



Rabobank  
T.a.v.: mevrouw P. Gielis  
Postbus 17100  
3500 HG UTRECHT

**Per mail: [patricia.gielis@rabobank.nl](mailto:patricia.gielis@rabobank.nl)**

**POSTADRES**  
Postbus 2525  
3500 GG Utrecht  
**BEZOEKADRES**  
Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht  
**TELEFOON**  
030 – 751 1500  
**FAX**  
030 – 751 1509  
**INTERNET**  
[www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)  
**E-MAIL**  
[info@cnvvakmensen.nl](mailto:info@cnvvakmensen.nl)

**VAKGROEP**  
Diensten  
**DOORKIESNUMMER**  
06 51 86 42 65

**PLAATS**  
Utrecht  
**DATUM**  
4 maart 2020

**ONS KENMERK**  
M2003 0242/RW/gk  
**UW KENMERK**

**E-MAIL**  
[r.wonnink@cnvvakmensen.nl](mailto:r.wonnink@cnvvakmensen.nl)

**BETREFT**  
Voorstellenbrief cao, sociaal plan en pensioen

Geachte mevrouw Gielis, beste Patricia,

De Rabobank is aan het eind van de 19<sup>e</sup> eeuw begonnen als een coöperatie. Nederlandse boeren en tuinders werkten samen in boerenleenbanken, waardoor ze op elkaar konden rekenen voor ondersteuning en financiering. Zodat iedereen erop vooruit kon gaan. Dit streven past vandaag de dag nog steeds bij de Rabobank.

Vanuit deze coöperatieve gedachte zijn we in juni vorig jaar samen gestart aan het cao-traject. De afgelopen maanden hebben we constructief en open met elkaar gesproken over onderwerpen in relatie tot cao, sociaal plan en een pensioenovereenkomst. We hebben daarbij gekeken naar mogelijkheden om de coöperatieve identiteit terug te laten komen in de cao. Deze gesprekken hebben geleid tot waardevolle inzichten. Rabobank en de vakorganisaties hebben de ambitie uitgesproken om te komen tot een cao die de coöperatieve identiteit van Rabobank reflecteert en afspraken bevat die medewerkers mogelijkheden geeft om hieraan inhoud te geven.

Nog voor de start van de formele onderhandelingen, hebben we ook de medewerkers van Rabobank betrokken in het proces. Ook dit past in een coöperatieve samenwerking. Via een vragenlijst en inloopsessies op verschillende locaties in het land, hebben veel medewerkers hun input geleverd. Het is nu aan ons om op basis van deze inzichten en de input van de medewerkers goede afspraken te maken voor een nieuwe cao, sociaal plan en pensioenovereenkomst.

CNV Vakmensen is ervan overtuigd dat alleen bedrijven waar medewerkers werkgeluk ondervinden op de lange termijn bedrijven zullen zijn waar bedrijfstrots en winstgevendheid hand in hand lopen. Door rekening te houden met persoonlijke omstandigheden en talenten van medewerkers is werkgeluk haalbaar. Jonge medewerkers blijken op dit soort "zachte" arbeidsvoorwaarden hun werkgever te

kiezen. Voor medewerkers met meer ervaring is het werkgeluk in het bedrijf, waar zij al langer werken, een voorwaarde om goed te kunnen functioneren.

De Rabobank is een coöperatieve en maatschappelijke bank waarin leden en medewerkers samenwerken aan een betere leefwereld. Werken aan oplossingen voor de vraagstukken op het niveau van het gezin, het bedrijf, de sector, de samenleving, dichtbij en veraf: daar is de coöperatie voor. Hiermee wil Rabobank een substantiële bijdrage leveren aan het welzijn en de welvaart in Nederland! CNV Vakmensen streeft, net als Rabobank, naar een rechtvaardige samenleving. Een samenleving die mensen uitnodigt in plaats van buitensluit. De keuzes die we hierbij maken zijn niet alleen voor vandaag en niet alleen voor onszelf. Belangrijke thema's die hier een rol in spelen zijn: *ontwikkeling* en *voor iedereen*. CNV Vakmensen is een beweging waar ontwikkeling van mensen centraal staat. Daarnaast zijn we een beweging die er voor iedereen is. Dit sluit goed aan bij de missie van Rabobank: *'Growing a better world together'*. Vanuit deze missie is Rabobank continue op zoek naar oplossingen waar iedereen beter van wordt.

Vanuit deze coöperatieve gedachte en de visie van CNV Vakmensen zijn onze voorstellen voor een nieuwe cao, sociaal plan en pensioenregeling ontstaan.

Graag behouden wij ons het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen te komen met nieuwe of aanvullende voorstellen.

Tijdens de onderhandelingen hopen we dat de gesprekken in dezelfde sfeer als tijdens de oriëntatiefase heeft plaatsgevonden zullen plaatsvinden. We kijken uit naar een goed en constructief overleg.

Met vriendelijke groet,  
CNV Vakmensen  
Robert Wonnink

Mede namens de leden van de onderhandelingsdelegatie:  
Paul Oosterhoff  
Bert van Dijk

## **VOORSTELLEN CAO, SOCIAAL PLAN EN PENSIOEN**

### **Voorstellen cao**

#### Werkings sfeer

CNV Vakmensen is van mening dat elke medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met de Rabobank, onder de werkings sfeer van de coöperatieve cao behoort te vallen. De afgelopen jaren is de toename van werkenden met een flexibel contract enorm toegenomen. Ook bij de Rabobank werken een grote groep werkenden op basis van een inleenovereenkomst of als zelfstandige. Ook voor deze groep medewerkers is het belangrijk dat zij een eerlijke beloning ontvangen, maar ook dat zij zich kunnen blijven ontwikkelen. De cao Rabobank moet hier aanknopingspunten voor bieden. Naast de werkenden zijn er ook stagiairs actief bij Rabobank. We waarderen de inzet van stagiairs door ook voor hen afspraken op te nemen in de cao Rabobank.

#### Looptijd

De lengte van de looptijd van de cao is mede afhankelijk van de afspraken die we maken. Onze insteek is om een cao af te spreken met een looptijd van twee jaar.

#### Belonen en waarderen

Waarderen is meer dan alleen geldelijk belonen. Medewerkers willen zich ook gewaardeerd voelen. Dat betekent dat zij ook gehoord moeten worden. Dat vergt ander leiderschap. Leidinggevendenden zullen ervan doordrongen moeten zijn dat zij hun waardering aan medewerkers laten blijken. Medewerkers zijn geen klonen, maar mensen met unieke eigenschappen, talenten en persoonlijke omstandigheden. Dat betekent ook luisteren naar medewerkers, en de mens erachter, en hun ideeën en voorstellen serieus overwegen.

Met GROW! is in de huidige cao geprobeerd hier invulling aan te geven. Graag willen wij met Rabobank GROW! evalueren en op basis van de uitkomst hiervan bekijken of aanpassing van GROW! nodig is, passend bij volwassen arbeidsverhoudingen.

#### *Coöperatie en beloningsverhoudingen*

Rabobank wil bijdragen aan een betere leefwereld op het niveau van het gezin, het bedrijf, de sector, de samenleving, dichtbij en veraf. In het door de ALR aangenomen voorstel coöperatie vernieuwing is daarom de ambitie uitgesproken *'om met onze coöperatie een verschil te maken voor klanten, leden, medewerkers en maatschappij'*, vertaald naar 8 principes. Rabobank committeert zich hierbij aan: *'we hanteren een coöperatieve toetssteen voor producten, diensten en bij besluitvorming: menselijk, inclusief en maatschappelijk'*. In het licht van deze aan zichzelf gestelde opdracht, vraagt CNV Vakmensen zich af welk offer Rabobank wil brengen bij het hanteren van de coöperatieve toetssteen in termen van beloningsverhoudingen? Anders gesteld: wat is het zijn van een coöperatieve Rabobank waard in termen van beloningsverhoudingen?

Een breed gedragen sentiment onder veel medewerkers is dat ze werken bij een bank als alle andere banken. De coöperatie is iets wat ver bij hun afstaat; een

opmerking in GROW!, een uitnodiging voor een ambassadeurs-event en de vele woorden die beleidsmakers uiten als het zo uit komt. Kortom, medewerkers onderschrijven de conclusie uit het aangenomen voorstel coöperatievernieuwing: *'de kloof tussen hoe we (Rabobank) ervaren worden en wie we (Rabobank) willen zijn'*.

#### *Collectieve loonsverhoging*

Medewerkers hebben in het preferentieonderzoek aangegeven dat voor hun, salaris het belangrijkste onderwerp is voor de komende cao. Rabobank heeft over 2018 de hoogste winst ooit behaald. Deze winst is wat afgevlakt in 2019, maar leverde nog steeds een resultaat op om trots op te zijn. Rabobank staat er nu aanmerkelijk beter voor dan bij de start van de huidige (lopende) cao-periode. In het afgelopen decennium is een zeer beperkte collectieve loonsverhoging toegekend, terwijl ABN AMRO en ING, de banken waar medewerkers naar kijken, wel substantiële collectieve loonsverhogingen toekenden aan medewerkers.

Gezien de positieve ontwikkeling van de cijfers van de Rabobank, mede tot stand gekomen door de enorme inzet van de medewerkers en het door hen gebrachte loonoffer in de afgelopen jaren, stellen medewerkers terecht dat voor de nieuwe cao een afspraak gemaakt moet worden met een substantiële collectieve loonsverhoging. CNV Vakmensen is van mening dat in het licht van hierboven geschetste wens van medewerkers, een loonvraag van 5% voor 2021 en gemiddeld 4% per jaar voor de gehele cao-periode passend is.

#### *EBB*

Vanuit de coöperatieve gedachte vragen wij ons af waarom er op basis van salarisschalen verschillende percentages worden gehanteerd voor de hoogte van de toekenning van het EBB? Voorstel van CNV Vakmensen is dit aan te passen naar één percentage voor alle medewerkers.

#### *Uitzendkrachten*

De overeen te komen collectieve loonsverhoging is onderdeel van de inlenersbeloning. De collectieve loonsverhoging moet dan ook toegekend worden aan de uitzendkrachten. Met een vergewisbepaling willen we afspreken dat Rabobank zich ervan moet vergewissen dat uitzendkrachten ook inderdaad beloond worden conform de cao Rabobank.

#### *Stagiairs*

Uit Europees onderzoek blijkt dat één op de drie stages in de EU onder de maat is als het gaat om arbeidsomstandigheden en leerdoelen. CNV Vakmensen pleit daarom voor standaardafspraken in cao's voor stagiairs. Belangrijk is dat de leerdoelen, stagevergoeding, arbeidstijden, toegang tot sociale zekerheid, aansprakelijkheid en de duur van de stage in stageovereenkomsten worden vastgelegd. Het lijkt steeds meer gemeengoed te worden dat binnen stages regulier werk wordt verricht. Wij stellen ons op het standpunt dat er voor stagiairs afspraken in de cao opgenomen dienen te worden en overleggen dat graag samen met de Rabobank.

#### *Belonen eindeschalers*

Een veel gehoord signaal is dat medewerkers die het einde van de salarisschaal hebben bereikt niet meer in aanmerking komen voor de individuele

salarisaanpassing op basis van de behaalde scores vanuit GROW!. Hierdoor missen deze medewerkers (geldelijke) waardering voor de prestatie die zij geleverd hebben. Wij willen onderzoeken in hoeverre we deze groep medewerkers tegemoet kunnen komen, waardoor zij zich beter gewaardeerd voelen.

#### Duurzame inzetbaarheid

Het is belangrijk om afspraken te maken die ervoor zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven. Een medewerker die werkt aan zijn of haar duurzame inzetbaarheid, streeft zijn of haar werkgeluk na. Dat kan alleen als je je kunt blijven ontwikkelen. CNV Vakmensen geeft de voorkeur aan het ontwikkelen van een gedegen beleid op duurzame inzetbaarheid voor alle werkenden bij Rabobank en Obvion. Hierbij moet aandacht zijn voor de individuele voorkeuren en omstandigheden. Voor de één is het van belang om kennis en expertise bij te houden of te ontwikkelen, terwijl voor de ander juist een verbeterde verhouding tussen werktijd en privé-tijd nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven.

#### *Ontwikkeling*

Opleiden en ontwikkelen van medewerkers mag niet ontbreken in deze voorstellenbrief. Dit is al veelvuldig onderwerp van gesprek geweest tussen Rabobank en de vakbonden. CNV Vakmensen heeft een duidelijk doel op dit thema en dat is dat iedere medewerker moet kunnen beschikken over een leerrekening. Een eigen persoonlijke rekening van de medewerker, waar geld op gespaard kan worden voor opleiding en ontwikkeling. In onze toekomstvisie groeit deze rekening uit tot een budget vergelijkbaar met de vakantietoeslag. Hiermee wordt het een serieuze financieringsbron om opleiding en ontwikkeling nog beter vorm te geven.

Uitzendkrachten hebben praktisch weinig of geen financiële aanspraken waarop zij een beroep kunnen doen in het kader van ontwikkeling. CNV Vakmensen vindt het passend dat inlenende bedrijven ook een bijdrage leveren in de persoonlijke ontwikkeling van uitzendkrachten. Ook Rabobank maakt als inlenende organisatie gebruik van deze groep werkenden. Wij willen ook voor deze specifieke groep een afspraak maken over een ontwikkelbudget.

#### *Tijd*

Tijd begint een schaars recht te worden. We moeten langer doorwerken en medewerkers ervaren steeds vaker toenemende tijd- en prestatiedruk. Klachten over burn-out komen niet alleen voor onder oudere medewerkers. Ook jonge medewerkers krijgen steeds vaker met burn-out klachten te maken. Veel afspraken die gemaakt worden, zijn gericht op het werk of de prestaties die we moeten leveren. Er worden weinig tot geen afspraken gemaakt over 'het recht op tijd'. Tijd om je maatschappelijke rol in te kunnen vullen, tijd om te besteden aan je ontwikkeling, tijd die je nodig hebt bij het overlijden van een dierbaar persoon, tijd die je nodig hebt om even tot rust te komen en tijd om samen te genieten van gezinsuitbreiding. Willen we gezamenlijk werken aan een betere wereld, dan horen hier volgens ons ook afspraken over 'het recht op tijd' bij.

Wij merken dat afspraken over de mogelijkheden van tijd- en plaatsafhankelijk werken in toenemende mate onder druk komen te staan, waardoor de regelruimte afneemt en de werkstress toeneemt. Dit verdient aandacht.

Bij de introductie van EBB is besloten om hierin ook de bovenwettelijke verlofdagen op te nemen. Dit bood medewerkers de mogelijkheid om verlofdagen die niet gebruikt werden om te zetten in geld. Tevens werd de mogelijkheid gecreëerd om makkelijker verlof te kopen indien de wettelijke en bovenwettelijke uren voor de medewerker niet toereikend bleek te zijn. De argumentatie achter de EBB is voor de meeste medewerkers niet (meer) bekend en zij vragen zich af waarom de cao Rabobank geen bovenwettelijke verlofdagen kent. CNV Vakmensen wil graag dat in de cao een goede uitleg komt van hoe EBB is opgebouwd.

#### *Mobiliteit van medewerkers*

Rabobank regionaliseert en centraliseert in toenemende mate de werkzaamheden. Als gevolg van het regionaliseren en centraliseren van werkzaamheden, nemen de afstanden voor woon-werkverkeer toe. De huidige regeling voor tegemoetkoming van de kosten voorziet daar onvoldoende in. De tabel dient te worden uitgebreid voor langere afstanden en de tegemoetkomingsbedragen dienen, als gevolg van kostenstijgingen, opnieuw te worden bezien.

#### *Gezond naar pensioen*

Door de opschuivende AOW-leeftijd moeten we steeds langer blijven werken. Oudere medewerkers ervaren steeds vaker dat het voor hen moeilijker wordt om ook nog alle veranderingen bij te houden. Volledig stoppen met werken is voor veel van deze medewerkers financieel niet haalbaar. Op dit moment wordt er gewerkt aan wetgeving (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen) waarmee het mogelijk wordt gemaakt om op een fiscaal vriendelijke wijze afspraken te maken voor deze doelgroep. Graag gaan we hierover met Rabobank in gesprek om hier afspraken over te maken.

#### Internationaal vakbondswerk

CNV blijft zich ook de komende jaren met volle overtuiging inzetten voor internationaal vakbondswerk. Op deze manier willen wij werknemers overal ter wereld steunen. Graag zouden wij een bijdrage van Rabobank vragen om dit belangrijk werk te kunnen blijven doen.

### **Voorstellen sociaal plan**

CNV Vakmensen heeft geen grote wijzigingsvoorstellen over de structuur van het bestaande sociaal plan. We zijn tevreden over het sociaal plan. Onze inzet is dan ook om het niveau van het huidige sociaal plan te handhaven. Wel willen we onderstaande onderwerpen bespreken tijdens de komende onderhandelingen.

#### Toepassing sociaal plan

Tijdens reorganisaties wordt soms afgeweken van de procedures rondom reorganisaties, zoals die zijn vastgelegd in het sociaal plan. Organisch veranderen wordt hiervoor als argument gebruikt. Over organisch veranderen is nog weinig bekend. Toch leidt dit nu al tot vragen bij medewerkers. Wat gebeurt er als een medewerker niet mee kan met een verandering? Kun je dan wel of niet een beroep doen op het sociaal plan? Dit lijkt ons geen goede ontwikkeling. De spelregels voor reorganisaties zijn vastgelegd in het sociaal plan, zodat alle medewerkers, alsmede de Rabobank, weten waar ze aan toe zijn. Het past niet, om parallel aan het sociaal plan, vervolgens afwijkende processen te introduceren. Graag bespreken we deze ontwikkeling en zoeken we, met elkaar, naar een oplossing die past bij een snel

veranderende organisatie. Hiermee moet het sociaal plan breed omvattend zijn en niet alleen gelden bij (klassieke) reorganisaties, maar in alle dergelijke situaties waarin iemand zijn of haar baan gedwongen kwijtraakt.

#### Functie-scenario's

In het sociaal plan zijn functie-scenario's opgenomen die kunnen voorkomen bij organisatiewijzigingen. Geregeld ontvangen wij signalen van medewerkers dat zij zich afvragen of hun functie wel degelijk is komen te vervallen en de nieuwe functie werkelijk zoveel anders is dan de vervallen functie. Daarbij zijn er ook signalen dat gelijkblijvende functies in werkelijkheid wel degelijk fundamenteel anders is dan voor de reorganisatie. Er is dan ook vaak het gevoel dat het scenario van vervallen functie wordt gebruikt om te kunnen selecteren op kwaliteit en/of uit opportunisme. Deze schijn van willekeur geeft bij medewerkers een gevoel van 'onveiligheid'. Wij willen voorstellen om een nieuwe scenario toe te voegen, die van ingrijpend gewijzigde functie. In het sociaal plan moeten dan criteria worden opgenomen wanneer er sprake is van een ingrijpend gewijzigde functie. Ook zal aangegeven moeten worden wanneer een medewerker, waarvan de functie ingrijpend is gewijzigd, geplaatst wordt. Tevens willen wij dat er waarborgen in de cao opgenomen worden die misbruik van functie-scenario systematiek zo veel als mogelijk voorkomt.

#### Looptijd

Wat ons betreft kunnen cao en sociaal plan een afwijkende looptijd hebben. Voor het sociaal plan willen wij een looptijd afspreken van drie jaar.

#### **Voorstellen pensioenovereenkomst**

Pensioen is naast salaris een waardevolle arbeidsvoorwaarde voor medewerkers. Uit een recent uitgevoerd onderzoek onder de medewerkers van Rabobank en Obvion is gebleken dat pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde is. Naast de cao en sociaal plan loopt eind dit jaar ook de pensioenovereenkomst af.

Vorig jaar is een Pensioenakkoord bereikt tussen sociale partners. Op dit moment wordt het Pensioenakkoord nader uitgewerkt. Duidelijk is dat er een pensioenstelsel dient te komen waar we de komende jaren weer mee vooruit kunnen. De uitwerking van het Pensioenakkoord is nog niet bekend. CNV Vakmensen is dan ook geen voorstander om op dit moment een compleet nieuwe regeling overeen te komen. De voorkeur gaat er dan ook naar uit om de huidige CDC-regeling aan te passen en te verbeteren zodat de kans dat de beoogde ambities worden waargemaakt wordt vergroot.