het bezit van actuele en noodzakelijke opleidingsvereisten, om zo goed voorbereid te zijn op een (steeds sneller)

veranderende wereld en arbeidsmarkt. Uitzendkrachten kunnen deelnemen aan reguliere vereiste opleidingen binnen de bank. Zo kunnen ze niet alleen binnen de bank optimaal functioneren, maar verlaten ze de bank met méér kennis, ervaring en opleiding dan op het moment van binnenkomst.

16. Werkgeversbijdrage

Rabobank betaalt een bijdrage aan de vakorganisaties waarmee deze overeenkomst is afgesloten. Deze bijdrage is voor het faciliteren van hun werkzaamheden ten behoeve van Rabobank in algemene zin. De bijdrage zal worden gecontinueerd. De vakorganisaties zullen een inhoudelijk voorstel doen over de activiteiten van RaboBonden.

17. Vakbondslidmaatschap

Cao-partijen vinden het van belang dat medewerkers op een laagdrempelige manier kennis kunnen maken met de werkzaamheden van vakorganisaties. Om dit mogelijk te maken verlengen partijen de afspraak dat medewerkers de kosten van het eerste jaar lidmaatschap van de vakorganisaties die betrokken zijn bij deze cao door Rabobank vergoed krijgen.

18. Studieafspraken

Cao-partijen hebben afgesproken gedurende 2022 de volgende studies af te ronden die zijn afgesproken in de cao 2021-2022:

- ***Studieafspraak GROW!***
  In de huidige cao hebben de cao-partijen afgesproken een gezamenlijke studie uit te voeren waarin wordt gekeken naar de mogelijkheden van het loskoppelen van GROW! en de jaarlijkse individuele salarisaanpassing. Gedurende de studie hebben de cao-partijen de conclusie getrokken dat er een aantal belemmerende factoren zijn voor een succesvolle toepassing van GROW!, en dat er breder gekeken moet worden dan alleen het loskoppelen van beoordelen en belonen.
  Cao-partijen hebben afgesproken dat het van belang is dat de oorspronkelijk opdracht tijdig wordt uitgevoerd, zodat vóór 1 januari 2023 onderzocht is wat de mogelijkheden zijn van het loskoppelen van GROW! en de jaarlijkse individuele salarisaanpassing. Onderdelen van de studie zullen in ieder geval zijn:
    - Hoe ziet GROW! er uit zonder wrap up / beoordeling?
    - Wat is een passende beloningsmethodiek, die niet gekoppeld is aan een beoordeling?
    - Onderzoeken van mogelijkheden waarin op flexibele wijze en gepaste momenten medewerkers erkend en gewaardeerd kunnen worden door collega's en hun manager, zo veel mogelijk rekening houdend met verschillende groepen medewerkers en hun behoeften.

  De resultaten van de studieafspraak worden aan cao-partijen voorgelegd, zodat een eventuele implementatie per 1 januari 2024 mogelijk is.

- ***Studie naar de impact van de toekomstige manier van werken op cao-onderwerpen***
  Cao-partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk een studie te doen naar de impact van de toekomstige manier van werken (waar thuiswerken naar verwachting een grotere rol blijft spelen) op verschillende cao-onderwerpen. Zo zal onder andere de impact op het begrip standplaats en de effecten hiervan op andere regelingen, waaronder het sociaal plan, worden meegenomen. Op basis van de uitkomsten van de studie zullen waar nodig voorstellen worden gedaan voor aanpassen, afschaffen of juist introductie van nieuwe afspraken over cao-onderwerpen.

- ***Studieafspraak flexwerkers***
  Cao-partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk een studie te doen naar de huidige inzet van de flexibele schil, en naar een passende verhouding tussen medewerkers met een vast en met een flexibel contract. Het aantal externen heeft de volle aandacht van de Rabobank. De intentie is om het aantal externen gedurende de looptijd van de cao verder te verlagen. Als onderdeel van de studie zal ook worden gekeken naar de uitgangspunten van de werkcode. Dit onderwerp zal geagendeerd worden voor het periodiek overleg tussen Rabobank en vakorganisaties.

19. Vaststellen definitieve cao tekst

Voor het uitschrijven van de afspraken uit dit onderhandelingsresultaat in cao-teksten zal een tekstcommissie worden ingesteld. Het streven is de definitieve cao-tekst in mei 2022 vast te stellen in een overleg van cao-partijen.

20. Tussentijdse wijzigingen

Cao-partijen komen overeen dat de cao met instemming van alle cao-partijen tussentijds kan worden gewijzigd in geval gedurende de looptijd van de cao nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt, uitkomsten van de gemaakte studieafspraken hier aanleiding toe geven, dan wel dat er sprake is van zwaarwegende omstandigheden die van invloed zijn op de bepalingen van deze cao. De cao-partijen treden in dat geval nader in overleg over wijzigingen van deze cao-bepalingen.

21. Ledenraadpleging

De vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat aan hun leden ter stemming voorleggen. Uiterlijk 2 mei 2022 zullen cao-partijen vaststellen of dit onderhandelingsresultaat kan worden omgezet in een definitief akkoord.