

de volksbank



**Sociaal plan
de Volksbank
2025 t/m 2027**

De ondergetekenden

de Volksbank N.V, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door
verder te noemen 'werkgever'

en

CNV, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door

De Unie, gevestigd te Culemborg, vertegenwoordigd door

FNV Finance (onderdeel van FNV), gevestigd te Utrecht,
vertegenwoordigd door

verder te noemen 'de vakbonden',

zijn op 30 december 2024 het navolgende sociaal plan
overeengekomen.

R.B. Boekhout

A. Haag

A.M. Kramer

P.S. Fortuin

H. Pethke

R. Castelein

F. Polhout

Inleiding

De Volksbank bereidt zich voor op een zelfstandige toekomst. Hiervoor is het noodzakelijk dat we commercieel, financieel en operationeel sterk zijn.

Daarom vereenvoudigen en verbeteren we ons bedrijfsmodel en onze bedrijfsprocessen. Vereenvoudiging is nodig om sneller te kunnen besluiten, adequater te kunnen inspelen op marktontwikkelingen en onze uitdagingen op gebied van data, IT en toezichthouders slagvaardiger op te lossen.

Het biedt ook kansen: door te veranderen bouwen we verder aan een sterke, slimme bank met het oog op de toekomst. En worden we die sympathieke uitdager op de Nederlandse markt: een herkenbare bank met een onderscheidend maatschappelijk profiel, die met een kostenefficiënte organisatie en één sterk merk klaar is voor een eventuele beursgang of overname door een strategische koper.

Een essentiële stap in de vereenvoudiging van onze organisatie is de keuze voor één retailmerk: we kiezen voor ASN Bank als merk voor de toekomst.

Verandering blijft. Alle veranderingen hebben gevolgen voor onze manier van werken en voor de inhoud en het aantal functies bij de Volksbank.

De Volksbank en de vakbonden vinden het belangrijk dat je investeert in je arbeidsmarktwaarde en continu aandacht hebt voor je ontwikkeling en inzetbaarheid. Dit geldt voor alle medewerkers van de Volksbank. Blijf jezelf ontwikkelen om wendbaar te zijn, binnen je huidige functie/rol, binnen de Volksbank en op de arbeidsmarkt. Dat kan ertoe bijdragen dat boventalligheid voorkomt of dat de overgangsperiode van werk naar werk vlotter verloopt.

Je maakt afspraken met je leidinggevende over je ontwikkeling en je inzetbaarheid, nu en in de toekomst. Je leidinggevende stimuleert en ondersteunt je hierbij. Ook zorgt je leidinggevende ervoor dat je tijdig wordt geïnformeerd over en betrokken blijft bij veranderingen die impact (kunnen) hebben op jouw werk.

De werkgever stelt diverse faciliteiten ter beschikking zodat je aan je ontwikkeling en loopbaan kunt werken. Welke dat zijn vind je op !D. In de cao en de personeelsgids zijn hierover afspraken gemaakt.

In dit sociaal plan staan afspraken voor als jouw functie vervalt of ingrijpend wijzigt en/of jouw standplaats wijzigt als gevolg van een reorganisatie. Het belangrijkste doel is om jou te ondersteunen bij het vinden van passend werk.

Inhoudsopgave

1 Algemene bepalingen 6

- 1.1 Begrippen 6
- 1.2 Werkingssfeer 9
- 1.3 Werkingsduur 10
- 1.4 Wet melding collectief ontslag 10
- 1.5 Periodiek overleg 11
- 1.6 Hardheidsclausule 11
- 1.7 Niet nakomen van verplichtingen door de medewerker 11
- 1.8 Niet nakomen van verplichtingen door de werkgever 12
- 1.9 Niet-adviesplichtige reorganisatie 12
- 1.10 Fiscale gevolgen 12
- 1.11 Collectieve arbeidsovereenkomst 12

2 Ondersteuning bij een aanstaande reorganisatie 13

- 2.1 Inleiding 13
- 2.2 Faciliteiten 13

3 Plaatsingsproces 14

- 3.1 Inleiding 14
- 3.2 In welke gevallen is er een plaatsingsprocedure? 14
- 3.3 Situaties waarin je niet meedoet aan de plaatsingsprocedure 14

3.4 Plaatsingsprocedure bij een vermindering van het aantal functies zonder dat die functies ingrijpend wijzigen 14

3.5 Plaatsingsprocedure bij ingrijpend gewijzigde functies 15

3.6 Remplaçantenregeling 16

4 Aanzegperiode 17

- 4.1 Inleiding 17
- 4.2 Wat gebeurt er tijdens de aanzegperiode? 17
- 4.3 Vrijwillig vertrek 18

5 Mobiliteitsfase 19

- 5.1 Duur mobiliteitsfase 19
- 5.2 Begeleiding en budget 19
- 5.3 Opschorting 19
- 5.4 Voorrang bij interne vacatures 20
- 5.5 Passende functie 21
- 5.6 Arbeidsvoorwaarden tijdens de mobiliteitsfase 21
- 5.7 Functioneringsproblemen na herplaatsing 21
- 5.8 Vertrek tijdens of na afloop van de mobiliteitsfase 22

6 Vertrekvergoeding 23

- 6.1 Recht op een vertrekvergoeding 23
- 6.2 Berekening van de vertrekvergoeding 23
- 6.3 Vertrekvergoeding tijdens de aanzegperiode 24

6.4 *Beëindiging van de arbeidsovereenkomst* 25

7 Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing 27

8 Wijziging van standplaats 28

8.1 *Je werk volgen of boventallig worden* 28

8.2 *Standplaatswijziging na aanvaarden passende functie* 28

8.3 *Reistijdcompensatie en reiskostenvergoeding* 28

8.4 *Verhuiskostenregeling* 29

Bijlage 1 Reglement toetsingscommissie 31

Bijlage 2 Stimuleringsregeling franchise 36

1 Algemene bepalingen

1.1 Begrippen

Aanzegperiode

de periode tussen de datum waarop de status van boventallige schriftelijk is bevestigd en de datum waarop de mobiliteitsfase start. In deze periode maak je kennis met jouw mobiliteitsmanager en wordt het plan van aanpak gemaakt. Daarnaast kan je al gebruik maken van (een gedeelte van) de dienstverlening van de mobiliteitsorganisatie. De aanzegperiode duurt tenminste een maand.

Afspiegelingsbeginsel

de wettelijke methode om bij vermindering van arbeidsplaatsen de ontslagvolgorde te bepalen per categorie uitwisselbare functies binnen het reorganisatiegebied, op basis van leeftijdsgroepen. De verdeling van de ontslagen moet zo plaats vinden, dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en na de vermindering van het aantal arbeidsplaatsen zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt per leeftijdsgroep de medewerker met het kortste dienstverband ontslagen.

De uitgangspunten met betrekking tot het afspiegelingsbeginsel, zoals neergelegd in de van tijd tot tijd geldende regelgeving, zoals de Ontslagregeling van 23 april 2015, verder uitgewerkt in

de 'Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen' van het UWV, zullen worden gevolgd.

Bemiddelingsbureau

het door de werkgever ingeschakelde externe bureau dat waar nodig wordt ingezet ter aanvulling op de begeleiding van de boventallige bij het zoeken naar ander werk.

Boventallige

- een medewerker van wie de functie komt te vervallen, of van wie de functie ingrijpend wijzigt en die naar verwachting niet binnen twaalf maanden geschikt is te maken voor de ingrijpend gewijzigde functie, of
- een medewerker van wie de reistijd door de standplaatswijziging is toegenomen en tevens langer is dan drie uur per dag retour en die geen gebruik maakt van de mogelijkheid om af te zien van de status van boventallige.

Fictieve opzegtermijn

de termijn die het UWV in acht neemt bij het bepalen van de ingangsdatum van een WW-uitkering. De fictieve opzegtermijn is gelijk aan de opzegtermijn die de werkgever wettelijk in acht moet nemen bij opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Functie

het geheel van taken en verantwoordelijkheden (resultaatgebieden en kernactiviteiten) én het generieke rolprofiel uit een functiefamilie zoals vermeld in het functieprofiel op !D, inclusief eventuele relevante schriftelijke aanvullingen.

Gekwalificeerde functionaris

een medewerker die volgens periodieke beoordelingen bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen. Ten hoogste 10% van het totale aantal medewerkers dat voor ontslag in aanmerking komt, kan als gekwalificeerde functionaris worden aangewezen. Artikel 16 van de Ontslagregeling is van toepassing.

Ingrijpend gewijzigde functie

Een functie die als gevolg van een reorganisatie qua:

- inhoud van de functie en
- de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en
- functieniveau en
- beloningsniveau

conform het bepaalde in de 'Ontslagregeling' niet uitwisselbaar is met de functie vóór de reorganisatie.

Jaarinkomen

het jaarsalaris vermeerderd met vakantietoeslag en dertiende maand.

Jaarsalaris

twalf maal het maandsalaris.

Loopbaanadviseur

een externe deskundige die specialistische ondersteuning biedt aan boventallige.

Maandinkomen

het maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag en dertiende maand.

Maandsalaris

het brutobedrag dat maandelijks aan je wordt uitgekeerd als honorering voor de uitoefening van jouw functie zonder eventuele bijkomende toeslagen of aanvullingen.

Medewerker

de werknemer in dienst van de Volksbank.

Mobiliteitsfase

de termijn van zes maanden, waarin je als boventallige medewerker door de mobiliteitsmanager wordt begeleid bij het zoeken naar een passende functie.

De beoogde ingangsdatum van de mobiliteitsfase is opgenomen in de betreffende adviesaanvraag, dan wel in de beslissing van de Directeur HR tot toepassing van het sociaal plan in het geval van niet-adviesplichtige organisatie- of standplaatswijzigingen. De definitieve ingangsdatum zal schriftelijk aan de medewerker worden bevestigd.

Mobiliteitsmanager

de medewerker van de mobiliteitsorganisatie die de hiërarchisch leidinggevende is van boventallige (vanaf de ingangsdatum van de mobiliteitsfase).

Mobiliteitsorganisatie

de afdeling waarbinnen jij als boventallige vanaf de ingangsdatum van de mobiliteitsfase hiërarchisch wordt aangestuurd. De afdeling is verantwoordelijk voor jouw begeleiding als boventallige en coördineert alle op herplaatsing gerichte activiteiten.

Passende functie

een functie op een gelijksoortige contractbasis, die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker. Voor een intern passende functie gelden verder nog de volgende criteria:

- de reistijd naar de nieuwe standplaats bedraagt niet meer dan drie uur retour per dag;
- de functie moet zijn ingedeeld op een gelijk functieniveau dan wel één functieniveau lager of hoger dan het

functieniveau behorende bij de functie die de medewerker vervulde voordat hij boventallig werd;

- het verschil tussen het maandsalaris en het maximum van de functieschaal behorend bij de passende functie op het lagere functieniveau is maximaal 15%;
- het verschil in arbeidsduur is niet meer dan 10% van je huidige arbeidsduur, tenzij dit voor jou als medewerker op onoverkomelijke bezwaren stuit;
- de aansluiting op de passende functie moet zodanig zijn, dat van jou als medewerker verwacht mag worden dat jij binnen twaalf maanden aan de voor de functie gestelde eisen voldoet;
- als er sprake is van een tijdelijke passende functie kan (het nog resterende deel van) de mobiliteitsfase onder voorwaarden worden opgeschort (zie 5.3).

Plaatsingsprocedure

De procedure die wordt gevolgd als functies komen te vervallen, ingrijpend wijzigen en/of als het aantal functies vermindert.

Plan van aanpak

het individuele plan dat wordt vastgesteld in gezamenlijk overleg tussen jou als boventallige en je mobiliteitsmanager.

Reistijd

de tijd die nodig is om van het woonadres naar de standplaats vice versa te reizen (woon-werkverkeer), berekend met behulp van Google Maps, op basis van:

- openbaar vervoer en
- woonadres en
- de kortste reistijd bij aankomst tussen 8 en 9 uur en de kortste reistijd bij vertrek tussen 17 en 18 uur.

Indien je als medewerker ten aanzien van bovenstaande structureel en in overwegende mate afwijkende aankomst- en vertrektijden zal hebben, kan je in overleg met je leidinggevende afspreken dat de reistijd wordt vastgesteld op basis van die afwijkende tijden, naar analogie van de standaardberekening.

Reorganisatie

een verandering in de organisatie van de Volksbank die leidt tot het vervallen of ingrijpend wijzigen van functies en/of het verplaatsen van werkzaamheden, welke verandering:

- op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (“WOR”) adviesplichtig is, dan wel
- waarbij de Directeur HR beslist, dat een niet-adviesplichtige verandering in de organisatie op één lijn wordt gesteld met een adviesplichtige beleidsbeslissing, in die zin, dat dit sociaal plan van overeenkomstige toepassing wordt verklaard.

Reorganisatiegebied

het te reorganiseren onderdeel van de Volksbank.

Standplaats

de plaats waar of het verkoopgebied waarbinnen je als medewerker gewoonlijk jouw werkzaamheden verricht.

Uitwisselbare functies

functies die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard vergelijkbaar zijn en naar het niveau en de beloning gelijkwaardig zijn, zoals nader uitgewerkt in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV.

Vervallen functie

een functie die ophoudt te bestaan, dan wel een functie waarvan het aantal formatieplaatsen wordt verminderd.

Werkgever

de Volksbank N.V.

1.2 Werkingssfeer

Dit sociaal plan is op jou van toepassing als je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt met de Volksbank en je rechtstreeks onder de werkingssfeer van de cao

valt. Dit sociaal plan is bovendien alleen op jou van toepassing als jouw functie (mogelijk) vervalt of ingrijpend wijzigt en/of jouw standplaats wijzigt als gevolg van een reorganisatie waarvoor de adviesaanvraag in de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027 is ingediend.

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt en jouw functie vervalt of wijzigt ingrijpend en/of jouw standplaats wijzigt als gevolg van een reorganisatie, dien je je arbeidsovereenkomst gewoon uit. Je hebt wel recht op extra middelen en begeleiding om jouw inzetbaarheid in een periode van reorganisatie te vergroten.

Dit sociaal plan is niet op jou van toepassing als je een boven cao medewerker bent, vakantiemedewerker of stagiair. Als je in dienst bent gekomen bij de werkgever doordat de Volksbank tijdelijk de werkzaamheden heeft overgenomen van de franchisenemer bij wie je eerst in dienst was, is dit sociaal plan op jou van toepassing vanaf het moment dat je onder de cao van de Volksbank valt.

Als jouw functie vervalt of ingrijpend wijzigt en/of jouw standplaats wijzigt door een reorganisatie waarvoor de adviesaanvraag is ingediend vóór 1 januari 2025, dan is op jou het sociaal plan van toepassing zoals dat gold op de datum van de indiening van die adviesaanvraag.

1.3 Werkingsduur

Dit sociaal plan geldt voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027. Uiterlijk zes maanden vóór 1 januari 2028 zullen de partijen bij dit sociaal plan aan elkaar kenbaar maken of zij een nieuw sociaal plan of verlenging van dit sociaal plan willen overeenkomen.

1.4 Wet melding collectief ontslag

De werkgever en de vakbonden verklaren dat dit sociaal plan tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties binnen de Volksbank geldt. Alle daaruit voortvloeiende ontslagen zijn gemeld op de wijze zoals voorgeschreven in de Wet Melding Collectief Ontslag. Daarbij is ook voldaan aan artikel 5a lid 1 van deze wet. De vakbonden vinden dat zij, in het kader van de Wet Melding Collectief Ontslag, over die ontslagen voldoende zijn geraadpleegd door de werkgever. Dit overleg heeft immers geresulteerd in het huidige sociaal plan, waarin een reeks van maatregelen is afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Er wordt op objectieve wijze geselecteerd. Daarnaast worden boventallige medewerkers (ten minste) zes maanden geplaatst in de mobiliteitsorganisatie en ondersteund door verschillende (financiële) instrumenten.

1.5 Periodiek overleg

De werkgever en de vakbonden zullen regelmatig overleggen over de uitvoering van dit sociaal plan. De vakbonden kunnen de werkgever om informatie vragen als zij dit vanwege gesignaleerde uitvoeringsproblemen nodig vinden. De werkgever zal de vakbonden informeren over adviesaanvragen over voorgenomen reorganisaties.

De werkgever informeert de ondernemingsraad in de overlegvergadering over vooruitzichten en eventuele verwachtingen op het gebied van reorganisaties en personele gevolgen.

Als er ingrijpende wijzigingen plaatsvinden die van invloed zijn op de uitvoering van dit sociaal plan, bijvoorbeeld wijzigingen in wet- en regelgeving, zullen de werkgever en de vakbonden met elkaar overleggen om te bezien of een aanpassing van het plan nodig is.

Als de werkgever of de vakbonden vinden dat dit sociaal plan onvoldoende voorziet in de personele gevolgen van een specifieke organisatiewijziging zal overleg plaatsvinden om te bezien of aanvullende maatregelen wenselijk en mogelijk zijn. Overleg zal in ieder geval plaatsvinden indien sprake is van een voornemen tot algeheel of gedeeltelijk overdragen van het eigendom van de onderneming.

1.6 Hardheidsclausule

Wanneer je vindt dat de regels uit dit sociaal plan duidelijk onredelijke gevolgen voor jou hebben, dan kun je dit schriftelijk en gemotiveerd voorleggen aan de Directeur HR. Die doet binnen twee weken na ontvangst uitspraak. Als jouw verzoek wordt afgewezen, kun je binnen drie weken in beroep gaan bij de toetsingscommissie.

1.7 Niet nakomen van verplichtingen door de medewerker

Als je jouw verplichtingen uit dit sociaal plan niet of onvoldoende nakomt, kan de werkgever dit beschouwen als “ernstig verwijtbaar handelen of nalaten” in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c van het Burgerlijk Wetboek en je uitsluiten van de mobiliteitsfase.

De werkgever zal in dat geval een beargumenteerd voorstel tot beëindiging van je arbeidsovereenkomst voorleggen aan de toetsingscommissie. Als de commissie een positief oordeel uitbrengt op dit voorstel, zal de werkgever een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter zonder toekenning van een vergoeding.

1.8 Niet nakomen van verplichtingen door de werkgever

Als medewerker kun je je tot de toetsingscommissie wenden als je vindt dat de werkgever (onderdelen van) het sociaal plan niet juist toepast of als je het niet eens bent met de passendheid van een jou aangeboden functie (zie het Reglement Toetsingscommissie, bijlage 1 bij dit sociaal plan).

De toetsingscommissie bestaat uit vijf personen. De vakbonden benoemen twee leden, evenals de werkgever. Gezamenlijk zullen deze leden een onafhankelijke voorzitter benoemen.

1.9 Niet-adviesplichtige reorganisatie

Een niet-adviesplichtige beleidsbeslissing, die wel leidt tot het ingrijpend wijzigen/vervallen van functies of een standplaatswijziging van medewerkers, wordt altijd voorgelegd aan de Directeur HR. Deze toetst of de gevolgen van de verandering voor medewerkers daadwerkelijk onvermijdelijk zijn en of bij het bepalen van de gevolgen het afspiegelingsbeginsel juist is toegepast. Als dat zo is, wordt de betreffende niet-adviesplichtige beleidsbeslissing gelijkgesteld aan een adviesplichtige beleidsbeslissing en wordt het sociaal plan van overeenkomstige toepassing worden verklaard.

De Directeur HR informeert de ondernemingsraad en de vakbonden over zijn beslissing.

1.10 Fiscale gevolgen

De in dit sociaal plan genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders vermeld. Als de werkgever in verband met uitbetaling een naheffingsaanslag krijgt van de belastingdienst die het gevolg is van het door jou verwijtbaar verstrekken van onjuiste en/of onvolledige informatie, zal de werkgever deze conform de fiscale bepalingen op jou verhalen.

1.11 Collectieve arbeidsovereenkomst

Dit sociaal plan is een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst wordt door cao-partijen aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er is geen sprake van nawerking van dit sociaal plan.

Cao-partijen verklaren dat het sociaal plan een standaard cao is. Dat betekent dat niet in jouw voordeel of nadeel van dit sociaal plan mag worden afgeweken. Het is hun uitdrukkelijke bedoeling om met dit sociaal plan geen enkele bepaling uit eerdere sociale plannen te laten nawerken en/of doorwerken.

2 Ondersteuning bij een aanstaande reorganisatie

2.1 Inleiding

Om medewerkers die boventallig kunnen worden te ondersteunen bij het vergroten van hun mobiliteit is er een aantal aanvullende faciliteiten gericht op ontwikkeling en inzetbaarheid beschikbaar. Deze gelden vanaf het moment dat een adviesaanvraag bij de ondernemingsraad is ingediend voor medewerkers die binnen het reorganisatiegebied boventallig zouden kunnen worden. De Ondernemingsraad en de werkgever kunnen samen de afspraak maken om, als de situatie daar aanleiding toe geeft, de aanvullende faciliteiten al eerder aan medewerkers toe te kennen.

2.2 Faciliteiten

Voor medewerkers die boventallig kunnen worden zijn de volgende faciliteiten gericht op ontwikkeling en inzetbaarheid beschikbaar:

- Voorrang bij interne vacatures;
- Naast het persoonlijk ontwikkelbudget, zoals vastgelegd in de cao de Volksbank, een extra budget van maximaal € 1.500 voor persoonlijke ontwikkeling en/of vertrekscan;
- Met behulp van het hiervoor bedoelde budget: een loopbaan- of employabilityscan en/of een gesprek met een (loopbaan)adviseur;
- De gelegenheid om maximaal 10% van de werktijd te besteden aan ontwikkeling en inzetbaarheid;
- De bestaande mogelijkheden op het gebied van ontwikkeling en loopbaan via intranet (!D).

Als de medewerker na afronding van de plaatsingsprocedure mondeling en schriftelijk geïnformeerd is dat de medewerker is geplaatst, zijn de hiervoor genoemde aanvullende faciliteiten niet meer van toepassing.

3 Plaatsingsproces

3.1 Inleiding

Voordat het plaatsingsproces start is de adviesaanvraag opgesteld en behandeld door de ondernemingsraad, waarna de bestuurder een definitief besluit heeft genomen. In de adviesaanvraag wordt aangegeven wat de gevolgen zijn van de reorganisatie op de bestaande functies en bemensing. Functies kunnen wijzigen of vervallen, er kunnen minder mensen nodig zijn en ook kunnen er nieuwe functies ontstaan. Er volgt dan een plaatsingsprocedure waarin wordt bepaald welke medewerkers worden geplaatst in de nieuwe organisatie. In dit hoofdstuk wordt deze plaatsingsprocedure uitgelegd.

3.2 In welke gevallen is er een plaatsingsprocedure?

In een plaatsingsprocedure wordt bepaald welke medewerkers na een reorganisatie worden geplaatst in de nieuwe organisatie. Een plaatsingsprocedure wordt ingezet als door de reorganisatie functies ingrijpend wijzigen. Of als functies hetzelfde blijven, maar er minder medewerkers met die functie nodig zijn in de nieuwe organisatie. Een combinatie van beide kan ook. Medewerkers waarvan de functie komt te vervallen worden voor die functie boventallig.

En in geval van een nieuwe functie wordt een vacature opengesteld en een wervings- en selectieproces opgestart.

3.3 Situaties waarin je niet meedoet aan de plaatsingsprocedure

Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Of heb je al een beëindigings-overeenkomst (ondertekende beëindigingsovereenkomst) met de werkgever gesloten op grond waarvan je arbeidsovereenkomst eindigt? Of ben je aangewezen als gekwalificeerde functionaris? Dan doe je niet mee in de plaatsingsprocedure en zijn de bepalingen uit dit sociaal plan niet op jou van toepassing.

3.4 Plaatsingsprocedure bij een vermindering van het aantal functies zonder dat die functies ingrijpend wijzigen

Bij een vermindering van het aantal functies, zonder dat er sprake is van ingrijpend wijzigen van die functies, wordt afgespiegeld volgens het wettelijke afspiegelingsbeginsel (zie hiervoor de Ontslagregeling en de geldende uitvoeringsregels van het UWV). Het doel daarvan is dat de leeftijdsopbouw voor en na de reorganisatie zo veel mogelijk gelijk blijft.

Dit betekent dat het aanwijzen van boventallige medewerkers plaatsvindt binnen leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van de duur van je dienstverband.

Per 1 januari 2025 zijn de leeftijdsgroepen:

- 15 tot 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar en ouder

Je wordt op basis van je leeftijd ingedeeld in een leeftijdsgroep. Daarbij gaan we uit van jouw leeftijd per de datum van het definitieve reorganisatiebesluit, dat genomen wordt nadat de ondernemingsraad advies heeft uitgebracht. Op basis van het afspiegelingsbeginsel wordt dan bepaald welke medewerkers binnen elke leeftijdsgroep wel en niet boventallig worden. Hierbij is de duur van het dienstverband van belang. Binnen elke leeftijdsgroep wordt bekeken wie het laatst is aangenomen. Deze medewerker wordt dan als eerste boventallig. Een eventuele voorafgaande uitzend-/detacheringsperiode kan ook meetellen bij de berekening van de duur van het dienstverband. Zie hiervoor de cao.

3.5 Plaatsingsprocedure bij ingrijpend gewijzigde functies

Een functiewijziging kan niet-ingrijpend of ingrijpend zijn. Om te bepalen of een functie al dan niet ingrijpend wijzigt, wordt er onder meer gekeken in welke mate de wijziging gevolgen heeft voor de zwaarte van de functie, de kerntaken, de te behalen resultaten, de scope, omvang en impact van de functie en de vereiste kennis, vaardigheden en competenties. De toetsingscriteria worden opgenomen in de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad.

De plaatsingsprocedure bij ingrijpend gewijzigde functies begint met een belangstellingsregistratie voor betrokken functiehouders. De uitkomst van deze belangstellingsregistratie vormt input voor de vervolgstap in de plaatsingsprocedure, waarbij je leidinggevende in overleg met de HR business partner bepaalt of je (potentieel) geschikt bent en kunt worden geplaatst. Daarbij wordt gekeken naar onder meer motivatie, kennis en ervaring. Die factoren dienen zo veel mogelijk onderbouwd te worden met objectieve gegevens. Wanneer er meer medewerkers geschikt geacht worden dan er ingrijpend gewijzigde functies beschikbaar zijn, kan een afspiegeling onderdeel uitmaken van de plaatsingsprocedure.

Medewerkers die direct plaatsbaar zijn krijgen daarbij voorrang op medewerkers die nog geschikt gemaakt moeten worden (zie de alinea hierna).

Als je daarom vraagt, zal de werkgever schriftelijk uitleggen waarom je wel of niet geplaatst bent, zodat dit ook toetsbaar wordt voor de toetsingscommissie.

Als je niet direct geschikt bent voor de nog beschikbare ingrijpend gewijzigde functie, bespreekt je leidinggevende in overleg met de HR business partner of je binnen twaalf maanden geschikt kan worden voor de gewijzigde functie. Als dat het geval lijkt te zijn, maak je met je leidinggevende afspraken over de door jou te volgen opleidingen en/of stages en de daaraan gekoppelde termijnen. Je wordt tijdelijk benoemd in de nieuwe functie en de afspraken worden vastgelegd in een Persoonlijk Activiteiten Plan (hierna: "PAP"). Gedurende de PAP-periode evalueer je elke drie maanden de voortgang met je leidinggevende. Rond je de PAP met succes af, dan word je definitief benoemd.

Als je de in de PAP neergelegde doelstellingen niet haalt en jou daarvoor geen verwijt treft, word je alsnog boventallig. Dit kan aan het einde van de PAP-periode of tijdens een tussentijdse evaluatie worden vastgesteld.

3.6 Remplaçantenregeling

Het is mogelijk dat je geplaatst bent, maar je er toch de voorkeur aan geeft om te vertrekken. In dat geval kun je je leidinggevende verzoeken af te zien van plaatsing. Voorwaarde is dat door jouw vertrek een plaats vrij komt voor de boventallige collega uit hetzelfde reorganisatiegebied met het hoogste aantal dienstjaren binnen dezelfde leeftijdsgroep. Gaat de werkgever akkoord, dan wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd, door middel van een beëindigingsovereenkomst op bedrijfseconomische gronden. In overleg met je leidinggevende bepaal je de einddatum van je arbeidsovereenkomst. Deze datum kan niet later zijn dan de datum waarop de andere medewerker die in jouw plaats treedt, boventallig zou zijn geworden. Bij de beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst heb je recht op een vergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan 75% van de vertrekvergoeding, maar niet hoger dan de vertrekvergoeding die de boventallige die door jouw vertrek in dienst blijft, zou hebben ontvangen.

4 Aanzegperiode

4.1 Inleiding

Na afronding van de plaatsingsprocedure word je mondeling en schriftelijk geïnformeerd of je bent geplaatst of niet. Wanneer je niet geplaatst bent (of bij een vervallen functie), bevestigt de werkgever je schriftelijk per welke datum je de status van boventallige krijgt. Op de dag waarop die schriftelijke bevestiging is gedateerd, begint de aanzegperiode. Die duurt ten minste een maand en eindigt zodra de mobiliteitsfase start. Op de datum waarop je boventallig wordt en in de mobiliteitsorganisatie wordt geplaatst, start de mobiliteitsfase.

4.2 Wat gebeurt er tijdens de aanzegperiode?

In de aanzegperiode maak je kennis met de mobiliteitsmanager die jou gaat begeleiden (in samenwerking met een bemiddelingsbureau) en die tevens je leidinggevende is tijdens de mobiliteitsfase. Je stelt in overleg met de mobiliteitsmanager een plan van aanpak op, waarin wordt vastgelegd welke activiteiten je gaat ondernemen om daadwerkelijk ander werk te vinden en welk bemiddelingsbureau jou daarbij gaat begeleiden.



De persoonlijke begeleiding door je mobiliteitsmanager en het bemiddelingsbureau wordt zo veel mogelijk op basis van je individuele wensen en behoefte vormgegeven. Het nog niet benutte deel van zowel het persoonlijk ontwikkelbudget conform cao als een extra opleidingsbudget van € 1.500 incl. btw staat tot je beschikking tijdens de aanzegperiode en de mobiliteitsfase. Je hebt voorrang bij interne vacatures (zie 5.4).

Wanneer je je wilt richten op het starten of uitbreiden van een eigen bedrijf, kun je dit laten weten aan je mobiliteitsmanager in de aanzegperiode of gedurende de eerste maand van je mobiliteitsfase. Je moet dan – als onderdeel van het plan van aanpak - een bedrijfsplan opstellen. Op basis daarvan kun je je volledig richten op je eigen bedrijf. Daarbij kan de werkgever in overleg helpen. Omdat de begeleiding in de mobiliteitsfase is afgestemd op het hebben van een plan van aanpak, moet je in de aanzegperiode een plan van aanpak opstellen. Als je in de aanzegperiode geen plan van aanpak kunt of wilt opstellen, dan bespreekt de mobiliteitsmanager met jou de gevolgen hiervan voor de mobiliteitsfase.

4.3 Vrijwillig vertrek

Als alternatief voor plaatsing in de mobiliteitsorganisatie kun je tijdens de aanzegperiode kiezen voor vertrek met een vertrekvergoeding. De hoogte van de vertrekvergoeding in deze fase is beschreven in 6.2. Wanneer je kiest voor vertrek tijdens de aanzegperiode dan wordt jouw arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever beëindigd met wederzijds goedvinden. Je arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van de kalendermaand waarin je hebt aangegeven te willen vertrekken, tenzij je met je mobiliteitsmanager anders overeenkomt.

5 Mobiliteitsfase

5.1 Duur mobiliteitsfase

Wanneer je niet geplaatst bent, informeert de werkgever je schriftelijk op welke datum je boventallig wordt. Op de datum waarop je boventallig wordt en in de mobiliteitsorganisatie wordt geplaatst, start de mobiliteitsfase. De mobiliteitsfase duurt maximaal zes maanden.

5.2 Begeleiding en budget

Tijdens de mobiliteitsfase ben je vrijgesteld van je oorspronkelijke werkzaamheden, zodat je je volledig kunt richten op het vinden van ander werk, binnen of buiten de Volksbank. Voor het realiseren van je plan van aanpak kun je zowel gebruik maken van het nog niet benutte deel van je persoonlijk ontwikkelbudget conform cao als van (het nog niet benutte deel van) een extra budget van maximaal € 1.500 voor persoonlijke ontwikkeling en/of vertrekscan. Tijdens de mobiliteitsfase stel je je actief op. Samen met degenen die je begeleiden doe je er alles aan om passend werk te vinden. Je kunt stage lopen als aannemelijk is dat dit je inzetbaarheid en baankansen vergroot.

Voor medewerkers die het aantoonbaar moeilijker hebben op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door een combinatie van leeftijd en langdurige eenzijdige ervaring, zal de werkgever zich extra inspannen om hen te begeleiden bij het vinden van een andere baan.

5.3 Opschorting

De duur van de mobiliteitsfase wordt in totaal maximaal 24 maanden opgeschort als je binnen de Volksbank tijdelijk geplaatst kunt worden, als die tijdelijke plaatsing naar de mening van jou en de mobiliteitsmanager positief bijdraagt aan de toekomstige inzetbaarheid van de medewerker. Zowel jij als de mobiliteitsmanager moeten in dat geval schriftelijk bevestigen dat jullie akkoord zijn met de opschorting. Een voorwaarde voor de opschorting is dat je tijdens de tijdelijke plaatsing wordt geplaatst op de kostenplaats van de afdeling waar je werkzaamheden gaat verrichten. De mobiliteitsfase wordt weer hervat als de tijdelijke plaatsing is afgelopen. Dit is de datum waarop je weer wordt teruggeboekt op de kostenplaats van de mobiliteitsorganisatie. Je kunt tijdens de opschorting geen aanspraak maken op een vertrekvergoeding uit dit sociaal plan. Tijdens de opschorting blijf je geïnformeerd worden over interne vacatures en ben je verplicht om een passende functie te accepteren.

Als je tijdens de mobiliteitsfase meer dan 4 aaneengesloten weken afwezig bent door ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof of door andere vormen van voltijdsverlof die zijn afgesproken vóór de mobiliteitsfase, dan zal de mobiliteitsmanager de duur van de mobiliteitsfase met een evenredige periode tot een maximum van zes maanden opschorten. Bij ziekte kan deze opschorting eerder eindigen, namelijk zodra je voor ten minste 50% arbeidsgeschikt bent (minimaal 12 uur per week).



De arbeidsovereenkomst wordt gedurende het opzegverbod wegens ziekte niet beëindigd, maar met de gebruikelijke re-integratieverplichtingen voortgezet totdat het opzegverbod bij

ziekte eindigt (in de regel na 104 weken ziekte). Indien en zodra je voldoet aan de voorwaarden voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, wordt je arbeidsovereenkomst op die grond beëindigd en heb je recht op de wettelijke transitievergoeding. In dat geval maak je geen aanspraak op de vertrekvergoeding als genoemd in het sociaal plan.

5.4 Voorrang bij interne vacatures

Als je boventallig bent, heb je bij gelijke geschiktheid voorrang op andere interne kandidaten bij interne vacatures voor passende functies.

Als de voor een vacature verantwoordelijke leidinggevende vindt dat jij niet geschikt bent voor de passende functie, moet hij dit binnen vijf werkdagen voorleggen aan de Directeur HR of een daartoe gedelegeerd lid van het managementteam van de afdeling HR. Deze doet een bindende uitspraak.

Als het reorganisatiegebied minder dan honderd fte's telt, mag de werkgever vacante functies die ontstaan door reorganisatie eerst aanbieden aan medewerkers binnen het reorganisatiegebied die boventallig (dreigen te) worden.

5.5 Passende functie

Je moet solliciteren op een intern passende functie. Als je dit om zwaarwegende persoonlijke redenen niet kunt of wilt, bespreek je dit met je mobiliteitsmanager. Als jullie geen overeenstemming bereiken over het niet-solliciteren wegens zwaarwegende persoonlijke redenen, wordt dit aangetekend in je dossier.

Je moet een passende functie accepteren als die aan jou wordt aangeboden. Vind je het geen passende functie, dan moet je dit binnen vijf werkdagen na de schriftelijke bevestiging schriftelijk en gemotiveerd doorgeven aan je mobiliteitsmanager. Als je in een daarop volgend gesprek met je mobiliteitsmanager geen overeenstemming bereikt, moet je binnen twee weken na de schriftelijke vastlegging daarvan een bezwaar indienen bij de toetsingscommissie. Het indienen van een bezwaar leidt niet tot opschorting van de mobiliteitsfase. Als de toetsingscommissie vindt dat er wel sprake is van een passende functie, moet je binnen twee weken na de uitspraak de functie alsnog accepteren. Dien je het bezwaar niet of te laat in en blijf je weigeren de passende functie te accepteren, dan beschouwt de werkgever dit als “ernstig verwijtbaar” in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c van het Burgerlijk Wetboek. De werkgever dient dan een ontbindingsverzoek zonder toekenning van een vergoeding in bij de kantonrechter.

5.6 Arbeidsvoorwaarden tijdens de mobiliteitsfase

Tijdens de mobiliteitsfase houd je recht op alle arbeidsvoorwaarden. Als je leasecontract eindigt tijdens de mobiliteitsfase moet je de leaseauto inleveren. De werkgever zorgt dan voor een vervangende regeling, uiterlijk tot zes maanden na herplaatsing in een functie die geen recht geeft op een leaseauto. Daarnaast houd je recht op je reiskostenvergoeding (naar de mate waarin je voor eventueel werk of begeleidingsactiviteiten moet reizen).

5.7 Functioneringsproblemen na herplaatsing

Als er zich nadat je intern bent herplaatst belangrijke functioneringsproblemen voordoen, gaan jij en je nieuwe leidinggevende in overleg. Zowel jij als je nieuwe leidinggevende kunnen in dat geval binnen zes maanden na herplaatsing een gemotiveerd verzoek aan de Directeur HR of een daartoe gedelegeerd lid van het managementteam van de afdeling HR doen om het nog niet benutte gedeelte van de mobiliteitsfase, met een minimum van drie maanden, te gebruiken om tot een nieuwe herplaatsing te komen.

5.8 Vertrek tijdens of na afloop van de mobiliteitsfase

Na maximaal zes maanden eindigt je mobiliteitsfase. Je arbeidsovereenkomst wordt uiterlijk per de einddatum van de mobiliteitsfase beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst onder toekenning van de vertrekvergoeding. De concept beëindigingsovereenkomst ontvang je zo vroeg mogelijk in de mobiliteitsfase.

Je kunt ook tijdens de mobiliteitsfase vertrekken. Je arbeidsovereenkomst eindigt dan op de laatste dag van de maand waarin je te kennen hebt gegeven dat je de Volksbank wilt verlaten, tenzij je in overleg met je mobiliteitsmanager een andere einddatum overeenkomt. Wanneer je tijdens de mobiliteitsfase vertrekt, heb je recht op de in 6.2 genoemde vertrekvergoeding plus de helft van je maandinkomen over de nog niet verstreken maanden van je mobiliteitsfase. Voor de afwikkeling van je arbeidsovereenkomst gelden verder de regels genoemd in 6.4.



6 Vertrekvergoeding

6.1 Recht op een vertrekvergoeding

Als je boventallig bent, heb je bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst in of na afloop van de mobiliteitsfase recht op een vertrekvergoeding. Ook in de aanzegperiode kun je in aanmerking komen voor een vertrekvergoeding. Je hebt geen recht op een vertrekvergoeding wanneer je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens het weigeren van een passende functie (zie 5.5), het niet nakomen van verplichtingen in de mobiliteitsfase (zie 1.7), of indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (zie 5.3).

6.2 Berekening van de vertrekvergoeding

De berekening van de vertrekvergoeding is gebaseerd op een aantal malen je maandinkomen in de maand waarin je arbeidsovereenkomst eindigt plus, indien van toepassing:

- vaste persoonlijke toeslagen;
- toeslagen die afbouwen i.v.m. demotie en/of ploegentoeslag;

- ploegentoeslag;
- compensatie beoordelingstoeslag.

Bij twijfel over de inhoud van bovengenoemde componenten wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding'.

De volgende toeslagen worden in ieder geval **niet** meegenomen bij de berekening van de vertrekvergoeding:

- pensioen gerelateerde toeslagen, waaronder de zogenoemde salaristoeslag conform cao;
- tijdelijke toeslagen;
- waarnemingstoeslagen;
- toeslag zorgpremie;
- overwerkvergoedingen.

De vertrekvergoeding wordt gebaseerd op de transitievergoeding, met uitzondering van voornoemde limitering van in acht te nemen toeslagen, inclusief overgangsregeling 50 plus zoals deze gold tot 1 januari 2020.

Die transitievergoeding wordt als volgt berekend:

- gedurende de eerste 10 jaar van je arbeidsovereenkomst met de werkgever, bouw je per periode van 6 maanden 1/6 maal je maandinkomen op.

- voor elke periode van 6 maanden na de eerste 10 jaar van je arbeidsovereenkomst met de werkgever bouw je 1/4 maal je maandinkomen op.
- ben je op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten minste 10 jaar in dienst bij de werkgever en 50 jaar of ouder, dan bouw je voor elke periode van 6 maanden die je vanaf 50 jaar in dienst bent geweest van de werkgever 1/2 (in plaats van 1/6 of 1/4) maal je maandinkomen op.

Alleen volledige periodes van 6 maanden tellen mee.

De berekende transitievergoeding (met de hiervoor beschreven aanpassingen voor de berekening) is gemaximeerd op € 98.000 (2025). Dit maximum wordt jaarlijks per 1 januari herzien. Als je jaarinkomen hoger is dan dit bedrag, is het maximum één jaarinkomen.

Eerdere periodes die je in dienst bent geweest van (een rechtsvoorganger van) de werkgever tellen ook mee zolang de onderbreking van je dienstverband maximaal zes maanden bedraagt. De periode van de onderbreking zelf telt niet mee. Als je eerder bij de werkgever hebt gewerkt (of bij een rechtsvoorganger) en daar een ontslag- of vertrekvergoeding hebt ontvangen, dan tellen deze dienstjaren niet mee. Voor al deze regels geldt dat de administratie van de werkgever leidend is, tenzij je kunt aantonen dat de feiten anders liggen.

Om de vertrekvergoeding te berekenen, wordt de transitievergoeding (met de hiervoor beschreven aanpassingen voor de berekening) vermenigvuldigd met 1,7. Deze factor wordt ook toegepast op de maximering van €98.000 of (indien hoger dan dat) één jaarinkomen.

De vertrekvergoeding is niet hoger dan het inkomen dat je naar verwachting misloopt tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en je AOW-leeftijd. Bij de vaststelling van deze zogenaamde inkomstenderving wordt rekening gehouden met je maandinkomen, minus de hoogte van een eventuele WW-uitkering.

Deze maximering van de vertrek-vergoeding kan er niet toe leiden dat je vertrekvergoeding lager wordt dan de wettelijke transitievergoeding zoals die geldt sinds 1 januari 2020 (de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)).

Vertrek je tijdens de aanzegperiode of tijdens de mobiliteitsfase, dan heb je naast de vertrekvergoeding nog recht op de helft van je maandinkomen over de nog niet verstreken maanden van de mobiliteitsfase.

6.3 Vertrekvergoeding tijdens de aanzegperiode

Je kunt ook tijdens de aanzegperiode vertrekken. In dat geval heb je je recht op de in 6.2 genoemde vertrekvergoeding plus de

helft van je maandinkomen over de nog niet verstreken maanden van je mobiliteitsfase.

6.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Voor de beëindiging van je arbeidsovereenkomst – en als aanspraak bestaat op een vertrekvergoeding op grond van artikel 6.1 – gelden de volgende regels:

- je arbeidsovereenkomst wordt – met wederzijds goedvinden – op bedrijfseconomische gronden beëindigd. De einddatum wordt vastgesteld conform artikel 6.3 (bij vertrek in de aanzegperiode) of conform artikel 5.8 (bij beëindiging tijdens de mobiliteitsfase), dan wel op de dag dat je mobiliteitsfase eindigt (in alle andere gevallen).
- je ondertekent een standaard beëindigingsovereenkomst met een wederzijds finaal kwijtingsbeding.
- de beëindigingsovereenkomst in verband met het einde van de mobiliteitsfase wordt zo spoedig mogelijk na de plaatsingsprocedure, indien mogelijk in de aanzegperiode, aan je voorgelegd. Als je al eerder hebt aangegeven dat je wilt vertrekken en daarvoor toestemming is gegeven, wordt de beëindigingsovereenkomst zo snel mogelijk na dat moment aan je voorgelegd. Dit geldt als je wilt vertrekken tijdens de aanzegperiode of mobiliteitsfase.
- uitgangspunt is dat je net als de werkgever de beëindigingsovereenkomst in verband met het einde van de mobiliteitsfase tijdig (in ieder geval vóór aanvang van de fictieve opzegtermijn) ondertekent. Indien je niet (tijdig) ondertekent, zijn de mogelijke negatieve gevolgen ten aanzien van het tijdig (dat wil zeggen: direct na afloop van je arbeidsovereenkomst) verkrijgen van een WW-uitkering voor jouw rekening. Als je de beëindigingsovereenkomst niet (tijdig) ondertekent, zal de werkgever een beëindigingsprocedure starten. Indien en voor zover werknemer aansluitend aan de einddatum geen aanspraak kan maken op een WW-uitkering in verband met de fictieve opzegtermijn en dit niet te wijten is aan werknemer, zal de Volksbank N.V. gedurende de periode van de fictieve opzegtermijn, althans het deel van de fictieve opzegtermijn gedurende welke werknemer geen aanspraak heeft op een WW-uitkering, maandelijks een bedrag aan werknemer betalen (onder inhouding van het toepasselijke belastingtarief) ter hoogte van de WW-uitkering die de medewerker anders zou hebben ontvangen.
- de vertrekvergoeding wordt binnen één maand na beëindiging van je arbeidsovereenkomst aan je uitbetaald. Op dit bedrag worden loonheffingen ingehouden. Over deze maand heb je geen recht op wettelijke verhoging of wettelijke rente.

- je pensioenopbouw loopt door tot het einde van je arbeidsovereenkomst.
- tijdens de mobiliteitsfase opgebouwde verlofrechten worden niet uitbetaald. Deze worden geacht tijdens de mobiliteitsfase te zijn opgenomen.
- je personeelscondities eindigen per de datum waarop je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De werkgever licht de betrokken afdelingen in over jouw uitdiensttreding. Waar dat van toepassing is, worden je personeelscondities omgezet naar cliëntcondities.
- als je deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever, dan wordt de verzekering op individuele basis voortgezet, zonder collectiviteitskorting, na afloop van het kalenderjaar dat je uit dienst treedt.
- als je een studiekostenregeling hebt met terugbetalingsregeling, dan zal de werkgever daar geen beroep op doen.
- als je een leaseauto hebt, dan moet je deze uiterlijk op de dag dat je uit dienst treedt inleveren bij de leasemaatschappij. De kosten voor het overschrijden van de normleaseprijs en/of de boete voor het voortijdig inleveren van de auto, betaalt de werkgever. Je kunt de leaseauto ook overnemen. De leasemaatschappij bepaalt de prijs en voorwaarden daarvoor.
- als je dat wilt, ontvang je een getuigschrift. De werkgever stelt het getuigschrift op na overleg met jou.



- je hebt geen recht meer op de vertrekvergoeding als je vóór de datum dat je arbeidsovereenkomst eindigt op staande voet ontslagen wordt, overlijdt of wanneer jou alsnog een passende functie wordt aangeboden.
- je blijft ook na het einde van je arbeidsovereenkomst gebonden aan je geheimhoudingsbeding.
- het eventueel met jou bij indiensttreding overeengekomen relatie- of concurrentiebeding is per 1 januari 2017 vervallen.
- zaken die de werkgever aan jou ter beschikking heeft gesteld om je werk te kunnen doen, zoals een laptop, smartcard en smartphone, lever je in uiterlijk op de dag dat je uit dienst treedt.

7 Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing

Als je herplaatst wordt in een passende functie gelden de hierna genoemde - afwijkende – arbeidsvoorwaarden.

Je behoudt je laatst genoten maandsalaris. Is de passende functie lager ingedeeld dan de functie van waaruit je boventallig bent geworden, dan wordt een eventueel gedeelte van je maandsalaris boven het maximum van de nieuwe functieschaal aangemerkt als persoonlijke toeslag.

Als je volgens de leaseregeling in de oude functie wel, maar in de nieuwe functie geen recht hebt op een leaseauto, moet je de auto binnen zes maanden na de ingangsdatum van de nieuwe functie inleveren (of zoveel eerder als de leaseovereenkomst eindigt). Als je gekozen hebt voor een geldelijke vergoeding in plaats van een leaseauto, behoud je het recht op deze vergoeding tot zes maanden na de ingangsdatum van je nieuwe functie.

Als de nieuwe functie leidt tot een andere standplaats, dan kun je in hoofdstuk 8 lezen of je recht hebt op extra reiskostenvergoeding en/of reistijdcompensatie.

Als je in verband met je nieuwe standplaats verhuist, vind je in hoofdstuk 8 onder welke voorwaarden je recht hebt op verhuiskostenvergoeding.

8 Wijziging van standplaats

8.1 Je werk volgen of boventallig worden

Als door een reorganisatie je standplaats wijzigt, moet je je werk volgen. Als hierdoor je reistijd toeneemt en tevens langer is dan drie uur per dag, wordt je automatisch boventallig. Je kunt beslissen om de wijziging van jouw standplaats toch te accepteren. Dit moet je binnen twee weken nadat je schriftelijk bericht over de standplaatswijziging hebt ontvangen schriftelijk aan de werkgever laten weten. Je bent dan niet langer meer boventallig.

Als je niet of niet tijdig reageert, zijn alle rechten en verplichtingen die volgens het sociaal plan voortvloeien uit boventalligheid op jou van toepassing.

Als boventallige moet je tijdelijk je werk volgen tot de ingangsdatum van je mobiliteitsfase. Als je van mening bent dat dit vanwege zwaarwegende persoonlijke belangen onredelijk is, kun je een beroep doen op de hardheidsclausule (zie 1.6).

8.2 Standplaatswijziging na aanvaarden passende functie

Je standplaats kan ook wijzigen als je nadat je boventallig bent geworden een interne passende functie gaat vervullen.

8.3 Reistijdcompensatie en reiskostenvergoeding

Als na een standplaatswijziging je reistijd is toegenomen en tevens meer dan 2 uur per dag bedraagt, heb je recht op reistijdcompensatie. Je dagelijkse werktijd zal gedurende 24 maanden worden verminderd met het toegenomen gedeelte van je reistijd boven 2 uur per dag. De vermindering is ten hoogste 25% van je gemiddelde arbeidsduur per dag. De vermindering mag niet worden opgespaard.

Extra reiskosten die zijn ontstaan door de standplaatswijziging worden gedurende 3 jaar vergoed à € 0,15 per extra kilometer enkele reis, ongeacht de afstand. Als je reist per openbaar vervoer maar naar de dichtstbijzijnde opstapplaats gebruik maakt van eigen vervoer, dan geldt voor:

- het reizen met je eigen auto: vergoeding van de extra reiskosten tot de opstapplaats plus eventuele parkeerkosten in de directe omgeving op basis van het voordeligste tarief;

- het reizen met je fiets: vergoeding van de kosten van de fietsenstalling bij het NS-station volgens de regeling in de personeelsgids.

8.4 Verhuiskostenregeling

Als je binnen twee jaar na de standplaatswijziging gaat verhuizen, kun je in aanmerking komen voor verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming herinrichtingskosten volgens de regeling uit de geldende personeelsgids.

Als je voldoet aan de voorwaarden uit de personeelsgids, kun je daarnaast in aanmerking komen voor:

- Vergoeding dubbele woonlasten:
 - rente voor een overbruggingskrediet over maximaal drie maanden.
 - huur van de oude woning over maximaal de opzegtermijn van de huur.
 - hypotheekrente over een periode van maximaal drie maanden als je verhuist naar een huurhuis, onder aftrek van de hypotheekrentevergoeding uit de personeelsgids.
 - in overleg: eventuele opslagkosten inboedel als er tijdelijk geen woonruimte beschikbaar is.



- Verkoopkosten oude woning/aankoopkosten nieuwe woning:
 - Nieuwe woning:
 - * overdrachtsbelasting/btw, makelaarskosten, kosten transport- en hypotheekakte
 - * bouwrente over de periode na ondertekening van de koop-/aanneemovereenkomst
 - Oude woning:
 - * makelaarskosten (inclusief in redelijkheid gemaakte advertentiekosten)
 - * boete wegens vervroegde hypotheekaflossing (als geen sprake is van rentearbitrage)

- Tijdelijke subsidie toegenomen woonlasten:
Als door niet-vermijdbare oorzaken je bruto woonlasten na verhuizing stijgen kom je in aanmerking voor een aflopende woonlastensubsidie. Voor de subsidie komen in aanmerking:
 - verschil tussen huur oude woning en huur nieuwe woning (rekening houdend met huurtoeslag)
 - hypotheekrente over het prijsverschil tussen oude en nieuwe koopwoning
 - verschil tussen huur oude huurwoning en huurwaarde nieuwe koopwoning
 - het verschil tussen huurwaarde oude koopwoning en huur nieuwe huurwoning

- Bij het vaststellen van het verschil wordt de invloed van ongelijkwaardigheid van de woningen geëlimineerd.
Taxatierapporten en prijsvergelijkingen tussen de oude en nieuwe regio kunnen worden aangevraagd via een hypotheekadviseur van SNS.
De subsidie bedraagt:
 - 100% van het verschil gedurende het eerste jaar;
 - 66% van het verschil gedurende het tweede jaar;
 - 33% van het verschil gedurende het derde jaar.

Bijlage 1 Reglement toetsingscommissie

Artikel 1 Definities en reikwijdte

- 1.1 In dit reglement zijn de volgende definities opgenomen die niet in het sociaal plan vermeld staan.
- Bezwaarschrift: de schriftelijke vastlegging van het bezwaar van de medewerker, aangeleverd aan de Toetsingscommissie.
 - Toetsingscommissie: de commissie die bevoegd is het Bezwaarschrift in behandeling te nemen.

- 1.2 Dit reglement is van toepassing als een individuele medewerker een Bezwaarschrift indient
- (i) tegen de passendheid van een hem of haar aangeboden functie of
- (ii) tegen de wijze waarop onderdelen van het sociaal plan op hem of haar worden toegepast door de werkgever.

Dit reglement is ook van toepassing als de medewerker de verplichtingen uit dit sociaal plan niet of onvoldoende nakomt. De werkgever kan dit beschouwen als “ernstig verwijtbaar handelen of nalaten” in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c van het Burgerlijk Wetboek en zal de medewerker uitsluiten van de mobiliteitsfase. De werkgever zal in dat geval een beargumenteerd voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorleggen aan de toetsingscommissie. Als de commissie een positief oordeel uitbrengt op dit voorstel, zal de werkgever een

ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter zonder toekenning van een vergoeding.

- 1.3 De Toetsingscommissie neemt alleen Bezwaarschriften van de medewerker in behandeling waaruit aantoonbaar blijkt dat de medewerker over zijn of haar bezwaren overleg heeft gevoerd met zijn of haar leidinggevende (al dan niet tevens de mobiliteitsmanager) en dit overleg als afgerond kan worden beschouwd.

Artikel 2 Samenstelling van de Toetsingscommissie

- 2.1 De Toetsingscommissie bestaat uit vijf leden. De samenstelling is als volgt:
- Twee leden worden benoemd door werkgever, alsmede twee plaatsvervangende leden.
 - Twee leden worden benoemd in overleg tussen de vakbonden De Unie, FNV Finance en CNV, alsmede twee plaatsvervangende leden.
 - Eén onafhankelijk lid, tevens voorzitter, wordt benoemd door werkgever en vakbonden gezamenlijk, alsmede een (onafhankelijke) plaatsvervangend voorzitter.
- 2.2 De Toetsingscommissie wordt bijgestaan door een daartoe aangestelde secretaris. De werkgever stelt de secretaris aan, alsmede een plaatsvervangend secretaris. Werkgever draagt de daaraan verbonden kosten.

- 2.3 De leden van de Toetsingscommissie worden benoemd voor de periode die nodig is om uitspraak te doen over bezwaren van medewerkers die betrekking hebben op het sociaal plan waar dit reglement onderdeel van uitmaakt.
- 2.4 De leden van de Toetsingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komt. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook voor de secretaris van de Toetsingscommissie.
- 2.5 De leden van de Toetsingscommissie, als bedoeld in artikel 2.1, alsmede de secretaris van de Toetsingscommissie, genieten vergelijkbare rechtsbescherming die leden van een ondernemingsraad hebben ingevolge artikel 7: 670 lid 4 Burgerlijk Wetboek in samenhang met artikel 7:670a Burgerlijk Wetboek.

Artikel 3 Ontvankelijkheid van het bezwaar

- 3.1 Het bezwaar wordt ingediend bij het secretariaat van de Toetsingscommissie.
- 3.2 Niet ontvankelijk is het bezwaar:
- dat niet binnen twee weken, nadat de schriftelijke bevestiging van de mobiliteitsmanager dat geen overeenstemming is bereikt over de aangeboden passende functie door medewerker ontvangen is, het secretariaat van de Toetsingscommissie heeft bereikt.

- dat niet uiterlijk binnen drie weken, na het ontstaan van de aanleiding van het bezwaar, het secretariaat van de Toetsingscommissie heeft bereikt (ieder bezwaar, uitgezonderd het weigeren van een passende functie).
- dat niet voortvloeit uit de toepassing van het sociaal plan.
- waarover de medewerker niet op voorhand het overleg heeft gevoerd zoals bedoeld in artikel 1.3.
- dat niet is voorzien van een motivering.

3.3 Een bezwaar van een medewerker met wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd of van wie de mobiliteitsfase eindigt binnen vier weken na indiening van het bezwaar wordt niet (verder) in behandeling genomen tenzij hij aannemelijk heeft kunnen maken dat het niet of niet verder behandelen van de klacht hem onevenredige schade kan berokkenen.

3.4 Het staat de werkgever en de medewerker vrij te allen tijde (zowel tijdens als na het afsluiten van de bezwaarprocedure) een procedure bij de civiele rechter aanhangig te maken. Indien een dergelijke procedure dezelfde vraagstelling heeft of van soortgelijke strekking is als de lopende bezwaarprocedure, zal de Toetsingscommissie het bezwaar niet (verder) in behandeling nemen.

3.5 Een bezwaar wordt aanhangig gemaakt door toezending per post van een door of namens de medewerker

ondertekend gemotiveerd Bezwaarschrift, alsmede per e-mail (aan arno.veenman@devolksbank.nl en aan beau.overbeek@devolksbank.nl). De adresgegevens van het secretariaat van de Toetsingscommissie luiden als volgt:

Toetsingscommissie de Volksbank N.V.
T.a.v. de secretaris, de heer A. Veenman
Postbus 8444, 3503 RK Utrecht

De ontvangst van het Bezwaarschrift wordt aan de medewerker via e-mail bevestigd door de secretaris.

- 3.6 Zowel de medewerker als de werkgever kan zich in het kader van de procedure bij de Toetsingscommissie laten bijstaan door een raadsman of -vrouw of andere belangenbehartiger. Eventuele aan deze bijstand verbonden kosten komen voor eigen rekening.
- 3.7 Als het bezwaar ontvankelijk is, stuurt de Toetsingscommissie een kopie van het Bezwaarschrift aan de leidinggevende (al dan niet tevens de mobiliteitsmanager), met de mededeling dat het Bezwaarschrift in behandeling wordt genomen. De Toetsingscommissie stelt de leidinggevende (al dan niet tevens de mobiliteitsmanager) binnen een door de Toetsingscommissie gestelde termijn in de gelegenheid schriftelijk te reageren op het Bezwaarschrift gevolgd door schriftelijke hoor en wederhoor.

- 3.8 De Toetsingscommissie kan de medewerker alsook de leidinggevende (al dan niet tevens de mobiliteitsmanager) opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door de Toetsingscommissie gestelde termijn en op een door de Toetsingscommissie voorgeschreven wijze. De Toetsingscommissie stuurt deze stukken in kopie naar de andere partij, zodat beide partijen van alle stukken in de bezwaarprocedure kennis kunnen nemen.

Artikel 4 De hoorzitting

- 4.1 Indien de Toetsingscommissie dit zelf gewenst acht, kan een hoorzitting plaatsvinden binnen acht weken nadat het Bezwaarschrift door de Toetsingscommissie is ontvangen. In bijzondere gevallen kan deze termijn met twee weken worden verlengd.

Als er sprake is van een bezwaar tegen de passendheid van een aangeboden functie, kan, indien de Toetsingscommissie dit gewenst acht, een hoorzitting plaatsvinden binnen vier weken nadat het Bezwaarschrift door de Toetsingscommissie is ontvangen.

- 4.2 Voor een hoorzitting worden de medewerker en de leidinggevende (al dan niet tevens de mobiliteitsmanager) ten minste één week van tevoren via e-mail en Outlook uitgenodigd. Partijen zijn niet verplicht te verschijnen.

- | | |
|---|---|
| <p>4.3 Bij de hoorzitting zullen tenminste drie leden van de Toetsingscommissie aanwezig zijn, te weten een lid namens de werkgever, een lid namens de vakbonden en de voorzitter.</p> <p>4.4 De Toetsingscommissie stelt beide partijen tijdens de hoorzitting in de gelegenheid hun standpunt inzake het bezwaar en eventuele nader ingediende stukken te geven. Beide partijen zijn gedurende de gehele hoorzitting aanwezig.</p> <p>4.5 Zowel de medewerker als de leidinggevende (al dan niet tevens de mobiliteitsmanager) kan zich tijdens de hoorzitting door een raadsman, raadvrouw of andere belangenbehartiger laten bijstaan. Eventuele aan deze bijstand verbonden kosten komen voor eigen rekening.</p> <p>4.6 De Toetsingscommissie kan beide partijen tijdens de hoorzitting vragen stellen die zij relevant acht voor het (kunnen) komen tot een advies.</p> <p>4.7 De Toetsingscommissie kan, op verzoek van de medewerker, de leidinggevende (al dan niet tevens de mobiliteitsmanager) of zelfstandig, andere personen oproepen bij de hoorzitting te verschijnen.</p> | <p>'ExBo'). Het advies van de Toetsingscommissie is gebaseerd op de door partijen ingebrachte stukken, de tijdens de hoorzitting verkregen informatie en de regels neergelegd in het van toepassing zijnde sociaal plan, het Burgerlijk Wetboek en overige relevante wetsbepalingen en jurisprudentie.</p> <p>5.2 De Toetsingscommissie brengt haar advies uit binnen vier weken na de dag van de hoorzitting. Indien geen hoorzitting is gehouden, brengt de Toetsingscommissie haar advies uit binnen vier weken nadat de schriftelijke hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Heeft het bezwaar betrekking op het weigeren van een passende functie, dan is deze termijn in beide gevallen twee weken. In geval van bijzondere omstandigheden kunnen de termijnen met twee weken worden verlengd.</p> <p>5.3 Het advies van de Toetsingscommissie komt tot stand bij meerderheid van stemmen. Het advies geeft het standpunt van de Toetsingscommissie als geheel weer.</p> <p>5.4 Het advies wordt via e-mail gestuurd aan de ExBo (en in de cc. aan de Directeur HR) en wordt in kopie verstrekt aan de medewerker en de leidinggevende (al dan niet tevens de mobiliteitsmanager).</p> |
|---|---|

Artikel 5 Het advies van de Toetsingscommissie

- 5.1 De Toetsingscommissie brengt tenslotte een advies uit aan de Executive Board van de Volksbank N.V. (hierna

5.5 De Toetsingscommissie vermeldt in het advies dat:

- a) de ExBo op grond van het van toepassing zijnde sociaal plan verplicht is binnen drie weken op het advies van de Toetsingscommissie te beslissen. Heeft het bezwaar betrekking op de passendheid van een aangeboden functie, dan is deze termijn twee weken.
- b) de ExBo slechts wegens zwaarwegende redenen van het advies van de Toetsingscommissie mag afwijken.
- c) de ExBo in dat geval haar besluit beargumenteerd moet meedelen aan de betrokken medewerker en de Toetsingscommissie.

Als de ExBo het advies van de Toetsingscommissie omzet in een besluit, zendt zij dit besluit via e-mail aan de medewerker en in kopie aan de leidinggevende (al dan niet tevens de mobiliteitsmanager) en het secretariaat van de Toetsingscommissie.

5.6 De bezwaarprocedure brengt geen kosten voor de medewerker met zich mee, met uitzondering van eventuele kosten van bijstand als bedoeld onder artikel 3.6 en artikel 4.5.

Artikel 6 Beroepsprocedure

Tegen het advies van de Toetsingscommissie kan geen beroep worden ingesteld. Het staat de werkgever en de medewerker vrij te allen tijde (zowel tijdens als na het afsluiten van de bezwaarprocedure) een procedure bij de civiele rechter aanhangig te maken. Indien een dergelijke procedure dezelfde vraagstelling heeft of van soortgelijke strekking als de lopende bezwaarprocedure, zal de Toetsingscommissie het bezwaar niet (verder) in behandeling nemen.

Artikel 7 Duur reglement

Dit reglement maakt onderdeel uit van het sociaal plan en is daarmee onlosmakelijk verbonden.

Bijlage 2 Stimuleringsregeling franchise

1. Achtergrond

De Volksbank streeft naar een situatie waarbij haar klantgebieden grotendeels in franchise zijn gegeven. Dit betekent dat de komende jaren klantgebieden in franchise zullen worden gegeven waar nu nog medewerkers werkzaam zijn die een arbeidsovereenkomst hebben met de Volksbank.

Wanneer een franchisenemer de activiteiten van een bestaand klantgebied overneemt, geldt de wetgeving rond 'overgang van onderneming'. Dit betekent dat alle medewerkers met behoud van alle rechten en plichten uit hun arbeidsovereenkomst overgaan naar de franchisenemer. In de praktijk is dit echter geen duurzame oplossing voor de franchisenemer. Daarnaast wil de Volksbank medewerkers die niet mee willen gaan naar een franchisenemer graag een keuze bieden.

Op basis van dit uitgangspunt is een financiële regeling opengesteld voor medewerkers die werkzaam zijn in een klantgebied of een verkoopgebied dat in franchise wordt gegeven. Medewerkers met een vast dienstverband die aangeven in dienst te willen blijven bij de Volksbank zullen zoveel als mogelijk geplaatst worden binnen de eigen danwel omliggende winkels/verkoopgebieden.

2. De stimuleringsregeling

De stimuleringsregeling is een financiële regeling met als doel de mogelijke teruggang in arbeidsvoorwaarden na de overstap van loondienst naar franchise tijdelijk te compenseren.

2.1 Voor wie geldt de stimuleringsregeling?

Ben je werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een transitiegebied dat (op termijn) in franchise wordt gegeven, of binnen een verkoopgebied waarvan (op termijn) één of meerdere klantgebieden in franchise worden gegeven? En ben je met de franchisenemer overeengekomen dat je daar in dienst zult treden? Dan kun je een beroep doen op de stimuleringsregeling. Eerst wordt aan medewerkers uit het transitiegebied voor wie overgang van onderneming geldt de mogelijkheid geboden te opteren voor de stimuleringsregeling. Pas daarna komen de overige medewerkers uit het betreffende verkoopgebied in aanmerking om te kiezen voor de stimuleringsregeling.

2.2 Wat houdt de stimuleringsregeling in?

Op grond van de stimuleringsregeling heb je recht op een financiële vergoeding. De hoogte van het bedrag is gelijk aan de vertrekvergoeding als bedoeld in 6.2 van dit sociaal plan de Volksbank.

Wanneer je kiest voor de stimuleringsregeling, sluit de Volksbank met jou een standaard beëindigingsovereenkomst. In deze overeenkomst wordt vastgelegd dat jouw arbeidsovereenkomst met de Volksbank met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. En onder welke voorwaarden dat gebeurt. Deze standaard afspraken zijn niet individueel onderhandelbaar. Eén van de afspraken is de toekenning van de vergoeding op grond van de stimuleringsregeling. Deze vergoeding wordt binnen één maand na beëindiging van je arbeidsovereenkomst aan je uitbetaald. Op dit bedrag wordt loonheffing ingehouden. Over deze maand heb je geen recht op wettelijke verhoging of wettelijke rente. Andere afspraken in de overeenkomst zijn:

- je pensioenopbouw loopt door tot het einde van je arbeidsovereenkomst met de Volksbank.
- eventuele opgebouwde en nog niet opgenomen vakantiedagen zullen na de beëindiging van je arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- je personeelscondities eindigen per de datum waarop je arbeidsovereenkomst met de Volksbank wordt beëindigd. De Volksbank licht de betrokken afdelingen in over jouw uitdiensttreding. Waar dat van toepassing is, worden je personeelscondities omgezet naar cliëntcondities.
- als je deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van de Volksbank, dan wordt de verzekering op individuele

basis voortgezet, zonder collectiviteitskorting, na afloop van het jaar dat je uit dienst treedt.

- als je een studiekostenregeling hebt met terugbetalingsregeling, dan zal de Volksbank daar geen beroep op doen.
- als je een leaseauto hebt, dan moet je deze uiterlijk op de dag dat je uit dienst treedt inleveren bij de leasemaatschappij. De kosten voor het overschrijden van de normleaseprijs en/of de boete voor het voortijdig inleveren van de auto, betaalt de Volksbank. Je kunt de leaseauto ook overnemen. De leasemaatschappij bepaalt de prijs en voorwaarden daarvoor.
- als je dat wilt, ontvang je een positief getuigschrift. De Volksbank stelt het getuigschrift op na overleg met jou.
- je hebt geen recht meer op de vergoeding op grond van de stimuleringsregeling als je vóór de datum dat je arbeidsovereenkomst eindigt, op staande voet ontslagen wordt of overlijdt;
- je blijft ook na het einde van je arbeidsovereenkomst gebonden aan je geheimhoudingsbeding, tenzij het gebruik van gegevens ook na beëindiging van je arbeidsovereenkomst voor jou noodzakelijk is in verband met je toekomstige werkzaamheden, mits en voor zover de Volksbank daarvoor vooraf uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven.
- voor zover er met jou een concurrentiebeding/relatiebeding was afgesproken, is dit vervallen.

- zaken die de Volksbank aan jou ter beschikking heeft gesteld om je werk te kunnen doen, zoals een laptop, smartcard en smartphone, lever je in uiterlijk op de dag dat je uit dienst treedt.

2.3 Bij de Volksbank blijven

Ben je op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam in een transitiegebied dat (op termijn) in franchise wordt gegeven, of binnen een verkoopgebied waarvan (op termijn) één of meerdere klantgebieden in franchise worden gegeven?

En blijf je liever in dienst van de Volksbank? In dat geval streven wij er naar jou een alternatieve standplaats aan te bieden binnen 90 minuten enkele reis (de in het sociaal plan gestelde grens).

Wanneer dat niet mogelijk blijkt, zullen we inventariseren of we jou een nieuwe standplaats kunnen aanbieden met een reistijd van meer dan 90 minuten enkele reis, de in het sociaal plan gestelde grens. In dat geval krijg jij de status van boventallige. Mocht je besluiten de functie te accepteren, dan vervalt je status van boventallige. In dat geval kun je recht hebben op een aangepaste reiskostenvergoeding en reistijdcompensatie. Mogelijk kun je ook een verhuiskostenvergoeding krijgen.

De precieze voorwaarden vind je in het sociaal plan. Wanneer je de functie niet accepteert, heb je als boventallige recht op begeleiding naar ander werk gedurende de mobiliteitsfase en een vergoeding. Ook dit kun je nalezen in het sociaal plan.

Als er meer medewerkers kiezen om bij de Volksbank te blijven dan er plaatsingsmogelijkheden zijn, zullen we medewerkers gaan plaatsen op basis van het afspiegelingsbeginsel. Dit betekent, dat per verkoopgebied het aanwijzen van boventallige medewerkers plaatsvindt binnen leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van de duur van je dienstverband. De leeftijdsgroepen zijn:

- 15 tot 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar en ouder

Je wordt op basis van je leeftijd ingedeeld in een leeftijdsgroep die past bij je leeftijd. Daarbij gaan we uit van jouw leeftijd per de datum waarop de klantgebieden in jouw verkoopgebied worden overgenomen door de franchisenemer. Daarna wordt bepaald hoeveel en welke medewerkers er per leeftijdsgroep boventallig worden.

Als de groep waarover wordt afgespiegeld tien of minder medewerkers telt, wordt zo goed mogelijk aangesloten bij bovenstaande leeftijdsgroepen.

Als boventallige heb je recht op begeleiding naar ander werk gedurende de mobiliteitsfase en een vergoeding.

Dit kun je nalezen in het sociaal plan.

2.4 Looptijd

Deze stimuleringsregeling geldt voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

3. Begrippen

Klantgebied:

Een set aan postcodes.

Transitiegebied:

Een klantgebied met winkel die in de toekomst overgaat naar franchise.

Verkoopgebied:

Een combinatie van klantgebieden die wordt aangestuurd door een manager klantgebied of franchisenemer(s).