Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Sociaal plan Rabobank 2025-2027

De looptijd van het sociaal plan is van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027.

Het sociaal plan dient mede gelezen te worden in het licht van de Rabobank cao 2025-2026. Dit betekent dat het sociaal plan dezelfde doelgroep heeft als de Rabobank cao 2025-2026 en dat het sociaal plan uitgelegd dient te worden conform de begrippenlijst uit de Rabobank cao 2025-2026, tenzij in het sociaal plan uitdrukkelijk anders is aangegeven.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Inhoudsopgave

Sociaal plan Rabobank 2025-2027

Sociaal plan verklaring

Hoofdstuk 1. Inleiding
1.1 Algemeen....4
1.2 Inzetbaarheid....4
1.3 Personeelsplanning....4
1.4 Toekomst sociaal plan....4

Hoofdstuk 2. Faciliteiten voorafgaand aan boventalligheid
2.1 Algemeen....5
2.2 Financiële faciliteiten....5
2.2.1 Compensatie lagere functie binnen Rabobank....5
2.2.2 Loonsuppletie bij baan buiten Rabobank....5
2.2.3 Terugbetaling aanvullende bijdrage werkgever ontwikkelbudget....5

Hoofdstuk 3. Functie-scenario's bij reorganisaties
3.1 Functie-scenario's....6
3.2 Definitie functie-scenario's en vaststelling boventalligheid....6
3.2.1 Gelijkblijvende functies....6
3.2.2 Vervallen functies....6
3.2.3 Nieuwe functies....6
3.2.4 Verplaatste functies....6
3.2.5 Afspiegelen....6
3.2.6 Kwaliteit in combinatie met afspiegelen....7

Hoofdstuk 4. Aanzegging van boventalligheid
4.1 Vaststellen boventalligheid....8
4.2 Passende functie....8
4.3 Aanzegtermijn....8

Hoofdstuk 5. Van werk naar werk
5.1 Periode heroriëntatie....9
5.1.1 Duur periode heroriëntatie....9
5.1.2 Eerder uit dienst....9
5.2 Begeleiding....9
5.2.1 Persoonlijk plan....9
5.2.2 Start begeleiding....9
5.2.3 Duur begeleiding....9
5.2.4 Nakomen afspraken....9
5.3 Voorrang bij vacatures....9
5.4 Tijdelijk werk binnen Rabobank....9
5.4.1 Voorwaarden....10

Hoofdstuk 6. Beëindiging van het dienstverband
6.1 Algemene bepalingen bij beëindiging....11
6.1.1 Vaststellingsovereenkomst....11
6.1.2 Terugbetalingsregeling....11
6.1.3 Opzegtermijn....11
6.1.4 Zieke medewerkers....11
6.1.5 Concurrentie en relatiebeding....11
6.1.6 Juridische bijstand....11
6.2 Beëindigingsvergoeding....11
6.2.1 Rabobank Transitievergoeding....12
6.2.2 Garantieregeling....12
6.3 Remplaçantenregeling....12
6.4 Overige bepalingen beëindigings-vergoeding....13
6.4.1 Moment van uitbetaling....13
6.4.2 Eindafrekening....13
6.4.3 Fiscale consequenties....13
6.4.4 Transitievergoeding....13
6.4.5 Vervallen van rechten....13

Hoofdstuk 7. Faciliteiten bij baan binnen Rabobank of Obvion
7.1 Algemeen....14
7.2 Compensatie lagere functie binnen Rabobank....14
7.3 Aanpassing arbeidsduur op verzoek werkgever....14

Hoofdstuk 8. Faciliteiten bij verplaatsen van werk
8.1 Algemeen....15
8.2 Aanvullende tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer....15
8.3 Compensatie reistijd in werktijd....16
8.4 Verhuiskostenregeling....16

Hoofdstuk 9. Hardheidsclausule
9.1 Algemeen....17

Hoofdstuk 10. Bezwaarcommissie
10.1 Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan....18
10.2 Gronden voor bezwaar....18
10.3 Indienen bezwaar....18

Hoofdstuk 11. Overige bepalingen
11.1 Looptijd en werkingssfeer....19
11.2 Tussentijdse aanpassing....19
11.3 Wet Melding Collectief Ontslag....19
11.4 Melding adviesaanvraag....19
11.5 Monitoring....19
11.6 Interpretatie....19

Adressen van bij dit sociaal plan betrokken partijen

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Sociaal plan-verklaring

Utrecht, december 2025

De ondergetekenden:

Rabobank U.A., mede namens Obvion N.V.,
gevestigd te Amsterdam

Hierna gezamenlijk genoemd werkgever, en

De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening,
gevestigd te Culemborg

FNV Finance, onderdeel van FNV,
gevestigd te Utrecht

CNV
gevestigd te Utrecht

Hierna gezamenlijk genoemd vakorganisaties, verklaren met ingang van 1 juli 2025 het sociaal plan Rabobank 2025-2027 te zijn aangegaan.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 1. Inleiding

1.1 Algemeen

De financiële sector gaat in velerlei opzichten door een ingrijpend veranderingsproces. De transformatie naar digitale dienstverlening en de toenemende wet- en regelgeving maken dat de organisatie constant in beweging is. De veranderingen zijn fors voor de organisatie, maar bovenal bijzonder ingrijpend voor individuele medewerkers.
Door de vele veranderingen is het belang van een goed sociaal plan evident. Dit sociaal plan omvat een integraal geheel van materiële en immateriële maatregelen gericht op het (gedeeltelijk) opvangen van de financiële gevolgen van boventalligheid én het ondersteunen van (toekomstig) boventallige medewerkers bij het vinden van nieuw werk.

1.2 Inzetbaarheid

In tijden van reorganisaties wordt het belang van brede inzetbaarheid extra duidelijk. Maar ook los van reorganisaties is het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. De baan van vandaag is anders dan de baan van morgen. Inhoud en eisen worden aangepast aan de actualiteit. Er is een sterke focus nodig op het continu werken aan en investeren in inzetbaarheid, vakmanschap en vitaliteit voor medewerkers van de organisatie. Dit moet medewerkers in staat stellen om vanuit eigen keuze en met zelfvertrouwen stappen te maken in hun loopbaan. Kijk voor meer informatie bij het hoofdstuk loopbaan en ontwikkeling in de cao.

1.3 Personeelsplanning

Personeelsplanning als onderdeel van de HR-cyclus is in tijden van grote organisatieveranderingen belangrijker dan ooit. Inzicht in het medewerkersbestand maakt in een vroeg stadium duidelijk in welke afdelingen extra inspanningen noodzakelijk zijn om de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten en mobiliteit te bevorderen.
Indien personeelsreductie verwacht wordt, zal het management hierop anticiperen door al in de fase daaraan voorafgaand kritisch te zijn bij het invullen van eventuele vacatures, het verlengen van tijdelijke contracten en de inhuur van externen. Steeds zal getoetst worden of dit noodzakelijk en passend is, zeker daar waar binnen een afdeling boventalligheid wordt verwacht.

1.4 Toekomst sociaal plan

Een goed werkende (interne) arbeidsmarkt is cruciaal om de belangrijke ontwikkelingen waar Rabobank en de maatschappij voor staan te ondersteunen. Partijen betrokken bij dit sociaal plan hebben afgesproken de verkenning van de vernieuwingen in het sociaal plan en daaraan gerelateerde bepalingen, die toekomstbestendig moeten zijn voor medewerker en organisatie, voort te zetten en te intensiveren.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 2. Faciliteiten voorafgaand aan boventalligheid

2.1 Algemeen

Persoonlijke en professionele ontwikkeling én mobiliteit is belangrijk voor zowel medewerkers als de organisatie. Voor medewerkers die als gevolg van een reorganisatie mogelijk boventallig worden is dit extra van belang. In hoofdstuk 4 van de cao zijn meerdere faciliteiten voor ontwikkeling opgenomen waaronder de mogelijkheid van het 'Regie op je loopbaan gesprek'.

Om medewerkers die boventallig zouden kunnen worden te faciliteren bij het vinden van een andere baan binnen of buiten de organisatie is er daarnaast een aantal financiële faciliteiten beschikbaar. Deze gelden vanaf het moment dat een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad is ingediend voor medewerkers die binnen het reorganisatiegebied boventallig zouden kunnen worden. Indien deze medewerkers intern solliciteren, dan kunnen deze sollicitaties zoveel als mogelijk onder werktijd plaatsvinden.

2.2 Financiële faciliteiten

2.2.1 Compensatie lagere functie binnen Rabobank

Indien een medewerker voor de implementatiedatum van de reorganisatie doorstroomt naar een functie binnen de organisatie die maximaal 2 functiegroepen lager is dan de huidige functiegroep, geldt het volgende:

- De medewerker houdt zijn bestaande maandsalaris als dit lager is dan het schaalmaximum van de lagere schaal, of
- Als het bestaande maandsalaris het maximum van de salarisschaal behorend bij de nieuwe functie te boven gaat, wordt het nieuwe maandsalaris vastgesteld op het maximum van de lagere salarisschaal. Vervolgens wordt het verschil bepaald tussen deze beide. De voor de medewerker eventueel van toepassing zijnde toeslagen, zoals een persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag, blijven hierbij buiten beschouwing. Als sprake is van een teruggang van 2 salarisschalen, geldt dat het te bepalen verschil nooit groter is dan het verschil tussen het schaalmaximum van de huidige salarisschaal en het maximum van de naast lagere salarisschaal. Het vastgestelde verschil wordt toegekend als een PT1 nieuw.

2.2.2 Loonsuppletie bij baan buiten Rabobank

Voor de medewerker die voor de implementatiedatum van de reorganisatie een functie buiten de organisatie aanvaardt, waarbij het jaarinkomen lager is dan het laatstverdiende jaarinkomen bij Rabobank of Obvion, geldt de loonsuppletieregeling. De suppletie is een bruto vergoeding, die bij uitdiensttreding in 1 keer wordt uitbetaald.

De duur van de suppletie is afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Als de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever gelijk of hoger is, dan wordt gerekend met de arbeidsduur die bij Rabobank of Obvion van toepassing was. Is de arbeidsduur bij de nieuwe werkgever lager, dan vormt de nieuwe arbeidsduur de basis voor de berekening.

Aantal dienstjaren	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	> 26
Aantal maanden suppletie	6	12	18	24	30	36

Het verschil tussen het nieuwe en oude bruto maandinkomen (jaarinkomen gedeeld door 12) wordt vergoed tot maximaal 20% van het oude bruto maandinkomen. Het aantal maanden dat een medewerker recht heeft op vergoeding, wordt vastgesteld op basis van de tabel:

2.2.3 Terugbetaling aanvullende bijdrage werkgever ontwikkelbudget

Voor zover de manager een medewerker na de indiening van de adviesaanvraag en tot de implementatiedatum van de reorganisatie, boven op het door de medewerker naar eigen keuze te besteden ontwikkelbudget, een additionele vergoeding toekent voor opleidingen/trainingen/workshops is de terugbetalingsregeling met betrekking tot de aanvullende bijdrage van de werkgever op het ontwikkelbudget niet van toepassing.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 3. Functie-scenario's bij reorganisaties

3.1 Functie-scenario's

De volgende functie-scenario's kunnen bij een organisatiewijziging voor komen:

- Gelijkblijvende functies
- Vervallen functies
- Nieuwe functies
- Verplaatste functies.

Ook kan een combinatie van deze scenario's aan de orde zijn.

In de bij de reorganisatie behorende adviesaanvraag wordt aan de ondernemingsraad voorgelegd welke functie-scenario's aan de orde zijn. Op basis van het scenario wordt bepaald welke plaatsingsprocedure geldt en hoe eventuele boventalligheid wordt vastgesteld.

3.2 Definitie functie-scenario's en vaststelling boventalligheid

3.2.1 Gelijkblijvende functies

Gelijkblijvende functies zijn functies op hetzelfde functieniveau, waarvan de inhoud (feitelijke werkzaamheden en op te leveren resultaten), de vereiste skills (vaardigheden, competenties, capaciteiten en kennis) en de context en/of verantwoordelijkheden gelijk blijven of slechts zeer beperkt wijzigen. Van zeer beperkt wijzigen is sprake als een willekeurige medewerker die de functie al uitoefent in staat is om deze functie binnen 2 maanden zelfstandig uit te oefenen.
Als de benodigde bezetting op de gelijkblijvende functie afneemt dient via afspiegelen of via een combinatie van kwaliteit met afspiegelen bepaald te worden welke medewerker(s) boventallig worden.
Als er geen sprake is van een gelijkblijvende functie wordt de medewerker boventallig voor de functie.

3.2.2 Vervallen functies

Van vervallen functies is sprake als een functie ophoudt te bestaan. Medewerkers van wie de functie vervalt worden boventallig voor de functie.

3.2.3 Nieuwe functies

Van een nieuwe functie is sprake bij een samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden dat niet eerder voorkwam, of niet in die samenstelling voorkwam. In geval van een nieuwe functie wordt conform vacaturemanagement gehandeld.

3.2.4 Verplaatste functies

Er is sprake van verplaatsing van een functie als het werk geografisch en/of organisatorisch verplaatst wordt. De medewerkers van wie de functie geografisch wordt verplaatst gaan in principe met het werk mee, tenzij dit redelijkerwijs niet gevergd kan worden op grond van bijzondere persoonlijke omstandigheden. Met inachtname van bovenstaande geldt bij het verplaatsen van een functie het volgende:

- Wanneer er sprake is van een toename van reistijd van maximaal 10 minuten gaat de medewerker mee met het werk ongeacht de duur van de enkele reistijd.
- Als er door de toename (langer dan 10 minuten) van de reistijd een enkele reistijd van langer dan anderhalf uur ontstaat, dan hebben medewerkers de mogelijkheid om aan te geven om niet met het werk mee te gaan. Indien zij hiervoor kiezen geldt dat zij boventallig worden voor de functie. Voor de medewerker die voorafgaand aan de verplaatsing van werk al een langere reistijd had dan anderhalf uur geldt dat er door de verplaatsing een toename van de reistijd van langer dan 10 minuten moet zijn om te kunnen kiezen om niet mee te gaan met het werk.

Als een medewerker geplaatst is op een functie met een reistijd tot anderhalf uur enkele reis, maar van mening is dat zijn persoonlijke omstandigheden dit niet mogelijk maken, kan hij dit op basis van hardheid voorleggen aan de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan. Voor het vaststellen van de reistijd wordt qua reismethode uitgegaan van het voor de medewerker meest logische en geschikte vervoermiddel.

Voor het berekenen van de reistijd wordt uitgegaan van de snelste route via de ANWB-routeplanner. In geval van OV geldt de kortste reistijd bij aankomst tussen 8.00 en 9.00 uur via de NS Reisplanner. Als voor een medewerker, door de aard van de werkzaamheden of de functie, structureel een afwijkende aankomsttijd aan de orde is, kan in overleg met de manager de aankomsttijd hierop worden aangepast.
Bij het verplaatsen van werk is het van belang dat manager en medewerker met elkaar in overleg gaan over mogelijkheden voor tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Medewerkers die niet mee kunnen met het werk op grond van de reistijd worden boventallig voor de functie.
Als functies geografisch en/of organisatorisch worden verplaatst en tegelijkertijd de benodigde bezetting op de functie afneemt, dan wordt via afspiegelen of via een combinatie van kwaliteit met afspiegelen bepaald welke medewerkers boventallig voor de functie worden.

3.2.5 Afspiegelen

Als de benodigde bezetting op een gelijkblijvende functie afneemt, wordt voor de vaststelling van boventalligheid voor de functie op een groep uitwisselbare functies afgespiegeld. Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud en vereiste skills (vaardigheden, competenties, capaciteiten en kennis) vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de wederzijdse uitwisselbaarheid van functies dienen in onderlinge samenhang te worden beoordeeld.

Afspiegeling vindt plaats conform het wettelijke afspiegelingsbeginsel. Dit betekent dat het aanwijzen van boventallige medewerkers plaatsvindt verdeeld over leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van de duur van het

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

dienstverband. De wettelijk voorgeschreven leeftijdsgroepen zijn: 15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 jaar-AOW-leeftijd. Dienstverbanden bij Rabobank en Obvion evenals uitzend- of detacheringsperiodes van 6 maanden of meer worden voor het bepalen van de duur van het dienstverband bij elkaar opgeteld. Bij de uitzend- of detacheringsovereenkomsten moeten de werkzaamheden dezelfde of soortgelijk zijn als in de opvolgende arbeidsovereenkomst bij Rabobank of Obvion. De tussenpozen tussen de contracten, of tussen de uitzend- of detacheringsperiode en het contract met Rabobank of Obvion, moeten overeenstemmen met de bepalingen in de Ontslagregeling. De duur van deze eventuele tussenpozen (conform de Ontslagregeling) telt mee voor de duur van het dienstverband. Voor de bepaling van de leeftijd geldt voor iedereen dezelfde peildatum. Dit is de ingangsdatum van de implementatie van de reorganisatie of, indien er sprake is van verschillende ingangsdata, de peildatum zoals vastgelegd in de adviesaanvraag.

Als vóórafgaand aan de aanzeggesprekken nog sprake is van verloop van medewerkers binnen de groep uitwisselbare functies, dan dient de afspiegeling opnieuw plaats te vinden. Indien er sprake is van verloop van medewerkers in de groep uitwisselbare functies nadat de aanzeggesprekken hebben plaatsgevonden, wordt de werkwijze van 'terugspiegelen' gehanteerd. Dat betekent dat in eerste instantie wordt gekeken naar de leeftijdsgroep waarbinnen de niet boventallige, vertrekkende medewerker zit. De boventalligheid van de medewerker met het langste dienstverband in deze leeftijdsgroep wordt dan ingetrokken. Zit in deze leeftijdsgroep geen medewerker (meer) aan wie boventalligheid is aangezegd, dan brengt een redelijke uitleg van het afspiegelingsbeginsel mee dat de leeftijdsgroep die als laatste werd aangewezen voor het leveren van een boventallige medewerker, nu een medewerker minder hoeft te leveren. De boventalligheid voor de medewerker met het langste dienstverband uit deze leeftijdsgroep dient te worden ingetrokken. Komen 2 of meer leeftijdsgroepen gelijk in aanmerking, dan moet de boventalligheid worden ingetrokken van de medewerker die het langste dienstverband heeft uit deze gezamenlijke leeftijdsgroepen. Deze werkwijze geldt tot aan datum boventalligheid plus de periode van heroriëntatie. In de periode van heroriëntatie worden alleen die medewerkers betrokken in de terugspiegeling die op dat moment nog in dienst zijn.

3.2.6 Kwaliteit in combinatie met afspiegelen

Het management heeft op grond van de Ontslagregeling de mogelijkheid om maximaal 10% van het aantal medewerkers op een uitwisselbare functie, dat na toepassing van het afspiegelingsbeginsel boventallig wordt, op grond van kwaliteit buiten beschouwing te laten. Toepassing van deze mogelijkheid is toegestaan voor zover dit er niet toe leidt dat meer medewerkers uit de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd hierdoor boventallig worden. Als van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, moet dat in de adviesaanvraag kenbaar worden gemaakt.

Op individuele medewerkers die op grond van kwaliteit buiten beschouwing worden gelaten is het volgende criterium van toepassing:

- De jaarlijkse beoordelingsscore van de medewerker is over de afgelopen 3 jaar ten minste 'succesvol jaar', waarbij voor minimaal een van die 3 beoordelingen de score 'buitengewoon goed jaar' is geweest.

Als een medewerker nog niet 3 keer beoordeeld is, is het volgende criterium van toepassing:

- De medewerker is geïdentificeerd als 'High Potential' tijdens de meest recente ronde van het High Potential identificatieproces. Dit moet tevens aan de medewerker bekend zijn gemaakt.

De procedure voor het selecteren op kwaliteit dient zorgvuldig plaats te vinden en uitlegbaar te zijn aan medewerkers.

Het management beslist met inachtneming van het van toepassing zijnde criterium welke medewerkers op grond van kwaliteit na toepassing van het afspiegelingsbeginsel voor boventalligheid buiten beschouwing worden gelaten. Dit geldt ook indien er meer medewerkers aan het gestelde criterium voldoen dan op grond van het percentage mogelijk is om buiten beschouwing te laten.
Een medewerker die voldoet aan het gestelde criterium, kan hier geen rechten aan ontlenen.

Het aantal medewerkers dat na volledige toepassing van het afspiegelings-beginsel voor boventalligheid buiten beschouwing mag worden gelaten, wordt naar boven afgerond. Een uitkomst van 0,1 en hoger wordt afgerond op een heel cijfer naar boven.

Om te bepalen welke medewerker vervolgens boventallig wordt, wordt in eerste instantie gekeken naar de leeftijdsgroep waarbinnen de medewerker valt die voor boventalligheid buiten beschouwing wordt gelaten.
De medewerker in deze leeftijdsgroep met het kortste dienstverband wordt dan boventallig. Zit in deze leeftijdsgroep geen medewerker meer, dan wordt op grond van de afspiegelingsregels de medewerker met het kortste dienstverband uit een andere leeftijdsgroep boventallig, met dien verstande dat dit geen medewerker mag zijn uit de leeftijdsgroep 15 tot 25 jaar of 55 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 4. Aanzegging van boventalligheid

4.1 Vaststellen boventalligheid

Een medewerker wordt boventallig indien als gevolg van een reorganisatie boventalligheid voor de functie op individueel niveau is vastgesteld en er vóór of op de datum ingang van boventalligheid conform de werkwijze van vacaturemanagement (afgesproken met de ondernemingsraad) geen passende functie beschikbaar is die de medewerker kan vervullen bij de werkgever.

De ingangsdatum van boventalligheid is de datum waarop de organisatiewijziging wordt geëffectueerd. De boventallige medewerker wordt hierover persoonlijk door de manager geïnformeerd. Deze aanzegging van boventalligheid wordt tevens schriftelijk bevestigd.

4.2 Passende functie

Een passende functie is een functie bij de werkgever die aansluit bij de vereiste skills (vaardigheden, competenties, capaciteiten en kennis), opleiding en werkervaring van de medewerker.

Een passende functie moet daarnaast voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de functie kan maximaal 1 schaal lager zijn dan de huidige functie die de medewerker vervult;
- de reistijd woon-werk (enkele reis) met betrekking tot de passende functie bedraagt maximaal anderhalf uur, tenzij deze reistijd gezien de persoonlijke omstandigheden redelijkerwijs niet van de medewerker gevergd kan worden;
- het verschil in arbeidsduur tussen de huidige functie en passende functie bedraagt niet meer dan 15% van de huidige arbeidsduur;
- een combinatie van bovenstaande factoren leidt niet tot een achteruitgang van het jaarinkomen van meer dan 20%.

Voor het vaststellen van de reistijd wordt qua reismethode uitgegaan van het voor de medewerker meest logische en geschikte vervoermiddel. Voor het berekenen van de reistijd wordt uitgegaan van de snelste route via de ANWB-routeplanner. In geval van OV geldt de kortste reistijd bij aankomst tussen 8.00 en 9.00 uur. Als voor een medewerker, door de aard van de werkzaamheden of de functie, structureel een afwijkende aankomsttijd aan de orde is, kan in overleg met de manager de aankomsttijd hierop worden aangepast.

De werkgever onderzoekt voorafgaand aan de datum van boventalligheid of er een passende functie voor de medewerker beschikbaar is om boventalligheid zo veel mogelijk te voorkomen. Hoe hier invulling aan wordt gegeven staat beschreven in Vacaturemanagement. Als een medewerker van mening is dat een functie ten onrechte niet als passende functie is aangeboden dan kan de medewerker een beroep doen op de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan. Als een medewerker voorafgaand aan de datum van boventalligheid een passende functie krijgt aangeboden, dan kan hij deze functie in principe niet weigeren. Indien hij de functie afwijst en de manager vindt dat niet gegrond, dan dient toetsing plaats te vinden door de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan (zie hoofdstuk 10 Bezwaarcommissie). Als de commissie oordeelt dat het een passende functie is voor de medewerker, en de medewerker weigert deze nog steeds, dan zal de werkgever het dienstverband beëindigen en kan de medewerker geen aanspraak maken op de financiële regelingen van dit sociaal plan.

4.3 Aanzegtermijn

Aanzegging van boventalligheid kan pas plaatsvinden nadat het medezeggenschapstraject is afgerond. Hiervan is in ieder geval sprake als:

- De adviesprocedure als weergegeven in artikel 25 WOR is afgerond;
- Een eventueel door de OR binnen een maand na het besluit ingestelde beroepsprocedure bij de Ondernemingskamer zoals weergegeven in artikel 26 WOR is geëindigd;
- Er geen sprake is van een adviesrecht als bedoeld in artikel 25 WOR en de OR over het voornemen is geïnformeerd.

Tussen het moment van aanzegging van boventalligheid en de datum ingang van boventalligheid dient sprake te zijn van minimaal 1 volledige kalendermaand.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 5. Van werk naar werk

5.1 Periode heroriëntatie

5.1.1 Duur periode heroriëntatie

De medewerker heeft recht op een periode van 3 maanden ten behoeve van heroriëntatie vanaf de datum van boventalligheid. In deze periode is de medewerker vrijgesteld van werk.
De medewerker kan in de periode van heroriëntatie conform vacature-management met voorrang reageren op interne vacatures of gebruik maken van de mogelijkheid van tijdelijk werk binnen de organisatie.

5.1.2 Eerder uit dienst

Medewerkers kunnen er voor kiezen direct per de datum boventalligheid uit dienst te gaan. De medewerker krijgt dan, in aanvulling op de voor hem geldende beëindigingsvergoeding, een bedrag ter hoogte van 75% van 3 bruto maandsalarissen (inclusief de voor de medewerker van toepassing zijnde persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag) uitgekeerd. Ook is het mogelijk om gedurende de periode van heroriëntatie te vertrekken. Uitdiensttreding kan dan alleen per de eerste van een kalendermaand. De medewerker krijgt dan een bedrag ter hoogte van 75% van zijn resterende maandsalaris(sen) uitgekeerd.

5.2 Begeleiding

5.2.1 Persoonlijk plan

Alle boventallige medewerkers kunnen, gedurende een periode van maximaal 6 maanden vanaf de datum van boventalligheid, op kosten van de werkgever gebruik maken van een breed en stimulerend aanbod van begeleidingsactiviteiten van de door werkgever gecontracteerde externe bureaus. Uitgangspunt bij het invullen van de begeleiding is dat zo veel mogelijk maatwerk geboden wordt. Career Support biedt de medewerker ondersteuning in het begeleidingsproces. De medewerker krijgt een career support specialist toegewezen vanuit Career Support met wie hij in overleg een persoonlijk plan opstelt. Hierin wordt vastgelegd van welke activiteiten de medewerker gebruik gaat maken (i.e. workshops, trainingen, Het Persoonlijk Jaarverslag, (netwerk)bijeenkomsten, loopbaantests, coaching e.d.). Het persoonlijk plan sluit aan bij de situatie en loopbaanwensen van de medewerker en houdt rekening met datgene wat de medewerker in het kader van zijn inzetbaarheid al gedaan heeft. Ook de persoonlijke begeleiding door de career support specialist en/of externe mobiliteitsadviseur wordt op basis van individuele wensen en behoefte vormgegeven.

Om baanopeningen te creëren zal de werkgever actief contacten leggen en waar passend samenwerking initiëren met potentiële werkgevers. Deze contacten kunnen leiden tot groepsgewijze bijeenkomsten zoals informatie- en inspiratiebijeenkomsten en meet & greets.

5.2.2 Start begeleiding

Het persoonlijk plan wordt door de career support specialist en de medewerker zo snel mogelijk na de aanzegging van boventalligheid, maar uiterlijk 2 weken na aanvang van de boventalligheid, opgesteld. Na akkoord van de career support specialist op het totaalplan en de kosten kan de boventallige medewerker starten met de begeleiding.

Als de boventallige medewerker het persoonlijke plan tussentijds wil aanpassen is dat mogelijk, mits dit gebeurt in overleg met de career support specialist en met akkoord op de eventuele additionele kosten hiervan.

5.2.3 Duur begeleiding

Het persoonlijke plan wordt in een periode van maximaal 6 maanden, gerekend vanaf de datum van boventalligheid, doorlopen. Voor zover deelname aan activiteiten uit het plan binnen deze periode van 6 maanden aanvangen, maar nog langer doorlopen, kunnen deze door de medewerker conform het persoonlijke plan afgerond worden. Dit geldt ook indien en voor zover het betreffende externe bureau de afgesproken activiteit niet binnen de periode van 6 maanden kan verzorgen.

De begeleiding kan doorlopen na de periode van heroriëntatie/beëindiging van het dienstverband. Ook medewerkers die niet of slechts gedeeltelijk van de periode van heroriëntatie gebruik maken, komen voor het gebruik van begeleidingsactiviteiten in aanmerking.

5.2.4 Nakomen afspraken

Van de boventallige medewerker wordt verwacht dat hij de afspraken uit het persoonlijke plan nakomt. Als de medewerker niet deelneemt aan of niet verschijnt bij geplande activiteiten, zonder tijdige berichtgeving en gegronde reden, kan dit als consequentie hebben dat de overige activiteiten uit het persoonlijke plan geen doorgang hebben en door de werkgever worden geannuleerd.

Als de medewerker een baan heeft gevonden, stelt hij de career support specialist op de hoogte en vervallen de verdere begeleidingsactiviteiten.

5.3 Voorrang bij vacatures

Als uitgangspunt geldt dat boventallige medewerkers maximaal kansen krijgen om een nieuwe baan binnen de organisatie te vinden. De werkwijze van vacaturemanagement is zodanig ingericht dat boventalligen voorrang hebben op vacatures.

5.4 Tijdelijk werk binnen Rabobank

De impact van alle organisatiewijzigingen is groot en gaat gepaard met een substantieel verlies aan structurele arbeidsplaatsen. Tegelijkertijd zijn er veel werkzaamheden met een tijdelijk karakter. Dat kan een functie zijn voor bepaalde tijd maar ook werkzaamheden in een project.

Het verrichten van tijdelijk werk binnen de organisatie stelt een boventallige medewerker in staat zijn arbeidsmarktpositie te versterken door (andere) werkervaring op te doen en zijn kansen op het vinden van een nieuwe baan binnen of buiten de organisatie te vergroten.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

5.4.1 Voorwaarden

De bepalingen in deze paragraaf gelden voor die situaties waarbij de oorspronkelijke arbeidsduur en het functieniveau van de medewerker, vergelijkbaar zijn met de arbeidsduur en het functieniveau die voor het tijdelijk werk, niet zijnde de eigen oorspronkelijke functie die onderdeel is van de reorganisatie, gevraagd worden:

- Boventallige medewerkers kunnen in de periode van heroriëntatie tijdelijk werk binnen de organisatie gaan vervullen.
- De medewerker kan niet verplicht worden tot het verrichten van tijdelijk werk en tijdelijk werk wordt niet aangemerkt als passende functie, zoals bedoeld onder paragraaf 4.2.
- De maximale periode dat tijdelijk werk verricht mag worden, is begrensd op in totaal 12 maanden. Het is mogelijk om binnen deze maximale periode, al dan niet aaneensluitend, meerdere tijdelijke functies te verrichten.
- De arbeidsovereenkomst blijft gedurende het tijdelijk werk ongewijzigd. De afspraken over het tijdelijk werk, waaronder de datum waarop de inzet van de boventallige medewerker op het tijdelijk werk eindigt, worden schriftelijk vastgelegd.
- De faciliteiten bij baan binnen Rabobank of Obvion, zoals beschreven in hoofdstuk 7 en de faciliteiten bij verplaatsen van werk, zoals beschreven in hoofdstuk 8, zijn niet van toepassing in de situatie dat de medewerker tijdelijk werk gaat verrichten.
- Zolang de medewerker in dienst is, geldt met betrekking tot het GROW proces onverkort het bepaalde in hoofdstuk 2 'Inkomen' van de Rabobank cao.
- De career support specialist en de medewerker overleggen of het persoonlijke plan dat opgesteld is voor de begeleiding inhoudelijk dan wel qua data waarop activiteiten gepland staan, aangepast moet worden.
- Na afloop van het tijdelijk werk heeft de medewerker nog recht op de resterende periode van heroriëntatie.
- Het tijdelijk werk kan door de medewerker met inachtneming van een opzegtermijn van 1 volle kalendermaand tussentijds beëindigd worden, indien hij een andere baan vindt binnen of buiten de organisatie.
- Als de medewerker langer dan 4 werkweken aaneengesloten vanwege ziekte (gedeeltelijk) niet kan werken, eindigt het tijdelijk werk.
- Bij uitdiensttreding na de resterende periode van heroriëntatie, of zoveel eerder als de medewerker daarvoor kiest, geldt onverkort het bepaalde in hoofdstuk 6 Beëindiging van het dienstverband. Als een baan voor onbepaalde tijd binnen de organisatie wordt gevonden zijn de faciliteiten bij baan binnen Rabobank of Obvion uit hoofdstuk 7 van toepassing.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 6. Beëindiging van het dienstverband

6.1 Algemene bepalingen bij beëindiging

Het dienstverband eindigt op basis van wederzijds goedvinden de dag volgend op het verstrijken van de periode van heroriëntatie, of zoveel eerder als de boventallige medewerker daar zelf voor kiest.

6.1.1 Vaststellingsovereenkomst

De werkgever zal de vaststellingsovereenkomst zo spoedig mogelijk na aanzegging van boventalligheid aan de medewerker voorgeleggen. Uitgangspunt is dat de werkgever en de medewerker voor de datum van boventalligheid de vaststellingsovereenkomst ondertekenen, behoudens het bepaalde in de paragraaf 6.1.4. Zieke medewerkers. Indien de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet (tijdig) ondertekent, zijn de mogelijke negatieve gevolgen ten aanzien van het verkrijgen van een tijdige WW-uitkering voor rekening van de medewerker. In de vaststellingsovereenkomst worden de standaard afspraken die volgen uit dit sociaal plan vastgelegd. Deze standaard afspraken zijn niet individueel onderhandelbaar.

Als de medewerker de vaststellingsovereenkomst niet (tijdig) ondertekent, zal de werkgever een beëindigingsprocedure starten. In dat geval blijft het bepaalde in dit sociaal plan onverkort van kracht.

6.1.2 Terugbetalingsregeling

Onderdeel van de vaststellingsovereenkomst is een terugbetalingsregeling. Deze regeling verplicht de medewerker (een gedeelte van) de bruto beëindigingsvergoeding terug te betalen, indien de medewerker binnen een periode van maximaal 2 jaar na beëindiging van het dienstverband weer in dienst treedt bij Rabobank of Obvion. Over de terugbetalingsregeling vind je meer informatie op het HR Portaal.

6.1.3 Opzegtermijn

Op grond van art 7: 672 BW lid 7 geldt voor de werkgever ten opzichte van medewerkers op wie dit sociaal plan van toepassing is de wettelijke opzegtermijn met een maximum van 3 maanden.
Voor medewerkers op wie dit sociaal plan van toepassing is, geldt een opzegtermijn van 1 maand. Voor medewerkers die er voor kiezen direct per datum boventalligheid uit dienst te gaan of die boventallig zijn, geldt geen opzegtermijn.

6.1.4 Zieke medewerkers

Tijdens de eerste 104 weken van ziekte wordt niet overgegaan tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden vanwege de re-integratieverplichting en nadelige consequenties die hier voor de werkgever en medewerker uit zouden kunnen voortvloeien op grond van onder andere (sociale verzekerings)wetgeving. De cao-bepalingen en de gangbare procedures bij ziekte zijn van toepassing. Wanneer de medewerker na 104 weken nog arbeidsongeschikt is en de re-integratie heeft niet geleid tot structurele werkhervatting, dan wordt overgegaan tot beëindiging van het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid. De in dit sociaal plan beschreven beëindigingsvergoedingen worden uitsluitend toegekend indien de beëindiging plaatsvindt vanwege reorganisatie en niet indien de reden (deels ook) het gevolg is van ziekte.

Als een medewerker vóór of op de datum van boventalligheid ziek is en in de eerste 104 weken van ziekte herstelt, wordt overgegaan tot beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden vanwege boventalligheid. De periode van heroriëntatie vangt dan direct aan op de datum van herstel.

Als de medewerker ziek wordt nadat beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden is overeengekomen, eindigt het dienstverband zoals overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst.

6.1.5 Concurrentie en relatiebeding

Indien een concurrentiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst van een medewerker, vervalt dit beding indien het dienstverband vanwege boventalligheid of door gebruik te maken van de remplaçantenregeling wordt beëindigd.

Indien een relatiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst van een medewerker, blijft dit beding onverminderd van kracht gedurende een periode van 12 maanden na het einde van het dienstverband.

6.1.6 Juridische bijstand

Medewerkers kunnen ter zake van de beëindiging van hun dienstverband juridisch advies inwinnen. De werkgever vergoedt een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand tot een bedrag van maximaal € 750,- exclusief BTW na ontvangst van een factuur. Deze kosten worden uitsluitend vergoed, voor zover de kosten in rekening worden gebracht. Indien de medewerker aanspraak kan maken op juridische bijstand uit hoofde van een rechtsbijstandsverzekering wordt geen tegemoetkoming toegekend.

6.2 Beëindigingsvergoeding

Voor medewerkers die onder dit sociaal plan vallen en gedurende de looptijd van dit sociaal plan boventallig worden, geldt de Rabobank Transitievergoeding. Aanvullend geldt er een garantieregeling.

De berekening van de voor de medewerker geldende vergoeding wordt opgesteld door de werkgever met gebruikmaking van het hiervoor geldende Rekenmodel Rabobank Transitievergoeding sociaal plan 2023-2024, 2024-2025 en 2025-2027 en vertrekregeling/remplaçant, die beschikbaar is via het HR Portaal.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

6.2.1 Rabobank Transitievergoeding

De Rabobank Transitievergoeding wordt berekend met de volgende rekenformule:
X * Y * Z.

X: Duur van het dienstverband:

- voor de eerste 10 jaar van het dienstverband geldt 1/6 maand per (volledig) half dienstjaar;
- voor de jaren dienstverband na 10 jaar geldt 1/4 maand per (volledig) half dienstjaar;
- als de werknemer bij beëindiging van het dienstverband 50 jaar of ouder is én de arbeidsovereenkomst tenminste 10 jaar heeft geduurd, dan geldt voor de dienstjaren ná het bereiken van de leeftijd van 50 jaar een 1/2 maand per (volledig) half dienstjaar.

Y: Inkomen

De grondslag voor inkomen is limitatief vastgesteld op het laatstverdiende bruto maandsalaris (inclusief de voor de medewerker van toepassing zijnde persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag), vakantiegeld en uitkering 13e maand.

Z: Vermenigvuldigingsfactor

De vermenigvuldigingsfactor is vastgesteld op 1,6.

Maximering en aftopping

De hoogte van de bruto vergoeding is gemaximeerd op € 121.600 (1,6 * € 76.000) of 1,6 * jaarinkomen, indien het jaarinkomen hoger is dan € 76.000. Daarnaast geldt dat de vergoeding wordt afgetopt, waardoor deze nooit meer zal bedragen dan het inkomen dat de medewerker verdiend zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken (uitgaande van het laatst verdiende bruto maandsalaris).

6.2.2 Garantieregeling

De garantieregeling is gebaseerd op de Rabobank Beëindigingsvergoeding die geldig was voor medewerkers die op of na 1 januari 2017 boventallig werden en uiterlijk 31 december 2017 vanwege boventalligheid uit dienst zijn getreden. Het bedrag dat een medewerker die onder dit sociaal plan valt ontvangt als gevolg van uitdiensttreding vanwege boventalligheid is nooit lager dan 75% van de Rabobank Beëindigingsvergoeding (op basis van het aantal dienstjaren en de leeftijd op 1 januari 2018). Ook voor de garantieregeling geldt dat deze wordt afgetopt. De hoogte van het garantiebedrag zal nooit meer zijn dan het inkomen dat de medewerker verdiend zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken (uitgaande van het laatst verdiende bruto maandsalaris).

De Rabobank Beëindigingsvergoeding wordt berekend met de volgende rekenformule: A * B * C.

A: Dienstjaren

De dienstjaren worden als volgt gewogen:

- dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5 dienstjaar;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 35 is bereikt tellen keer 1;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 45 is bereikt tellen keer 1,5;
- dienstjaren vanaf het moment dat de leeftijd van 55 is bereikt tellen keer 2.

B: Inkomen

De grondslag voor inkomen is limitatief vastgesteld op het laatstverdiende bruto maandsalaris (inclusief de voor de medewerker van toepassing zijnde persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag), vakantiegeld en uitkering 13e maand.

C: Vermenigvuldigingsfactor

De hoogte van de vermenigvuldigingsfactor bedraagt 1,0.

Aftopping

De vergoeding wordt afgetopt waardoor deze nooit meer zal bedragen dan het inkomen dat de medewerker verdiend zou hebben als hij tot de voor hem geldende AOW-leeftijd was blijven werken (uitgaande van het laatst verdiende bruto maandsalaris).

6.3 Remplaçantenregeling

Indien de vertrekregeling niet is ingezet kan de medewerker werkzaam binnen de afdeling of eenheid waar de reorganisatie plaatsvindt, die niet als boventallige is aangewezen, op basis van vrijwilligheid aangeven het dienstverband te willen beëindigen ten gunste van een boventallige collega. Hierbij gelden de volgende criteria:

- De betreffende medewerker (remplaçant), maakt plaats voor een boventallige die afkomstig is uit het hetzelfde organisatieonderdeel waar de reorganisatie speelt. Er wordt in eerste instantie gekeken naar iemand uit dezelfde leeftijdsklasse, zoals geldt bij afspiegeling. Zit in deze leeftijdsgroep geen medewerker (meer) aan wie boventalligheid is aangezegd en die geplaatst wil worden in de plaats van de remplaçant, dan wordt gekeken naar de leeftijdsgroep die als laatste werd aangewezen voor het leveren van een boventallige medewerker.
  De boventallige medewerker wordt in de vrijgevallen functie geplaatst;
- Het vertrek van de remplaçant heeft naar het oordeel van de manager geen zwaarwegend nadelig effect op de bedrijfsvoering.

De medewerker geeft aan gebruik te willen maken van de remplaçanten-regeling; de werkgever beslist of dit verzoek wordt toegekend. Als het verzoek om gebruik te maken van de remplaçantenregeling wordt ingewilligd, wordt de arbeidsovereenkomst per de datum dat anders de andere medewerker boventallig zou zijn geworden, met wederzijds goedvinden beëindigd.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Er wordt geen rekening gehouden met de geldende opzegtermijn.
De periode van heroriëntatie en de mogelijkheid gebruik te maken van begeleidingsactiviteiten zijn op de remplaçant niet van toepassing.

De hoogte van het bedrag dat de medewerker als vergoeding bij uitdiensttreding ontvangt, wordt bepaald door eerst te berekenen op welke vergoeding de medewerker recht gehad zou hebben als hij vanwege boventalligheid uit dienst zou treden. Voor zover van toepassing wordt daarbij rekening gehouden met de garantieregeling. Van dit aldus berekende bedrag ontvangt de remplaçant 85%.

6.4 Overige bepalingen beëindigingsvergoeding

6.4.1 Moment van uitbetaling

De beëindigingsvergoeding wordt aan de boventallige medewerker uitbetaald gelijktijdig met het moment van de reguliere salarisbetaling, in de maand volgend op de maand waarin de laatste dag viel dat de medewerker nog in dienst was.

6.4.2 Eindafrekening

De medewerker zal uiterlijk 1 maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt de wettelijke eindafrekening ontvangen, waarbij ook -indien van toepassing- de tot het moment van beëindiging van het dienstverband opgebouwde en niet opgenomen verlofuren, worden uitbetaald.

6.4.3 Fiscale consequenties

Alle in het sociaal plan genoemde vergoedingen zijn bruto vergoedingen.
De werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen hierop toepassen.
Fiscale gevolgen voortkomend uit de vaststellingsovereenkomst worden niet gecompenseerd.

6.4.4 Transitievergoeding

Het sociaal plan betreft een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in de wet (7:673b BW). De boventallige medewerker op wie het sociaal plan van toepassing is en met wie het dienstverband anders dan door wederzijds goedvinden wordt beëindigd, heeft daarom geen recht op de wettelijke transitievergoeding.

6.4.5 Vervallen van rechten

Wanneer conform dit sociaal plan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en een beëindigingsvergoeding wordt uitbetaald aan de medewerker vervalt elke mogelijke andere aanspraak die de medewerker uit hoofde van het sociaal plan en/of op grond van de cao of buiten-cao regelingen zou kunnen hebben.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 7. Faciliteiten bij baan binnen Rabobank of Obvion

7.1 Algemeen

Voor medewerkers bij wie als gevolg van een organisatiewijziging boventalligheid voor de functie op individueel niveau is vastgesteld en die op een passende functie worden geplaatst, dan wel een andere functie binnen de organisatie vinden, gelden de volgende faciliteiten:

7.2 Compensatie lagere functie binnen Rabobank

Indien een medewerker wordt geplaatst op een passende functie (maximaal 1 functiegroep lager), of doorstroomt naar een functie bij Rabobank of Obvion die maximaal 2 functiegroepen lager is dan de huidige functiegroep, geldt het volgende:

- De medewerker houdt zijn bestaande maandsalaris als dit lager is dan het schaalmaximum van de lagere schaal, of
- Als het bestaande maandsalaris het maximum van de salarisschaal behorend bij de nieuwe functie te boven gaat, wordt het nieuwe maandsalaris vastgesteld op het maximum van de lagere salarisschaal. Vervolgens wordt het verschil bepaald tussen deze beide. De voor de medewerker eventueel van toepassing zijnde toeslagen, zoals een persoonlijke toeslag en/of ploegentoeslag, blijven hierbij buiten beschouwing. Als sprake is van een teruggang van 2 salarisschalen, geldt dat het te bepalen verschil nooit groter is dan het verschil tussen het schaalmaximum van de huidige salarisschaal en het maximum van de naast lagere salarisschaal.
- Het vastgestelde verschil wordt toegekend als een PT1 nieuw.

7.3 Aanpassing arbeidsduur op verzoek werkgever

Als de medewerker op verzoek van de werkgever minder uren gaat werken, of een baan vindt binnen de organisatie waarvan de arbeidsduur lager is vastgesteld dan de arbeidsduur in de functie waarvoor de medewerker boventallig werd, wordt het jaarinkomen op dat moment direct vastgesteld op de lagere arbeidsduur. De medewerker ontvangt een compensatie op basis van het verschil tussen de jaarinkomens die gelden voor en na de arbeidsduurvermindering. Concreet wordt over het eerste kwartaal 100% van het verschil gecompenseerd en in de daarop volgende kwartalen telkens 25% minder. De compensatie wordt als éénmalig bedrag bruto uitbetaald.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 8. Faciliteiten bij verplaatsen van werk

8.1 Algemeen

Voor medewerkers van wie het werk in de looptijd van dit sociaal plan geografisch wordt verplaatst en gedwongen in een andere standplaats gaan werken gelden
de volgende faciliteiten:

8.2 Aanvullende tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

a. Medewerkers die reizen met het openbaar vervoer, maar voor wie als gevolg van de standplaatswijziging de dichtstbijzijnde opstapplaats voor openbaar vervoer vanaf het huisadres aantoonbaar onpraktisch of onmogelijk is, ontvangen gedurende maximaal 24 maanden een vergoeding van € 0,18 bruto per kilometer voor de afstand tussen het huisadres en de meest logische opstapplaats voor openbaar vervoer. Voor reizen vanaf 1 november 2025 is deze vergoeding € 0,23 netto per kilometer.

b. Medewerkers die reizen met de auto en voor wie als gevolg van de standplaatswijziging hun reisafstand meer gaat bedragen dan 40 km enkele reis, komen gedurende maximaal 24 maanden in aanmerking voor een aanvullende tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer. Vanaf 1 november 2025 geldt dit voor een reisafstand enkele reis van meer dan 50 km. De maximale reisafstand enkele reis die voor vergoeding in aanmerking komt is 80 km. Zie tabel 1A en 1B. Medewerkers die vóór de standplaatswijziging al een reisafstand hadden van meer dan 40 km enkele reis (50 km vanaf 1 november 2025), ontvangen gedurende maximaal 24 maanden een aanvullende tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer berekend over het verschil tussen het aantal kilometers enkele reis vóór de standplaatswijziging en het aantal kilometers enkele reis nà de standplaatswijziging. De enkele reisafstand nà standplaatswijziging is daarbij gemaximeerd op 80 km. Zie tabel 2A en 2B.

De reisafstand wordt vastgesteld op basis van het aantal kilometers enkele reis, langs de snelste route volgens de ANWB-routeplanner. Als de reisafstand enkele reis na verplaatsen van het werk maximaal 40 km bedraagt (50 km vanaf 1 november 2025), geldt de reiskostentabel zoals is opgenomen in de cao bij tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.

De bedragen in tabel 1A, 1B, 2A en 2B zijn vanaf 1 november 2025 ook van toepassing op medewerkers die op basis van het sociaal plan 2023-2024 of het sociaal plan 2024-2025 in aanmerking komen voor de aanvullende tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer. Deze bedragen komen vanaf 1 november 2025 in plaats van de bedragen in de tabel 1 en 2 van artikel 8.2 in het sociaal plan 2023-2024 en het sociaal plan 2024-2025.

c. Noodzakelijke tunnel-/tolkosten die de medewerker vanwege het verplaatsen van werk, voor woon- werkverkeer moet gaan maken, worden door de werkgever vergoed. Deze extra vergoeding geldt voor maximaal 24 maanden.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Tabel 1A:

Aantal km's woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's
41	207	56	283	71	359
42	212	57	288	72	364
43	218	58	293	73	369
44	222	59	298	74	374
45	228	60	304	75	380
46	232	61	308	76	384
47	238	62	314	77	389
48	242	63	318	78	394
49	248	64	323	79	399
50	253	65	329	80	404
51	257	66	333		
52	263	67	339		
53	267	68	343		
54	273	69	349		
55	278	70	354		

Tabel 1B:

Aantal km's woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's
51	418	66	541
52	426	67	549
53	434	68	557
54	442	69	566
55	451	70	574
56	459	71	582
57	467	72	590
58	475	73	598
59	484	74	607
60	492	75	615
61	500	76	623
62	508	77	631
63	516	78	639
64	525	79	648
65	533	80	656

Tabel 2A:

Aantal extra km's woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal extra km's woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal extra km's woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's
+ 1	207	+ 16	283	+ 31	359
+ 2	212	+ 17	288	+ 32	364
+ 3	218	+ 18	293	+ 33	369
+ 4	222	+ 19	298	+ 34	374
+ 5	228	+ 20	304	+ 35	380
+ 6	232	+ 21	308	+ 36	384
+ 7	238	+ 22	314	+ 37	389
+ 8	242	+ 23	318	+ 38	394
+ 9	248	+ 24	323	+ 39	399
+ 10	253	+ 25	329		
+ 11	257	+ 26	333		
+ 12	263	+ 27	339		
+ 13	267	+ 28	343		
+ 14	273	+ 29	349		
+ 15	278	+ 30	354		

Tabel 2B:

Aantal extra km's woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal extra km's woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's
+ 1	418	+ 16	541
+ 2	426	+ 17	549
+ 3	434	+ 18	557
+ 4	442	+ 19	566
+ 5	451	+ 20	574
+ 6	459	+ 21	582
+ 7	467	+ 22	590
+ 8	475	+ 23	598
+ 9	484	+ 24	607
+ 10	492	+ 25	615
+ 11	500	+ 26	623
+ 12	508	+ 27	631
+ 13	516	+ 28	639
+ 14	525	+ 29	648
+ 15	533		

8.3 Compensatie reistijd in werktijd

In geval van gedwongen standplaatswijziging geldt voor maximaal 24 maanden een compensatie van reistijd in werktijd voor medewerkers die niet tijd- en plaatsonafhankelijk kunnen werken (bijvoorbeeld i.v.m. vaste werktijden in combinatie met werkzaamheden die alleen op de kantoorlocatie kunnen worden uitgevoerd). Voor deze medewerkers geldt dat de extra reistijd van méér dan een half uur ten opzichte van de oorspronkelijke reistijd (uitgaande van enkele reis), in werktijd wordt gecompenseerd. Reistijd wordt hierbij gedefinieerd als de snelste reistijd, te bepalen met de ANWB-routeplanner op basis van het voor de medewerker meest logische en geschikte vervoermiddel (zie ook 3.2.4. 'Verplaatste functies en 4.2 'Passende functie').

8.4 Verhuiskostenregeling

Als de medewerker vanwege de verplaatsing van het werk door de werkgever verzocht wordt om te verhuizen, komt hij in aanmerking voor een vergoeding volgens de verhuiskostenregeling (Regeling A: verhuizen in opdracht of op verzoek van de werkgever), zoals binnen de werkgever van toepassing is. De verhuizing moet wel plaatsvinden binnen 12 maanden na de standplaatswijziging.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 9. Hardheidsclausule

9.1 Algemeen

Wanneer de medewerker van mening is dat hij door toepassing van dit sociaal plan onevenredig in zijn belang wordt getroffen, kan hij met een beroep op de hardheidsclausule verzoeken ten gunste van hem af te wijken van het sociaal plan. Een beroep op de hardheidsclausule moet worden ingediend bij de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan.
De bezwaarcommissie beoordeelt dit beroep op de hardheidsclausule en geeft de werkgever en medewerker een bindend advies.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 10. Bezwaarcommissie

10.1 Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan

Er is een Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan. De bezwaarcommissie functioneert gedurende de looptijd van dit sociaal plan. De commissie is samengesteld uit een onafhankelijk externe voorzitter (en plaatsvervangend voorzitter), een lid (en plaatsvervangend lid) namens de werkgever en een lid (en plaatsvervangend lid) namens de vakorganisaties. De procedure voor het indienen van een bezwaar en de werkwijze van de commissie zijn vastgelegd in een separaat reglement. De commissie doet een voor partijen bindende uitspraak. Er is geen beroep bij de Geschillencommissie Arbeidsverhoudingen mogelijk.

10.2 Gronden voor bezwaar

De medewerker en/of werkgever kan zich richten tot de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan als:

- de bepalingen uit dit sociaal plan onjuist op de medewerker zijn toegepast;
- op onjuiste wijze of gronden het op de functie van toepassing zijnde functiescenario, zoals beschreven in hoofdstuk 3, is bepaald;
- de aanwijzing van boventalligheid op onjuiste wijze heeft plaatsgevonden;
- de medewerker meent dat een functie als passende functie - zoals bepaald in dit sociaal plan - aangeboden had moeten worden;
- een passende functie - zoals bepaald in dit sociaal plan - door de medewerker naar de mening van de werkgever onterecht wordt geweigerd;
- de medewerker meent dat de faciliteiten uit het sociaal plan onterecht niet worden toegekend;
- de medewerker van wie het werk verplaatst wordt een beroep wenst te doen op de hardheidsclausule, omdat zijn persoonlijke omstandigheden een reistijd tot anderhalf uur enkele reis niet mogelijk maakt;
- de medewerker in zijn algemeenheid een beroep wenst te doen op de hardheidsclausule.

De medewerker kan zich niet richten tot de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan indien zijn bezwaar zich richt tot de inhoud van het sociaal plan.

10.3 Indienen bezwaar

Het indienen van een bezwaar of het beroep doen op de hardheidsclausule heeft geen opschortende werking ten aanzien van de uitvoering van de beslissing waartegen bezwaar wordt gemaakt. Voor het indienen van het bezwaar, het beroep op de hardheidsclausule en de behandeling hiervan geldt hetgeen bepaald is in het reglement van de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan, die te vinden is op het HR Portaal.

Gedurende de looptijd van het sociaal plan zal worden onderzocht in hoeverre HR bezwaarcommissies anders georganiseerd kunnen worden. Indien partijen betrokken bij dit sociaal plan overeenkomen de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan anders te organiseren, dan kan het sociaal plan tussentijds gewijzigd worden wat betreft de informatie en werking van de Centrale Bezwaarcommissie Sociaal Plan.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Hoofdstuk 11. Overige bepalingen

11.1 Looptijd en werkingssfeer

De looptijd van het sociaal plan is van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027. Dit sociaal plan 2025-2027 zoals vastgesteld in december 2025 vervangt het sociaal plan 2025-2027 zoals vastgesteld in juli 2025.

De bepalingen en faciliteiten in dit sociaal plan in relatie tot boventalligheid gelden voor medewerkers die op of na 1 juli 2025 en uiterlijk op 30 juni 2027 boventallig worden.

Dit sociaal plan regelt de personele gevolgen die voortkomen uit een wijziging van de organisatie binnen Rabobank en Obvion.
Dit sociaal plan geldt voor medewerkers met een vast dienstverband. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband kunnen voor de resterende duur van hun tijdelijke dienstverband uitsluitend aanspraak maken op de faciliteiten genoemd in hoofdstuk 7 'Faciliteiten bij baan binnen Rabobank of Obvion' en hoofdstuk 8 'Faciliteiten bij verplaatsen van werk'.
De bepalingen en faciliteiten in dit sociaal plan gelden als standaard cao en zijn niet individueel onderhandelbaar.

11.2 Tussentijdse aanpassing

In geval gedurende de looptijd van dit sociaal plan nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt, dan wel dat er sprake is van zwaarwegende omstandigheden, die van invloed zijn op de bepalingen van dit sociaal plan en op grond waarvan partijen redelijkerwijze niet langer aan de bepalingen van dit sociaal plan gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van dit sociaal plan tussen partijen over wijzigingen van de bepalingen nader overleg worden gepleegd. Partijen komen overeen dat het sociaal plan met instemming van alle bij dit sociaal plan betrokken partijen tussentijds kan worden gewijzigd.

11.3 Wet Melding Collectief Ontslag

Partijen betrokken bij dit sociaal plan verklaren in het licht van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) dat dit sociaal plan tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties bij Rabobank en Obvion onverkort geldt. Partijen zijn het er daarom over eens dat tot het einde van dit sociaal plan alle daaruit voortvloeiende ontslagen gemeld zijn op de wijze zoals voorgeschreven in de WMCO, terwijl ook overigens is voldaan aan art. 5a lid 1 WMCO. De vakorganisaties achten zich over die ontslagen voldoende door de werkgever geraadpleegd. Dit overleg heeft immers geresulteerd in dit sociaal plan, waarin een reeks van maatregelen is afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen, en boventallige medewerkers begeleid worden naar nieuw werk gesteund door verschillende financiële faciliteiten.

11.4 Melding adviesaanvraag

In aansluiting op paragraaf 11.3 'Wet Melding Collectief Ontslag' dient de werkgever de adviesaanvraag die aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd als gevolg van een reorganisatie, tegelijkertijd ook ter kennisgeving aan vakorganisaties te sturen.

11.5 Monitoring

Gelet op het belang van medewerkers om van werk bij Rabobank of Obvion naar ander werk bij externe werkgevers te gaan, zullen partijen betrokken bij dit sociaal plan gezamenlijk dit onderwerp blijven volgen, evalueren en initiatieven blijven ontplooien. Partijen zullen nader in overleg treden over de wijze waarop deze afspraken ingevuld worden.

11.6 Interpretatie

Indien er zich bij de uitvoering van het sociaal plan interpretatieverschillen voordoen, treden partijen in overleg.

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Adressen van bij dit sociaal plan betrokken partijen

Rabobank
Croeselaan 18
3521 CB Utrecht
Postbus 17100
3500 HG Utrecht
030 216 44 46

CNV
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
030 751 10 07
www.cnv.nl

De Unie
Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
0345 851 851
info@unie.nl
www.unie.nl

FNV Centraal vakbondshuis
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
088 3680 368
www.fnv.nl/service-contact

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Tekenblad

Ondertekening
Utrecht, december 2025

De Unie

Ondertekend door:
CCC95E7BDD6D406...

I. de Vries

R. Castelein

FNV Finance

DocuSigned by:
635C34C4D2AE44A...

F. Polhout

CNV

Ondertekend door:
B238F081D90347E...

A.M. Kramer

Ondertekend door:
8F31B77F327F454...

P.S. Fortuin

Rabobank

Signed by:
DE8EE9CC6CC94CF...

M.R. Hooglander

S.L.G. Decraene

Docusign Envelope ID: 04F28288-8B00-4B96-AA80-D549A98F34FF

Rabobank