

ONDERHANDELINGSRESULTAAT RABOBANK CAO

onderdelen pensioen en sociaal plan 2021 – 2022

Utrecht 7 juli 2020

Rabobank enerzijds, en de vakorganisaties De Unie, FNV Finance en CNV Vakmensen anderzijds, hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de onderdelen pensioen en sociaal plan die onderdeel zullen worden van de nieuwe Rabobank CAO per 1 januari 2021.

1. Inleiding

De lopende Rabobank CAO 2017-2020 - en als integraal onderdeel daarvan het sociaal plan en de pensioenregeling - geldt tot en met 31 december 2020. Cao-partijen zijn begin maart gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe cao. Kort daarna ontstond de coronasituatie en is noodgedwongen de overstap gemaakt naar digitaal overleg. Cao-partijen zijn vanaf dat moment met elkaar in gesprek gegaan over de nieuw ontstane situatie en zijn overeengekomen om de cao-onderhandelingen in twee fasen op te splitsen. De afgelopen maanden is er intensief gesproken over de onderwerpen pensioen en sociaal plan. Na de zomer zullen de overige cao-onderwerpen aan bod komen. Er is voor deze fasering gekozen, omdat het voor de onderwerpen pensioen en sociaal plan extra belangrijk is om zo snel mogelijk duidelijkheid te hebben over de afspraken die zullen gelden vanaf 2021. Dat geeft het pensioenfonds de gelegenheid om hun systemen op tijd aan te passen en zorgt voor duidelijkheid voor medewerkers die betrokken zijn bij reorganisaties die vanaf volgend jaar geïmplementeerd worden.

Cao-partijen beogen met dit onderhandelingsresultaat tijdig duidelijkheid te geven aan medewerkers voor de onderwerpen pensioen en sociaal plan.

2. Looptijd

De looptijd van de afspraken uit dit onderhandelingsresultaat beslaat een periode van 2 jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. Cao-partijen streven ernaar om ook voor de andere cao-onderwerpen een akkoord te bereiken voor 1 januari 2021. Wanneer dit onverhoopt niet lukt, heeft dit geen impact op de afspraken in dit onderhandelingsresultaat. Deze zullen onverkort van toepassing zijn vanaf 1 januari 2021.

3. Sociaal plan 2021-2022

3.1 Overwegingen bij afspraken nieuw sociaal plan

De komende jaren zal het werk voor medewerkers aan verandering onderhevig blijven. Dit kan 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 hierop voorbereid zijn. De ambitie is en blijft om boventaligheid zoveel als mogelijk te voorkomen en medewerkers daar waar mogelijk te begeleiden van werk naar werk.

Zowel vakorganisaties als Rabobank zijn van mening dat het huidige sociaal plan een goede basis vormt om ook toekomstige personele gevolgen bij reorganisaties op te vangen. Daarom is afgesproken de faciliteiten bij boventaligheid (o.a. de periode van heroriëntatie, begeleiding en de beëindigingsvergoeding) uit het sociaal plan 2017-2020 te continueren. Dit geeft duidelijkheid aan medewerkers en de organisatie over faciliteiten die beschikbaar zijn voor medewerkers bij boventaligheid.

De ervaringen met het huidige sociaal plan hebben duidelijk gemaakt dat de fase van actieve mobiliteit onvoldoende leidt tot door-en uitstroom van medewerkers waardoor boventaligheid voorkomen kan worden. Mede daarom is besloten om in aanvulling op het sociaal plan een

separate afspraak te maken over een vertrekregeling die voorafgaand aan een reorganisatie van toepassing verklaard kan worden én het sociaal plan op onderstaande punten aan te passen:

- De fase van actieve mobiliteit komt te vervallen. Het belang te werken aan inzetbaarheid geldt voor alle medewerkers van Rabobank. Wanneer cao-partijen na de zomer verder onderhandelen over de overige cao-onderwerpen zal ook dit thema aan bod komen.
- De loonsuppletie bij baan buiten Rabobank en de compensatie lagere functie binnen Rabobank, twee financiële faciliteiten binnen de fase van actieve mobiliteit, zullen onderdeel blijven van het sociaal plan. Medewerkers die werkzaam zijn binnen een reorganisatiegebied en mogelijk boventallig worden kunnen gebruik maken van deze faciliteiten vanaf het moment dat een adviesaanvraag is ingediend.
- Tussen het moment van aanzegging van boventalligheid en de ingangsdatum boventalligheid is voortaan sprake van minimaal één kalendermaand.
- De hoogte van de vergoeding bij uitdiensttreding bij de remplaçantenregeling wordt 85% van de Rabobank Transitievergoeding, conform het sociaal plan 2021-2022 (deze blijft hetzelfde als in het sociaal plan 2017 – 2020). Voor zover van toepassing wordt daarbij rekening gehouden met de garantieregeling.

Voor het overige worden de afspraken uit het sociaal plan van 2017-2020 behouden.

Cao-partijen hebben geconcludeerd dat het van groot belang is dat de functiescenario's uit het sociaal plan juist worden toegepast. De ondernemingsraden hebben een rol bij het toetsen van de functiescenario's die onderdeel zijn van een adviesaanvraag. Cao-partijen hebben afgesproken dat Rabobank indien gewenst de mogelijkheid zal bieden om het kennisniveau omtrent het juist toepassen van de functiescenario's te vergroten.

4. Pensioen

4.1 Achtergrond pensioenen

De afgelopen jaren is de markttrente steeds verder gedaald en dit leidt tot een ongewenste situatie voor de pensioenen in Nederland. Hoewel het Rabobank Pensioenfonds (RPF) goede rendementen realiseert is de dekkingsgraad van het pensioenfonds fors lager geworden door de dalende markttrente. Gevolgen zijn een beperkte indexatieverwachting over de opgebouwde aanspraken en een steeds lager wordende opbouw voor de actieve deelnemers. Cao-partijen hebben geconstateerd dat het noodzakelijk is om te komen tot nieuwe afspraken, omdat bij handhaving van de huidige afspraken de opbouw van de pensioenen voor 2021 rond de 1% zou komen te liggen. Dat zou een forse daling zijn ten opzichte van de huidige streefopbouw van 2%. Voor 2021 en 2022 hebben de cao-partijen een akkoord bereikt om voor deze jaren een aangepaste invulling te geven aan de huidige CDC-regeling waarbij goed is gekeken naar de effecten van deze afspraken voor alle deelnemersgroepen. De verwachting is dat de komende maanden meer duidelijk gaat worden hoe het nieuwe pensioenstelsel eruit zal komen te zien en wat de mogelijkheden voor de Rabobank zullen zijn. Zodra meer bekend is zullen Rabobank en de vakorganisaties gaan onderzoeken wat de beste richting is voor de pensioenregeling na 2022. De verwachting is dat de nieuwe pensioenwetgeving per 1 januari 2022 zal worden ingevoerd en dat bedrijven in de periode tot 1 januari 2026 de overstap naar het nieuwe stelsel moeten maken.

4.2 Overwegingen bij afspraken aanpassing pensioenregeling

Cao-partijen hebben zorgvuldig gekeken naar de gevolgen van de uitvoering van een aangepaste pensioenregeling voor alle deelnemersgroepen. Deze afweging is verder gecompliceerd door de te verwachten invoering van een nieuw pensioenstelsel (naar verwachting) per 1 januari 2022. Voor een evenwichtige belangenafweging is daarom gekeken naar de effecten op de hoogte van

de aanspraken, de te verwachte koopkrachtontwikkeling en de hoogte van de onderliggende reserves.

4.3 Hoofdpijnen aangepaste pensioenregeling 2021-2022

- CDC-regeling met een vaste premie van 34,5% (in de huidige pensioenregeling is er sprake van een maximale premie van 36%).
 - Premiebepaling op basis van een premiedemping o.b.v. 120-maandsgemiddelde DNB RTS.
- Werkgeverspremie wordt vast 31%, de eigen bijdrage van medewerkers daalt van 5,0% naar 3,5%.
- Streefopbouw ouderdomspensioen 1,7% van de pensioengrondslag.
- Nabestaandenpensioen:
 - Partnerpensioen op spaarbasis o.b.v. 70% van ouderdomspensioen
 - Partnerpensioen op risicobasis voor toekomstige dienstjaren o.b.v. 1,4% van de pensioengrondslag per te bereiken dienstjaren
- Voortaan kan eerder worden geïndexeerd, namelijk bij een dekkingsgraad van 110%, gedurende de komende 5 jaar.
- Mogelijkheid voor toekenning van inhaalindexaties en eventuele reparatie van rechtenkorting gedurende de komende 5 jaar.
- Bij invaren van opgebouwde rechten in het nieuwe pensioenstelsel op basis van het pensioenakkoord eerder dan 5 jaar - dus vóór 1 januari 2026 - kan het aangepaste indexatiebeleid voor de resterende periode worden meegenomen bij de waardebeoordeling bij invaren o.b.v. Value Based ALM.
- Cao-partijen starten zo snel mogelijk met onderzoek naar de vormgeving van de pensioenregeling vanaf 2023 (of sneller indien mogelijk richting invoering pensioenakkoord).

4.4 Acceptatie van RPF om de regeling uit te voeren

Het akkoord van cao-partijen voor de aangepaste pensioenregeling wordt voorgelegd aan het Rabobank Pensioenfonds (RPF). Het is aan het pensioenfonds om te bepalen of zij deze regeling kunnen en willen uitvoeren. Het RPF zal een afweging maken of door de uitvoering van de overeengekomen regeling de belangen van alle deelnemersgroepen voldoende blijven gewaarborgd.

5. Vaststellen definitieve cao tekst onderdelen pensioen en sociaal plan

Voor het uitschrijven van de afspraken uit dit onderhandelingsresultaat in cao-teksten zal een tekstcommissie worden ingesteld. Het streven is de definitieve teksten 15 september vast te stellen in een overleg van cao-partijen.

6. Tussentijdse wijzigingen

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, dan wel dat er sprake is van zwaarwegende omstandigheden, die van invloed zijn op de bepalingen van deze cao. Partijen treden in dat geval nader in overleg over wijzigingen van deze cao-bepalingen.

7. Vertrekregeling

Naast dit onderhandelingsresultaat op pensioen en sociaal plan, onderdeel van de cao, is er separaat een vertrekregeling afgesproken tussen Rabobank en de vakorganisaties voor 2021. Deze regeling wordt geen onderdeel van de cao.

8. Ledenraadpleging

De vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat aan hun leden ter stemming voorleggen. Uiterlijk 31 juli 2020 zullen cao-partijen vaststellen of dit onderhandelingsresultaat over de onderwerpen sociaal plan en pensioen kan worden omgezet in een definitief akkoord.