

Sociaal Plan

1 mei 2015 – 1 januari 2018

The Royal Bank of Scotland plc, The Netherlands branch



Sociaal plan

Overeengekomen op 29 april 2015 voor boventalligen in de periode tussen 1 mei 2015 en 1 januari 2018. Dit Sociaal Plan vervangt het RBS NL Sociaal plan 1 januari 2014 – 1 januari 2016.

De ondergetekenden,

The Royal Bank of Scotland plc, The Netherlands branch wier werknemers werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst met The Royal Bank of Scotland plc, The Netherlands branch, verder te noemen 'RBS NL', enerzijds,

en

FNV, gevestigd te Amsterdam,

De Unie, gevestigd te Culemborg,

CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp,

verder te noemen 'de vakbonden', anderzijds,

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

I Functiewijziging

1. Bij een functiewijziging met een indeling in een lagere salarisband als gevolg van een reorganisatie wordt een reeds bereikt hoger salaris gegarandeerd. Dit gegarandeerde salaris is basis voor algemene inkomensaanpassingen op grond van de CAO. Het salaris inclusief eventuele periodieke verhogingen is basis voor algemene inkomensaanpassingen op grond van de CAO.

II Plaatsingsprocedure bij reorganisatie

1. Bij een reorganisatie wordt met uitzondering van de situatie waarin de functie geheel vervalt, uitgegaan van het onderscheid tussen ingrijpend en niet ingrijpend gewijzigde functies. Voor het vaststellen van dit onderscheid wordt gebruik gemaakt van de door Sociaal Plan-partijen afgesproken systematiek, waarbij de invloed van de omgeving waarin de functie wordt uitgeoefend, wordt meegenomen. De medewerker, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maakt geen onderdeel uit van de plaatsingsprocedure en zal zijn arbeidsovereenkomst gewoon uitdienen.
2. Bij ingrijpend gewijzigde functies zal een faire en transparante plaatsingsprocedure worden toegepast, gebaseerd op belangstellingsregistratie en potentieelbeoordeling. RBS NL moet de uitkomst van deze procedure voor de individuele medewerker desgevraagd motiveren, waardoor die uitkomst ook toetsbaar wordt via de Geschillencommissie.
3. Bij niet ingrijpend gewijzigde functies wordt, tenzij het een reorganisatie betreft waarbij tien of minder medewerkers zijn betrokken, afgespiegeld in vier leeftijdscategorieën, te weten: tot 35 jaar, vanaf 35 jaar tot 45 jaar, vanaf 45 jaar tot 57,5 jaar en 57,5 jaar en ouder. Voor de bepaling van de leeftijd geldt als peildatum de dag waarop RBS NL (na advisering door de ondernemingsraad door middel van een "art. 25.1/5"- of een "art. 25.1"- advies) het reorganisatiebesluit neemt. Bij de selectie zijn twee criteria van belang: dienstjaren bij RBS NL en kwaliteit. Bij kwaliteit wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met herkenbare elementen als de beoordelingen en de kennis, vaardigheden en het gedrag van de medewerker. Bij beide criteria wordt een ranking gehanteerd van één tot en met vijf punten. Voor het criterium dienstjaren worden de punten als volgt toegekend: nul tot twee dienstjaren (één punt), twee tot vijf dienstjaren (twee punten), vijf tot tien dienstjaren (drie punten), tien tot twintig dienstjaren (vier punten) en twintig dienstjaren of meer (vijf punten).
4. De mondelinge of schriftelijke mededeling (de aanzegging) over de datum van boventalligheid wordt uiterlijk twee maanden vóór de boventalligheidsdatum gedaan. Zo'n mondelinge mededeling over de boventalligheidsdatum (de aangezegde boventalligheidsdatum) wordt steeds zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd, ten minste twee maanden voor de

boventalligheidsdatum. Bij deze bevestiging zal de medewerker tevens door HR geïnformeerd worden over de berekening van de vertrekvergoeding en de procedure bij instroom in het ROS.

5. RBS NL heeft de mogelijkheid om sleutelfunctionarissen buiten de afspiegeling te houden, conform de vereisten zoals geformuleerd staan in de UWV Beleidsregels Ontslagbesluit. Deze uitsluiting wordt gemotiveerd in de voor de betreffende reorganisatie ingestelde toetsingscommissie. In deze toetsingscommissie hebben zitting het lijnmanagement, de HR Business Partner en de ondernemingsraad. De toetsingscommissie stelt de definitieve plaatsing van de medewerkers vast via een fair en transparant proces.
6. Een medewerker wiens functie onderdeel is van het reorganisatieproces kan op basis van vrijwilligheid aangeven het dienstverband te willen beëindigen. De medewerker komt dan uitsluitend in aanmerking voor een vertrekvergoeding zoals geformuleerd onder III.2. Bovendien gelden de volgende voorwaarden om gebruik te kunnen maken van deze vertrekregeling:
 - De betreffende medewerker maakt plaats voor een boventallige medewerker die afkomstig is uit dezelfde reorganiserende divisie of functie en, indien in het afspiegelingsproces de leeftijdscategorieën gehanteerd worden zoals genoemd in II.3, uit dezelfde leeftijdscategorie;
 - Een boventallige medewerker uit dezelfde reorganiserende divisie of functie en, indien van toepassing dezelfde leeftijdscategorie, wordt daadwerkelijk in de vrijgevallen functie geplaatst;
 - Het management in overleg met het Hoofd HR Nederland kan bij uitzondering akkoord gaan met een afwijking van de leeftijdscategorie. Een dergelijke afwijking zal alleen worden goedgekeurd wanneer gebruik van de vertrekvergoeding door de vrijwillig vertrekkende medewerker, door de belastingdienst niet wordt beschouwd als een vrijwillige vertrekregeling waarop de VUT- en/of strafheffing van toepassing is;
 - Het vertrek van de betrokken medewerker geen zwaarwegende nadelige effecten heeft op de bedrijfsvoering.

III Vrijwillig vertrek met de vertrekvergoeding of plaatsing in het Redeployment & Outplacement Services (ROS) Centre volgend op de reorganisatie

1. De medewerker voor wie na het geheel vervallen van de functie of na de plaatsingsprocedure bij reorganisatie geen passende functie beschikbaar is, kan kiezen voor vrijwillig vertrek bij RBS NL met een vertrekvergoeding of voor plaatsing in het ROS.
2. In het geval van vrijwillig vertrek eindigt het dienstverband met RBS NL met wederzijds goedvinden per de aangezegde datum van boventalligheid, tenzij de medewerker en zijn leidinggevende van het bedrijfsdeel dat gaat reorganiseren een eerdere datum overeenkomen, op de hieronder aangegeven voorwaarden. Alleen als alle werkzaamheden van de medewerker ondertussen al geheel opgehouden zijn te bestaan, kan/mag overeengekomen worden deze eerdere datum te stellen op een datum vóór de dag waarop RBS NL (los van de vraag of het ondernemingsraad al een "art. 25.1/5"- of een "art. 25.1"-advies heeft uitgebracht) het reorganisatiebesluit neemt; is dat niet het geval dan kan/mag die eerdere datum alleen op of na de datum van dat reorganisatiebesluit gesteld worden.
 - a) De vertrekvergoeding, verminderd met de loonheffing, wordt uitbetaald binnen één maand na de beëindigingsdatum mits alle documenten ontvangen zijn. Voor deze maand is geen (wettelijke) rente verschuldigd. De aanspraak op de vertrekvergoeding vervalt in geval de medewerker vóór de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst overlijdt. De bruto vertrekvergoeding wordt berekend volgens de formule $A \times B \times C$ waarbij de factor A gelijk is aan het aantal gewogen dienstjaren dat de ononderbroken arbeidsovereenkomst (diensttijd) met RBS NL (of haar rechtsvoorganger) heeft geduurd. Hiertoe wordt ook een ononderbroken arbeidsovereenkomst met een (voormalige) dochteronderneming van RBS NL in de berekening betrokken. In beide gevallen is het niet van belang of in Nederland of daarbuiten is gewerkt. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt ook als ononderbroken arbeidsovereenkomst aangemerkt een onderbroken arbeidsovereenkomst met een (voormalige) dochteronderneming van RBS NL buiten Nederland, die onderbroken is met een tussenpoos van ten hoogste drie maanden, waarbij de tussenpoos bij de berekening niet wordt meegeteld.
 - b) De totale diensttijd wordt afgerond op hele jaren, waarbij het restant tot zes maanden buiten beschouwing wordt gelaten en waarbij het restant van zes maanden of meer telt als een vol jaar. Volle dienstjaren (zonder afronding) na de dag waarop de medewerker de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt, worden vermenigvuldigd met de factor 1,5 en de volle dienstjaren na de dag waarop de medewerker de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, worden vermenigvuldigd met de factor twee. Voor de factor B geldt als bruto basissalaris het bruto basissalaris zoals dat geldt in de maand voorafgaande aan de beëindigingsdatum, zonder de verhoging van 2,75% per 1 januari 2015, en vervolgens verhoogd met 16,33% (of 20,53% als de 4,2%-toeslag van toepassing was), en – indien van toepassing – de vaste, niet aan de functie gebonden Arbeidsmarkttoeslag (AMT). Overige toeslagen zijn geen basis voor de berekening van de vertrekvergoeding.

Als gedurende het dienstverband de arbeidsduur (tijdelijk) is gewijzigd, wordt voor de periode(s) dat in de andere arbeidsduur werd gewerkt gerekend met het naar evenredigheid aangepaste salaris, afgeleid van voormelde maatstaf. Bij

een arbeidsduur boven de basisarbeitsduur van 36 uur wordt voor de periode tot 1 januari 2007 rekening gehouden met maximaal het salaris voor de basisarbeitsduur, terwijl voor de periode vanaf 1 januari 2007 ook rekening gehouden wordt met het salaris boven de basisarbeitsduur. Bij gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers wordt voor de periode(s) van arbeidsongeschiktheid gerekend met het naar evenredigheid geldende restsalaris, afgeleid van voormelde maatstaf.

De factor B is gelijk aan het aldus berekende salaris gedeeld door 12.

In geval van vertrek zoals bedoeld in de eerste alinea van art. III.2 is de factor C gelijk aan 1.

- c) De bruto-vertrekvergoeding zal niet hoger zijn dan het bruto basissalaris, verhoogd met 16,33% (of 20,53% als de 4,2%-toeslag van toepassing was), en – indien van toepassing – de vaste arbeidsmarkttoeslag (AMT), tot het moment waarop de medewerker gerechtigd is tot AOW.
 - d) De afwikkeling van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden volgens de gebruikelijke (interne) regelgeving en worden bevestigd in een standaard beëindigingsovereenkomst, een vaststellingsovereenkomst.
 - i) De pensioenopbouw blijft doorlopen tot het einde van de arbeidsovereenkomst, per welke datum de medewerker een opgave wordt verstrekt met vermelding van de hem toekomende premievrije, tijdsevenredige pensioenaanspraken van het Pensioenfonds RBS Nederland of diens rechtsopvolger.
 - ii) Als op een hypotheek de RBS Transitierегeling Hypotheken van toepassing is, wordt deze in een keer afgekocht voor de periode van maximaal 5 jaar, gebaseerd op het jaarlijkse compensatiebedrag waartoe de medewerker gerechtigd is op de datum van boventalligheid rekening houdende met eventuele geplande aflossingen in deze periode.
 - iii) De (eventuele) deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering bij de door RBS NL gekozen aanbieder (thans, Zilveren Kruis Achmea) eindigt per de eerste van de maand, volgend op de datum van uitdiensttreding. De medewerker kan aansluitend zonder medische keuring, een ziektekostenverzekering bij de door RBS NL gekozen aanbieder (thans Zilveren Kruis Achmea) afsluiten op individuele basis, zonder de collectiviteitskorting en de andere bij de collectieve verzekering behorende voordelen.
 - iv) RBS NL zal geen beroep meer doen op de terugbetalingsregeling, genoemd in de Regeling Kostenvergoeding Studie.
 - v) Indien RBS NL de medewerker een lease-auto ter beschikking heeft gesteld dient de medewerker deze uiterlijk op de beëindigingsdatum in te leveren bij de leasemaatschappij. De kosten ten gevolge van het overschrijden van de normleaseprijs en/of de boete in verband met het voortijdig inleveren van de lease-auto zullen voor rekening van RBS NL komen. De medewerker kan de lease-auto ook overnemen tegen een door de leasemaatschappij bepaalde overnameprijs.
 - vi) RBS NL is bereid de medewerker desgevraagd een reëel getuigschrift te verschaffen, waarvan de tekst na overleg met de medewerker door RBS NL wordt vastgesteld. Het getuigschrift is op te vragen bij de lijn manager.
 - vii) Bij geschillen tussen RBS NL en medewerker over de beëindigingsovereenkomst geldt – met uitsluiting van de civiele rechter – de Geschillencommissie als arbiter. Die commissie doet een bindende, arbitrale uitspraak.
 - e) Medewerkers hebben voorafgaand aan een aanzegging van boventalligheid de optie van pre-mobiliteit en kunnen onder voorwaarden op hun initiatief eerder vertrekken met de vertrekvergoeding zoals onder III.2.a en b genoemd met als C factor 0,75 en de afkoop van de hypotheekcompensatie voor een periode van 5 jaar. De voorwaarden waaronder van de pre-mobiliteitsoptie gebruik gemaakt kan worden zijn:
 - i) Alle werkzaamheden van de medewerker zijn ondertussen al geheel opgehouden te bestaan danwel zijn voor het grootste gedeelte opgehouden te bestaan en de resterende activiteiten kunnen door de organisatie en/of collega's worden geabsorbeerd zonder additionele risico's voor de organisatie te creëren en
 - ii) Het lijnmanagement verleent hiertoe expliciet goedkeuring.

Indien het lijnmanagement de medewerker goedkeuring verleent van deze optie van pre-mobiliteit gebruik te maken kan de medewerker niet kiezen voor plaatsing in het ROS en de opzegtermijn en de datum van uitdiensttreding worden in onderling overleg vastgesteld. Indien het lijnmanagement geen goedkeuring verleent voor eerder vertrek dan zal deze beslissing met redenen worden omkleed.
 - f) De transitievergoeding die werkgever op grond van de Wet Werk en Zekerheid verplicht is de medewerker te betalen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt geacht inbegrepen te zijn in de vertrekvergoeding.
3. De medewerker, werkzaam in Nederland op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor wie na het geheel vervallen van de functie of na de plaatsingsprocedure bij reorganisatie geen passende functie beschikbaar is, kan als

alternatief voor de vertrekvergoeding kiezen om per de aangezegde datum van boventalligheid te worden geplaatst in het ROS. Deze plaatsing in het ROS is gericht op het vinden van een passende functie buiten RBS NL.

- a) Bij plaatsing in het ROS worden eventuele niveaugebonden arbeidsvoorwaarden, waaronder de oude salarisband, gehandhaafd; eventuele functiegebonden arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld de Fixed allowance (voorheen Rebalancing Allowance), Tijdelijke Markt Toeslag) en zaken zoals de mobiele telefoon, Ipad of laptop en de functionele lease-auto vervallen bij plaatsing in het ROS volgens de binnen RBS NL geldende regelingen. Een medewerker van HR zal fungeren als de administratieve leidinggevende van de medewerker.
 - b) De medewerker, die heeft gekozen voor plaatsing in het ROS, zal in het ROS geplaatst worden voor maximaal negen maanden, te rekenen vanaf de aangezegde boventalligheidsdatum.
 - c) Nadat de medewerker is geplaatst in het ROS zal hij, gedurende zijn tijd in het ROS, worden bemiddeld door een extern Cedeo of Oval erkend Outplacement Bureau. Indien de omstandigheden dit vereisen kan het Hoofd HR van RBS NL besluiten dat arbeidsongeschikte boventalligen specialistische begeleiding toegewezen krijgen. Het ROS draagt zorg voor het feit dat het bureau gebruik maakt van de binnen de industrie gangbare instrumenten (zoals competentiescan, loopbaanscan, bijwerken van CV's) die bijdragen aan het vinden van ander werk. Voor deze instrumenten alsmede voor de uitvoering van een Persoonlijk Ontwikkel & Opleidings Plan gericht op verbetering van de employability van de medewerker stelt RBS NL onder voorwaarden en voorafgaande goedkeuring van het Hoofd HR van RBS NL een budget beschikbaar van ten hoogste EUR 5.000 (exclusief btw) per medewerker.
 - d) De medewerker zal, in overleg met de bemiddelende coach, een Persoonlijk Ontwikkel & Opleidings Plan op stellen aansluitend op het zoekprofiel, en ter goedkeuring bij het Hoofd HR van RBS NL indienen niet later dan op de laatste dag van de derde maand, te rekenen vanaf de aangezegde boventalligheidsdatum. Voor het Persoonlijk Ontwikkel & Opleidings Plan dient een door het ROS vastgestelde template gebruikt te worden.
 - e) Gedurende negen maanden in het ROS kan de medewerker tijdelijk werk worden aangeboden indien dit bijdraagt aan het vinden van ander werk.
 - f) De termijn van negen maanden kan in uitzonderlijke gevallen worden opgeschort voor een periode van maximaal drie maanden, indien het niet opschorten, gezien de individuele omstandigheden van de betrokken medewerker (onder meer, maar niet gelimiteerd tot langdurige ernstige ziekte), voor die medewerker onredelijke gevolgen zou hebben. De medewerker dient uiterlijk aan het einde van de zesde maand na de aangezegde boventalligheidsdatum een gemotiveerd verzoek ter goedkeuring van de opschorting te richten aan de Geschillencommissie. De Geschillencommissie zal binnen een maand een oordeel geven.
 - g) De medewerker, die heeft gekozen voor plaatsing in het ROS zoals is genoemd in III.2 kan tijdens zijn plaatsing in het ROS kiezen voor een vrijwillig vertrek.
 - h) Bij dit vrijwillig vertrek eindigt het dienstverband met RBS NL met wederzijds goedvinden per een in overleg tussen medewerker en RBS NL overeen te komen datum, met een vergoedingspercentage van de onder III.2.a en b genoemde vertrekvergoeding, conform de onderstaande maatstaf:
 - i) 0 tot en met 4 maanden ROS: vertrekvergoeding zoals genoemd in III.2.a en b met C=0.75
 - ii) 5 tot en met 9 maanden ROS: vertrekvergoeding zoals genoemd in III.2.a en b met C=0.65
 - iii) Voor het overige geldt hetgeen onder III.2 en III.3 is vermeld met uitzondering van de afkoop van de hypotheekcompensatie uit hoofde van de Transitierегeling Hypotheken.
 - i) In het laatste halfjaar van de plaatsing in het ROS worden zodanige voorbereidingen getroffen dat de arbeidsovereenkomst met de medewerker meteen na afloop van de termijn genoemd onder III.3.b eindigt, waarbij een vergoeding aangeboden wordt middels de in III.3.h genoemde vertrekvergoeding met C=0.65. Als die plaatsing heeft plaatsgevonden op een andere dag dan de eerste van de maand, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd op die andere dag van de maand. De hypotheekcompensatie uit hoofde van de Transitierегeling Hypotheken wordt niet voortgezet.
4. In geval er geen sprake is van volledige bedrijfsbeëindiging van RBS NL, zal voor de (deels) arbeidsongeschikte medewerker het volgende van toepassing zijn. De (deels) arbeidsongeschikte medewerker zal onderdeel zijn van het reorganisatieproces. Als de rol van de (deels) arbeidsongeschikte medewerker komt te vervallen, zal de medewerker worden aangezegd zoals genoemd onder II.4. De medewerker die op boventalligheidsdatum nog (deels) arbeidsongeschikt is, zal het ROS instromen. De periode in het ROS zal zonodig worden verlengd tot einde wachttijd (2 jaar vanaf 1e ziektedag) dan wel het moment waarop de medewerker is hersteld. RBS NL en medewerker blijven gedurende de wachttijd voldoen aan de reïntegratieverplichtingen uit hoofde van Wet Verbetering Poortwachter, al dan niet via een externe partij. Het aan de medewerker betaalde basis salaris vermeerderd met 16,33% (of 20,53% als de 4,2% toeslag van toepassing was) na de periode van 9 maanden ROS tot en met de beëindigingsdatum zal voor 50% in mindering worden gebracht op de aan de medewerker

toekomstige vertrekvergoeding, met dien verstande dat de uiteindelijke vertrekvergoeding niet lager zal zijn dan de wettelijke Transitievergoeding. De vertrekvergoeding zal niet worden verhoogd met het aantal maanden van het dienstverband in de periode tussen 9 maanden ROS en de einddatum. Eventuele hypotheekcompensatie, travelbudget en Arbeidsmarkttoeslag worden na 9 maanden ROS beëindigd.

IV Algemene Uitgangspunten Outsourcing

1. RBS NL zal de vakbonden zo vroeg mogelijk informeren over de inhoud van outsourcingprojecten, waarbij een dienst of activiteit buiten RBS NL wordt gebracht door overdracht aan een derde, daaronder begrepen een joint venture. Ook zal RBS NL met de vakbonden per project overleggen of naast deze algemene uitgangspunten behoefte bestaat aan aparte afspraken. RBS NL zal zich tot het uiterste inspannen met de derde af te spreken dat die derde met de vakbonden zal overleggen over de overdracht van de dienst of activiteit. RBS NL zal helpen het overleg tussen de vakbonden en de vakorganisaties bij die derde op te starten en zal ook haar ondernemingsraad en de medezeggenschap bij die derde met elkaar in contact brengen.
2. Bij een overgang van (een deel van de) RBS NL geldt specifieke Nederlandse wetgeving (artt. 7:662-666 BW), waardoor wordt voorkomen dat bij die overgang werkgelegenheid verloren gaat. RBS NL en de vakbonden benadrukken dit uitgangspunt.

Bij zo'n overgang van onderneming volgt de medewerker zijn werk en behoudt hij alle (arbeidsvoorwaardelijke) rechten en plichten, zoals basissalaris verhoogd met 16,33% (vakantietoeslag en 13^{de} maand) (of 20,53% als de 4.2%-toeslag van toepassing was), andere vaste toeslagen zoals de 1%-bijdrage aan het benefit budget, hypotheek compensatie, kostenvergoedingen, aanspraken op verlof, vakantiedagen, arbeidsduur en jubileum- en overlijdensuitkering alsmede de pensioencompensatie. Hele specifieke RBS-rechten en -plichten gaan niet over, zoals Sociaal Statuut, sociale voorzieningen (Stichting RBS in the Community), gedragsregels en sancties (algemeen en bij arbeidsongeschiktheid), klachtenregeling, afspraken over arbeidsverhoudingen, werkroosters en de wijze van inroostering, werktijden, functiewaarderingssysteem BASYS, beoordelingssysteem, RBS-systeem van structurele aanpassing arbeidsduur, employability-beleid en beleid rond arbeidstijdenmanagement en telewerken, en Arbo- en arbeidsomstandighedenbeleid (Arbo-uitvoeringsplan, Bedrijfs hulpverlening).

3. Als een derde de arbeidsvoorwaarden direct harmoniseert of vernieuwt, zal RBS NL de medewerker, werkzaam in Nederland op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die van rechtswege is overgegaan naar de derde, een éénmalige vergoeding betalen. Deze vergoeding bedraagt het verschil tussen het laatstgenoten bruto jaarinkomen bij RBS NL en het bruto jaarinkomen bij de nieuwe werkgever, en wordt berekend zoals aangegeven onder IV.4. Het verschil wordt vermenigvuldigd met het aantal jaren tot aan de 65-jarige leeftijd van de medewerker met een maximum van vier bruto jaarsalarissen bij RBS NL.
4. Voor de berekening van de vergoeding zoals genoemd in IV.3 worden in de vergelijking van de bruto jaarinkomens betrokken: basissalaris, verhoogd met 16,33% (of 20,53% als de 4.2%-toeslag van toepassing was), individuele toeslagen zoals Arbeidsmarkttoeslag (AMT) en 1%-bijdrage aan het benefit budget, te betalen premies voor pensioen/VUT, aantal vakantiedagen en arbeidsduur. Andere arbeidsvoorwaarden blijven buiten beschouwing.

Voor het overige geldt hetgeen is genoemd onder III.2.d. met uitzondering van de afkoop van de hypotheekcompensatie uit hoofde van de Transitiereregeling Hypotheken, waarvoor met handhaving van de genoemde voorwaarden en geheel losstaand van de periode waarover de vergoeding berekend wordt, een maximale termijn van vier jaren geldt.

5. Als door de transactievorm de wetgeving (artt. 7:662-666 BW) niet geldt zullen de medewerkers bij zo'n transactievorm kunnen kiezen naar de derde over te stappen of bij RBS NL te blijven werken in welk geval zij boventallig worden en de keuze hebben tussen direct vertrek met de vertrekvergoeding of plaatsing in het ROS zoals beschreven onder III. Als de medewerker ervoor kiest om aansluitend over te stappen naar die derde, krijgt die medewerker een éénmalige vergoeding, genoemd onder IV.3.
6. Als de derde in de periode tot 1 januari 2018 onverhoopt de overgenomen dienst of activiteit voor RBS NL staakt, zal de medewerker gerechtigd zijn tot de vertrekvergoeding zoals genoemd in III.2.a.
7. RBS NL zal zich tot het uiterste inspannen met de derde overeen te komen dat de medewerker door de outsourcing niet verplicht wordt te verhuizen. Als de medewerker desalniettemin moet of toch mag verhuizen, zullen RBS NL en de vakbonden per outsourcing-project overleggen welke verhuiskostenregeling van toepassing zal zijn.

RBS NL zal zich tot het uiterste inspannen met de derde overeen te komen dat het pensioenuitzicht van de medewerker vóór de transactiedatum op basis van het op dat moment geldende salaris en de dan geldende werktijd blijft bestaan of met andere arbeidsvoorwaarden wordt gecompenseerd of verrekend, dat de werktijden van medewerkers gehandhaafd worden en dat het aantal dienstjaren bij RBS NL meegeteld worden in alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen van die derde, waarbij anciënniteit van belang is.

VI Redeployment & Outplacement Services (ROS) Centre

Tijdens de plaatsing in het ROS krijgt iedere medewerker een individueel activiteitenplan als ook een Persoonlijk Ontwikkel- & Opleidings Plan.

Het ROS zal periodiek overleg hebben met de vakbonden en het ondernemingsraad en hun dan cijfermatig inzicht geven in de eigen prestaties en die van de externe organisatie(s), waarmee samengewerkt wordt.

VII Looptijd, werkingsfeer en geschillenregeling

1. Deze overeenkomst geldt voor de periode van 1 mei 2015 tot 1 januari 2018 of zo veel langer als nodig is voor de volledige implementatie van de wind-down van RBS NL, zoals ook beschreven in de paraplu-adviesaanvraag aangaande dit project. Dit Sociaal Plan vervangt het RBS NL Sociaal plan 1 januari 2014 – 1 januari 2016. De Nederlandse tekst van deze overeenkomst is leidend.
2. Bij geschillen tussen de medewerker en RBS NL over de toepassing van deze overeenkomst en de met hem gesloten beëindigingsovereenkomst geldt – met uitsluiting van de civiele rechter – de Geschillencommissie als arbiter. Die commissie doet een bindende, arbitrale uitspraak.
3. Deze overeenkomst is een collectieve arbeidsovereenkomst en wordt door partijen als zodanig aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De werkingsfeer van deze overeenkomst is gelijk aan die van de RBS CAO.

Aldus overeengekomen te Amsterdam, 29 april 2015.

FNV Bondgenoten

The Royal Bank of Scotland plc, The Netherlands branch

F. Polhout

J.A. de Ruiter

Country Executive

De Unie

S. Bajema

R. Castelein

CNV Dienstenbond

D. Swagerman

G.F. van Linden

Begrippenlijst

Begrip	Definitie
Afspiegelingsproces	Het selectieproces bij niet-ingrijpend gewijzigde functies. Hierbij zijn twee criteria van belang: dienstjaren en kwaliteit, zoals uiteengezet in II.3.
AMT	Vaste arbeidsmarkttoeslag, zijnde een extra vaste beloning vóór 1 september 2009 toegekend op grond van de arbeidsmarktsituatie, niet per definitie gebonden aan de huidige rol van de medewerker. De toeslag gedraagt zich als salaris, met dien verstande dat hij ook basis is voor opbouw van 13 ^e maand, vakantietoeslag en bovenwettelijke vakantieuren alsook basis is voor pensioenopbouw.
Basisarbeidsduur	Een arbeidsduur van 36 uur per week.
Basissalaris	Het door de medewerker op jaarbasis feitelijk verdiende salaris (inclusief een eventuele Persoonlijke toeslag, en/of Terugschalingstoeslag) vastgesteld op basis van het binnen RBS NL toegepaste salarissysteem en de afgesproken arbeidsduur.
Benefit Budget	Dat deel van het maandelijkse inkomen dat kan worden gebruikt voor Benefit Choice transacties kan gebruikt of worden uitbetaald.
Eindoordeel	De beoordeling door een leidinggevende van het functioneren van de medewerker over een kalenderjaar, uitgedrukt in een score van 1 – 5.
Diensttijd	De periode die is doorgebracht als medewerker van RBS NL, een (voormalige) dochteronderneming van RBS NL en de rechtsvoorgangers van RBS op basis van een ononderbroken arbeidsovereenkomst. Een aaneengesloten uitzendperiode en/of detachering direct voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst met RBS NL telt niet mee als diensttijd.
Funcitiewaarderingssysteem BASYS	Het systeem dat gebruikt wordt om de zwaarte van functies bij RBS NL vast te stellen. Thans is dat BASYS.
Geschillencommissie	De commissie die als arbiter optreedt bij geschillen tussen een medewerker en RBS NL over de uitvoering het Sociaal Plan. De Geschillencommissie bestaat uit één vertegenwoordiger van de Sociaal Plan-partijen, één vertegenwoordiger van RBS NL en een onafhankelijke voorzitter.
Leidinggevende	De chef of manager die het werkgeversgezag over de Medewerker uitoefent en deze beoordeelt.
Medewerker	Degene die een arbeidsovereenkomst met RBS NL heeft met standplaats in Nederland, of in geval van een International Assignment degene die Nederland als 'home country' heeft, en valt onder de werking van de CAO.
Ondernemingsraad	Ondernemingsraad van RBS NL.
Outsourcing	De situatie waarbij een dienst of activiteit buiten RBS NL wordt gebracht door overdracht aan een derde.
Passende functie	Een functie die aansluit bij uw vakkennis en ervaring; uw persoonlijke kwaliteiten en inkomen; uw ambitie, wensen en ontwikkelingsmogelijkheden; en de persoonlijke omstandigheden van u en uw gezin, zoals uiteengezet in het Sociaal Statuut.
Persoonlijk Ontwikkel- en	Individuele ontwikkel- en opleidingsafspraken, gemaakt tussen

Begrip	Definitie
RBS NL	The Royal Bank of Scotland plc, The Netherlands branch
ROS	Redeployment & Outplacement Services Centre.
Salarisband	Een reeks van salarisbedragen in een systematisch verband, beginnend met een minimum salaris en eindigend met een maximum salaris.
Sociaal Plan-partijen	De werknemersorganisaties waarmee dit Sociaal Plan is overeengekomen: FNV, De Unie en CNV Dienstenbond.
Vertrekvergoeding	De eenmalige vergoeding die boventallige medewerkers ontvangen bij vertrek bij RBS NL, hetzij bij direct vertrek volgend op boventalligheid, hetzij bij vertrek na plaatsing in het ROS.

