

## Resultaat van onderhandeling cao de Volksbank 2023 tot en met 2024

De Volksbank hecht veel waarde aan goed werkgeverschap. De menselijke maat is niet alleen het uitgangspunt voor hoe we bankieren, maar ook voor hoe we omgaan met onze medewerkers en voor onze leiderschapstijl. Medewerkers bepalen het succes van onze organisatie. Zij brengen 'bankieren met de menselijke maat' in de praktijk. Bij een maatschappelijke bank en een inclusief werkgever horen maatschappelijk verantwoorde en inclusieve arbeidsvoorwaarden. De collectieve arbeidsvoorwaarden van de Volksbank leggen we vast in onze eigen cao.

Woensdag 14 september 2022 zijn de cao-onderhandelingen voor de nieuwe cao gestart. De onderhandelingen vonden plaats tussen werkgever de Volksbank en de vakorganisaties die de medewerkers vertegenwoordigen, te weten FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie. Ook de Ondernemingsraad was aanwezig bij de onderhandelingen. Begin december hebben we een resultaat behaald. Omdat de loonafpraak te ver af staat van de centrale looneis van vakorganisatie FNV, heeft FNV Finance besloten dat zij de nieuwe cao niet zal ondertekenen.

### Looptijd

De looptijd van de cao is twee jaar, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

## Loon

### Loonsverhoging in 2023 en 2024

Op 1 februari 2023 wordt een loonsverhoging toegekend van 4,5% van het op 31 januari 2023 geldende salaris. Op 1 mei 2024 volgt een 2<sup>e</sup> loonsverhoging van 4,25% van het op 30 april 2024 geldende salaris. De salarissen en de salarisschalen worden op genoemde data verhoogd met de hiervoor genoemde percentages.



### Eenmalige uitkering januari 2023

Met de salarisuitbetaling van januari 2023 wordt er een eenmalige uitkering toegekend van € 1.000,- bruto aan medewerkers die fulltime werken en op 1 januari 2023 in dienst zijn. Voor medewerkers die niet fulltime werken wordt de eenmalige uitkering naar rato van het dienstverband toegekend. De eenmalige uitkering wordt niet meegenomen bij de vaststelling van de pensioenopbouw, vakantiegeld, 13<sup>e</sup> maand of andere arbeidsvoorwaarden. De eenmalige uitkering wordt ook niet meegenomen bij de bepaling van een eventuele vertrekvergoeding.

## (Tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag mogelijk

De Volksbank kan op objectieveerbare gronden besluiten om een (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag toe te kennen voor bepaalde functies. Dit kan voorkomen bij krapte op de arbeidsmarkt.

De toeslag kan worden ingezet voor het aantrekken van geschikte kandidaten voor specifieke functies of groepen van functies die voor de Volksbank van essentieel belang zijn.

## Verlof

### Vakantieverlof gelijk getrokken voor alle leeftijden

Het vakantieverlof in de cao wordt voor alle leeftijden gelijk getrokken. Het verlof wordt gebaseerd op 28 dagen bij een fulltime dienstverband. Voor bestaande medewerkers die op 1 januari 2023 45 jaar en ouder zijn, is er een overgangsregeling afgesproken zodat zij er niet op achteruit gaan. Bestaande medewerkers van 45 tot en met 54 jaar krijgen op fulltime basis 2 extra dagen en bestaande medewerkers van 55 jaar en ouder 3 extra dagen. Het verlof wordt uitgedrukt in uren.



Naast het vakantieverlof blijft er één extra dag lief verlof ter compensatie voor het afschaffen van buitengewoon verlof in geval van feestelijke gebeurtenissen of verhuizing bestaan. Het totaal zorgt voor onderstaand verlofschema met de uren op basis van een fulltime dienstverband. Voor medewerkers die niet fulltime werken wordt het verlof naar rato van het dienstverband toegekend.

Leeftijd	Oude vakantie verlof	Nieuwe Vakantie verlof	Lief Verlof	Totaal	Nieuwe verlof met overgangsrecht voor medewerkers in dienst op 1-1-2023
Tot 34 jaar	187,2	201,6	7,2	208,8	208,8
35 t/m 44 jaar	201,6	201,6	7,2	208,8	208,8
45 t/m 54 jaar	216	201,6	7,2	208,8	223,2
55 jaar en ouder	223,2	201,6	7,2	208,8	230,4

### Recht op opnemen van vier weken vakantie achter elkaar

Het recht om drie weken achter elkaar vakantie op te nemen, wordt aangepast in het recht om vier weken achter elkaar vakantie op te nemen.

## Mogelijkheid om je eigen feestdag te vieren

Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt bij de Volksbank. Verschillen worden omarmd. Medewerkers worden in staat gesteld om vrij te nemen om de eigen feest-/geloofsdagen te vieren. De Volksbank biedt de mogelijkheid aan medewerkers die niet in de winkels werken, om ieder jaar een nationale doordeweekse feestdag (bijvoorbeeld Hemelvaartsdag of Pinkstermaandag) in te ruilen voor een eigen feestdag (bijvoorbeeld Suikerfeest of Keti Koti vanuit religie of culturele achtergrond). De medewerker stemt dit zelf af met de leidinggevende. Op een nationale feestdag zijn de kantoren van de Volksbank gesloten. Dat betekent dat de medewerker die een nationale feestdag uitruilt voor een andere feestdag zijn werkzaamheden op de nationale feestdag vanuit huis verricht. Bij werken op een nationale feestdag is in dit geval dan geen sprake van extra vergoedingen zoals bijvoorbeeld een overwerkvergoeding of toeslag voor een zaterdag, zondag of erkende feestdag.

## 5 mei jaarlijkse erkende feestdag

Om het belang van vrede en het in vrijheid leven te benadrukken wordt vijf mei toegevoegd als jaarlijks erkende feestdag.

## Gelijk verlof voor alle soorten opvoeders/verzorgers

Alternatieve gezinssamenstellingen horen bij de huidige maatschappij. Daarom wil de Volksbank iedere opvoeder/verzorger gelijk behandelen. Alle kinderen hebben recht op hechting en binding binnen het gezin, ongeacht de samenstelling van het gezin. De Volksbank maakt het mogelijk dat de daadwerkelijke opvoeder/verzorger van een kind (dus: eigen ouder, stief-, pleeg-, adoptieouder dan wel hiermee gelijk te stellen opvoeder/verzorger) aanspraak kan maken op de diverse verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de cao/personeelsgids, specifiek met betrekking tot de opvoeding/ verzorging van een kind. Dit is van toepassing op alle verlofsoorten die niet-sexe gebonden zijn. Zo zijn bijvoorbeeld zwangerschapsverlof en bevallingsverlof alleen van toepassing op wie het kind draagt of baart.

## Verlof voor gendertransitie

Wij vinden het belangrijk dat iedereen die werkzaam is bij de Volksbank zichzelf kan zijn. Een medewerker van de Volksbank die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met de Volksbank over een periode van tien jaar recht op maximaal 24 weken betaald verlof voor gendertransitie. Het betreft hier verlof voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. De medewerker overlegt hierover met de leidinggevende en meldt het opnemen van het verlof voor gendertransitie ten minste acht weken voor ingang van het verlof bij HR. Arbeidsbeperking als gevolg van de medische behandeling (bijvoorbeeld een chirurgische ingreep) van de medewerker valt niet onder verlof voor gendertransitie, maar onder ziekteverlof.

## **Regeling verkorte arbeidsduur verandert naar 80-90-100 regeling (80% werken, 90% salaris, 100% pensioen)**

De AOW-leeftijd schuift steeds verder op en het langer doorwerken is niet voor iedere medewerker gemakkelijk te doen. Om die reden wordt de 'speciale regeling verkorting arbeidsduur' in de cao aangepast naar een 80-90-100 regeling.

De Volksbank stimuleert duurzame inzetbaarheid van oudere collega's. Als het een oplossing biedt voor de balans tussen werkbelasting en belastbaarheid en je bent minimaal 10 jaar in dienst bij de Volksbank en je werkt gemiddeld minimaal 32 uur per week, dan kun je vanaf 62 jarige leeftijd kiezen voor verkorting van de arbeidsduur. Als je gebruik maakt van deze regeling, wordt in overleg met je leidinggevende aan jou de mogelijkheid geboden je arbeidsduur met 20% terug te brengen. Je gaat dan dus terug naar 80% werken. Het verlies aan salaris en vaste toeslagen dat hierdoor ontstaat, wordt gelijkelijk gedeeld. De 'kosten' van 20% minder werken worden verdeeld over de Volksbank (10%) en jou (10%). Je ontvangt dan dus 90% van je salaris. Als je gebruik maakt van deze regeling, blijft de pensioenopbouw over je salaris ongewijzigd. Dat blijft dus op 100%. Er wordt daarvoor gekeken naar de arbeidsduur die je had voordat je aan deze regeling deelnam.

## **Verlof voor maatschappelijke doeleinden/vrijwilligerswerk**

De Volksbank hecht veel waarde aan maatschappelijke betrokkenheid. Om collega's nog meer te stimuleren om maatschappelijk betrokken te zijn, wordt de bestaande verlofregeling voor maatschappelijke doeleinden of vrijwilligerswerk aangepast.

Een collega mag na overleg met de leidinggevende op werkdagen buitengewoon verlof met behoud van salaris en vaste toeslagen opnemen voor maatschappelijke doeleinden of vrijwilligerswerk. De omvang van dit verlof is twee keer de gemiddelde arbeidsduur per dag.

## **Werk/privé**

### **Geen vaste kantoor- of thuiswerkdagen**

In de HNW 2.0 -regeling (onderdeel Personeelsgids) wordt opgenomen dat collega's vanuit de Volksbank geen beperkingen en geen sturing op het aantal dagen op kantoor of thuis krijgen. Er zijn dus geen vaste kantoor- of thuiswerkdagen meer. Collega's werken resultaatgericht samen en maken afspraken met elkaar als team over hoe, waar en wanneer je werkt en evalueren die afspraken regelmatig.



## Leren en ontwikkelen

### Bewustwording belang van ontwikkeling en de mogelijkheden

Continu verbeteren en vernieuwen staat centraal in de Volksbank manier van werken. De Volksbank zet zich in voor het vergroten van de bewustwording van het belang van ontwikkeling bij collega's. Ontwikkelen is geen luxe, maar een noodzaak; voor de medewerker én voor de Volksbank. Ontwikkeling zorgt voor inzetbaarheid en dat versterkt de positie van de medewerker op de arbeidsmarkt. Bovendien kan de Volksbank alleen inspelen op allerlei veranderingen als medewerkers dat ook doen en mee willen en kunnen veranderen.

De Volksbank biedt veel mogelijkheden voor ontwikkeling, zowel in het dagelijks werk als in de vorm van het persoonlijk ontwikkel budget en leerpaden in het LXP en diverse trainingen. Deze mogelijkheden zullen nadrukkelijker worden gecommuniceerd. Belemmeringen voor het werken aan ontwikkeling zullen daar waar nodig en mogelijk, worden weggenomen.

## Overig

### Aanpassing regeling inkomensaanvulling bij langdurige arbeidsongeschiktheid

In de cao is een regeling opgenomen die bij langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan twee jaar) voorziet in een inkomensaanvulling. De regeling wordt volledig door de werkgever betaald.

De regeling is uitgewerkt in twee verzekeringen:

- WGA Gat Uitgebreed (tot maximum WIA-loon)
- WIA Excedent (boven maximum WIA-loon)

De bonusuitkering van de verzekering wordt aangepast aan de marktstandaard.



Huidige regeling	Nieuwe regeling
De huidige regeling blijft van toepassing op iedereen die tot 1-1-2023 arbeidsongeschikt raakt	De nieuwe regeling is van toepassing op iedereen die vanaf 1-1-2023 arbeidsongeschikt raakt
Als je ten minste 25% van je resterende verdien capaciteit benut, ontvang je naast de hiervoor genoemde aanvulling een extra aanvulling van 10% van je nieuwe arbeidsinkomen. Die aanvulling geldt voor maximaal vijf jaar.	Als je ten minste 50% van je resterende verdien capaciteit benut, ontvang je naast de hiervoor genoemde aanvulling een extra aanvulling van 5% van je nieuwe arbeidsinkomen. Die aanvulling geldt tot de eindleeftijd (op dit moment de AOW-gerechtigde leeftijd).



## Doorwerken na de AOW-leeftijd

Doorwerken na de AOW-leeftijd komt vaker voor. De huidige tekst wordt daarom iets aangepast.

Huidige tekst	Nieuwe tekst
Doorwerken na de AOW-leeftijd is bij hoge uitzondering mogelijk als je dit samen met de werkgever schriftelijk overeen komt.	Doorwerken na de AOW-leeftijd is mogelijk als je dit samen met de werkgever schriftelijk overeen komt.

## Outsourcing

Het strategisch plan van de Volksbank voor 2021-2025 'Van belofte naar impact' beschrijft hoe de Volksbank de bank wil worden met de sterkste klantrelatie en met de grootste, bewezen maatschappelijke impact in Nederland. Onder andere door een veranderbeweging waarbij de efficiency en de flexibiliteit worden verhoogd door meer partnerships en outsourcing.

Partijen vinden het belangrijk dat in outsourcingtrajecten op zorgvuldige wijze om wordt gegaan met de belangen van medewerkers. Dit wordt voor een belangrijk deel geborgd door de wettelijke kaders hieromtrent. Zodra de Volksbank de strategie rond outsourcing meer in concreto heeft uitgewerkt, zullen partijen met elkaar overleggen voor welke aanvullende werkgeversaspecten -in aanvulling op die wettelijke kaders- het afspreken van nadere kaders nodig c.q. zinvol is, waarna deze in overleg met elkaar zullen worden uitgewerkt.

## Vakbondscontributie

De Volksbank erkent het belang van het werk van de vakorganisaties en betaalt daarom eenmalig een jaar lidmaatschap voor medewerkers die in de periode 2023 tot en met 2024 nieuw lid worden van één van de bij de cao aangesloten vakorganisaties, CNV Vakmensen en De Unie.

## €10.000 voor het internationale werk van de vakorganisatie

De Volksbank erkent het belang van het internationale werk van de vakorganisaties en betaalt daarom in 2023 eenmalig €10.000 aan de vakorganisaties om die werkzaamheden te ondersteunen.

## Werkgeversbijdrage vakorganisaties en vakbondscontributie

De Volksbank continueert de afspraken inzake de werkgeversbijdrage vakbonden en de medewerkersbijdrage vakbonden.

## Teksten cao

De Volksbank en de vakorganisaties passen de cao 2021 t/m 2022 aan op de hiervoor genoemde afspraken in hoofdlijnen. Daarnaast onderzoeken de partijen in gezamenlijk overleg of er op basis van de ervaringen met de cao 2021 t/m 2022, aanvullende inhoudelijke en/of tekstuele verbeteringen doorgevoerd moeten worden. Als dat het geval is, doen de partijen daartoe over en weer tekstvoorstellen die na goedkeuring worden opgenomen in de cao 2023 t/m 2024.