

Eindbod Rabobank cao 2025-2026



8 september 2025



Eindbod Rabobank cao 2025-2026

Op woensdag 3 september zijn de cao-onderhandelingen tussen Rabobank en de vakorganisaties (De Unie, CNV en FNV Finance) hervat. Ondanks intensieve gesprekken is er helaas geen overeenstemming tussen de cao-partijen bereikt. Op vrijwel alle punten zijn de partijen tot elkaar gekomen. Alleen op het onderwerp belonen is dit niet gelukt, ondanks dat de bank een grote stap heeft gezet met een verhoging van het loonbod.

In het overleg is afgesproken niet verder te onderhandelen en dat Rabobank nu een eindbod formuleert. Met dit eindbod doet de bank een laatste bod voor verbetering van het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Rabobank ziet dit bod als een zorgvuldig samengesteld en evenwichtig pakket, dat recht doet aan de inzet van medewerkers en met oog voor een toekomstbestendige organisatie.

Vakorganisaties zullen dit bod ter stemming voorleggen aan hun leden. Wanneer het bod niet wordt geaccepteerd, verloopt het eindbod en blijft de huidige cao 2024-2025 doorlopen.

Hieronder zijn de details uitgewerkt van dit eindbod.

1. Inleiding

In het kader van de onderhandelingen voor de cao 2025-2026 zijn eerder afspraken gemaakt over het sociaal plan en de vertrekregeling. Nu doet Rabobank een eindbod voor de overige arbeidsvoorwaarden.

2. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden, lopend van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.

3. Loon

Ten aanzien van loon gelden de volgende aanpassingen:

Collectieve loonsverhoging

- o Per 1 januari 2026 worden de salarissen en de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 4%.
- o Per 1 juni 2026 worden de salarissen en de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 2%.

Eenmalige uitkering in december 2025

- o Medewerkers die op 30 november 2025 in dienst zijn, ontvangen in december 2025 een eenmalige uitkering van € 500,- netto bij een arbeidsduur van 36 uur of meer. Bij een kortere arbeidsduur is de eenmalige uitkering naar rato van de arbeidsduur. Als peildatum voor de arbeidsduur geldt 30 november 2025.

Marktconforme aanpassing salarisschalen

- o Naast de collectieve loonsverhoging worden per 1 januari 2026 de salarisschalen 9 tot en met SK B aangepast door de betreffende schaalminima- en maxima te verhogen voor deze schalen. Voor de salarisschalen 9 en 10 is de verhoging 5%. Voor de salarisschalen 11 – SK B is de verhoging 10%.
- o Met de aanpassing van de schaalmaxima worden eventuele bestaande individuele toeslagen zoveel mogelijk omgezet in salaris binnen de nieuwe salarisschaal.
- o Voor medewerkers in de schalen 11 en SK die nu in aanmerking komen voor de salarisuitloop wordt het uitloopperscentage met 10%-punt verlaagd.
- o Het salaris van medewerkers die op 1 januari 2026 minder verdienen dan het nieuwe schaalminimum zal op dat moment worden verhoogd naar het nieuwe schaalminimum.

Eenmalige uitkering voor medewerkers tot en met schaal 8 die het einde van hun schaal hebben bereikt

- o Medewerkers die per 31 maart 2026 geen ruimte meer hebben om te groeien in hun salarisschaal ontvangen op 1 april 2026 een eenmalige uitkering van 2,5% van hun jaarinkomen.
- o Medewerkers die per 31 maart 2027 geen ruimte meer hebben om te groeien in hun salarisschaal ontvangen op 1 april 2027 een eenmalige uitkering van 2,5% van hun jaarinkomen.

Functiewaardering

- o Rabobank hecht waarde aan een goede toepassing van de bestaande functiewaarderings- en indelingssystematiek in de praktijk. Informatie over de systematiek is te vinden op het HR Portaal. Hieraan wordt een uitgewerkte bezwaar-/ beroepsprocedure toegevoegd, zodat managers en medewerkers deze weten te vinden in voorkomende gevallen.

Minimumloon

- o De maandbedragen in de salaristabel zijn niet lager dan 2.496 euro. Dit is gebaseerd op een minimumloon van 16 euro per uur.

4. Verlof

Uit de arbeidsvoorwaardenscan blijkt dat medewerkers meer verlof en (regel)ruimte belangrijk vinden. Dit heeft geleid tot de volgende verbeteringen:

Uitbreiding verlofrecht

- Vanaf 1 januari 2026 wordt het verlofrecht uitgebreid van 172,8 uur naar 187,2 uur per kalenderjaar, bij een dienstverband van 36 uur. De uitbreiding betekent 2/5^e deel van de gemiddelde arbeidsduur per week extra verlof. Dit totale verlofrecht is inclusief de verlofuren voor de diversiteitsdag.

Overgangsregeling verlof voor medewerkers die op 30 april 2009 al in dienst waren

- Voor medewerkers die op 30 april 2009 al in dienst waren van Rabobank én sindsdien aansluitend in dienst zijn gebleven, geldt dat het aantal verlofuren waarop de medewerker aanspraak maakt, afhankelijk is van de leeftijd van de medewerker op 31 december 2010 en van de arbeidsduur. Voor deze doelgroep hebben cao-partijen in de cao 2024-2025 een overgangsregeling afgesproken tot 1 januari 2029.

Per 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028 geldt voor deze doelgroep bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur het volgende recht op verlof (inclusief verlofuren voor de diversiteitsdag):

Tot en met 34 jaar*	194,4 uur
35 tot en met 44 jaar*	201,6 uur
45 tot en met 54 jaar*	216 uur
55 tot en met 64 jaar*	223,2 uur

* Leeftijd op 31 december 2010

- Per 1 januari 2029 is voor alle medewerkers, inclusief deze doelgroep, het verlofrecht 187,2 uur per kalenderjaar bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur (dit is inclusief de verlofuren voor de diversiteitsdag).

5 mei

- Eerder dit jaar is besloten om 5 mei 2025 als een extra vrije dag toe te kennen om onze vrijheid te vieren. Rabobank vindt 5 mei een belangrijk moment om stil te staan bij de waarde van vrijheid. Zeker nu in deze tijd conflicten en onzekerheid wereldwijd toenemen. In dit kader wordt naast o.a. de uitbreiding van het jaarlijkse verlofrecht, 5 mei voortaan als een feestdag in de cao opgenomen, een vrije dag met behoud van salaris.

Sparen van verlof

- Om medewerkers meer (regel)ruimte te geven wordt de mogelijkheid uitgebreid om verlof te sparen voor bijvoorbeeld mantelzorg, sabbatical of vroegpensioen. Vanaf 1 januari 2026 wordt de spaarmogelijkheid voor verlof verruimd van 13 weken naar 26 weken.

Overige afspraken

- Rabobank hecht aan een inclusieve werkomgeving. In dat kader biedt Rabobank vanaf 1 januari 2026 medewerkers die in gendertransitie gaan, maximaal 24 weken verlof over een periode van 10 jaar. Daarnaast kent Rabobank kindgerelateerde verlofregelingen toe aan ouders die niet de juridische ouders zijn. Meer informatie over beide regelingen wordt gepubliceerd op het HR Portaal.

5. Mobiliteit (vervoer)

Rabobank heeft samen met de vakorganisaties gedurende de looptijd van de huidige cao in een werkgroep onderzocht wat de nieuwe manier van werken betekent voor de huidige vervoersregelingen. De werkgroep heeft hierover een advies aan cao-partijen gegeven. Dit heeft geleid tot de volgende verhogingen:

Verhoging tegemoetkoming woon-werkverkeer

- De onbelaste tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer wordt per 1 november 2025 verhoogd tot (nagenoeg) het fiscaal maximum. Daarnaast wordt per 1 november 2025 het maximum aantal km voor de tegemoetkoming woon-werkverkeer verhoogd van 40 km naar 50 km.

De tabel tegemoetkoming woon-werkverkeer in de cao wordt als volgt:

Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's
1 km	8	15 km	123	29 km	237	43 km	352
2 km	16	16 km	131	30 km	246	44 km	360
3 km	24	17 km	139	31 km	254	45 km	369
4 km	32	18 km	147	32 km	262	46 km	377
5 km	41	19 km	155	33 km	270	47 km	385
6 km	49	20 km	164	34 km	278	48 km	393
7 km	57	21 km	172	35 km	287	49 km	401
8 km	65	22 km	180	36 km	295	50 km en verder	410
9 km	73	23 km	188	37 km	303		
10 km	82	24 km	196	38 km	311		
11 km	90	25 km	205	39 km	319		
12 km	98	26 km	213	40 km	328		
13 km	106	27 km	221	41 km	336		
14 km	114	28 km	229	42 km	344		

Medewerkers die minder dan 5 dagen per week naar het werk reizen, ontvangen de vergoeding naar rato.

Aanvullende afspraken Hoofdstuk 8 sociaal plan 2025-2027

- De verhoging van de tegemoetkoming woon-werkverkeer geldt ook voor de aanvullende reiskostenvergoeding woon-werkverkeer die op grond van het sociaal plan artikel 8.2 geldt bij het verplaatsen van werk. Deze tabel blijft gemaximeerd op 80 km enkele reis en wordt per 1 november 2025 als volgt:

Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's	Aantal km woon-werk verkeer	Tegemoetkoming per maand in euro's
51	418	64	525	77	631
52	426	65	533	78	639
53	434	66	541	79	648
54	442	67	549	80	656
55	451	68	557		
56	459	69	566		
57	467	70	574		
58	475	71	582		
59	484	72	590		
60	492	73	598		
61	500	74	607		
62	508	75	615		
63	516	76	623		

Medewerkers die minder dan 5 dagen per week naar het werk reizen, ontvangen de vergoeding naar rato.

- De vergoeding in artikel 8.2.a van het sociaal plan voor de afstand tussen het huisadres en de dichtstbijzijnde opstapplaats voor openbaar vervoer wordt per 1 november 2025 verhoogd van € 0,18 per kilometer naar € 0,23 per kilometer.

6. GROW

In de cao 2024-2025 hebben cao-partijen afgesproken een studie te doen naar het loskoppelen van beoordelen en belonen, en de mogelijkheid om de differentiatie van de wrap-up score te vergroten in de vorm van een gedetailleerde 3-puntsschaal. Aan die afspraak is invulling gegeven door het uitvoeren van een onderzoek waarvan de resultaten gedeeld zijn met cao-partijen.

3-puntsschaal

- Voor de mogelijkheden tot differentiatie was afgesproken deze per 1 januari 2025 te vergroten. Echter, uit een pilot bleek dat het nog te vroeg is om dit te implementeren, omdat doelen vaak nog niet concreet genoeg zijn, kwalitatief beter kunnen en te weinig worden besproken in GROW-gesprekken gedurende het jaar. Hierdoor zou het lastig worden voor medewerkers en managers om de gedetailleerde 3-puntsschaal op een goede manier toe te passen en hebben cao-partijen afgesproken om vooralsnog terug te gaan naar de oorspronkelijke 3-puntsschaal.
- Cao-partijen blijven toewerken naar het invoeren van de gedetailleerde 3-puntsschaal. Naar verwachting wordt deze in een latere fase (richting 2027) ingevoerd met daaraan voorafgaand mogelijkheden om hiermee breder in de organisatie te oefenen.

Weging verschillende beoordelingscategorieën

- o Tijdens de cao-gesprekken hebben vakorganisaties aangegeven het belangrijk te vinden dat het voor medewerkers voorafgaand aan het beoordelingsjaar duidelijk is waar ze op worden beoordeeld in de wrap-up. Van belang hierbij is een balans in de beoordeling tussen de verschillende categorieën, d.w.z. de mate waarin bijdrage, gedrag en ontwikkeling meewegen. Afgesproken is dat de werkgroep GROW ernaar streeft voor 1 januari 2026 een advies te geven aan cao-partijen hoe invulling te geven aan de wens om medewerkers vooraf duidelijkheid te geven over waar ze op worden beoordeeld.

7. Ontwikkeling

Leren en ontwikkelen zijn essentieel voor duurzame inzetbaarheid van de medewerker en het relevant blijven voor de arbeidsmarkt, intern en extern. Leren vindt plaats via formele opleidingen en informeel als onderdeel van het reguliere werk ("learning on the job"), maar ook bijvoorbeeld via projecten, tijdelijke opdrachten, en het ontvangen van feedback.

Leren en ontwikkelen zijn structureel ingebed in het GROW-gesprek. Minimaal één keer per jaar is in dit gesprek aandacht voor de ontwikkeling van de medewerker, met het oog op zowel de huidige functie als toekomstige loopbaanmogelijkheden, de wensen van de medewerker en de rol van Rabobank hierin.

Rabobank ondersteunt leren met een persoonlijk ontwikkelbudget voor elke medewerker via het platform Time2Grow. Het aanbod van Time2Grow wordt waar noodzakelijk en mogelijk aangepast op basis van de veranderende behoeftes van medewerkers en actuele ontwikkelingen. Afgesproken is te bekijken hoe medewerkers nog meer gestimuleerd kunnen worden in hun ontwikkeling en in het besteden van het ontwikkelbudget.

8. Verhoging thuiswerkvergoeding

- o Rekening houdend met wat fiscaal maximaal mogelijk is, wordt de onbelaste maandelijkse thuiswerkvergoeding per 1 november 2025 verhoogd naar € 42,80 per maand, uitgaande van gemiddeld 5 thuiswerkdagen per week.

9. Meerwerkvergoeding

- o Een medewerker die in aanmerking komt voor de regeling meerwerk, mag het meerwerk direct in de volgende maand declareren. Daarmee vervalt het pas mogen declareren van meerwerk na twee kwartalen. De ingangsdatum van deze verruiming is 1 november 2025.

10. Hulp bij het aflossen van een DUO-schuld

- o Rabobank wil graag iets doen voor medewerkers die na hun studie nog te maken hebben met een studieschuld bij DUO. Daarom kunnen medewerkers in de jaren 2025, 2026 en 2027 een deel van het Employee Benefit Budget en 13e maand inzetten om de studieschuld af te lossen. Hiervoor is in december 2025 een extra bestedingsdoel in de Benefit Shop beschikbaar waarbij de medewerker in totaal maximaal € 3.000,- fiscaal vriendelijk kan gebruiken voor het aflossen van de DUO-schuld (bruto voor netto). Dit bedrag is als volgt verdeeld over de jaren:
 - 2025: max € 500,-
 - 2026: max € 1.000,-
 - 2027: max € 1.500,-

Als voorwaarde geldt dat de medewerker een actueel bewijs van de DUO-schuld in Workday moet uploaden.

11. Ruimte voor reservisten bij Defensie

Reservisten zijn medewerkers die ook parttime werkzaam zijn bij Defensie. Ook binnen Rabobank werken medewerkers die als nevenfunctie reservist zijn. Als coöperatieve bank hecht Rabobank grote waarde aan vrede, veiligheid, stabiliteit en weerbaarheid van de samenleving. Rabobank erkent de belangrijke rol die Defensie en dus ook de reservisten hierin vervullen en biedt medewerkers ruimte om zich in te zetten als reservist. Op het HR Portaal staat hierover meer informatie (bijvoorbeeld hoeveel tijd de reservist kan besteden aan werkzaamheden of training als reservist en welke voorwaarden hiervoor gelden).

12. Pensioen, afspraken over invaren onder de 105% dekkingsgraad

Tijdens de onderhandelingen over pensioen in 2024 hebben cao-partijen afspraken gemaakt over invaren tot een dekkingsgraad van minimaal 105%. Vanuit het Rabobank Pensioenfonds is – mede op basis van input vanuit de DNB – aangegeven dat de keuze voor wel of niet invaren bij een dekkingsgraad onder de 105%, ook op basis van evenwichtigheid moet worden onderbouwd. Naar aanleiding van een verzoek vanuit het Rabobank Pensioenfonds hebben cao-partijen besloten het vraagstuk omtrent wel of niet invaren bij dekkingsgraden onder 105% verder uit te werken. Hiervoor worden komende maanden de te maken keuzes over wel of niet invaren bij lagere dekkingsgraden vastgelegd en onderbouwd op basis van evenwichtigheid. Het vast te stellen beleid voor wel of niet invaren bij een lagere invaardekkingsgraad wordt ook door het Rabobank Pensioenfonds getoetst op evenwichtigheid en wordt vastgelegd in een aangepast transitieplan, dat separaat aan de leden van de vakorganisaties ter stemming wordt voorgelegd.

13. Doorwerken na AOW-leeftijd

In de cao is bepaald dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd. Om het doorwerken na de AOW-leeftijd goed en eenduidig te regelen geldt vanaf 1 november 2025 het volgende:

- Alleen indien werkgever en medewerker uiterlijk twee maanden vóór de AOW-leeftijd schriftelijk overeenkomen dat en onder welke voorwaarden de medewerker na de AOW-leeftijd in dienst blijft, wordt het dienstverband voortgezet voor een bepaalde periode (telkens maximaal een periode van één jaar, en uiterlijk tot vijf jaar na de AOW-leeftijd). De afspraken over deze voortzetting worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.
- Na de AOW-leeftijd blijven de arbeidsvoorwaarden uit de cao van toepassing, met uitzondering van de volgende wettelijke afwijkingen die gelden bij doorwerken na de AOW-leeftijd:
 - De loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid bedraagt maximaal zes weken;
 - Het opzegverbod bij arbeidsongeschiktheid geldt eveneens voor een periode van zes weken;
 - Voor beide partijen geldt een opzegtermijn van één maand;
 - Bij beëindiging van het dienstverband bestaat geen recht op een beëindigingsvergoeding.
- De nieuwe afspraken over doorwerken na de AOW-leeftijd gelden voor medewerkers die vanaf 1 november 2025 hun AOW-leeftijd bereiken en in dienst blijven of komen.

14. Continuering eerste jaar gratis lidmaatschap vakorganisaties

- Rabobank vindt het van belang dat medewerkers op een laagdrempelige manier kennis kunnen maken met de werkzaamheden van vakorganisaties. Om dit mogelijk te maken verlengen we de afspraak dat Rabobank het eerste jaar lidmaatschap voor medewerkers betaalt aan de betreffende vakorganisaties die betrokken is bij deze cao. De vakbondscontributie van de daaropvolgende jaren kan fiscaal vriendelijk betaald worden als besteding van het Employee Benefit Budget of de 13^e maand in de Benefit Shop.

15. Stagevergoeding

- Per 1 januari 2026 wordt de stagevergoeding voor MBO-studenten gelijkgetrokken met de stagevergoeding voor HBO/WO-studenten.

16. Werken vanuit het buitenland

- Wezenlijke wijzigingen in het beleid Werken vanuit het buitenland worden tijdig met vakorganisaties besproken.

17. Gezamenlijke verkenning basisarbeidsduur

Gedurende de cao-onderhandelingen hebben cao-partijen gesproken over de basisarbeidsduur van 36 uur per week die geldt bij Rabobank. Gesproken is zowel over het verkorten van deze basisarbeidsduur als over het uitbreiden hiervan en over de individuele werktijden.

- Gedurende de looptijd van de cao gaan cao-partijen dit onderwerp gezamenlijk verder uitdiepen. Onderwerp van gesprek is in ieder geval wat het effect is van een wijziging van de basisarbeidsduur op de werk-privé balans, werkdruk, vitaliteit, ziekteverzuim en productiviteit.
- De uitkomst van deze gesprekken wordt gedeeld tijdens een periodiek overleg tussen Rabobank en de vakorganisaties.

Vaststellen definitieve cao-tekst

Bij een positieve uitkomst van de ledenraadpleging zal voor het uitschrijven van de cao-afspraken uit dit eindbod een tekstcommissie worden ingesteld.

Utrecht, 8 september 2025

Namens Rabobank,

M.R. Hooglander