

# Vertrekregeling

**Rabobank enerzijds, en de vakorganisaties De Unie, FNV Finance en CNV Vakmensen anderzijds, zijn de volgende vertrekregeling overeengekomen:**

## **Doel:**

Het doel van deze vertrekregeling is om verwacht gedwongen vertrek waar mogelijk te voorkomen. Wanneer de regeling door management van toepassing wordt verklaard hebben medewerkers die graag bij de bank willen blijven meer kans om te blijven en bieden we medewerkers die bij voorkeur de organisatie verlaten waar mogelijk een nieuw perspectief.

## **Werkingsfeer:**

- Wanneer er veranderingen worden verwacht die leiden tot een afname van formatieplaatsen, kan het management na afstemming met het HR-expertise team besluiten om de vertrekregeling in te zetten, zodat dit kan bijdragen aan minder gedwongen vertrek.
- Deze regeling geldt voor medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd voor wie de Rabobank cao van toepassing is.
- De mogelijkheid om een verzoek in te dienen voor de vertrekregeling geldt niet voor medewerkers die gedetacheerd zijn bij een afdeling waar de regeling van toepassing wordt verklaard of voor medewerkers met wie al een beëindigingsovereenkomst is overeengekomen.
- De vertrekregeling is van toepassing op organisatieveranderingen met een implementatiedatum in 2021. Uitdiensttreding als gevolg van de regeling zal plaatsvinden in 2020 en 2021.

## **Van toepassing verklaren van de vertrekregeling:**

Inzet van de vertrekregeling wordt ondersteund door een centraal HR-expertise team en wordt binnen RGO geaccordeerd op GD-1 niveau en bij lokale banken op directieniveau. De volgende criteria spelen een rol bij de besluitvorming of de regeling wordt ingezet:

- Mate waarin medewerkers naar verwachting op andere plekken binnen de bank inzetbaar zijn
- Indicatie van de verwachte afname in formatie in relatie tot de doorlooptijd tot aan de implementatiedatum
- Verwacht natuurlijk verloop
- Aantallen tijdelijke en externe contracten

De OR wordt geïnformeerd over de verwachte verandering en over het voornemen en de onderbouwing daarvan om de vertrekregeling al dan niet in te zetten (er is geen sprake van advies- of instemmingsrecht). De OR kan ook zelf het initiatief nemen om het van toepassing verklaren van de vertrekregeling te agenderen. Het besluit om de vertrekregeling wel of niet in te zetten vindt plaats nadat de OR is geïnformeerd en dit zal tezamen met de onderbouwing daarvan in geval van een adviesaanvraag hierin worden bevestigd. Wanneer de regeling wordt ingezet zal het effect van de regeling (per verandering) achteraf worden gedeeld met de OR.

### **Proces van openstelling en toekenning van de regeling:**

- Management informeert medewerkers binnen de betrokken afdelingen / teams dat de regeling wordt ingezet en voor welke afdelingen / teams / functies dit het geval zal zijn. Tevens wordt er aangegeven hoeveel medewerkers maximaal kunnen vertrekken.
- Medewerkers kunnen gedurende een termijn van vier weken aangeven in aanmerking te willen komen voor de regeling. Bij het inzetten van de regeling wordt duidelijk aangegeven wanneer deze termijn in gaat en tot wanneer deze loopt.
- Na afloop van de termijn van vier weken beslist het zendend management in afstemming met HR in alle situaties welke medewerkers gebruik kunnen maken van de regeling. Het wel of niet toekennen van de regeling wordt weloverwogen gedaan en toegelicht aan de betreffende medewerkers. Factoren die een rol kunnen spelen bij het wel of niet toekennen van de regeling zijn o.a. vakmanschap, toekomstige inzetbaarheid en (future) skills. Het wel of niet toekennen van de regeling aan individuele medewerkers wordt geaccordeerd door het verantwoordelijke managementteam.

### **Beëindiging van de arbeidsovereenkomst:**

- Als de regeling wordt toegekend, wordt de arbeidsovereenkomst per de vooraf aangegeven uitdiensttredingsdatum middels een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. Hierbij ligt de uitdiensttredingsdatum vóór de implementatiedatum van de beoogde verandering.
- De hoogte van de beëindigingsvergoeding bij uitdiensttreding bedraagt 85% van de Rabobank Transitievergoeding conform het sociaal plan 2021-2022. Voor zover van toepassing wordt daarbij rekening gehouden met de garantieregeling.
- Er wordt geen rekening gehouden met de geldende opzegtermijn. Er is geen sprake van een periode van heroriëntatie en de mogelijkheid om gebruik te maken van begeleidingsactiviteiten is niet van toepassing.
- Omdat Rabobank het onwenselijk vindt dat medewerkers onder toekenning van een beëindigingsvergoeding uitstromen bij de Rabobankorganisatie om vervolgens daarna weer werkzaam te zijn bij de Rabobankorganisatie wordt er een terugbetalingsclausule opgenomen in de vaststellingsovereenkomst.
- Indien een concurrentiebeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst van een medewerker, vervalt dit beding indien het dienstverband vanwege de vertrekregeling 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.
- Medewerkers kunnen over de beëindiging van hun dienstverband in het kader van deze vertrekregeling juridisch advies inwinnen. De bank vergoedt een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand tot een bedrag van maximaal € 750,- exclusief BTW na ontvangst van een factuur, die op naam van de medewerker is gesteld. 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.

**Geschillen:**

Met betrekking tot deze vertrekregeling kan de medewerker gebruik maken van de Geschillenregeling Arbeidsverhoudingen (GRA) indien er een geschil is tussen de medewerker en de bank over de vraag of in de situatie van de medewerker het proces correct is gevolgd. Het streven is deze op te lossen door advies of bemiddeling. Lukt dat niet, dan kan het geschil worden voorgelegd aan de Geschillencommissie Arbeidsverhoudingen. De uitspraak van deze commissie is bindend.

**Evaluatie:**

Het gebruik van de vertrekregeling en de ervaringen met de regeling worden geagendeerd voor het periodiek overleg tussen Rabobank en vakorganisaties. In Q2 van 2021 zal een evaluatie plaatsvinden met de vakorganisaties. Dit kan eventueel leiden tot een verlenging en/of aanpassing van de regeling.

**Wijzigingen op de inhoud van deze regeling:**

Partijen komen overeen dat de vertrekregeling met instemming van alle cao-partijen tussentijds kan worden gewijzigd in geval gedurende de looptijd van deze regeling 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 regeling. Partijen treden in dat geval nader in overleg over wijzigingen van deze vertrekregeling.

Utrecht, 7 juli 2020