

CAO voor werknemers van De Nederlandsche Bank N.V.

1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027

DeNederlandscheBank

EUROSYSTEEM

Collectieve Arbeidsovereenkomst DNB

Collectieve Arbeidsovereenkomst DNB

De ondergetekenden,

De Nederlandsche Bank N.V. te Amsterdam, als partij ter ene zijde en Vereniging van Werknemers van De Nederlandsche Bank N.V. (VvW) te Amsterdam en FNV Finance (onderdeel van FNV) gevestigd te Utrecht, als partijen ter andere zijde.

zijn overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode met ingang van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027 die door elk van de betrokken partijen voor akkoord is ondertekend en wordt aangemeld conform art. 4 Wetboek op de Loonvorming.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend,

De Nederlandsche Bank N.V.	<u>Naam</u>	<u>O.C.H.M. Sleijpen</u>	<u>Handtekening</u>		<u>Amsterdam, datum:</u>	<u> </u> <u> </u> <u> </u> <u> </u> <u> </u> <u> </u>
Vereniging van Werknemers van De Nederlandsche Bank N.V.	<u>Naam</u>	<u>B.H.J. Buitenkamp</u>	<u>Handtekening</u>		<u>Amsterdam, datum:</u>	<u> </u> <u> </u> <u> </u> <u> </u> <u> </u> <u> </u>
FNV Finance, onderdeel van FNV gevestigd te Utrecht.	<u>Naam</u>	<u>Duygu Akcay</u>	<u>Handtekening</u>		<u>Amsterdam, datum:</u>	<u> </u> <u> </u> <u> </u> <u> </u> <u> </u> <u> </u>

Voorwoord

Wat werken bij DNB waardevol maakt

Van DNB is er geen tweede

De Nederlandsche Bank (DNB) maakt zich sterk voor financiële stabiliteit en duurzame welvaart. Als onafhankelijke centrale bank, toezichthouder en resolutieautoriteit werkt DNB samen met Europese partners aan:

- prijsstabiliteit en een evenwichtige macro- economische ontwikkeling in Europa;
- een schokbestendig financieel systeem en een veilig, betrouwbaar en efficiënt betalingsverkeer;
- solide, integere en afwikkelbare financiële instellingen die hun verplichtingen en toezeggingen nakomen.

Als DNB-er ben je ambtenaar en leg je de eed of belofte van DNB af.

De opdracht die DNB heeft brengt met zich mee dat wij “van nature” een grote maatschappelijke betrokkenheid hebben. Onze specialisten zijn mede bepalend in internationale en nationale beleidsdiscussies. Zij hebben impact. Werken bij DNB betekent werken bij een unieke organisatie. Van DNB is er geen tweede.

Uitdagend werk dat telt

Bij DNB werk je midden in de financiële en economische actualiteit. Het werk is uitdagend, inhoudelijk en van direct Nederlands en Europees belang. Werken bij DNB vraagt een hoge mate van professionaliteit. We geven je de ruimte en het vertrouwen om die professionaliteit naar eigen inzicht in te vullen en bij te dragen aan de missie en ambities van DNB. Debat en interactie zijn belangrijke elementen van je werkdag, want DNB is een kennisintensieve organisatie waar we kennis ontwikkelen en delen, en waar we elkaar graag scherp houden.

Samen met mede-professionals

Bij DNB werk je met betrokken en gedreven collega's die er trots op zijn om voor DNB te werken. DNB-ers zijn hulpvaardig en betrouwbaar. Je kunt op hen bouwen. Wij selecteren kritisch. De kwaliteit van je collega's is hoog. DNB-ers combineren een sterke inhoudelijke verdieping met uitstekende sociale vaardigheden. Ook zoeken wij actief de samenwerking op met partners binnen en buiten de bank. Alleen zo blijven we een autoriteit in al onze werkvelden.

DNB is ook zelf blijvend in ontwikkeling. Zo streven we naar meer diversiteit onder onze medewerkers. Ook groeien we naar een nog opener cultuur, waarin het geven en ontvangen van constructieve feedback vanzelfsprekend is. Omdat we weten dat dit jou helpt om een nog betere professional te worden.

Volop kansen

Als DNB moeten we voortdurend inspelen op de veranderende eisen van onze omgeving. Voor jou biedt dat volop kansen. Kansen om je expertise verder te verdiepen en om nieuwe ervaringen op te doen. DNB vervult veel uiteenlopende taken, waardoor je binnen de bank van werkomgeving kunt wisselen. Bij DNB werk je in een internationale context. Dit biedt ook mogelijkheden om je carrière buiten Nederland in te vullen. Aan je loopbaan geef je vooral zelf vorm; kansen zijn er om te grijpen. Uiteraard biedt DNB je ondersteuning bij het vormgeven van die loopbaan. Bij DNB kun je een jaar, maar ook een hele carrière werken. Zolang je bij DNB werkt, voeg je waarde toe aan DNB en voegt DNB waarde toe aan jouw loopbaan.

Wij geloven in de kracht van het ontwikkelen van je sterke punten, niet in het hameren op minder sterke punten. DNB ondersteunt je daarbij door een uitstekend aanbod aan opleidingen, onder andere via onze eigen Academie. Bij ons ga je professioneel altijd rijker weg dan je komt.

En omdat leren in de praktijk vruchtbaar en leuk is, stimuleren wij detacheringen, stages en maatschappelijke nevenfuncties. Zo delen we niet alleen kennis binnen DNB, maar leveren we ook toegevoegde waarde buiten onze bank. Want wij zijn een kennisinstituut voor (financieel) talent en professionals met ambitie.

Een prima beloning

Wij zijn open over wat je bij ons verdient. Dat is een prima salaris, passend bij onze maatschappelijke rol. Onze arbeidsvoorwaarden worden meer en meer flexibel, zodat je eigen keuzes kunt maken voor die arbeidsvoorwaarden die voor jou het beste passen. Daarmee bieden we ruimte aan de behoeftes van alle generaties. Wij hechten aan een goede balans tussen werk en privé, een randvoorwaarde om in je werk te kunnen excelleren. Je werkt daar waar je je werk het beste kan doen. DNB biedt veel tijd en budget voor professionele en persoonlijke ontwikkeling, bijvoorbeeld in de vorm van opleiding en studieverlof. Belonen is immers meer dan een goed salaris alleen.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is in het belang van medewerker en werkgever. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Als medewerker neem je het initiatief om te werken aan je duurzame inzetbaarheid. De manager praat met de medewerker over zijn inzetbaarheid en mogelijkheden voor de toekomst zowel binnen als buiten DNB en faciliteert de gemaakte afspraken. Het doel is om medewerkers competent, vitaal en gemotiveerd te houden, de pijlers van ons Blue Zone programma. Blue Zone is het meerjarige DNB-gedachtegoed gericht op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat de medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor hun carrière en ontwikkeling. DNB faciliteert de medewerkers hier nadrukkelijk bij met arbeidsvoorwaarden, instrumenten en begeleiding vanuit het management. Centraal staat het goede gesprek hierover tussen medewerker en manager.

Een klimaat van inclusiviteit optimaliseert diversiteit

DNB zet inclusiviteit in om de diversiteit binnen teams beter te benutten en de synergie tussen verschillende organisatieonderdelen te versterken. Een

divers palet aan competenties en invalshoeken draagt bij aan het verrijken van inzichten en zorgvuldige besluitvorming. DNB hanteert streefcijfers voor de diversiteit van DNB als geheel en bij de samenstelling van teams. Daarbij werkt DNB vanuit een brede definitie van diversiteit, waaronder gender- en culturele diversiteit.

Bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden is gelijkheid en inclusiviteit van al haar medewerkers te allen tijde het uitgangspunt. Mochten bepalingen uit deze cao onverhoopt onvoldoende aansluiten bij de specifieke gezinssamenstelling van de medewerker, zal DNB in overleg met de medewerker kijken op welke manier gelijke behandeling kan worden bewerkstelligd.

Vakbonden en medezeggenschap

DNB, vakbonden en Ondernemingsraad (OR) hechten aan een constructieve relatie. Er wordt overlegd met respect voor ieders belang en verantwoordelijkheid en vanuit de overtuiging dat een brede afspiegeling van de organisatie bijdraagt aan een goede uitkomst van het overleg met vakbonden en OR.

DNB, vakbonden en OR hechten aan een heldere verdeling van onderwerpen die DNB met hetzij de bonden hetzij de OR bespreekt. DNB en vakbonden voeren overleg over arbeidsvoorwaardelijke regelingen zoals de cao en het sociaal plan. Bonden vertegenwoordigen daarbij het individueel of collectief belang van hun leden. DNB betaalt jaarlijks in januari aan de vakbonden een bijdrage per werknemer ter hoogte van de jaarlijks vastgestelde AWWN-werkgeversbijdrage. De bijdrage zal gelijk onder de aan de cao deelnemende bonden worden verdeeld.

Naast de wettelijke advies- en instemmingstrajecten wordt met de OR overleg gevoerd over cao-afspraken waarvan de uitwerking aan de OR is gedelegeerd en over algemene regelingen die eenzijdig door de directie worden vastgesteld. Deze regelingen en afspraken worden vastgelegd in de [Personeelsgids](#). De OR opereert onafhankelijk in het belang van de organisatie en vanuit het collectief werknemersperspectief.

Inhoudsopgave



Cao



Tijd



Waardering



Duurzame
inzetbaarheid



Gezondheid



Pensioen en
einde dienstverband



Begrippenlijst



Bijlagen

Cao

1.1 Formele bepalingen	7
1.1.1 Duur, wijziging en opzegging	7
1.1.2 Voor wie	7
1.1.3 Interpretatie van de cao	7
1.1.4 Afwijken van de cao	7
1.2 Verplichtingen – van DNB en van jou	7
1.2.1 Gezamenlijke verplichting	7
1.2.2 Verplichtingen van DNB	7
1.3 Verplichtingen van jou	8
1.4 Jouw arbeidsovereenkomst	8
1.4.1 Arbeidsovereenkomst	8
1.4.2 Concurrentiebeding	8
1.4.3 Bepaalde tijd/onbepaalde tijd	8
1.4.4 Proeftijd	8
1.4.5 Handhaven regels	8
1.4.6 Opzegtermijn	9



1.1 Formele bepalingen

1.1.1 Duur, wijziging en opzegging

- a. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027.
- b. Deze cao wordt telkens stilzwijgend voor een jaar verlengd, tenzij DNB of een van de betrokken vakbonden uiterlijk drie maanden voor de einddatum aangeeft de cao te willen beëindigen of een of meer bepalingen te willen wijzigen. Dit moet gebeuren per aangetekende brief.
- c. Deze cao wordt geacht te zijn opgezegd per ingangsdatum van een tussen partijen overeengekomen nieuwe (al dan niet opvolgende) cao.

1.1.2 Voor wie

Deze cao geldt voor alle werknemers in dienst van De Nederlandsche Bank N.V.

1.1.3 Interpretatie van de cao

De interpretatie van de afspraken in deze cao is voorbehouden aan DNB en de vakbonden betrokken bij het afsluiten van deze cao. Als er onduidelijkheid ontstaat over de interpretatie van de cao, overleggen zij hierover.

Als DNB en de vakbonden het niet eens worden over de interpretatie van de cao, dan vragen zij om bemiddeling van een cao-commissie. Deze commissie hoort de partijen en probeert in onderling overleg tot een schikking te komen. Als zo'n schikking niet mogelijk blijkt, geeft de commissie schriftelijk een oplossing aan. De oplossing van de commissie is bindend.

DNB en de vakbonden benoemen ieder een lid van de commissie. De twee gekozen leden benoemen vervolgens een derde lid van de commissie. Dit derde lid is de onafhankelijk voorzitter. De commissie neemt beslissingen bij meerderheid van stemmen en regelt zelf haar werkwijze.

1.1.4 Afwijken van de cao

- a. De arbeidsovereenkomst tussen DNB en jou mag geen afspraken bevatten die in strijd zijn met deze cao of de Personeelsgids. Afspraken in strijd met de cao of de Personeelsgids zijn nietig. De rest van de arbeidsovereenkomst en/of Personeelsgids blijft wel geldig.
- b. DNB kan in jouw arbeidsovereenkomst in gunstige zin afwijken van deze cao.
- c. Als DNB in gunstige zin wil afwijken voor een groep van werknemers, dan vraagt zij daarvoor vrijstelling aan de vakbonden betrokken bij het afsluiten van deze cao.

1.2 Verplichtingen – van DNB en van jou

1.2.1 Gezamenlijke verplichting

DNB en jij zijn samen verantwoordelijk voor een goede onderlinge verstandhouding binnen de onderneming en op de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

1.2.2 Verplichtingen van DNB

- a. Beleid gewenste omgangsvormen
DNB voert een beleid om ongewenste omgangsvormen te voorkomen. Onder ongewenste omgangsvormen vallen onder andere:
 - seksuele intimidatie
 - agressie en geweld
 - pesten
 - discriminatie

DNB zorgt voor procedures om klachten op een adequate manier te behandelen en heeft een klachtencommissie opgericht met een externe voorzitter. DNB heeft interne en externe vertrouwenspersonen bij wie je terecht kunt als je slachtoffer of getuige bent van ongewenste omgangsvormen.

b. Uitzendkrachten

DNB huurt alleen in de volgende situaties uitzendkrachten in:

- piekvorming in het werk;
- opeenhoping van werk door ziekte, vakantie of vacatures;
- overgangsfase in de organisatie door een structurele organisatorische wijziging.

DNB let erop dat de inhuur van externe medewerkers niet ten koste gaat van ontwikkelings- en promotiekansen van interne medewerkers.

1.3 Verplichtingen van jou

- a. DNB kan je verplichten tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan je normaal gesproken verricht, mits deze redelijkerwijs van je kunnen worden gevraagd.
- b. Je mag geen financiële verplichtingen aangaan, die niet in redelijke verhouding staan tot je inkomen en/of vermogen.
- c. Je houdt je aan de DNB Gedragscode, deze vind je op het intranet van DNB.

1.4 Jouw arbeidsovereenkomst

1.4.1 Arbeidsovereenkomst

- a. Als je in dienst treedt, verstrekt DNB je de volgende documenten, fysiek dan wel elektronisch:
 - een individuele arbeidsovereenkomst;
 - een exemplaar van deze cao;
 - een exemplaar van de [Personeelsgids](#).
- b. Als je arbeidsovereenkomst wijzigt, krijg je van DNB een bevestiging.

1.4.2 Concurrentiebeding

In je arbeidsovereenkomst wordt geen concurrentiebeding opgenomen, tenzij dit wegens de aard van je werkzaamheden noodzakelijk is.

1.4.3 Bepaalde tijd/onbepaalde tijd

- a. Als je arbeidsovereenkomst onderdeel is van een reeks arbeidsovereenkomsten, dan gelden de beperkingen die de wet daaraan stelt.
- b. Voor sommige arbeidsvoorwaarden is van belang hoelang je bij DNB werkt. Had je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar is die omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan geldt het moment waarop je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd inging als het moment waarop je bij DNB begon.
- c. Indien jij via een andere werkgever werkzaamheden hebt verricht bij DNB (bijv. via een uitzendbureau of detacheerder) en je treedt daarna bij DNB in dienst, dan is een afwijking op de wettelijke ketenregeling (artikel 7:668a lid 1 sub b BW) van toepassing. Het arbeidsverleden van jou bij die andere werkgever telt in die situatie als één arbeidsovereenkomst mee in de ketenregeling van DNB.

1.4.4 Proeftijd

- a. Gedurende de proeftijd kunnen zowel jij als DNB de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.
- b. Bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter geldt geen proeftijd. In alle overige gevallen geldt een proeftijd van twee maanden voor beide partijen.

1.4.5 Handhaven regels

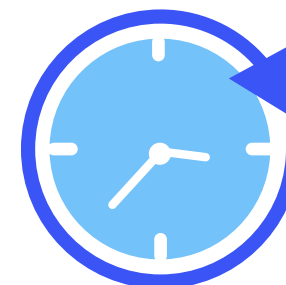
- a. Als je je niet houdt aan de interne voorschriften en regelgeving van DNB, dan kan DNB maatregelen nemen. Zoals een schriftelijke waarschuwing, een schorsing of zelfs ontslag.
- b. Als DNB ernstige grond heeft om jou te verdenken van daden of gedrag die ontslag zouden rechtvaardigen, dan kan DNB jou schorsen terwijl er verder onderzoek plaatsvindt. Als de verdenkingen niet worden bevestigd, dan zal DNB je met een brief rehabiliteren als je hierom vraagt.

1.4.6 Opzegtermijn

- a. De termijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst is voor jou twee maanden en voor DNB drie maanden. DNB en jij kunnen afspreken dat er een langere opzegtermijn voor jou geldt. In dat geval is de opzegtermijn van DNB het dubbele van jouw opzegtermijn.
- b. De arbeidsovereenkomst kan alleen tegen het eind van de maand worden opgezegd. Bij opzegging eindigt je dienstverband op de laatste dag van de maand

Tijd

2.1 Basisarbeidsduur	11	2.6 Onbetaald verlof	17
2.1.1 Minder werken	11	2.7. Transitieverlof	17
2.1.2 Meer werken	11	2.8. Bestuursfunctie netwerken DNB	17
2.2 Werk- en pauzetijden	11		
2.3 Vakantie-uren	11		
2.3.1 Aantal vakantie-uren	11		
2.3.2 Vakantie en arbeidsongeschiktheid	11		
2.4 Vakantie-uren sparen, kopen, verkopen of verrekenen	11		
2.4.1 Vakantie-uren sparen	11		
2.4.2 Vakantie-uren kopen/verkopen	12		
2.4.3 Vakbondscontributie verrekenen met vakantie-uren	12		
2.5 Verlof	12		
2.5.1 Calamiteiten- of kort verzuimverlof	12		
2.5.2 Diversiteitsdagen	13		
2.5.3 Deelname activiteiten van één van de interne netwerken of Samen Bouwen	13		
2.5.4 Bijzonder verlof voor reizen met de trein	13		
2.5.5 Maatschappelijk- en Ontwikkelverlof (vanaf 1 januari 2026)	13		
2.5.6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	14		
2.5.7 Adoptie- en pleegzorgverlof	14		
2.5.8 Diverse gezinsvormen	14		
2.5.9 Borstvoeding en kolven onder werktijd	14		
2.5.10 Ouderschapsverlof	14		
2.5.11 Partnerverlof	15		
2.5.12 Kortdurend zorgverlof	15		
2.5.13 Langdurend zorgverlof	16		
2.5.14 Mantelzorg	16		
2.5.15 Vakbondsverlof	16		



2.1 Basisarbeidsduur

De basisarbeidsduur bij DNB is maximaal 36 uur per week. Als jij met DNB afsprekt om een ander aantal uren per week te werken, dan worden jouw arbeidsvoorwaarden evenredig aangepast.

2.1.1 Minder werken

Je kan DNB vragen om minder dan 36 uur per week te werken. DNB willigt dit verzoek in, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn om dit niet te doen.

2.1.2 Meer werken

- a. Jij kan DNB vragen om (tijdelijk) meer uren per week te werken. Dit tot een maximum van 36 uur per week.
- b. Bij de beoordeling van jouw verzoek weegt DNB volgende zaken mee:
 - Is er voldoende budget en/of formatieruimte?
 - Is er voldoende werk?
 - Past het extra werk bij je normale werkzaamheden?
- c. Als je verzoek wordt afgewezen, wordt dit schriftelijk gemotiveerd.

2.2 Werk- en pauzetijden

Jij spreekt met je manager af wat jouw werktijden en pauzes zijn. Gebruikelijke werktijden:

- maandag t/m vrijdag tussen 7.00 en 21.00 uur
- zaterdag tussen 8.00 en 17.00 uur.
- Je werkt maximaal 10 uur per dag.

Pauzetijd:

- tussen 11:30 uur en 14:30 uur.
- pauzetijd wordt niet geteld als werktijd.

Indien je 5,5 uur werkt, bedraagt de pauze tenminste 30 minuten (conform Arbeidstijdenwet).

Voor medewerkers werkzaam in Ploegendienst of medewerkers met verschoven werktijden gelden andere werktijden en pauzes.

2.3 Vakantie-uren

2.3.1 Aantal vakantie-uren

- a. Je hebt recht op 200 vakantie-uren per jaar bij een 36-urig dienstverband.
- b. Bij onbetaald verlof wordt jouw aantal vakantie-uren naar rato verminderd.
- c. Wettelijke vakantie-uren vervallen een heel jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd.
- d. Per 1 januari 2022 verjaren bovenwettelijke vakantie-uren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd. Voor alle bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd voor 1 januari 2022 geldt géén verjaringstermijn.
- e. Je moet minimaal 3 weken vakantie per jaar opnemen. Daarvan zijn minimaal 2 weken aaneengesloten. Je manager ziet erop toe dat je dit doet.

2.3.2 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

Ben je door de bedrijfsarts (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt verklaard en heb je recht op doorbetaling van loon, dan verloopt de opbouw en opname van vakantie-uren hetzelfde als wanneer je arbeidsgeschikt zou zijn.

2.4 Vakantie-uren sparen, kopen, verkopen of verrekenen

2.4.1 Vakantie-uren sparen

Je kunt vakantie-uren en de compensatie-uren voor meerwerk sparen voor een extra periode van verlof tot maximaal 50 werkweken voor zo ver fiscaal is toegestaan. Bij een overschrijding van het maximum volgt uitbetaling van het meerdere; dit wordt afgerekend in januari van het volgende jaar.

Het doel van dit gespaarde verlof bepaal je zelf. Je neemt het verlof op in overleg met je manager.

2.4.2 Vakantie-uren kopen/verkoopen

- a. Per kalenderjaar kun je maximaal 100 vakantie-uren bijkopen onder de navolgende voorwaarden:
 - jouw vakantie- en meerwerksaldo is reeds besteed;
 - je hebt een specifiek verlofdoel voor de extra bijgekochte uren in het lopende kalenderjaar;
 - wanneer je de bijgekochte uren niet hebt opgenomen in het jaar van aankoop, dan worden deze in januari van het volgende jaar uitbetaald.
- b. Kom je voor een specifiek verlofdoel waarmee je manager akkoord is niet uit met je vakantie-urensaldo en de maximaal 100 vakantie-uren per jaar die kunnen worden bijgekocht, dan kan het Directielid Resolutie en Intern Bedrijf besluiten dat jouw situatie zich leent voor het maken van maatwerkafspraken. Via een schriftelijk verzoek gericht aan de HR Business Partner van het bedrijfsonderdeel waar jij werkzaam bent kun je jouw verzoek aan het Directielid Resolutie en Intern Bedrijf voorleggen. Het maken van maatwerkafspraken is alleen mogelijk voor zover het verlof plaatsvindt in het kalenderjaar waarin de maatwerkafspraken worden gemaakt of in het kalenderjaar daaropvolgend.
- c. Het is mogelijk om bovenwettelijke vakantie-uren of meerwerk-uren te verkopen.
- d. De verkoop van vakantie-uren mag niet leiden tot overschrijding van de voor jou geldende bezoldigingsnorm (zie [toelichting artikel 3.5](#)).

2.4.3 Vakbondscontributie verrekenen met vakantie-uren

Je kunt de contributie aan een vakbond fiscaal vriendelijk verrekenen door vakantie-uren te verkopen. De vakbonden delen ieder de vooraf met DNB afgestemde procedure met hun leden.

2.5 Verlof

2.5.1 Calamiteiten- of kort verzuimverlof

Je hebt recht op calamiteiten- of kort verzuimverlof:

- als je door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden vrij moet nemen;
- als je door een onvoorziene omstandigheid het werk moet onderbreken;
- als je moet voldoen aan een door de wet of overheid opgelegde verplichting waarvoor geen geldelijke vergoeding is vastgesteld; of
- als je je actieve kiesrecht uitoefent, waarvan de vervulling niet in eigen tijd kan plaatsvinden.

In de volgende tabellen is terug te vinden welke gebeurtenissen in ieder geval onder persoonlijke omstandigheden vallen. Bij elke gebeurtenis lees je hoelang je betaald verlof krijgt indien je de gebeurtenis op een werkdag bijwoont.

Je verzoekt je manager vooraf, althans zo spoedig mogelijk, om het verlof. Je manager kan je vragen om aan te tonen dat je aan de voorwaarden voor verlof voldoet en beslist over het verzoek.

Rouwverlof

Wie overlijdt?	Periode betaald verlof (op basis van fulltime)
je partner of bloedverwanten in de 1 ^e graad	twee werkweken
Aanverwanten in de 1 ^e graad	een werkweek
bloedverwanten in de 2 ^e graad	een werkweek
Aanverwanten in de 2 ^e graad	twee dagen

Het is mogelijk om in het voordeel van medewerker van bovenstaande tabel af te wijken. Manager en medewerker voeren hierover samen het gesprek en maken – indien nodig – maatwerkafspraken, passend bij de persoonlijke situatie van de medewerker. Voorbeelden hiervan kunnen zijn het overlijden van een huisgenoot of bij een miskraam.

Verlof bij een huwelijk

Gebeurtenis	Dagen betaald verlof
je gaat in ondertrouw	één dag
jouw huwelijk of geregistreerd partnerschap	drie dagen
jouw 25-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van jezelf	één dag
jouw 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van jezelf	twee dagen
huwelijk of geregistreerd partnerschap van <u>bloed-</u> of <u>aanverwanten</u> tot in de tweede graad	één dag
25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de (schoon-, pleeg- of stief)ouder(s)	één dag

Verlof bij overige persoonlijke omstandigheden

Gebeurtenis	Dagen betaald verlof
jouw 20-, 30-, 40 of 50-jarig dienstjubileum	één dag
jouw verhuizing	twee dagen
vrijwilligerswerk voor relevante maatschappelijke doelen Met ingang van 1 januari 2026 gaat dit verlof op in het Maatschappelijk- en Ontwikkelverlof (zie artikel 2.5.5.).	maximaal één <u>werkweek</u> , je ontvangt voor deze week 70% van je salaris.

2.5.2 Diversiteitsdagen

Per kalenderjaar kan je twee dagen bijzonder verlof opnemen om een feestdag te vieren die past bij jouw levens- of geloofsovertuiging.

Deze diversiteitsdagen kunnen ingezet worden op de datum waarop de gelegenheid zich voordoet.

Niet opgenomen diversiteitsdagen kunnen niet meegenomen worden naar een volgend kalenderjaar.

2.5.3 Deelname activiteiten van één van de interne netwerken of Samen Bouwen

Per kalenderjaar kan je twee dagen bijzonder verlof opnemen voor deelname aan een activiteit van een intern netwerk van DNB¹ of voor deelname aan een activiteit van Samen Bouwen. Het is ook mogelijk om het verlof in halve dagen op te nemen. Niet opgenomen dagen kunnen niet meegenomen worden naar een volgend kalenderjaar. Met ingang van 1 januari 2026 gaat dit verlof op in het Maatschappelijk- en Ontwikkelverlof (zie artikel 2.5.5.).

2.5.4 Bijzonder verlof voor reizen met de trein

Je hebt tot en met 31 december 2025 het recht om twee van de in artikel 2.5.3. genoemde dagen bijzonder verlof op te nemen voor een vakantie waarbij de trein als vervoersmiddel richting de vakantiebestemming wordt gekozen. Hiervoor gelden de voorwaarden dat er met de trein minimaal een afstand van 500km afgelegd moet worden (enkele reis), en dat de betreffende vakantie minimaal 7 kalenderdagen moet duren. Met ingang van 1 januari 2026 gaat dit verlof op in het Maatschappelijk- en Ontwikkelverlof (zie artikel 2.5.5.).

De regeling wordt bij wijze van pilot opgenomen in de cao en zal bij afloop van het pilot door de CAO-partijen worden geëvalueerd.

2.5.5 Maatschappelijk- en Ontwikkelverlof (vanaf 1 januari 2026)

Per kalenderjaar kan je vijf dagen bijzonder verlof opnemen voor:

- activiteiten van de interne netwerken van DNB of Samen Bouwen;
- buitenlandse reizen georganiseerd door de personeelsvereniging O&O;
- een vakantie waarbij de trein als vervoersmiddel richting de vakantiebestemming wordt gekozen, waarbij de volgende voorwaarden van toepassing zijn: (i) er wordt met de trein minimaal een afstand van 500km afgelegd (ii) de betreffende vakantie duurt minimaal 7 kalenderdagen, en (iii) je kan per vakantie maximaal twee dagen maatschappelijk- en ontwikkelverlof inzetten, waarbij als je in een vakantie slechts een dag met de trein reist je ook voor maximaal een dag dit maatschappelijk- en ontwikkelverlof kan opnemen.”

¹ DiverseDNB, GroenDNB, DNB International, JongDNB, Female Capital, Silver Club en DNB Pride

- activiteiten gericht op een functie als reservist bij Defensie;
- persoonlijke ontwikkeling, waarmee wordt bedoeld op het volgen van een opleiding, training of cursus die gericht is op de (toekomstige) functie
- van de medewerker in aanvulling op het studieverlof uit de studieregeling of persoonlijke ontwikkeling op een ander terrein.
- een maatschappelijke activiteit, waarmee wordt bedoeld op vrijwilligerswerk bedoeld ten behoeve van een organisatie die voorkomt op de lijst van Nederlands erkende goede doelen van het CBF. Indien de medewerker verlofdagen wil inzetten voor een doel dat niet voorkomt op de lijst van het CBF, dan beslist de afdeling HR of het verlof hiervoor kan worden ingezet. Op dit vrijwilligerswerk is de Regeling onafhankelijkheid medewerkers DNB onverkort van toepassing.

Niet opgenomen dagen kunnen niet meegenomen worden naar een volgend kalenderjaar.

Het maatschappelijk- en ontwikkelverlof komt per 1 januari 2026 in de plaats van het persoonlijk ontwikkelverlof, het vrijwilligersverlof en het netwerkactiviteitenverlof (inclusief het bijzonder verlof voor reizen met de trein). Nawerking is niet van toepassing. Op genoemd verlof kun je per 1 januari 2026 geen beroep meer doen.

2.5.6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Als je zwanger bent, begint je zwangerschapsverlof op zijn vroegst 6 weken en op zijn laatst 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum. Na de bevalling heb je recht op 10 weken bevallingsverlof. In totaal heb je recht op 16 weken verlof.

- a. Als je zwangerschap- en bevallingsverlof hebt, dan ontvang je een uitkering van het UWV. DNB vult deze uitkering aan tot 100% van je salaris. Ook je pensioenopbouw loopt op de gebruikelijke manier door.
- b. Je hebt recht op aanvullend bevallingsverlof als je baby langer dan zeven dagen wordt opgenomen in het ziekenhuis. Dit aanvullend bevallingsverlof duurt maximaal tien weken.

- c. Je hebt de mogelijkheid om het bevallingsverlof na zes weken in gedeelten op te nemen binnen een periode van dertig weken, tenzij sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
- d. Als de moeder (in dienst van DNB) overlijdt, dan gaan het bevallingsverlof en de uitkering waar zij nog recht op had naar de partner.
- e. Voor aanspraak op en duur van de betaling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof volgt DNB de beleidslijnen van het UWV.

2.5.7 Adoptie- en pleegzorgverlof

Adopteer je een of meer kinderen of neem je een of meer pleegkinderen op in je gezin? Dan krijg je max. zes weken verlof. Je mag dit verlof opnemen in een periode van 26 weken zoals bepaald in de Wet arbeid en zorg. Tijdens dit verlof vult DNB jouw uitkering van het UWV aan tot 100% van je salaris. Ook je pensioenopbouw loopt op de gebruikelijke manier door.

2.5.8 Diverse gezinsvormen

Bij DNB staan verlofregelingen bedoeld voor de zorg van het kind ook open voor feitelijke ouders die (nog) niet de juridische ouders zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor gezinnen met meer dan twee ouders, of gezinnen die zijn ontstaan via draagmoederschap, adoptie of andere vormen van gezinsvorming.

2.5.9 Borstvoeding en kolven onder werktijd

Moeders hebben bij DNB de eerste 12 maanden na de geboorte het recht om onder werktijd borstvoeding te geven of te kolven tot maximaal 1/4e van de werkdag.

2.5.10 Ouderschapsverlof

- a. In aanvulling op het bevallings- en zwangerschapsverlof heb je voor ieder (adoptie-, pleeg- of stief) kind jonger dan 8 jaar wettelijk recht op 26 werkweken (26 x de overeengekomen arbeidsduur per week) ouderschapsverlof. Uren ouderschapsverlof die je hebt opgenomen bij een vorige werkgever, worden hiervan afgetrokken. Dit ouderschapsverlof is deels betaald (zie lid b en c van dit artikel), en voor het overige onbetaald.

- b. Gedurende de eerste twee werkweken (twee keer de overeengekomen arbeidsduur per week) van het ouderschapsverlof betaalt DNB het salaris volledig door, tenzij je gebruik maakt van het partnerverlof (zie artikel 2.5.11 van deze cao).
- c. In het eerste levensjaar van je kind heb je gedurende 9 van de 26 werkweken (negen keer de overeengekomen arbeidsduur per week) recht op (deels) betaald ouderschapsverlof. Met inachtnaam van sub b, geldt hierbij dat je de eerste twee weken 100% en de overige 7 weken 70% van je DNB maandsalaris ontvangt.
- d. Voor zover mogelijk vraag je het ouderschapsverlof minimaal een maand voor de beoogde ingangsdatum aan en ziet elke aanvraag op een periode van minimaal een keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Als een aanvraag aan de eisen voldoet, kan je het ouderschapsverlof vervolgens wel gespreid opnemen. *Voorbeeld: bij een 36-urige werkweek dient een aanvraag op minimaal 36 uur ouderschapsverlof te zien.* Dit verlof kan vervolgens wel gespreid worden opgenomen, bijvoorbeeld 4 uur per week over 9 kalenderweken.
- e. Je neemt je ouderschapsverlof op in overleg met je manager.
- f. Als je ziek wordt, loopt je ouderschapsverlof door.
- g. De eerste 13 werkweken van je onbetaalde ouderschapsverlof loopt je pensioenopbouw door, de eventuele periode deels betaald ouderschapsverlof (70%) is in deze periode inbegrepen.
- h. Bij onvoorziene omstandigheden kun je het ouderschapsverlof tussentijds stopzetten. Dit vraag je aan bij je manager. Je manager stemt in met stopzetting van je ouderschapsverlof, tenzij er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

2.5.11 Partnerverlof

- a. Als partner van de moeder heb je recht op 6 werkweken partnerverlof.
- b. Je bent de partner van de moeder:
 - als je met haar getrouwd bent;
 - als je haar geregistreerde partner bent;
 - als je ongehuwd met haar samenwoont; of
 - als je haar kind erkent.
- c. Gedurende partnerverlof word je volledig doorbetaald.

- d. Je neemt het verlof op in het eerste halfjaar na de geboorte van je kind.
- e. Heb je jouw partnerverlof opgenomen en wil je (voor hetzelfde kind) daarna ouderschapsverlof opnemen, dan heb je tijdens dat ouderschapsverlof alleen recht op doorbetaling gedurende 9 werkweken van 70% van je DNB maandsalaris mits het ouderschapsverlof wordt opgenomen in het eerste levensjaar van je kind (zie artikel 2.5.10. (c)).

2.5.12 Kortdurend zorgverlof

- a. Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van de volgende personen:
 - inwonend (pleeg)kind van jou of je partner
 - de partner met wie je samenwoont
 - je eigen ouder
 - familielid in de tweede graad
 - huisgenoot
 - anderen met wie je een sociale relatie hebt. Voorwaarden zijn dat de zorg rechtstreeks voortvloeit uit deze relatie en dat jij de zorg redelijkerwijs moet verlenen.
- b. Je kunt per jaar maximaal 2 werkweken betaald zorgverlof opnemen.
- c. Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van de volgende personen:
 - inwonend (pleeg)kind van jou of je partner;
 - de partner met wie je samenwoont;
 - je eigen ouder;
 - familielid in de tweede graad;
 - Huisgenoot;
 - anderen met wie je een sociale relatie hebt. Voorwaarden zijn dat de zorg rechtstreeks voortvloeit uit deze relatie en dat jij de zorg redelijkerwijs moet verlenen.
- d. Je kunt per jaar maximaal 2 werkweken betaald zorgverlof opnemen. Dit verlof registreer je in MijnHR.

2.5.13 Langdurend zorgverlof

Voor de noodzakelijke verzorging van een (levensbedreigend) zieke of hulpbehoevende kan je onder de volgende voorwaarden langdurend zorgverlof opnemen:

- a. De te verzorgen persoon is:
 - een eerste of tweedegraads bloedverwant;
 - je partner;
 - een huisgenoot;
 - anderen met wie je een sociale relatie hebt. Voorwaarden zijn dat de zorg rechtstreeks voortvloeit uit deze relatie en dat jij de zorg redelijkerwijs moet verlenen.
- b. Per periode van 12 kalendermaanden kun je maximaal 6 werkweken langdurend zorgverlof opnemen.
- c. Als dit verlof tenminste 2 werkweken duurt, ontvang je de eerste werkweek 100% salaris.
- d. Tijdens langdurig onbetaald zorgverlof blijft je pensioenopbouw 100% door lopen.
- e. Om in aanmerking te komen voor het verlof dien je minimaal twee weken voorafgaande aan de ingangsdatum een onderbouwd verzoek in bij je manager.
- f. Dit verlof registreer je in MijnHR.

2.5.14 Mantelzorg

Mantelzorgers worden door hun zorgtaken extra belast. DNB wil mantelzorgers tegemoetkomen in de tijd die zij besteden aan mantelzorg. Daar is soms maatwerk voor nodig. Er kan voor mantelzorgers in overleg met de manager in positieve zin afgeweken worden van de regeling voor langdurend zorgverlof.

Indien een verzoek om een positieve afwijking door de manager niet gehonoreerd wordt, kan de directie, met advies van HR, het besluit heroverwegen.

De waarde van verlof voor mantelzorg wordt door partijen vastgesteld op maximaal 0,5% van de loonsom.

2.5.15 Vakbondsverlof

Als je lid bent van een vakbond die partij is bij deze cao, heb je recht op betaald verlof in de volgende situaties:

- a. Je woont een vergadering van de vakbond bij. Als je in de kadergroep of het bestuur zit, geldt een maximum van 10 dagen per kalenderjaar. Als je niet in het bestuur of de kadergroep zit, geldt een maximum van 4 dagen per kalenderjaar. Je moet het verlof op tijd aanvragen.
- b. Je volgt een cursus of studiebijeenkomst die door of namens de vakbonden georganiseerd wordt. Als dit ook voor DNB van direct belang is, geldt een maximum van 6 dagen per kalenderjaar. Voorwaarde is dat je werkzaamheden dit toelaten en je het verlof op tijd aanvraagt.
- c. In het kader van het overleg over een sociaal plan kan een vakbond met de directie van de werkgever nadere afspraken maken over overschrijding van het maximum van 10 dagen bijzonder verlof voor kadergroepleden die deelnemen aan overleggen in verband met het sociaal plan. De totale faciliteit van gemiddeld 10 dagen per werknemer zal daarbij niet worden overschreden.
- d. Bijeenkomsten in het kader van de Social Dialogue gelden als dienstreis. De ECB vergoedt de reis- en verblijfskosten. Van elke van de twee grootste vakbonden woont maximaal een persoon deze bijeenkomsten bij. Voor bijeenkomsten in het kader van het Standing Committee geldt het vakbondsverlof. Reis- en verblijfskosten worden door de betreffende vakbonden gedragen.
- e. Dit verlof registreer je in MijnHR.

2.6 Onbetaald verlof

Je kunt DNB om onbetaald verlof verzoeken. Onbetaald verlof is geen (wettelijk) recht, maar wordt in onderling overleg tussen jou en je manager overeengekomen onder de volgende voorwaarden:

- a. Onbetaald verlof duurt minimaal 4 weken en maximaal een jaar, waarbij er sprake is van loopbaanonderbreking. Onbetaald verlof i.c.m. loopbaanafbreking is niet mogelijk.
- b. Bij een verlof tot maximaal 6 maanden keer je terug op je oude functie. Bij een verlof van langer dan 6 maanden is terugkeer op je oude functie niet gegarandeerd en kan ook een passende functie aangeboden worden.
- c. Deeltijd onbetaald verlof is ook mogelijk.
- d. Je mag je onbetaald verlof combineren met andere vormen van verlof zoals vakantie.
- e. Tijdens je onbetaald verlof bouw je gedurende de eerste 13 weken pensioen op, tenzij je op basis van een andere regeling aanspraak maakt op voortzetting pensioenopbouw. Je betaalt gedurende de opbouw de eigen bijdrage in de pensioenpremie. Pensioenopbouw en risicodekking voor overlijden en arbeidsongeschiktheid blijft tijdens je onbetaald verlof gebaseerd op de pensioengrondslag direct voorafgaand aan je verlof.

Stemt je manager niet in met het opnemen van een periode van onbetaald verlof, dan kan het Directielid Resolutie en Intern Bedrijf, met advies van HR, dat besluit heroverwegen. Via een schriftelijk verzoek gericht aan de HR Business Partner van het bedrijfsonderdeel waar jij werkzaam bent, kun je jouw verzoek aan het Directielid Resolutie en Intern Bedrijf voorleggen.

2.7. Transitieverlof

Onderga je een gendertransitie, dan heb je recht op 33 weken volledig betaald verlof. Dit verlof mag verspreid worden opgenomen over een periode van 10 jaar.

2.8. Bestuursfunctie netwerken DNB

Bekleed je een bestuursfunctie voor een intern netwerk² van DNB, dan word je voor de duur van die bestuursfunctie gedurende 2 uur per week vrijgesteld van je werk voor DNB voor het verrichten van werkzaamheden horende bij die bestuursfunctie.

² DiverseDNB, GroenDNB, DNB International, JongDNB, Female Capital, Silver Club en DNB Pride

Waardering

3.1 Functiegebouw	19	3.15 Jubileumgratificatie	23
3.2 Salarisschaal	19	3.16 Regeling Meerwerk	23
3.3 Inschaling	19	3.16.1 Voor wie	23
3.4 Structurele loonontwikkeling	19	3.16.2 Wanneer	24
3.5 Maximale Bezoldiging	20	3.16.3 Meerwerk dat niet aansluit op je dagelijkse werktijden	24
3.6 Beoordeling	20	3.16.4 Rusttijd	24
3.7 Promotie	20	3.16.5 Vergoeding voor meerwerk	24
3.8 Horizontale doorgroei	21	3.16.6 Opnemen meerwerkuren	24
3.9 Head of Mission	21	3.17 Maaltijdvergoeding	24
3.10 Persoonlijk keuzebudget	21	3.18 Regeling Consignatie	24
3.11 Overgangsmaatregel Persoonlijk Budget	21	3.18.1 Voor wie	25
3.12 Reiskosten woon-werkverkeer	21	3.18.2 Afspraken consignatie	25
3.12.1 Keuzemogelijkheid reiskosten woon-werkverkeer	21	3.18.3 Vergoeding	25
3.12.2 Openbaar Vervoer	22	3.19 Vergoeding voor werken op feestdagen/geloofsovertuiging	25
3.12.3 Kilometervergoeding	22	3.19.1 Vergoeding voor werken op feestdagen	25
3.12.4 Leasefiets	22	3.19.2 Geloofsovertuiging	25
3.13 Internetvergoeding	23	3.20 Waarnemingstoelage	25
3.14 Representatiekosten	23	3.21 Waardering on the spot	25
3.14.1 Werkingssfeer	23	3.22 DUO-studieschuld	26
3.14.2 Hoogte vergoeding	23		
3.14.3 Declareren werkelijke kosten	23		



3.1 Functiegebouw

De functies die onder de cao vallen, zijn ingedeeld in carrièrelevels. Meer informatie hierover vind je in het [Functiegebouw](#).

3.2 Salarisschaal

DNB kent 14 salarisschalen (1-13b), bij ieder carrièrelevel hoort een salarisschaal. Elke salarisschaal heeft een minimum en een maximum. De schalen gekoppeld aan de carrièrelevels vind je op het [tarievenblad](#).

3.3 Inschaling

- a. Je wordt ingedeeld in een salarisschaal die bij het carrièrelevel van je functie hoort. Als je nog niet helemaal voldoet aan de functie-eisen, dan kan DNB je in een lagere salarisschaal inschalen (een aanloopschaal).
- b. Als je bent ingedeeld in een aanloopschaal groei je in beginsel in maximaal twee volledige beoordelingsjaren door naar het salarisoniveau van de functievolverwachtte schaal. Wanneer jouw ontwikkeling na de twee jaar onvoldoende aansluit bij het gewenste functieniveau, dan kan dit leiden tot aanpassing van je functieniveau/carrièrelevel.

3.4 Structurele loonontwikkeling

- a. DNB verhoogt elk jaar op 1 januari en op 1 juli de minima en maxima van alle salarisschalen en de individuele maandsalarissen conform in dit artikel is bepaald.
- b. Op 1 juli 2025 worden de salarisschalen en de individuele maandsalarissen verhoogd met een percentage van 2,8%.
Je maandsalaris stijgt op grond van de methodiek ter bepaling van de structurele loonontwikkeling zoals hiernaast weergegeven.

- per 1 januari met de procentuele stijging tussen het voorlopige¹ indexcijfer van mei van het vorige jaar en het voorlopige indexcijfer van november van het vorige jaar, zoals die bekend waren in december van het vorige jaar. Het voorlopige indexcijfer dat wordt gebruikt is het cao-uurloon, inclusief bijzondere beloning van 'totaal cao-sectoren' / 'Alle economische activiteiten' zoals gepubliceerd op de website van het CBS.
- Per 1 juli met de jaarmutatatie van de [contractloonstijging van de algemene markt](#) (zie begrippenlijst) waarop in mindering wordt gebracht het percentage waarmee de lonen per 1 januari van het betreffende jaar zijn verhoogd en welk cijfer vervolgens wordt gecorrigeerd met de [correctie van de loonstijging](#) (zie [artikel 3.4. sub e](#)).
- c. Aanpassing van je [maandsalaris](#) vindt plaats voor zo ver dit niet leidt tot overschrijding van het schaalmaximum. Er vindt ook geen aanpassing plaats als er sprake is van bevrozing van jouw [bezoldiging](#). De structurele loonontwikkeling zoals bepaald in artikel 3.4. sub b van de cao kan nooit leiden tot aanpassing van de lonen met een negatief percentage.
- d. In een periode zonder cao (daar is sprake van als de cao is opgezegd) is DNB niet verplicht de loonsverhoging per 1 januari en per 1 juli door te voeren.
- e. De jaarlijkse stijging van de lonen per 1 juli wordt gebaseerd op een voorlopig indexcijfer. Indien het definitieve indexcijfer leidt tot een andere uitkomst, dan zal dat worden gecorrigeerd bij de eerstvolgende 1 juli-collectieve loonsverhoging. (zie [correctie van de loonstijging](#) in de begrippenlijst). De correctie van de loonstijging vindt alleen plaats met betrekking tot de loonstijging van 1 juli van elk jaar en de cijfers die daarvoor zijn gebruikt.
- f. Medewerkers kunnen geen beroep doen op de structurele loonontwikkeling zoals die in de vorige cao was opgenomen dan wel nawerking van die afspraken.

¹ Op de website van het CBS vind je de voorlopige indexcijfers onder de "Eerst-gepubliceerde" cijfers.

3.5 Maximale Bezoldiging

- De bezoldiging van medewerkers in salarisschaal 13b is vanaf 1 januari 2023 maximaal 115% van de per kalenderjaar geldende WNT-norm. Dit wordt de maximale bezoldigingsnorm genoemd. Zie het tarievenblad voor het bedrag van de maximale bezoldigingsnorm.
- De bezoldiging van medewerkers tot en met salarisschaal 13a is vanaf 1 juli 2019 gemaximeerd op de geldende WNT-norm (zie tarievenblad). De WNT-norm volgt de jaarlijkse indexatie en/of verhoging van de WNT.
- Overschrijding van de maximum bezoldiging vanwege een jubileumgratificatie is toegestaan.
- De bezoldiging van medewerkers die in 2019 de voor hen geldende maximale bezoldiging overschrijden, wordt nominaal bevroren op het bedrag van de totale bezoldiging over 2019. Deze bevroering geldt zo lang en voor zo ver de voor hen geldende maximum bezoldiging wordt overschreden.
- Indien een individuele of collectieve salarisverhoging en/of toekenning of verhoging van een ander bezoldigingscomponent ertoe leidt dat de voor de medewerker geldende maximum bezoldiging wordt overschreden, wordt een gedeelte van de bezoldiging van de medewerker ingehouden zodanig dat er geen sprake meer is van overschrijding van de voor de medewerker geldende bezoldigingsnorm.
- De bezoldiging wordt gedurende het jaar gemonitord. Indien een correctie zoals bedoeld in lid e. te groot of te klein is geweest, wordt dit gecorrigeerd aan het einde van het kalenderjaar.

3.6 Beoordeling

De beoordelingssystematiek kent drie mogelijke beoordelingsuitkomsten en vier percentages voor individuele loonstijging.

Hoogte salarisgroei bij beoordeling²

Beoordeling	Individuele loonstijging	Opmerking
Uitzonderlijk jaar	6,5%	Per divisie krijgt maximaal 15% van de managers en medewerkers de beoordeling 'uitzonderlijk jaar'.
Goed jaar	4,5%	
Behoeft verbetering	1%	Indien vorige beoordeling 'goed jaar' of hoger was
	0%	Indien vorige beoordeling 'behoeft verbetering' was.

De verdere uitwerking van de beoordelingssystematiek inclusief de koppeling met het verbetertraject is vastgelegd in de Personeelsgids.

3.7 Promotie

- Bij promotie naar een hogere salarisschaal verhoogt DNB je huidige maandsalaris met 4%.
- Als je per 1 januari een promotie maakt naar een hogere salarisschaal dan kan de salarisverhoging waarop je dan recht hebt samenlopen met een eventuele salarisverhoging vanwege je beoordeling. Is dat het geval, dan berekent DNB de beide salarisverhogingen over het salaris dat gold per 31 december van het vorige jaar. De salarisverhoging die samenhangt met je beoordeling wordt daarbij toegekend tot het schaalmaximum van je salarisschaal zoals van toepassing voor de promotie.
- De beoordelings- en promotieverhoging zijn samen maximaal 10%. Dit maximum kan alleen worden overschreden als het minimum van je nieuwe salarisschaal meer dan 10% hoger is dan je maandsalaris vóór de promotieverhoging.
- In beginsel vindt promotie naar een hogere schaal plaats per januari.

² DNB zal sturen op een gelijkwaardige verdeling van het percentage "uitzonderlijk jaar"-beoordelingen tussen de verschillende divisies en stimuleren dat het maximaal toegestane percentage uitzonderlijk jaar volledig wordt benut. Op dit punt hebben CAO-partijen daarom de aanvullende afspraak gemaakt dat met ingang van het beoordelingsjaar 2024 per periode van drie jaar het gemiddelde percentage uitzonderlijk jaar-beoordelingen 15% dient te zijn.

3.8 Horizontale doorgroei

Indien een medewerker na minimaal 5 jaar in dezelfde functie bij DNB te hebben gewerkt een andere structurele functie aanvaardt op hetzelfde salarisniveau, heeft die medewerker recht op een eenmalige uitkering van EUR 2.000,- bruto. Deze uitkering is niet van toepassing bij aanvaarding van een andere functie naar aanleiding van een reorganisatie of bij een detachering.

3.9 Head of Mission

Toezichthouders (carrièrelevel G3b en G4a) die tijdelijk als Head of Mission (bij grootbanken) werken, krijgen gedurende hun opdracht EUR 750 bruto per maand extra beloning. Dit bedrag maakt geen onderdeel uit van het pensioengevend salaris en is evenmin onderdeel van de grondslag voor andere beloningscomponenten.

3.10 Persoonlijk keuzebudget

Het persoonlijk keuzebudget is een percentage van je maandsalaris, zie tabel.

Hoogte persoonlijk keuzebudget

Salarisschaal	Percentage
1 t/m 11 medewerkers	23% van je <u>maandsalaris</u>
9-10 management	24% van je <u>maandsalaris</u>
12 medewerkers 11-12 management	26% van je <u>maandsalaris</u>
13a medewerkers 13a en 13b management	28% van je <u>maandsalaris</u>

Het Persoonlijk keuzebudget bestaat uit het voormalige vakantiegeld, dertiende maand en persoonlijk budget.

Het persoonlijk keuzebudget bouw je maandelijks op en kun je flexibel uit laten keren. Een openstaand budget wordt standaard in december uitgekeerd.

Je kunt het persoonlijk keuzebudget vrij besteden of gebruiken om in de benefitshop vakantie-uren aan te kopen (zie artikel 2.4.2 deze cao voor de voorwaarden).

3.11 Overgangsmaatregel Persoonlijk Budget

Voor een beperkt aantal medewerkers geldt het Persoonlijk keuzebudget nog niet omdat zij door de overgang naar de regeling Persoonlijk keuzebudget (eenmalig) de individuele bezoldigingsnorm zouden overschrijden. De medewerkers om wie het gaat, zijn hier persoonlijk door HR over geïnformeerd. Deze medewerkers vallen onder de "overgangsmaatregel Persoonlijk Budget". Deze overgangsmaatregel is opgenomen in bijlage 3 bij de cao.

3.12 Reiskosten woon-werkverkeer

3.12.1 Keuzemogelijkheid reiskosten woon-werkverkeer

Je kan kiezen uit twee vergoedingen voor woon-werkverkeer:

- een openbaar vervoerabonnement (ov-abonnement) op het woon-werktraject (2e klasse); of
- een kilometervergoeding.

Dit geldt niet als je gebruik maakt van de leaseregeling uit de Personeelsgids.

Met ingang van 1 september 2025 kan voor woon-werkverkeer gebruik worden gemaakt van zowel de kilometervergoeding als een openbaar vervoerabonnement, wanneer voor woon-werkverkeer zowel het OV als een ander vervoersmiddel worden gebruikt. Hierop zijn de voorwaarden van toepassing zoals hieronder beschreven.

3.12.2 Openbaar Vervoer

Reis je minder dan drie dagen per week naar DNB, dan heb je recht op een ov-abonnement in de vorm van een Traject-op-Maat abonnement via NS Business Card (2e klasse).

Je komt in aanmerking voor een ov-abonnement in de vorm van een Traject-Vrij-abonnement via NS Business Card (2e klasse) op het woon-werktraject als je minimaal drie dagen per week naar DNB reist.

Je recht op een ov-abonnement vervalt als je tenminste een maand, anders dan vanwege vakantie, afwezig bent. De verrekening hiervan heeft plaats in de maand volgend op de maand waarin niet is gewerkt.

Het is mogelijk om je ov-abonnement (2e klasse) te upgraden naar 1e klasse tegen een eigen bijdrage van EUR 25,- netto per maand. De kosten worden maandelijks verrekend via de salarisstroom.

Gebruik je een (elektrische) OV-fiets voor woon-werkverkeer of dienstreizen dan vergoedt DNB de kosten daarvan. Dit kan worden gedeclareerd via NS GO.

Per 1 september 2025 is het mogelijk om via NS GO parkeren in de fietsenstalling bij een NS-station te declareren (woon-werk en zakelijk), voor zover daar door de medewerker kosten voor moeten worden gemaakt.

3.12.3 Kilometervergoeding

Je ontvangt, voor de dagen dat je daadwerkelijk van huis naar je werk reist, een kilometervergoeding met een maximum van 50 kilometer, enkele reis. Die kilometervergoeding bedraagt EUR 0,23 per kilometer voor reizen naar DNB-werklocaties, behoudens voor reizen naar het Cashcentrum van DNB in Zeist. Daarvoor geldt een hogere vergoeding van EUR 0,39 per kilometer waarvan EUR 0,23 onbelast zal worden verstrekt.

De afstand woon-werkverkeer wordt berekend op basis van de snelste route.

De kilometervergoedingen voor reizen van huis naar je werk zoals opgenomen in dit artikel zijn ook van toepassing als je werkt op meerdere DNB-werklocaties.

Op de kilometervergoeding voor reizen van en naar het Cashcentrum van DNB in Zeist zijn de volgende aanvullende afspraken van toepassing:

- Voor 1 januari 2028, en in ieder geval indien een eventuele verbetering in de OV-situatie daarvoor aanleiding geeft, evalueren de cao-partijen de bereikbaarheid en de veiligheid ten aanzien van reizen met het OV van de locatie in Zeist. In die evaluatie beoordelen zij of de hiervoor bedoelde bereikbaarheid en veiligheid zodanig zijn verbeterd dat het in algemene zin van medewerkers redelijkerwijs te vragen is om in beginsel met het OV te reizen. Is dat het geval, dan wordt de kilometervergoeding van toepassing voor het Cashcentrum van DNB in Zeist aangepast in lijn met de kilometervergoeding zoals die dan van toepassing is voor reizen vanuit je huis naar andere werklocaties van DNB.
- Voor de medewerkers op wie de 'overgangsmaatregelen Zeist 2017' van toepassing zijn, zijn in plaats van de afspraken uit deze cao de afspraken opgenomen in die overgangsmaatregelen van toepassing.
- Op basis van de 'aanvulling overgangsmaatregelen Zeist 2022' ontvangen medewerkers die Zeist als standplaats hebben en op wie die overgangsmaatregelen van toepassing zijn tot 1 januari 2028 een ongemaximeerd aantal te vergoeden kilometers voor woon-werk verkeer.
- Reistijd naar Zeist wordt niet gecompenseerd, tenzij uit een met de vakbonden overeengekomen overgangsmaatregel anders voortvloeit.

3.12.4 Leasefiets

DNB biedt aan medewerkers de mogelijkheid om een fiets te leasen. Bij het leasen van een fiets is sprake van een verplichte wettelijke bijtelling. Daarnaast is de medewerker maandelijks een leasebedrag verschuldigd, waaraan DNB maximaal EUR 50,- bruto per maand bijdraagt. Op dagen dat je met een fiets (ongeacht of dat een leasefiets is of een andere fiets) naar je werk komt heb je geen recht op een reiskostenvergoeding.

De verdere uitwerking van de leasefietsregeling is vastgelegd in de Personeelsgids.

3.13 Internetvergoeding

Alle medewerkers ontvangen een internetvergoeding van EUR 50,- netto per maand.

3.14 Representatiekosten

Aan medewerkers vanaf salarisschaal 9 en hoger wordt een (bruto) representatiekostenvergoeding verstrekt.

3.14.1 Werkingssfeer

Voor deze regeling zijn 3 groepen vastgesteld:

- groep 1: medewerkers en managers in salarisschalen 9 en 10;
- groep 2: medewerkers en managers in salarisschalen 11 en 12;
- groep 3: medewerkers in schaal 13a en managers in salarisschaal 13a en 13b.

3.14.2 Hoogte vergoeding

De hoogte van de vergoeding bedraagt:

- Groep 1: EUR 100,- bruto per maand
- Groep 2: EUR 150,- bruto per maand
- Groep 3: EUR 200,- bruto per maand.

3.14.3 Declareren werkelijke kosten

Naast deze vergoeding van representatiekosten kunnen de medewerkers de werkelijk gemaakte kosten met een zakelijk karakter declareren.

De representatiekostenvergoeding komt per 1 januari 2026 te vervallen en wordt voor de medewerkers die het betreft verdisconteerd in het maandsalaris via een verhoging van dat maandsalaris en het minimum en het maximum van de betreffende salarisschalen per 1 januari 2026. Dit geschiedt op kostenneutrale wijze, waarbij ermee rekening zal worden gehouden dat een verhoging van het maandsalaris doorwerkt in andere

looncomponenten, zoals de pensioenpremie en het persoonlijk keuzebudget. Peildatum ter bepaling van het te verdisconteren recht op een representatiekostenvergoeding is 31 december 2025. De salarisverhoging zal worden uitgevoerd in de maand januari 2026.

Na 1 januari 2026 kunnen medewerkers geen beroep meer doen op de representatiekostenvergoeding. Er is geen sprake van nawerking van deze regeling.

3.15 Jubileumgratificatie

Als je 20, 30, 40 of 50 jaren aaneengesloten in dienst van DNB bent, ontvang je een jubileumgratificatie conform onderstaande tabel.

Hoogte jubileumgratificatie

Dienstjaren	Op de datum van je jubileum
20	3/52 van je <u>jaarinkomen</u>
30	5/52 van je <u>jaarinkomen</u>
40	7/52 van je <u>jaarinkomen</u>
50	9/52 van je <u>jaarinkomen</u>

De jubileumgratificatie wordt, conform de geldende belastingwetgeving, (gedeeltelijk) belastingvrij uitgekeerd.

In schrijnende situaties waar jij zelf geen invloed op hebt, kun je een verzoek bij HR indienen om je jubileumgratificatie op basis van de cao-regeling 2017 te berekenen.

3.16 Regeling Meerwerk

3.16.1 Voor wie

Als je in salarisschaal 1 tot en met 7 zit, dan geldt deze regeling voor jou.

3.16.2 Wanneer

- a. Meerwerk is werk dat je incidenteel in opdracht van je manager verricht en door je manager als zodanig is aangemerkt.
- b. In bijzondere omstandigheden kan je manager je verplichten tot meerwerk. En alleen in uiterste noodzaak op feestdagen. Hierbij moet je manager rekening houden met jouw zwaarwegende belangen.
- c. Als je 55 jaar of ouder bent, dan kan DNB je niet verplichten tot meerwerk.
- d. Je manager laat je zoveel als mogelijk van tevoren weten dat je meerwerk moet verrichten.
- e. Wanneer je op 5 of 24 december na 16:00 uur of op 31 december na 12:30 uur in opdracht van je manager moet werken, worden de betreffende uren gezien als meerwerk zoals bedoeld in deze regeling.

3.16.3 Meerwerk dat niet aansluit op je dagelijkse werktijden

Als je meerwerk niet aansluit op je dagelijkse werktijden, word je extra reistijd tot maximaal één uur in totaal als meerwerk gerekend. Je reiskosten worden dan vergoed op grond van de regeling Dienstreizen.

3.16.4 Rusttijd

Het kan voorkomen dat je vanwege de Arbeidstijdenwet later dan gebruikelijk moet beginnen met je werkzaamheden. In dat geval wordt de tijd tussen je gebruikelijke begintijd en je werkelijke begintijd als 'geoorloofd verzuim' aangemerkt.

3.16.5 Vergoeding voor meerwerk

- a. De vergoeding voor meerwerk hangt af van het tijdstip waarop je dit meerwerk verricht:

maandag tot en met vrijdag:

van 00.00 tot 07.00 uur:	uurloon + 100%
van 07.00 tot 21.00 uur:	uurloon + 25%
van 21.00 tot 24.00 uur:	uurloon + 50%

zaterdag:

van 00.00 tot 08.00 uur:	uurloon + 100%
van 08.00 tot 17.00 uur:	uurloon + 50%
van 17.00 tot 24.00 uur:	uurloon + 100%

zondag/feestdagen: uurloon + 100%

- b. Het aantal uren dat je meerwerk verricht, boek je in MijnHR.
- c. Het uurloon voor meerwerk is exclusief vakantiegeld. Voor de berekening van je uurloon voor meerwerk vermindert DNB daarom je uurloon met 8%.

3.16.6 Opnemen meerwerkuren

Vanaf 1 juli 2025 dienen meerwerkuren uiterlijk in het daaropvolgende kalenderjaar te worden opgenomen. Meerwerkuren die niet in de daarvoor gestelde periode zijn opgenomen, worden in het eerste kwartaal van het daaropvolgende kalenderjaar aan de medewerker uitbetaald. Voorbeeld: bij meerwerk verricht in 2025 dienen de betreffende overwerkuren uiterlijk in het kalenderjaar 2026 opgenomen te worden en dat als dat niet gebeurt worden die uren in Q1 2027 uitbetaald.

Bestaande rechten ten aanzien van meerwerkuren opgebouwd in de periode voor 1 juli 2025 worden gerespecteerd.

3.17 Maaltijdvergoeding

Moet je aansluitend op je gebruikelijke werktijd langer dan 2 uur meerwerk verrichten? Dan kun je die dag tijdens de lunchpauze in het bedrijfsrestaurant een maaltijd gebruiken en de kosten hiervoor declareren bij DNB.

3.18 Regeling Consignatie

Consignatie houdt in dat je buiten je reguliere werktijd beschikbaar bent om werkzaamheden te verrichten. Jouw manager wijst jou aan voor consignatie.

3.18.1 Voor wie

Als je in salarisschaal 1 tot en met 10 zit, dan geldt deze regeling voor jou.

3.18.2 Afspraken consignatie

- a. Een consignatiedienst duurt 24 uur per dag.
- b. Je manager is verantwoordelijk voor het inroosteren van werknemers voor consignatiedienst.
- c. Wisselingen in het rooster gebeuren in overleg tussen de manager en de werknemers.
- d. Je manager maakt nadere afspraken met je over je consignatie. Denk aan:
 - reactietijd;
 - beschikbare hulpmiddelen;
 - urenverantwoording;
 - wijze van klachtenbehandeling;
 - registratie.

Hierbij houdt je manager zich aan de Arbeidstijdenwet.

- a. Je werktijd begint op het moment dat je wordt opgeroepen en eindigt op het moment dat je klaar bent met je werkzaamheden. Word je binnen een half uur daarna weer opgeroepen, dan is de tijd tussen deze twee oproepen werktijd.
- b. Werktijd per oproep bedraagt tenminste een half uur.

3.18.3 Vergoeding

De vergoeding voor consignatie vind je op het [tarievenblad](#). De indexatie van deze vergoeding is gelijk aan de indexatie van de salarisschalen. Als je in schaal 1 t/m 7 bent ingedeeld is, ook de regeling Meerwerk van toepassing. In dat geval schrijf je de werktijd als meerwerk uren in MijnHR. De vergoeding is geen onderdeel van je jaarinkomen en werkt niet door in andere regelingen.

3.19 Vergoeding voor werken op feestdagen/ geloofsovertuiging

3.19.1 Vergoeding voor werken op feestdagen

- a. Als je moet werken op feestdagen op verzoek van DNB, dan ontvang je hiervoor een vergoeding. Welke vergoeding je krijgt, hangt af van je salarisschaal:
 - als je in salarisschaal 1 t/m 7 zit, dan ontvang je een vergoeding volgens de regeling Meerwerk;
 - als je in salarisschaal 8 t/m 11 zit, dan vind je jouw vergoeding op het [tarievenblad](#).
- b. De indexatie van deze vergoeding is gelijk aan de indexatie van de salarisschalen.

3.19.2 Geloofsovertuiging

DNB zal je niet verplichten te werken op een feestdag van jouw geloof, tenzij de bedrijfsvoering dit verlangt.

3.20 Waarnemingstoeslag

Indien je voor minimaal vier maanden een andere functie vervult in een hoger carrièrelevel/hogere salarisschaal, dan heb je vanaf de start van die waarneming recht op een toeslag van 4% over je maandsalaris. Een waarneming kan maximaal 12 maanden duren. Deze toeslag maakt onderdeel uit van het pensioengevend salaris en is onderdeel van de grondslag voor de berekening van andere beloningscomponenten.

3.21 Waardering on the spot

Waardering krijgen is voor veel medewerkers een belangrijke motiverende factor. Daarom heeft je manager de mogelijkheid om na een buitengewone inspanning of (team)prestatie een beloning in de vorm van een uitkering in geld toe te kennen. Die uitkering mag niet voorafgaand aan de betreffende inspanning of prestatie al zijn overeengekomen. De hoogte van de uitkering kan EUR 500,- bruto, EUR 1.000,- bruto of EUR 2.000,- bruto per

medewerker bedragen. Per kalenderjaar wordt er voor ieder domein een gelijkwaardig maximumbudget vastgesteld. Bij de toekenning van een uitkering gelden verder de volgende spelregels.

3.22 DUO-studieschuld

Medewerkers kunnen het Persoonlijk Keuzebudget aanwenden om een deel van hun DUO-studieschuld fiscaal vriendelijk af te lossen. Dit betekent dat je over het bedrag wat je aan dit doel besteedt, geen loonbelasting hoeft te betalen. Dit kan per medewerker tot een bedrag van EUR 1.000,- per jaar.

Als je van deze optie gebruik wil maken, dien je de HR Servicedesk daarover te informeren waarbij je een bewijsstuk dient aan te dragen waaruit blijkt dat aflossing op de DUO-studieschuld voor het bedrag waarvoor je toepassing van deze regeling aanvraagt in het betreffende kalenderjaar heeft plaatsgevonden. Je bent er zelf voor verantwoordelijk dat er in het betreffende kalenderjaar voldoende Persoonlijk Keuzebudget beschikbaar is. Jij en DNB spreken dan af dat een deel van jouw brutosalaris wordt uitgeruild tegen een netto vergoeding, welke vergoeding ziet op het afgeloste deel van de DUO-studieschuld (zgn. cafetariaregeling).

Los je in een jaar bijvoorbeeld EUR 500,- netto af, dan wordt jouw brutosalaris over dat jaar met EUR 500,- verminderd.

De verlaging van het brutosalaris heeft geen gevolgen voor de grondslagen voor het bepalen van de hoogte van andere arbeidsvoorwaarden zoals, het PKB en voor de pensioenopbouw. De verlaging van het brutosalaris leidt wel tot een lager fiscaal loon. Wees je ervan bewust dat fiscaal loon de grondslag is voor wettelijke toeslagen en - uitkeringen.

Medewerkers moeten minimaal 3 opeenvolgende jaren werkzaamheden voor en onder toezicht en leiding van DNB hebben verricht om van deze fiscaalvriendelijke aflosmogelijkheid gebruik te kunnen maken. In het kader van de onderhandelingen over een volgende CAO, zal deze regeling door de CAO-partijen worden geëvalueerd.

Duurzame inzetbaarheid

4.1 Studieregeling	28
4.2 Persoonlijk ontwikkelverlof (POV)	28
4.3 De 80-90-100-regeling	28
4.4 Regeling Bedrijfs-aow	28
4.5 Carrièrewending	28



4.1 Studieregeling

DNB heeft voor haar werknemers een studieregeling getroffen. Deze regeling vind je in de [Personeelsgids](#).

4.2 Persoonlijk ontwikkelverlof (POV)

Je krijgt per jaar 3 werkweken POV. Dit verlof kun je opnemen om je persoonlijk te ontwikkelen of om je in te zetten voor een maatschappelijk doel.

- Tijdens dit verlof ontvang je 50% salaris. Je blijft gedurende het verlof volledig pensioen opbouwen. Je eigen pensioenbijdrage blijft ongewijzigd.
- Je kunt maximaal 5 jaar POV opsparen.
- Je vindt de richtlijn met nadere uitwerking in de [Personeelsgids](#).
- Het POV dient minimaal twee maanden voor de beoogde ingangsdatum van het verlof te worden aangevraagd via Mijn HR.

Het POV gaat per 1 januari 2026 op in het Maatschappelijk- en Ontwikkelverlof (zie artikel 2.5.5.). Opgebouwde rechten POV komen per 1 januari 2026 te vervallen.

4.3 De 80-90-100-regeling

Deze regeling houdt in dat je 80% van je werkweek werkt. Je ontvangt 90% van je maandsalaris en emolumenten zoals uitgewerkt in bijlage 8. Je pensioenopbouw blijft 100%.

- Ben je 62 jaar of ouder en ben je 5 jaar of langer in dienst van DNB, dan kun je gebruikmaken van de 80-90-100-regeling.
- DNB streeft ernaar om ouderen die door deze regeling minder gaan werken, te vervangen door jongeren.
- Als je eenmaal gebruik maakt van deze regeling, dan mag je dat blijven doen tot aan je pensioenleeftijd.

4.4 Regeling Bedrijfs-aow

Deze regeling is bedoeld als mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken, waarbij je aanspraak maakt op een compensatie.

- Je kunt gebruik maken van deze regeling indien je uitdienstdatum maximaal 36 maanden voor je AOW-leeftijd ligt.
- Je vindt de volledige uitwerking van de regeling Bedrijfs-aow terug op in bijlage 9.
- Deze regeling is binnen DNB beschikbaar tot en met 31 december 2025.

4.5 Carrièrewending

- Als je op eigen verzoek een functie met een lagere salarisschaal accepteert, dan deelt DNB je in op het lagere carrièrelevel en de bijbehorende salarisschaal. DNB stelt je relatieve salarispositie (RSP) vast op basis van deze lagere salarisschaal.
- Als je huidige maandsalaris hoger is dan het maximum van de lagere salarisschaal, dan krijg je een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag bestaat uit een percentage van het verschil tussen je huidige en vorige maandsalaris. De toeslag wordt volgens onderstaande tabel in vijf jaar afgebouwd.
- De persoonlijke toeslag wijzigt niet als gevolg van collectieve salarisverhoging, maar wel als gevolg van een vermindering van de arbeidstijd.

Toeslag carrièrewending

Jaar	Hoogte toeslag (percentage van verschil tussen huidige en vorige salaris)
1	100%
2	80%
3	60%
4	40%
5	20%

Gezondheid

5.1 Wat je moet doen	30
5.2 Salaris 1e en 2e ziektejaar	30
5.3 Na tweede ziektejaar	30
5.4 Uitkering bij ongevallen	30
5.4.1 Ongeval	30
5.4.2 Uitkering	31
5.4.3 Uitsluiting	31
5.4.4 Slotbepaling	31



5.1 Wat je moet doen

Als je door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, ben je verplicht om een aantal zaken te doen:

- a. Je meldt dat je arbeidsongeschikt bent bij je manager én bij de arbodienst.
- b. Zo nodig raadpleeg je jouw huisarts.
- c. Je maakt verzuimbegeleiding mogelijk en doet niets wat je herstel in de weg staat.
- d. Een nadere uitwerking van je verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid vind je in de [Personeelsgids](#).

5.2 Salaris 1e en 2e ziektejaar

Als je arbeidsongeschikt bent, dan ontvang je het eerste ziektejaar 100% van je [maandsalaris](#). In het tweede ziektejaar ontvang je 70% van je maandsalaris. In het tweede ziektejaar kun je in aanmerking komen voor een loonaanvulling tot 100% van je maandsalaris:

- a. voor die uren (uitgedrukt in een % van je arbeidsduur) waarvoor je in het kader van je re-integratie, volgens de bedrijfsarts, weer belastbaar bent. Over de uren die je weer belastbaar bent, ontvang je 100% van je salaris. Hieronder vallen ook de uren die je op een lager niveau werkt of uren die je maakt voor een omscholingstraject. Over de niet-belastbare uren ontvang je 70% van je salaris.
- b. indien de twee bedrijfsartsen van DNB het MT HR adviseren dat je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent en/of re-integratie vanwege de aard van de ziekte niet meer te verwachten is. Het advies van de bedrijfsartsen geldt als een bindend advies dat door het MT HR zal worden overgenomen. Deze loonaanvulling is ook van toepassing wanneer je desondanks besluit toch nog enige werkzaamheden voor DNB te verrichten. De twee bedrijfsartsen baseren hun advies op de vragenlijst 'Geen Duurzaam Benutbare Mogelijkheden' (GDBM). Bij het bepalen van wanneer het eerste en het tweede ziektejaar zijn verstreken, worden de wettelijke regels voor het optellen van meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid toegepast.

5.3 Na tweede ziektejaar

Na een periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid:

- a. Wordt je arbeidsovereenkomst aangepast indien je in een andere functie bent geplaatst, in een andere salarisschaal bent ingedeeld, of je arbeidsduur is gewijzigd.
- b. Als je je werk niet hebt hervat, word je dienstverband beëindigd, tenzij de verwachting is dat je alsnog binnen afzienbare termijn (UWV-richtlijn 26 weken) weer aan het werk kan gaan. In dat laatste geval worden afspraken gemaakt over een beperkte verlenging van het re-integratieplan.
- c. Ben je minstens 35% arbeidsongeschikt en heb je recht op een WIA-uitkering? Dan heb je recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Dit is geregeld in de pensioenregeling DNB ([bijlage 4](#) van de cao).
- d. Bij (gedeeltelijke) beëindiging van het dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, word de transitievergoeding betaald conform de wettelijke bepalingen.
- e. Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent en je hebt je werkzaamheden gedeeltelijk hervat, dan heb je recht op een salarisaanvulling. Deze aanvulling is een percentage van het verschil tussen je [maandsalaris](#) direct voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid en je maandsalaris na de werkhervatting, volgens onderstaande staffel:
 - in het 3e ziektejaar: 75% van het verschil;
 - in het 4e ziektejaar: 50% van het verschil;
 - in het 5e ziektejaar: 25% van het verschil.

5.4 Uitkering bij ongevallen

5.4.1 Ongeval

In deze regeling verstaan we onder ongeval:

- een ongeval dat je overkomt in verband met je dienstverband; of
- een ongeval dat je overkomt tijdens woon- werkverkeer.

5.4.2 Uitkering

- a. Als je als gevolg van het ongeval binnen drie jaar overlijdt, dan ontvangen je nabestaanden een uitkering. Deze uitkering is vijf maal het jaarinkomen.
- b. Als je als gevolg van het ongeval binnen drie jaar volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt, dan ontvangt je een uitkering. Deze uitkering is drie maal het jaarinkomen.
- c. De uitkering wordt tenminste gebaseerd op het maximum jaarinkomen van salarisschaal 5.

5.4.3 Uitsluiting

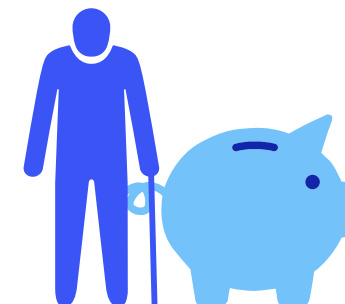
Deze bovenwettelijke aanspraken gelden niet bij ongevallen als gevolg van oorlog, terrorisme, atoomkernreacties of natuurrampen.

5.4.4 Slotbepaling

DNB mag deze regeling herzien als wijzigingen in de fiscale of sociale wetgeving daar redelijkerwijs aanleiding toe geven.

Pensioen en einde dienstverband

6.1 Langer doorwerken	33
6.2 Pensioenregeling DNB	33
6.3 Pensioenpremie	33
6.4 Verzekeringen	33
6.4.1 Inkomensterugval na 2 jaar ziekte	33
6.4.2 Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen	34
6.5 Bijdrage levensloopregeling	35
6.6 Compensatie prepensioen	35
6.7 Substitutie bij pensioengevend inkomen boven het fiscaal maximum pensioengevend loon	35
6.8 Uitkering bij overlijden tijdens dienstverband	35
6.8.1 Overlijdensuitkering	35
6.8.2 Verrekening schuld	35
6.9 Uitkering bij einde dienstverband	35
6.9.1 Wanneer je een uitkering ontvangt	35
6.9.2 Hoogte uitkering	36



6.1 Langer doorwerken

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van het kalenderkwartaal waarin de werknemer de pensioenrichtleeftijd (68 jaar) bereikt als bedoeld in het aldan geldende pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds van DNB.

Als je na de pensioenrichtleeftijd wilt doorwerken, staat DNB hiervoor open. Dit is mogelijk als het past binnen de bedrijfsvoering. Als je met DNB overeenkomt dat je na de pensioenrichtleeftijd doorwerkt, gelden de wettelijke bepalingen voor werknemers die doorwerken na hun AOW-gerechtigde leeftijd in combinatie met het volgende DNB beleid.

- Je krijgt een nieuw contract voor bepaalde tijd.
- Je kan mogelijk een verlenging van het contract krijgen, passend binnen de bedrijfsvoering en de hiervoor geldende wetgeving.
- Je ontvangt 200 verlofuren per jaar bij een basisarbeidsduur.
- Je diensttijd bij DNB wordt geteld vanaf je oorspronkelijke startdatum bij DNB.
- Bij ziekte betaalt DNB je salaris door gedurende de periode zoals is afgesproken in de wet voor medewerkers die doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Er bestaat geen aanspraak op een transitievergoeding bij einde dienstverband.
- De opzegtermijn voor beide partijen is een maand.

Omdat je ervoor kiest om door te werken na de pensioenrichtleeftijd, is een aantal cao-regelingen niet meer van toepassing zoals:

- Opbouw pensioen, pensioneringsverlof, onbetaald verlof, bijdrage levensloop, substitutieregeling, 80-90-100 regeling, bijdrage ziektekostenverzekering en compensatie premiesparen.
- Met de ingang van het nieuwe contract zijn eventuele garantieregelingen niet meer van toepassing.

NB. Vanaf je AOW-gerechtigde leeftijd gelden andere regels voor de werknemersverzekeringen voor bijvoorbeeld werkloosheid en

arbeidsongeschiktheid. Meer informatie hierover is terug te vinden op de website van de Rijksoverheid.

6.2 Pensioenregeling DNB

De pensioenregeling van DNB is gebaseerd op een uitkeringsovereenkomst. Je bent deelnemer als de volgende zaken op jou van toepassing zijn:

- a. Je was op 1 januari 2021 in dienst van DNB of bent na 1 januari 2021 in dienst getreden.
- b. Je valt niet onder de definitie van deelnemer zoals omschreven in de standaardpensioenovereenkomst directieleden DNB.

Deze pensioenregeling DNB ligt vast in een pensioenovereenkomst die als Bijlage 4 bij deze cao is gevoegd. De pensioenovereenkomst is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds van De Nederlandsche Bank N.V.

6.3 Pensioenpremie

Je betaalt als werknemer 6,39% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag wordt jaarlijks op 1 januari, of latere datum in dienst, vastgesteld en geldt voor het hele jaar. De werknemersbijdrage stijgt vanaf 2020 in 10 jaar in 10 gelijke stappen naar 7,56%. De werkgever heeft de ambitie om op termijn de werknemersbijdrage te laten groeien naar een verhouding 70% werkgeversbijdrage en 30% werknemersbijdrage.

Als je in dienst was op 31 december 2014 geldt een overgangsregeling (zie Bijlage 3).

6.4 Verzekeringen

6.4.1 Inkomensterugval na 2 jaar ziekte

DNB heeft twee verzekeringen om inkomensterugval na twee jaar ziekte zoveel mogelijk te beperken:

een WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid (per 1 januari 2025) en een WIA-Excedentverzekering, in het vervolg de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen.

WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid

De WGA-Hiaatverzekering vult bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid jouw inkomen, onder aftrek van het salaris dat je verdient naast jouw arbeidsongeschiktheid én de UWV-uitkering, aan tot maximaal 70% van het maximum WIA-loon (2025: € 75.864). De verzekering is van toepassing op de medewerker die op 1 januari 2025 in dienst is van DNB én op 1 januari 2025 niet arbeidsongeschikt was, alsmede op de medewerker die na 1 januari 2025 in dienst treedt.

Deze verzekering wordt uitgevoerd door verzekeringsmaatschappij ASR Schadeverzekering N.V., onder het merk Loyalis. De premie voor deze verzekering wordt door DNB betaald. De betreffende polisvoorwaarden bevatten meer details en zijn leidend.

Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen

Deze regeling is gebaseerd op een uitvoeringsovereenkomst. Heb je een inkomen boven het maximum WIA-loon (2025: € 75.864) dan krijg je te maken met een extra inkomensverlies omdat het inkomen boven het WIA-loon niet verzekerd is. De WIA-Excedentverzekering is een aanvulling tot 70% op de WGA- of IVA-uitkering voor de inkomensterugval van het loonbestanddeel boven het gemaximeerde WIA-loon. Tevens is op deze verzekering een dekking verzekerd van 10% van je totale inkomen, ongeacht de maximum WIA-loongrens.

Heb je derhalve een inkomen onder het maximum WIA-loon (2025: € 75.864) dan is op de WIA-Excedentverzekering een dekking verzekerd van 10% van je inkomen. Wat je krijgt uitgekeerd is afhankelijk van je arbeidsongeschiktheidspercentage (zoals nader uitgewerkt in bijlage 5).

Je bent deelnemer aan deze regeling als :

- je op 1 januari 2021 in dienst bent van DNB of na 1 januari 2021 in dienst treedt; en
- je niet op 1 januari 2021 door ziekte in de wachttijd in de zin van de WIA zit en na afloop van deze wachttijd recht krijgt op een WIA-uitkering. In het geval je na de wachttijd gedeeltelijk arbeidsongeschikt in de zin van de WIA wordt verklaard, en het dienstverband met DNB voor het

arbeidsgeschikte deel wordt voortgezet, word je voor dit arbeidsgeschikte deel als deelnemer aan deze pensioenregeling beschouwd.

Samenloop van de einde dienstverband uitkering met de regeling Bedrijfs-aow is niet mogelijk.

De Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen wordt beschreven in Bijlage 5 bij deze cao. De pensioenovereenkomst is ondergebracht bij ASR Schadeverzekering N.V., onder het merk Loyalis. Je bent voor deze regeling geen eigen bijdrage verschuldigd.

6.4.2 Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen

De Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen is gebaseerd op een uitkeringsovereenkomst. Je kunt deelnemer aan deze regeling worden als:

- a. je op 1 januari 2021 in dienst bent van DNB of na 1 januari 2021 in dienst treedt; en
- b. je een pensioengevend jaarloon hebt dat uitgaat boven het maximale bedrag dat op grond van artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 bij de berekening van een pensioenaanspraak in aanmerking mag worden genomen; en
- c. hebt gekozen voor deelname aan deze pensioenregeling en je hiervoor hebt aangemeld bij de werkgever.

De Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen wordt beschreven in Bijlage 6 bij deze cao. De pensioenovereenkomst is ondergebracht bij Allianz Nederland Levensverzekering.

Je betaalt als werknemer de volledige premie en administratiekosten.

De regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen komt per 1 januari 2026 te vervallen. Per die datum kan er op de regeling geen beroep meer worden gedaan. Nawerking is niet van toepassing.

6.5 Bijdrage levensloopregeling

DNB verstrekt jaarlijks een bijdrage in de levensloopregeling van 0,5% van het maandinkomen, uit te keren in 12 maandelijkse termijnen.

NB. Deelname aan de levensloopregeling is vervallen met ingang van 1 januari 2012. Vanaf dat moment geldt een overgangsregeling levensloopregeling. De werkgeversbijdrage in de zin van dit artikel wordt voortgezet.

6.6 Compensatie prepensioen

Opbouw van prepensioen wordt fiscaal niet meer ondersteund. In verband daarmee is de pensioenregeling aangepast met ingang van 1 januari 2006. Om de kwaliteit van de op 31 december 2005 van toepassing zijnde pensioenregelingen onder de nieuwe wetgeving zo dicht mogelijk te benaderen, zijn tussen cao-partijen aanvullende maatregelen getroffen. Deze maatregelen, die zowel een beperking als een uitbreiding van de in artikel 1 tot en met artikel 4 genoemde rechten kunnen inhouden, zijn weergegeven als overgangsregelingen in bijlage 3 van deze cao.

6.7 Substitutie bij pensioengevend inkomen boven het fiscaal maximum pensioengevend loon

Aan werknemers van wie de som van het vast pensioengevend inkomen en het variabele pensioengevend inkomen als omschreven in bijlage 4 bij deze cao meer bedraagt dan het maximale bedrag (zie tarievenblad) dat op grond van artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 bij de berekening van een pensioenaanspraak in aanmerking mag worden genomen, verstrekt de werkgever een substitutie. Bij dienstbetrekkingen in deeltijd wordt het pensioengevende inkomen en het maximale bedrag verminderd overeenkomstig de deeltijdfactor. De hoogte van de substitutie bedraagt 20,4% X de som van het vaste pensioengevende en variabele pensioengevende inkomen boven het maximale bedrag als genoemd in

artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964. Het bedrag van de substitutie wordt in 12 gelijke maandelijkse termijnen uitbetaald.

De substitutie wordt opnieuw vastgesteld bij iedere wijziging van de som van het vaste pensioengevende inkomen en het variabele pensioengevende inkomen. Werknemers zijn vrij om het bedrag van de substitutie naar eigen inzicht te besteden. Het bedrag van de substitutie is niet pensioengevend en wordt niet meegenomen in de berekening van de pensioenaanspraken zoals genoemd in bijlage 4 bij deze cao.

6.8 Uitkering bij overlijden tijdens dienstverband

6.8.1 Overlijdensuitkering

Als je overlijdt tijdens je dienstverband ontvangen je nabestaanden een uitkering van drie maandinkomens van DNB. Het maandinkomen is het maandinkomen op de dag van overlijden. In deze uitkering is de wettelijke uitkering inbegrepen. Onder nabestaanden verstaat DNB in dit geval, en in deze volgorde:

1. de echtgenoot of partner met wie je samenleefde;
2. minderjarige kinderen;
3. degene met wie je in gezinsverband samenleefde en wie je in levensonderhoud voorzag.

6.8.2 Verrekening schuld

Als je nog een schuld had aan DNB, dan trekt DNB deze schuld af van de uitkering aan je nabestaanden.

6.9 Uitkering bij einde dienstverband

6.9.1 Wanneer je een uitkering ontvangt

- a. Je ontvangt een uitkering bij einde dienstverband als je dienstverband bij DNB eindigt vanwege de volgende redenen:
 - De DNB-pensioenregeling komt tot uitkering.
 - Je ontvangt een volledig arbeidsongeschiktheidspensioen op grond van de pensioenregeling van DNB.

Hierbij geldt de volgende voorwaarde: je dienstverband heeft tenminste 20 jaar geduurd, tenzij de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd binnen een jaar na een jubileum als bedoeld in de regeling Jubileumgratificatie.

b. Als de werknemer overlijdt na uitdiensttreding maar voor DNB tot uitkering is overgegaan, ontvangen zijn/haar nabestaande(n) deze uitkering.

6.9.2 Hoogte uitkering

DNB berekent de uitkering bij einde dienstverband op de volgende manier: je jaarinkomen op je laatste werkdag x de factor die hoort bij het laatste jubileum x 1/7 voor elk volledig dienstjaar na je laatste jubileum (met een maximale factor van 7/7).

7 Begrippenlijst

Aanverwanten

- Eerstegraads: schoonouders en partner van (stief- en pleeg)kinderen.
- Tweedegraads: schoonzusters, zwagers, grootouders van de partner en partners van kleinkinderen.

Basisarbeidsduur

De basisarbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week.

Bezoldiging

Het in een kalenderjaar genoten jaarsalaris en emolumenten zoals gedefinieerd in de Wet normering topinkomens.

Bloedverwanten

- Eerstegraads: (stief- en pleeg)kinderen en (stief- en pleeg)ouders.
- Tweedegraads: (half-, stief- en pleeg)broers/zusters, kleinkinderen en eigen grootouders.

Contractloonstijging algemene markt

De procentuele stijging tussen het voorlopige¹ indexcijfer (cao-uurloon, inclusief bijzondere beloning 'totaal cao-sectoren' / 'Alle economische activiteiten') van het huidige jaar (t) en het voorlopige indexcijfer van een jaar eerder (t-1). Deze indexcijfers zijn afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), en terug te vinden op de website van het CBS. Peilmaand is mei en publicatiedatum is juni.

Correctie van de loonstijging

Wanneer de procentuele stijging tussen het definitieve² indexcijfer (cao-uurloon, inclusief bijzondere beloning) van het vorige jaar (t-1) en het definitieve indexcijfer van een jaar eerder (t-2) anders is dan de toegekende loonstijging (t-1) (exclusief een eventueel in dat jaar (t-1) toegepaste correctie van de loonstijging), dan volgt een correctie van het vorige jaar (t-1) in de loonstijging bij de eerstvolgende loonstijging (t). Deze correctie kan omhoog of omlaag zijn. De loonstijging inclusief correctie is niet lager dan 0%.

Feestdagen

Als feestdagen worden aangemerkt:

- Nieuwjaarsdag
- Goede Vrijdag
- Eerste en Tweede Paasdag
- Koningsdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en Tweede Pinksterdag
- Eerste en Tweede Kerstdag
- 31 december vanaf 21.00 uur

¹ Op de website van het CBS vind je de voorlopige indexcijfers onder de "Eerst-gepubliceerde" cijfers.
² Op de website van het CBS vind je de definitieve indexcijfers onder de "Huidige" cijfers.



Maand

Een kalendermaand. Een gedeelte van de kalendermaand wordt berekend op dagbasis.

Maandinkomen

Je maandsalaris vermeerderd met eventuele toeslag(en) vermenigvuldigd met factor 1,17³.

Voorbeeld:

Je hebt een maandsalaris van € 2.000 en ontvangt maandelijks een toeslag van € 50 die ook meetelt voor je dertiende maand en het vakantiegeld. Je maandinkomen is $(€ 2.000 + € 50)$ vermeerderd met 1,17 = € 2.398,50

Maandinkomen bij Overgangsmaatregel Persoonlijk Budget

Je maandsalaris vermeerderd met eventuele toeslag(en), dertiende maand en vakantiegeld.

Voorbeeld: Je hebt een maandsalaris van € 2.000 en ontvangt maandelijks een toeslag van € 50 die ook meetelt voor je dertiende maand en het vakantiegeld.

Je maandinkomen is $(€ 2.000 + € 50)$ gedeeld door 12 maal 13 (dertiende maand) vermeerderd met 1,08 (vakantiegeld) = € 2.398,50

Maandsalaris

Je maandsalaris is het voor jou geldende schaalmaximum vermenigvuldigd met je relatieve salarispositie (RSP) en je parttime factor gedeeld door 12.

Voorbeeld:

Je bent ingedeeld in schaal 6 met een RSP van 80% en je werkt 18 uur. Het schaalmaximum (fictief) is € 50.000. Jouw maandsalaris is $50.000 \times 80\% \text{ RSP} = 40.000 \times \text{parttime factor } 18/36 = 20.000/12 = € 1666,66$

Jaarsalaris

12 x je maandsalaris

Jaarinkomen

12 x je maandinkomen

Relatieve salarispositie (RSP)

Je positie in je salarisschaal ten opzichte van het maximum van die schaal (=100%).

Werkweek

De werkweek verwijst naar het aantal uren dat je (gemiddeld) per week werkt op basis van je arbeidsovereenkomst.

³ De factor 1,17 is een vertaling van 1/12 extra maandsalaris (voormalige regeling 13e maand) en 1/12 van 8% vakantiegeld gerekend over 13 maandsalarissen (voormalige regeling vakantiegeld).

Bijlagen

Bijlage 1 Ploegendienst	40
Bijlage 2 Sociaal protocol	43
Bijlage 3 Overgangsmaatregelen	44
Bijlage 4 Pensioenregeling DNB	49
Bijlage 5 Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen	61
Bijlage 6 Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen	63
Bijlage 7 Model arbeidsovereenkomsten	66
Bijlage 8 Uitwerking 80-90-100 regeling	73
Bijlage 9 Regeling Bedrijfs-aow	75
Bijlage 10 afspraken tussen cao-partijen (bij cao 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027)	77
Bijlage 11 Onderhandelingsresultaat pensioen	79



Bijlage 1 Ploegendienst

1. Regeling voor de ploegendienst

- a. Onder ploegendienst wordt verstaan het werken in een dienstrooster dat volgens een vaste regeling het werken binnen of buiten de dagspiegel met zich meebrengt. Onder **verschoven werktijden** wordt verstaan werktijden die vaste afwijkingen vertonen ten opzichte van de gebruikelijke werktijden. Onder **toeslag BO (toeslag voor bijzondere omstandigheden)** wordt verstaan de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in ploegendienst of verschoven werktijden.
- b. Zowel bij ploegendienst als bij verschoven werktijden dient het werken op afwijkende werktijden in een rooster te zijn vastgelegd en als zodanig uitdrukkelijk aan een functie te zijn verbonden. Bij instelling of wijziging van roosters voor ploegendienst of verschoven werktijden wordt zo tijdig mogelijk overleg gepleegd met de betrokken werknemers. In beginsel worden roosters voor een periode van tenminste 3 maanden vastgelegd of zoveel langer als de roostercyclus dit nodig maakt.
- c. In principe kan aan iedere werknemer in ploegendienst meerwerk worden opgedragen, in welk geval de regeling Meerwerk van toepassing is (artikel 3.16 onder hoofdstuk Waardering).
- d. Bij dreigende verschuiving van de werktijden en daarmee samenhangende invalsdiensten zal betrokken werknemer zo tijdig mogelijk hierop worden geattendeerd.
- e. Werknemers in de ploegendienst die vanuit de invalsdienst moeten invallen in de nacht- of avonddienst, ontvangen hiervoor een vergoeding op basis van de regeling Meerwerk. Daarenboven zal, in geval de wekelijkse werktijd die van de invalsdienst overschrijdt, de gewerkte tijd boven de werktijd van de invalsdienst worden aangemerkt als meerwerk, waarop de regeling Meerwerk van toepassing is.
- f. Aan de betrokken werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van:
 - de functie en een korte omschrijving daarvan;
 - het geldende rooster met de daarbij geldende toeslag BO.

2. Vaststelling toeslagen BO (bijzondere omstandigheden)

- a. Indien bij verschoven werktijden of ploegendiensten (mede) buiten de dagspiegel wordt gewerkt, wordt een toeslag BO vastgesteld. De dagspiegel is van maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 21.00 uur en zaterdag van 08.00 tot 17.00 uur.
- b. Voor het wegen van de uren bij de berekening van BO-toeslagen wordt de volgende toeslagen-index gehanteerd:

maandag tot en met vrijdag

van 00.00 uur tot 07.00 uur = gewerkte uren + 75%

van 07.00 uur tot 21.00 uur = gewerkte uren

van 21.00 uur tot 24.00 uur = gewerkte uren + 25%

zaterdag

van 00.00 uur tot 08.00 uur = gewerkte uren + 75%

van 08.00 uur tot 17.00 uur = gewerkte uren + 25%

van 17.00 uur tot 24.00 uur = gewerkte uren + 100%

zondag en feestdagen

van 00.00 uur tot 24.00 uur = gewerkte uren + 100%

Indien in aansluiting op het tijdvak van 0.00 uur tot 07.00 uur en op zaterdagochtend tot 08.00 uur ook doorlopend op de uren gelegen tussen 07.00 en 09.00 uur in continudienst wordt gewerkt, geldt voor deze uren een toeslag van 50%.

3. De BO-toeslag wordt als volgt berekend:

- a. Op basis van het rooster wordt vastgesteld uit welke opeenvolgende diensten het rooster bestaat. Deze diensten worden na een bepaalde periode herhaald (bijvoorbeeld twee-weeksrooster of zes-weeksrooster). Voor de berekening van de BO-toeslag worden alle diensten gedurende één roosterperiode als uitgangspunt genomen (bijvoorbeeld twee weken of zes weken).

- b. Aangenomen wordt dat de rustpauze 4,5 uur na de aanvang van de dienst wordt genoten. Een rustpauze buiten de dagspiegel geldt in de berekening van de BO-toeslag als werktijd.
- c. Voor ieder gewerkt uur (of gedeelte van een uur) wordt vastgesteld welke toeslag volgens de toeslagen-index geldt. Dit leidt tot een totaal aantal gewogen uren voor één roosterperiode.
- d. Op basis van het totale aantal gewogen uren voor één roosterperiode wordt het gemiddelde aantal gewogen uren per week vastgesteld.
- e. Op basis van het gemiddelde aantal gewogen uren per week wordt het aantal gewogen uren per jaar vastgesteld (gewogen uren per week x 52).
- f. Voor gewerkte uren op feestdagen geldt een toeslag van 100%. Hiermede is in de stappen c t/m e nog geen rekening gehouden. Het aantal gewogen uren per jaar, zoals vermeld onder e, moet derhalve worden verhoogd met het gemiddelde aantal gewogen uren dat volgens het rooster op feestdagen wordt gewerkt. Hierbij moet onderscheid worden gemaakt tussen feestdagen op maandag t/m vrijdag en feestdagen op zaterdag. Voor gewerkte uren op zondag geldt altijd al een toeslag van 100%.
- g. Vastgesteld is dat in de periode 1992 t/m 1998 49,5 feestdagen op maandag tot en met vrijdag vallen, 5,5 feestdagen op zaterdag en 18,5 feestdagen op zondag. Het gemiddelde aantal feestdagen per jaar op maandag tot en met vrijdag is vastgesteld op 7,0714 dagen en het gemiddelde aantal feestdagen op zaterdag is 0,7897 dag. Vervolgens wordt vastgesteld wat de kans is dat een feestdag in het betreffende rooster valt.
- h. De bijtelling van gewogen uren in verband met werkdagen op feestdagen die op maandag t/m vrijdag vallen, wordt als volgt berekend:
het gemiddeld aantal ongewogen gewerkte uren voor maandag t/m vrijdag
X
het gemiddeld aantal feestdagen dat binnen het rooster op maandag t/m vrijdag valt
X
- het verschil tussen de index 200 en de gemiddeld berekende toeslagen-index.
De bijtelling voor feestdagen die op zaterdag vallen wordt op dezelfde manier berekend.
- i. Het totale aantal gewogen uren per jaar is de som van sub h en sub e.
- j. Van het totale aantal gewogen uren per jaar wordt de gebruikelijke werktijd voor werknemers van de werkgever afgetrokken ($52 \times 36 \text{ uur} = 1872 \text{ uur}$).
- k. De uitkomst van sub j wordt vervolgens uitgedrukt in een percentage van 1872 uur.
- l. De toeslag BO wordt vastgesteld op 50% van het onder sub k berekende percentage, met dien verstande dat het berekende percentage volgens onderstaande systematiek wordt afgerond op één decimaal.
0,01 tot 0,24 wordt afgerond naar beneden op nul;
0,25 tot 0,74 wordt afgerond op 0,5;
0,75 tot 0,99 wordt afgerond naar boven op één.
- m. Tegenover elke algemeen erkende feestdag, die wel in het dienstrooster is opgenomen en in roosterdienst is gewerkt, maar die niet op een zondag valt, staat een compensatie in de vorm van een vrije dag.
- n. De in sub m opgenomen compensatiedag wordt aan de hand van een opgave van de Afdeling Beveiliging en transport - na de erkende feestdag - in het personeelsinformatiesysteem geadministreerd door de Afdeling Human Resources. De compensatie zal altijd 8 uur per feestdag bedragen.

4. BO-suppletie

Voor werknemers die voor de invoering van de 36-urige werkweek (1 juli 1996) reeds werkzaam zijn in verschoven werktijden of ploegendienst zijn de toeslagen BO aangepast conform de regeling in de voorgaande paragraaf. Ten einde te voorkomen dat zij – anders dan door een roosterwijziging – door deze aanpassing in inkomen achteruitgaan, is een toeslag op de nieuw vastgestelde BO-toeslag gegeven.

5. Regeling afbouw toeslag BO en afbouw vergoeding structureel meerwerk

1. Onder werknemer wordt in deze paragraaf verstaan:
 - de werknemer die een toeslag ontvangt voor het werken onder bijzondere omstandigheden (zie artikel 2 van deze regeling) en/of
 - de werknemer die uit hoofde van zijn functie structureel meerwerk moet verrichten. Van structureel meerwerk is sprake indien de ontvangen vergoeding in geld toegekend op grond van de regeling Meerwerk over de laatste drie jaren gemiddeld ten minste 10% heeft bedragen. Voor de berekening van het gemiddelde meerwerkpercentage wordt de over een jaar ontvangen meerwerkvergoeding gerelateerd aan het individueel vastgestelde jaarsalaris vermeerderd met de toeslag bijzondere omstandigheden en/of de toeslag op grond van demotie op eigen verzoek en de over die som gerekende dertiende maand over het desbetreffende jaar.
2. De regeling is van toepassing:
 - indien het werken onder bijzondere omstandigheden, waarvoor de toeslag BO is toegekend, en/of het verrichten van structureel meerwerk niet door eigen toedoen van de werknemer, op initiatief van de werkgever moet worden beëindigd;
 - indien het werken onder bijzondere omstandigheden, waarvoor de toeslag BO is toegekend, en/of het verrichten van structureel meerwerk op medische en/of medisch-sociale indicatie, op advies van de bedrijfsarts van de werkgever moet worden beëindigd.
3. Aan de werknemer wordt een nominaal bedrag als toeslag op het salaris toegekend, overeenkomstig het in punt 5 bepaalde. Voordat dit bedrag wordt vastgesteld, wordt een eventuele toeslag BO, en/of vergoeding voor (structureel) meerwerk die de werknemer uit anderen hoofde zal ontvangen, in mindering gebracht.
4. De in punt 3 bedoelde toeslag is mede basis voor de berekening van de vakantietoeslag en de dertiende maand en maakt deel uit van de pensioengrondslag, indien en voor zover bij de beëindiging van het dienstverband recht op deze toeslag bestaat.

5. De toekenning bedraagt:
 - a. Met inachtneming van het onder punt 3 bepaalde wordt, uitgaande van het bedrag van de laatstgenoten toeslag BO en/of de vergoeding voor structureel meerwerk gedurende maximaal zeven jaar een nominale toeslag toegekend van:
 - 100% bij een diensttijd van 30 jaar of meer
 - 80% bij een diensttijd van 25 tot 30 jaar;
 - 60% bij een diensttijd van 20 tot 25 jaar;
 - 40% bij een diensttijd van 15 tot 20 jaar;
 - 30% bij een diensttijd van 10 tot 15 jaar;
 - 20% bij een diensttijd van 5 tot 10 jaar;
 - 0% bij een diensttijd van minder dan 5 jaar.
 - b. Onder diensttijd wordt in dit verband verstaan de tijd gedurende welke een toeslag werd toegekend c.q. een functie is vervuld waarbij een vergoeding van structureel meerwerk werd toegekend.
 - c. Gedurende en na afloop van de onder 5 sub a genoemde zeven jaar zal de terugval in inkomen ingevolge deze regeling per jaar niet groter zijn dan 20% van de laatstgenoten toeslag BO en/ of van de laatste vergoeding voor structureel meerwerk.
 - d. In afwijking van het onder 5 sub a gestelde zal bij een diensttijd van minder dan 5 jaar de afbouw het volgende verloop hebben:

Diensttijd	Afbouw toeslag gedurende 4 achtereenvolgende perioden (in maanden)			
	80%	60%	40%	20%
Vanaf ½ jaar – tot ¾ jaar	1	1	1	1
Vanaf ¾ jaar – tot 1 jaar	2	2	2	2
Vanaf 1 jaar – tot 2 jaar	3	3	3	3
Vanaf 2 jaar – tot 3 jaar	4	4	4	4
Vanaf 3 jaar – tot 4 jaar	5	5	5	5
Vanaf 4 jaar – tot 5 jaar	6	6	6	6

Bijlage 2 Sociaal protocol

1. Medezeggenschap

De Ondernemingsraad (OR) is een zelfstandig orgaan van de werkgever, dat in het overleg met de werkgever alle werknemers vertegenwoordigt. De werkgever acht het goed functioneren van de OR zowel voor de werkgever als voor de werknemers van belang. Daarom vindt zij het wenselijk dat de leden van de OR hun vertegenwoordigende functie naar behoren en op onafhankelijke wijze kunnen vervullen. In dat verband wordt OR-werk gezien als werk met eigen verantwoordelijkheid, dat gelijkwaardig is aan ander werk binnen de werkgever.

De werkgever onderkent dat kennis en ervaring opgedaan tijdens het OR-lidmaatschap van positieve invloed kunnen zijn op de verdere ontwikkeling van de loopbaan.

De positie van de OR-leden, met name in relatie tot de door hen te vervullen functie op de afdeling en het tijdsbeslag van OR-werk, staat nader omschreven in de 'Positieregeling OR-leden'.

2. Sociaal plan bij reorganisatie

1. Informatie

Voorgenomen besluiten van de werkgever tot belangrijke reorganisaties kunnen aanzienlijke gevolgen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen. In dat geval zal de werkgever de werknemersorganisaties gelijktijdig met en op overeenkomstige wijze als de OR informeren over de beweegredenen voor het besluit en de te verwachten sociale gevolgen voor de werknemers.

2. Geheimhouding

Door de werkgever, dan wel door een der werknemersorganisaties ter beschikking gestelde gegevens, zullen – indien de inbrenger in redelijkheid daar om verzoekt – onder geheimhouding worden behandeld. Publicatie

naar buiten van deze gegevens kan op enig moment slechts met instemming van de betrokken partijen geschieden.

3. Sociaal Plan

Het totaal van maatregelen gericht op het in sociaal opzicht in goede banen leiden van de reorganisatie, waaronder de voorzieningen gericht op het (zoveel mogelijk) opvangen van de gevolgen van de binnen een bepaalde periode vallende voorgenomen besluiten als bedoeld onder 1, is vastgelegd in het Sociaal Plan van de werkgever. Voor doelstellingen, werkingssfeer en werkingsduur wordt verwezen naar het Sociaal Plan.

4. Verantwoording

De werkgever zal er naar streven elk jaar verslag uit te brengen omtrent het gevoerde sociaal beleid. Aan de hand van dit verslag zal het gevoerde sociaal beleid jaarlijks onderwerp van bespreking zijn met de OR. De werknemersorganisaties, partij bij de cao, zullen eveneens dit verslag ontvangen.

5. Thuiswerken

Thuiswerken is bij DNB toegestaan in afstemming met de manager. DNB heeft in overleg met de Ondernemingsraad Uitgangspunten Plaats- en tijd onafhankelijk werken (PTOW) opgesteld, deze is opgenomen in de Personeelsgids.

Bijlage 3 Overgangsmaatregelen

1. Jaarlijkse eenmalige uitkering voor werknemers in actieve dienst bij de Nederlandsche Bank op 31 december 2002

De premiespaarregeling is met ingang van 1 januari 2003 komen te vervallen. Aan werknemers die op 31 december 2002 in dienst waren van DNB (dus niet bij de PVK) wordt jaarlijks in december een (bruto) budget ter beschikking gesteld van EUR 500,-, zolang zij in actieve dienst van DNB zijn. Uit dit budget worden tevens de werkgeverslasten betaald. Het restant ad. EUR 472,- is een bruto uitkering die niet pensionabel is. Alleen werknemers die het gehele jaar voorafgaande aan het moment van uitkering in actieve dienst zijn geweest, ontvangen deze uitkering.

2. Compensatie prepensioen

Als gevolg van invoering van wetgeving die de verdere opbouw van prepensioen verbood, is een reparatiemaatregel overeengekomen. De aanvullende reparatie voor medewerkers geboren op of na 1 januari 1950 bestaat uit:

- Voor Pensioenregeling 2005 (overgangsregeling oud-PVK-medewerkers) een bijdrage in de levensloop van 2,8% over het jaarinkomen.
- Voor Pensioenregeling 2003 (overgangsregeling medewerkers die vóór 1 januari 2003 in dienst waren van DNB). Vanaf 1 januari 2006 een bijdrage voor medewerkers van 45 jaar of ouder van 10% over het jaarinkomen. De bijdrage stopt op de datum van het bereiken van de oorspronkelijke datum dat het prepensioen zou zijn ingegaan, of zoveel eerder als de deelnemer vervroegd met pensioen gaat.

Er is een vangnet gecreëerd om die gevallen waarin medewerkers er in hun pensioenaanspraken op 65-jarige leeftijd er meer dan 5% op achteruit zouden gaan op te vangen.

3. Pensioenpremie

Voor medewerkers die reeds in dienst zijn op 31 december 2014 geldt er een overgangsregeling. Voor deze medewerkers blijft de werknemersbijdrage als percentage in de periode 2015-2019 gelijk aan die van 2014 (5% van de pensioengrondslag). Vanaf 2020 gaat de werknemerspremie in 10 jaar in 10 gelijke stappen omhoog naar 7,56%. De werkgever heeft de ambitie om op termijn de werknemersbijdrage te laten groeien naar een verhouding 70% werkgeversbijdrage en 30% werknemersbijdrage.

4. Vakantieduur

De werknemer, die op 31 december 2004 in dienst is en voor wie een werktijdregeling geldt gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, heeft in het kalenderjaar recht op vakantie met behoud van salaris, die als volgt van de leeftijd en salarisschaal of functie afhankelijk is: Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt.

Op het moment van herindeling in een hogere/ lagere salarisschaal, waarbij een grotere /kleinere vakantieaanspraak ontstaat, wordt de vakantieaanspraak opnieuw naar evenredigheid vastgesteld.

Voor werknemers met wie een arbeidsduur van minder of meer dan gemiddeld 36 uur per week is overeengekomen, zal de aanspraak naar evenredigheid worden aangepast, waarbij naar boven wordt afgerond op een geheel aantal uren.

Leeftijd (jaar)	16-24	25-30	31-40	41-44	45-49	50-54	55-59	60-Pensioenrichtleeftijd
Groep I	195	202	202	209	224	231	245	245
Groep II	216	216	231	238	238	245	252	252
Groep III	245	245	245	245	245	252	252	260

Groepsindeling

Groep I: werknemers ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 7.

Groep II: werknemers ingedeeld in de salarisschalen 8 tot en met 11 en managers in salarisschalen 10 en 11.

Groep III: werknemers ingedeeld in de salarisschalen 12 tot en met 13a, managers in de salarisschalen 12 tot en met 13b en de secretaris van de vennootschap.

5. Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid voor medewerkers die vóór 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden

1. Werkingssfeer

- De bepalingen van deze regeling gelden voor:
 - volledig arbeidsongeschikte werknemers;
 - werknemers die vóór 1 april 1993 gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren, maar na die datum volledig arbeidsongeschikt worden verklaard;
 - werknemers die na 1 april 1993 gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden.
- Uitsluitend de in deze regeling opgenomen uitzonderingsbepalingen gelden voor werknemers die vóór 1 april 1993 gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren en ook na deze datum gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijven.

2. Uitkering gedurende het eerste jaar arbeidsongeschiktheid

- Werknemers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, hebben aanspraak op een uitkering ter grootte van het netto-inkomen, waaronder wordt verstaan het inkomen dat de werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst met de werkgever gewoonlijk netto toekomt.

- Oud-werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden voor beëindiging van het dienstverband hebben aanspraak op een uitkering ter grootte van het netto-inkomen, indien zij uit hoofde van hun dienstverband met de werkgever in aanmerking komen voor ziekengeld op grond van de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte.
- Deze uitkering heeft plaats zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, echter ten hoogste gedurende 52 weken.

3. Uitkering gedurende het tweede en derde jaar arbeidsongeschiktheid

- Werknemers van wie de arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk voortduurt nadat 52 weken zijn verstreken, hebben aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering (arbo-uitkering) ter grootte van het netto-inkomen onder aftrek van de uitkeringen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de verplichte collectieve WAO-hiaatverzekering.
- Deze uitkering heeft plaats tot de datum waarop na drie jaar arbeidsongeschiktheid een volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheidspensioen wordt toegekend.

4. Uitkering na drie jaar arbeidsongeschiktheid

- Aan volledig arbeidsongeschikte werknemers wordt na drie aaneengesloten ziektejaren op basis van de Pensioenregeling een arbeidsongeschiktheidspensioen toegekend. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers wordt na drie aaneengesloten ziektejaren, naast een gedeeltelijk arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van de Pensioenregeling, tevens een salaris vastgesteld voor dat deel dat de werknemer arbeid verricht bij de werkgever.

- b. Werknemers aan wie een arbeidsongeschiktheidspensioen is toegekend, hebben gedurende het vierde en vijfde jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op een arbo-uitkering ter grootte van het verschil tussen het inkomen enerzijds en de som van het eventueel resterende inkomen uit arbeid, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de bijbehorende toeslag, de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen plus de uitkering op basis van de WAO-hiaatverzekering anderzijds.
- c. Werknemers aan wie een arbeidsongeschiktheidspensioen is toegekend, hebben gedurende het zesde en zevende jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op een arbo-uitkering ter grootte van het verschil tussen 90% van het inkomen enerzijds en de som van het eventueel resterende inkomen uit arbeid, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de bijbehorende toeslag, de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen plus de uitkering op basis van de hiaatverzekering anderzijds. Deze verlaging van de arbo-uitkering in het zesde en zevende jaar van arbeidsongeschiktheid geldt niet voor werknemers die vóór 26 januari 1993 arbeidsongeschikt zijn geworden.
- d. Voor de berekening van de hoogte van de arbo-uitkering wordt uitgegaan van de betreffende bedragen die gelden op de datum waarop het arbeidsongeschiktheidspensioen is toegekend. De arbo-uitkering wordt derhalve niet geïndexeerd.
- e. De arbo-uitkering heeft na toekenning van een arbeidsongeschiktheidspensioen plaats gedurende een periode van maximaal vier jaar voor zover de arbeidsongeschiktheid in die periode voortduurt, maar uiterlijk tot de reglementaire ingangsdatum van het prepensioen.
- f. De arbo-uitkering wordt gelijktijdig met het arbeidsongeschiktheidspensioen in drie maandelijke termijnen bij vooruitbetaling ter beschikking gesteld.

5. Beëindiging dienstverband

Na ten minste drie jaar volledige arbeidsongeschiktheid wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met ingang van de reglementaire ingangsdatum van het prepensioen.

6. Arbeidsgeschiktheitsverklaring

- a. Indien de werknemer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt wordt verklaard, is de werkgever verplicht een passende functie voor hem te zoeken.
- b. Bij wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de WAO geldt het volgende uitgangspunt. Het inkomen plus het eventueel resterende arbeidsongeschiktheidsinkomen⁵ moet ten minste gelijk zijn aan de som van het inkomen, de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de bijbehorende toeslag, de uitkering op basis van de hiaatverzekering plus de eventueel nog resterende arbo-uitkering, welke zouden zijn ontvangen bij een ongewijzigde mate van arbeidsongeschiktheid.
- c. Indien dit niet het geval is, wordt op het moment van wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de WAO, door de werkgever (opnieuw) een aanvulling vastgesteld, de zogenaamde garantie-uitkering. Deze inkomensgarantie geldt ook voor de periode dat na arbeidsgeschiktheitsverklaring nog geen passende functie beschikbaar is. De garantie-uitkering wordt niet geïndexeerd.
- d. De garantie-uitkering wordt beëindigd op het moment dat het inkomen plus het eventueel resterende arbeidsongeschiktheidsinkomen exclusief de relevante garantie-uitkering gelijk of hoger is dan het totaal van het inkomen uit arbeid, de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de bijbehorende toeslag, de uitkering op basis van de hiaatverzekering en de eventueel nog resterende arbo-uitkering, dat zou zijn ontvangen bij voortdurende arbeidsongeschiktheid.
- e. De garantie-uitkering wordt beëindigd op het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.
- f. De garantie-uitkering wordt gelijktijdig met het arbeidsongeschiktheidspensioen in driemaandelijke termijnen bij vooruitbetaling ter beschikking gesteld.

7. Vergoeding van reiskosten

Zie hiervoor het Reisbeleid.

8. Uitzonderingsbepalingen

Werknemers die vóór 1 april 1993 gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren en ook na deze datum gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijven, hebben aanspraak op een uitkering ter grootte van het netto-inkomen, onder aftrek van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en de uitkering op basis van de hiaatverzekering.

9. Slotbepalingen

- a. Onverminderd het in deze regeling bepaalde inzake de WAO-uitkering, kunnen uitkeringen van overheidswege van gelijke strekking in mindering worden gebracht op een uitkering op basis van deze regeling.
- b. Indien het arbeidsongeschiktheidsinkomen lager is dan het wettelijke minimumloon, verhoogd met de vakantietoeslag, zal de arbo-uitkering hieraan worden aangepast.

6. Overgangsmaatregel Persoonlijk Budget

Voor een beperkt aantal medewerkers geldt het Persoonlijk keuzebudget nog niet omdat zij door overgang naar de regeling Persoonlijk keuzebudget (eenmalig) de individuele bezoldigingsnorm zouden overschrijden. De medewerkers om wie het gaat zijn hier persoonlijk door HR over geïnformeerd. Deze medewerkers vallen onder de "overgangsmaatregel Persoonlijk Budget".

De betreffende medewerkers houden recht op uitbetaling van het vakantiegeld, het persoonlijk budget en de dertiende maand zoals uitgewerkt in de bepalingen in deze overgangsmaatregel, waarbij artikel 3.5. uitdrukkelijk van kracht blijft.

Zodra de individuele bezoldigingsnorm ruimte laat voor de overgang naar de regeling Persoonlijk keuzebudget zal DNB tot toepassing van de regeling Persoonlijk keuzebudget overgaan. Indien dit het geval is, zal de betreffende medewerker hier persoonlijk over worden geïnformeerd en is de overgangsmaatregel Persoonlijk Budget niet meer van toepassing op de medewerker.

Vakantiegeld

In april ontvang je vakantiegeld. Je vakantiegeld bedraagt 8% van je jaarsalaris, inclusief toeslagen en dertiende maand op 1 april.

Dertiende maand

Je ontvangt elk jaar in december een dertiende maand. Deze uitkering is gelijk aan je maandsalaris inclusief de hieronder limitatief vermelde toeslagen waarop je in december van dat jaar recht hebt.

De volgende toeslagen tellen mee voor de berekening van je dertiende maand:

- BO toeslag voor het verrichten van ploegendiensten
- BO toeslag voor het verrichten van structureel meerwerk
- BO toeslag voor het structureel verrichten van werkzaamheden op verschoven werktijden
- BO suppletietoeslag zoals bedoeld in de regeling ploegendienst
- Toeslag voor tijdelijke waarneming van een zwaardere functie.
- De afbouw van bovengenoemde toeslagen
- Eventueel individueel overeengekomen toeslagen voor zover hierover ook de dertiende maand is overeengekomen.

Als je niet het gehele jaar daarvoor in dienst was, dan wordt je uitkering evenredig verminderd.

Persoonlijk budget

- a. Je krijgt een persoonlijk budget, dat je naar eigen inzicht kunt gebruiken, bijvoorbeeld om je duurzame inzetbaarheid te vergroten. Het persoonlijk budget is een percentage van je jaarsalaris, zie tabel.
- b. Je kunt het persoonlijk budget gedurende het jaar flexibel (bijvoorbeeld maandelijks of per kwartaal) laten uitbetalen.
- c. Heb je geen keuze gemaakt (of nog openstaand saldo), dan wordt je persoonlijk budget standaard in december uitgekeerd.

Hoogte persoonlijk budget

Salarisschaal	Percentages
1 t/m 11 medewerkers	5,923%
9 en 10 management	6,923%
12 medewerkers 11 en 12 management	8,923%
13a medewerkers 13a en 13b management	10,923%

Bijlage 4 Pensioenregeling DNB

1 Begripsbepaling

Definities

1.1 Deelnemer

Deelnemer aan deze pensioenregeling die gebaseerd is op een uitkeringsovereenkomst, is de werknemer die

- a. op 1 januari 2021 in dienst is van de werkgever of na 1 januari 2021 in dienst treedt; en
- b. niet valt onder de definitie van deelnemer zoals omschreven in de standaard pensioenovereenkomst directieleden DNB.

1.2 Gewezen deelnemer

De persoon met aanspraak op pensioen wiens deelnemerschap is beëindigd anders dan door het ingaan van ouderdomspensioen of door overlijden en die op basis van deze pensioenregeling jegens het fonds aanspraak op pensioen heeft behouden.

1.3 Gepensioneerde

De persoon die deelnemer is geweest in een pensioenregeling van het fonds en van wie het ouderdomspensioen is ingegaan.

1.4 Het fonds

Stichting Pensioenfonds van De Nederlandsche Bank NV.

1.5 Het bestuur

Het bestuur van het fonds.

Deelneming

1.6 Aanvang deelneming

De deelneming vangt aan op 1 januari 2021 of de latere datum van indiensttreding.

1.7 Einde deelneming

1. De deelneming eindigt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 1.17:
 - a. op de overlijdensdatum indien het dienstverband eindigt door overlijden;
 - b. op de dag waarop het dienstverband eindigt ten gevolge van pensionering;
 - c. op de dag waarop het dienstverband anders dan ten gevolge van overlijden of pensionering eindigt;
 - d. op de dag waarop de definitie van deelnemer zoals omschreven in de standaard pensioenovereenkomst directieleden DNB van toepassing is.
2. In afwijking van het gesteld in lid 1 onder c eindigt de deelneming niet
 - a. indien de deelnemer tijdens de deelneming arbeidsongeschikt wordt, voor zolang de pensioenopbouw op grond van het bepaalde in §4 wordt voortgezet;
 - b. indien en voor zolang de deelnemer na beëindiging van het dienstverband een uitkering geniet op grond van een sociaal plan.

1.8 Pensioenrichtdatum

De eerste van de maand volgend op de maand waarin de (gewezen) deelnemer 68 jaar wordt.

1.9 Pensioenrichtleeftijd

68 jaar.

Pensioen bepalende salaris en diensttijd gegevens

1.10 Algemene salarisverhoging over enig kalenderjaar

De algemene salarisverhoging over enig kalenderjaar is het percentage waarmee de salarisschalen volgens de cao bij de werkgever, die gelden op 31 december van het betreffende kalenderjaar, zijn gestegen ten opzichte van de salarisschalen geldend op 31 december van het vorige kalenderjaar. Indien in enig kalenderjaar een salarisverhoging wordt toegekend met terugwerkende kracht tot in het vorige kalenderjaar, wordt deze verhoging niet geacht begrepen te zijn in de op 31 december van het vorige kalenderjaar geldende salarisschalen.

1.11 Vast pensioengevend inkomen

1. Het vast pensioengevend inkomen in enig kalenderjaar is gelijk aan het op basis van voltijd vastgestelde maandsalaris (zie hoofdstuk 8 Begripsomschrijvingen) op 1 januari van dat kalenderjaar, vermenigvuldigd met 14,04. Indien het in de vorige volzin bedoelde maandsalaris gedurende het kalenderjaar wordt verlaagd, en deze verlaging is niet het gevolg van arbeidsongeschiktheid, wordt het pensioengevend inkomen naar rato aangepast vanaf het moment dat de verlaging zich voordoet voor de resterende maanden van het kalenderjaar. Een gedurende het kalenderjaar doorgevoerde verhoging van het maandsalaris leidt niet tot tussentijdse aanpassing van het pensioengevend inkomen.
2. Als de deelneming in de loop van een kalenderjaar aanvangt, wordt het maandsalaris zoals bedoeld in het vorige lid bepaald aan de hand van de salarisschalen zoals die op 1 januari van het betreffende jaar golden en de RSP bij indiensttreding.
3. Voor deelnemers waarvan de deelneming op grond van artikel 1.7 lid 2 sub a of b wordt voortgezet, wordt het vast pensioengevend inkomen, zoals dat geldt op de 1e januari gelegen in het eerste ziektejaar dan wel zoals dat laatstelijk tijdens het dienstverband is vastgesteld, nadien elk jaar op 1 januari verhoogd met de algemene salarisverhoging over het voorafgaande kalenderjaar. Uitzondering geldt evenwel voor deelnemers waarvan de deelneming op grond van artikel 1.7 lid 2 sub a wordt voortgezet en die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WIA. Voor hen, is het vast pensioengevend inkomen gelijk aan het jaarsalaris zoals dat is vastgesteld op basis van lid 1 van dit artikel, rekening houdend met de salarisaanvulling als bedoeld in artikel 2 van hoofdstuk IV van de cao.

1.12 Variabel pensioengevend inkomen

1. Het variabel pensioengevend inkomen in enig kalenderjaar is gelijk aan het totaal van de in dat kalenderjaar feitelijk ontvangen (afbouw) toeslagen wegens het verrichten van werkzaamheden onder bijzondere omstandigheden (BO-toeslag) vermenigvuldigd met 1,17 indien schriftelijk

tussen de werkgever en werknemer is overeengekomen dat deze pensioengevend zijn.

2. Voor deelnemers waarvan de deelneming op grond van artikel 1.7 lid 2 sub a wordt voortgezet en die in aanmerking kwamen voor een (afbouw) BO- toeslag, is het variabel pensioengevend inkomen gelijk aan 14,04 maal de BO-toeslag zoals die voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid was vastgesteld
3. Voor deelnemers waarvan de deelneming op grond van artikel 1.7 lid 2 sub b wordt voortgezet en die in aanmerking kwamen voor een (afbouw) BO- toeslag wordt het variabel pensioengevend inkomen vastgesteld als omschreven in lid 1.

1.13 Franchise

1. De franchise in enig kalenderjaar is het deel van de som van het vast pensioengevend inkomen en het variabel pensioengevend inkomen waarover geen aanspraak op pensioen wordt toegekend.
2. De franchise bedraagt per 1 januari 2023 EUR 16.322,-. De franchise wordt elk jaar op 1 januari aangepast conform artikel 18a lid 7 Wet op de loonbelasting 1964.

1.14 Pensioengrondslag

Het totale pensioengevend inkomen in enig kalenderjaar is de som van het vast pensioengevend inkomen vermenigvuldigd met de deeltijdfactor en het variabel pensioengevend inkomen en bedraagt maximaal het bedrag dat is bedoeld in artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 (2023: EUR 128.810). Dit maximum wordt jaarlijks op 1 januari aangepast conform artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964. Bij dienstbetrekkingen in deeltijd wordt dit maximale bedrag vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. Bij overschrijding van dit maximale bedrag wordt, voor het bepalen van de pensioengrondslag, eerst het variabel pensioengevend inkomen en voor zover nodig is daarna het vast pensioengevend inkomen zodanig verlaagd dat het totale pensioengevend inkomen gelijk wordt aan dit maximale bedrag.

Indien sprake is van een deeltijdfactor groter dan 1 en daardoor de som van het vaste pensioengevend inkomen vermenigvuldigd met deze deeltijdfactor en het variabel pensioengevend inkomen meer bedraagt dan het hiervoor bedoelde maximumbedrag, wordt het resultaat van de genoemde vermenigvuldiging tot dit maximumbedrag beperkt. Voor de vaststelling van de pensioengrondslag wordt, rekening houdend met de hiervoor vermelde fiscale maximering van het pensioengevend inkomen, vervolgens het totaal pensioengevend inkomen verminderd met de franchise zoals die geldt in het betreffende kalenderjaar. Bij dienst-betrekkingen in deeltijd wordt de franchise vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

1.15 Deeltijdpercentage

1. Een op enig tijdstip geldend deeltijdpercentage is de individueel overeengekomen arbeidsduur per week op dat tijdstip, gedeeld door de basisarbeidsduur per week van 36 uur.
2. Indien op enig tijdstip de som van het vaste pensioengevend inkomen en het variabel pensioengevend inkomen meer bedraagt dan het maximum pensioengevend inkomen dat op grond van artikel 1.14 voor de pensioen-grondslag in aanmerking wordt genomen, wordt het deeltijdpercentage gemaximeerd op 1.
3. Het deeltijdpercentage gedurende periodes van het dienstverband waarin geen arbeid wordt verricht en geen inkomen wordt genoten is 0.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 zal een periode van het dienstverband waarin geen arbeid wordt verricht:
 - a. ten gevolge van calamiteiten- en kort verzuim- verlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, ouderschapsverlof, partnerverlof, kortdurend of langdurend zorgverlof, mantelzorgverlof, persoonlijk ontwikkelverlof, de 80-90-100-regeling, prepensioneringsverlof of vakbondsverlof in de zin van de cao wel in aanmerking worden genomen op basis van het deeltijdpercentage dat gold direct voorafgaand aan bedoeld verlof of regeling;
 - b. ten gevolge van onbetaald verlof of levensloop- verlof (tot 01-01-2022) voor zover dat niet direct voorafgaat aan pensionering, gedurende maximaal 13 weken wel in aanmerking worden genomen op basis van

het deeltijdpercentage dat gold direct voorafgaand aan bedoeld verlof. De in de vorige volzin genoemde periode kan langer zijn indien de overgangsregeling zoals bedoeld in onderdeel 3 van bijlage 9.3 van de cao van toepassing is.

5. Het opnemen van onbetaald verlof is tot een periode van maximaal 18 maanden niet van invloed op het partnerpensioen, waardoor gedurende deze periode een partnerpensioen verzekerd is op basis van het deeltijd-percentage dat gold direct voorafgaand aan bedoeld verlof.

1.16 Deeltijdfactor

1. De deeltijdfactor in enig kalenderjaar is gelijk aan het naar tijdsduur gewogen gemiddelde van de gedurende dat kalenderjaar voor de deelnemer gegolden hebbende deeltijdpercentages. Indien het dienstverband slechts een gedeelte van het kalenderjaar heeft bestaan wordt de gemiddelde deeltijdfactor bepaald over die kortere periode.
2. Indien de werknemer extra uren gewerkt heeft boven de overeengekomen arbeidsduur per week en daarover geen meeruren toeslag heeft ontvangen, wordt de in lid 1 bedoelde factor verhoogd met een breuk waarvan:
 - a. de teller gevormd wordt door het aantal extra gewerkte uren dat uitbetaald is in het kalenderjaar, voor zover de werkweek daarbij een gemiddelde van 36 uur niet overschrijdt, en
 - b. de noemer gevormd wordt door het totaal aantal uren in het kalenderjaar bij een basis arbeidsduur van 36 uur per week.

1.17 Opgebouwde en bereikbare deelnemingstijd

1. De opgebouwde deelnemingstijd op enig tijdstip is het aantal jaren dat de deelneming op dat tijdstip heeft bestaan, waarbij elk kalenderjaar, of elk deel van een kalenderjaar als de deelneming in een kalenderjaar maar een deel heeft bestaan, meetelt. In geval van voortgezette pensioenopbouw wordt de opgebouwde deelnemingstijd meegeteld naar de mate waarin de deelneming dat (deel van het) kalenderjaar is voortgezet.
2. De deelnemingstijd wordt in jaren en maanden berekend met afronding in hele maanden waarbij tot en met de 15e van de maand naar de eerste

van deze maand wordt afgerond en vanaf de 16e van de maand naar de eerste van de volgende maand wordt afgerond.

3. Als bij de berekening van een pensioen toekomstige pensioenjaren in aanmerking worden genomen, dan wel in geval van voortzetting van de deelneming op grond van artikel 1.7 lid 2, dan geldt bij het bepalen van de pensioengrondslag voor die periode het laatste van toepassing zijnde deeltijdpercentage.

Aanspraken

1.18 Aanspraken

Het deelnemerschap geeft aanspraak op:

- a. Ouderdomspensioen voor de (gewezen) deelnemer.
- b. Partnerpensioen ten behoeve van de partners van de deelnemer.
- c. Tijdelijk partnerpensioen ten behoeve van de partner van de deelnemer en de gepensioneerde.
- d. Wezenpensioen ten behoeve van de wezen van de deelnemer.
- e. Premie vrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid voor de deelnemer.

1.19 Keuzerechten

Het is mogelijk met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (een deel van) het ouderdomspensioen om te zetten in partnerpensioen, (een deel van) het partnerpensioen om te zetten in ouderdomspensioen, de pensioentermijnen in hoogte te laten variëren, en de ingang van het ouderdomspensioen te vervroegen of uit te stellen, in welk geval de betreffende pensioenen op actuariële grondslagen herrekend worden.

2 Ouderdomspensioen

2.1 Opbouw van aanspraken

1. Voor elk kalenderjaar van de deelneming verwerft de deelnemer een aanspraak op een jaarlijks ouderdomspensioen. Het opbouwpercentage wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld, op basis van de in § 7 beschreven financiering in dat betreffende jaar, waarbij het opbouwpercentage nooit hoger kan zijn dan het in het betreffende jaar

geldende fiscaal maximale opbouwpercentage. Voor het jaar 2023¹ geldt een opbouwpercentage van 1,875%. Voor de jaren erna kan dit lager uitvallen.

Het jaarlijks ouderdomspensioen is gelijk aan het vastgestelde opbouwpercentage, vermenigvuldigd met de pensioengrondslag in het betreffende kalenderjaar. Het ouderdomspensioen bedraagt de som van de over elk kalenderjaar vastgestelde jaarlijkse ouderdomspensioenen, verhoogd met de jaarlijkse voorwaardelijke toeslagen zoals vermeld in artikel 6.1.

2. Indien de deelneming slechts een gedeelte van een kalenderjaar bestaat, wordt het in lid 1 bedoelde ouderdomspensioen vastgesteld naar rato van de deelnemingstijd in dat jaar, rekening houdend met het bepaalde in artikel 1.17 lid 2.

2.2 Aanspraken bij einde deelneming

De gewezen deelnemer behoudt aanspraak op het tot het einde van de deelneming, overeenkomstig het gestelde in artikel 2.1, opgebouwde ouderdomspensioen. Deze aanspraak is lager indien de gewezen deelnemer bij uitdiensttreding heeft gekozen voor omzetting van een deel van het ouderdomspensioen in een aanspraak op partner- en wezenpensioen conform het bepaalde in artikel 3.3. De aanspraak op ouderdomspensioen wordt aangepast overeenkomstig het gestelde in § 6.

3 Partner- en wezenpensioenen

3.1 Aanspraken deelnemer

1. Na overlijden van de deelnemer heeft de partner van de deelnemer recht op een jaarlijks partnerpensioen. Het partnerpensioen wordt met ingang van 2021, over elk kalenderjaar vanaf 1 januari 2020 of de latere datum van indiensttreding vastgesteld als 1,3125% vermenigvuldigd met de pensioengrondslag in het betreffende kalenderjaar, rekening houdend met het bepaalde in artikel 1.17. Het partnerpensioen bedraagt de som van de over elk kalenderjaar vastgestelde jaarlijkse partnerpensioenen, en gaat in op de dag volgend op die waarop de deelnemer overlijdt.

Bij de berekening van het jaarlijkse partnerpensioen wordt rekening gehouden met de voor het jaarlijks partnerpensioen meetellende deelnemingstijd, zijnde enerzijds de doorgebrachte deelnemingstijd in een pensioenregeling van het fonds vanaf 1 januari 2020 of de latere datum van indiensttreding tot de overlijdensdatum en anderzijds het jaarlijkse partnerpensioen dat, als de deelnemer niet zou zijn overleden, op basis van de nog te bereiken deelnemingstijd onder dit Pensioenreglement 2021 toegekend had kunnen worden vanaf de overlijdensdatum tot de pensioendatum. Het berekende jaarlijkse partnerpensioen voor zover dat betrekking heeft op de op 1 juli van enig kalenderjaar opgebouwde deelnemingstijd wordt jaarlijks op 1 juli verhoogd met het percentage van de per 1 juli toegekende voorwaardelijke toeslag als bedoeld in artikel 6.1.

2. De wezen jonger dan 21 jaar en studerende wezen jonger dan 27 jaar hebben na overlijden van de deelnemer recht op een jaarlijks wezenpensioen ter grootte van 0,2625% vermenigvuldigd met de pensioengrondslag in het betreffende kalenderjaar, rekening houdend met het bepaalde in artikel 1.17.

Het wezenpensioen bedraagt de som van de over elk kalenderjaar vastgestelde jaarlijkse wezenpensioenen. Het wezenpensioen wordt verdubbeld als beide ouders zijn overleden.

Bij de berekening van het jaarlijkse wezenpensioen wordt rekening gehouden met de voor het jaarlijks wezenpensioen meetellende deelnemingstijd, zijnde enerzijds de doorgebrachte deelnemingstijd in een pensioenregeling van het fonds vanaf 1 januari 2020 of de latere datum van indiensttreding tot de overlijdensdatum en anderzijds het jaarlijkse wezenpensioen dat, als de deelnemer niet zou zijn overleden, op basis van de nog te bereiken deelnemingstijd onder dit Pensioenreglement 2021 toegekend had kunnen worden vanaf de overlijdensdatum tot de pensioendatum.

Het berekende jaarlijkse wezenpensioen voor zover dat betrekking heeft op de op 1 juli van enig kalenderjaar opgebouwde deelnemingstijd wordt jaarlijks op 1 juli verhoogd met het percentage van de per 1 juli toegekende voorwaardelijke toeslag als bedoeld in artikel 6.1.

3. Na overlijden van de deelnemer heeft de partner van de deelnemer die jonger is dan de AOW-gerechtigde leeftijd voorts recht op een tijdelijk partnerpensioen, dat in gaat op de dag volgend op die waarop de deelnemer overlijdt.

Het tijdelijke partnerpensioen is gelijk aan het product van:

- a. 1,875% van de franchise in het overlijdensjaar, en
- b. de som van de bij overlijden opgebouwde deelnemingstijd tot de overlijdensdatum en de deelnemingstijd die vanaf de overlijdensdatum tot de pensioenrichtleeftijd nog opgebouwd had kunnen worden, ware de deelnemer niet overleden.

3.2 Aanspraken gepensioneerde

1. Na overlijden van de gepensioneerde heeft de partner van de gepensioneerde geen recht op een jaarlijks partnerpensioen, tenzij:
 - a. de gepensioneerde op grond van het bepaalde in artikel 3.3 sub 3 bij het einde van de deelneming heeft gekozen voor omzetting van een deel van de aanspraak op ouderdomspensioen in een aanspraak op part volgend op die waarop de gepensioneerde overlijdt. In geval van overlijden vóór 1 januari 2022 gaat het partnerpensioen in op de eerste dag van de maand volgend op het overlijden van de gepensioneerde. In beide gevallen zullen de pensioenen actuarieel herrekend worden; of
 - b. de gepensioneerde op de daadwerkelijke ingangsdatum van het ouderdomspensioen heeft gekozen voor omzetting van een deel van de aanspraak op ouderdomspensioen in een aanspraak op partner- en wezenpensioen, waarbij in geval van overlijden op of na 1 januari 2022 het partnerpensioen ingaat op de dag volgend op die waarop de gepensioneerde overlijdt. In geval van overlijden vóór 1 januari 2022 gaat het partnerpensioen in op de eerste dag van de maand volgend op het overlijden van de gepensioneerde. In beide gevallen zullen de pensioenen actuarieel herrekend worden.
2. De wezen jonger dan 21 jaar en studerende wezen jonger dan 27 jaar hebben na overlijden van de gepensioneerde geen recht op een wezenpensioen, tenzij:
 - a. de gepensioneerde op grond van het bepaalde in artikel 3.3 sub 3 bij het einde van de deelneming heeft gekozen voor omzetting van een

deel van de aanspraak op ouderdomspensioen in een aanspraak op partner- en wezenpensioen. In dat geval zullen de pensioenen actuariael herrekend worden; of

- b. de gepensioneerde op de daadwerkelijke ingangsdatum van het ouderdomspensioen heeft gekozen voor omzetting van een deel van de aanspraak op ouderdomspensioen in een aanspraak op partner- en wezenpensioen. In dat geval zullen de pensioenen actuariael herrekend worden.

Het wezenpensioen wordt verdubbeld als beide ouders zijn overleden.

3. Na overlijden van de gepensioneerde die vanuit een actief dienstverband met pensioen is gegaan, heeft de partner van die gepensioneerde deelnemer die jonger is dan de AOW-gerechtigde leeftijd voorts recht op een tijdelijk partnerpensioen, dat in geval van overlijden op of na 1 januari 2022 in gaat op de dag volgend op die waarop de gepensioneerde deelnemer overlijdt. In geval van overlijden vóór 1 januari 2022 gaat het tijdelijk partnerpensioen in op de eerste dag van de maand volgend op het overlijden van de gepensioneerde deelnemer.

Het tijdelijk partnerpensioen is gelijk aan het product van:

- a. 1,875% van de franchise in het overlijdensjaar en
- b. de op de pensioendatum opgebouwde deelnemingstijd.

3.3 Aanspraken gewezen deelnemer

1. Na overlijden van de gewezen deelnemer hebben de partner respectievelijk de wezen van de gewezen deelnemer, behoudens het bepaalde in lid 2 en behoudens bij gebruikmaking van het recht op omzetting als bedoeld in lid 3 van dit artikel, geen recht op partnerpensioen respectievelijk wezenpensioen.
2. Na overlijden van de gewezen deelnemer die na beëindiging van de deelneming recht heeft gekregen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet en die op het moment van overlijden nog uitkeringen ontving op grond van dat recht, heeft de partner recht op een partnerpensioen, dat in geval van overlijden op of na 1 januari 2022 in

gaat op de dag volgend op die waarop de gewezen deelnemer overlijdt. In geval van overlijden vóór 1 januari 2022 gaat het partnerpensioen in op de eerste dag van de maand volgend op het overlijden van de gewezen deelnemer. De hoogte van dit partnerpensioen wordt vastgesteld alsof het partnerpensioen op opbouwbasis zou zijn overeengekomen.

3. De gewezen deelnemer heeft het recht om bij het einde van de deelneming een deel van de aanspraak op ouderdomspensioen om te zetten in een aanspraak op partner- en wezenpensioen, waarbij het partner- en wezenpensioen in geval van overlijden op of na 1 januari 2022 ingaan op de dag volgend op die waarop de gewezen deelnemer overlijdt. In geval van overlijden vóór 1 januari 2022 gaan het partner- en wezenpensioen in op de eerste dag van de maand volgend op de dag van overlijden. In beide gevallen zullen de pensioenen actuariael herrekend worden.

3.4 Aanpassing ingegane partner- en wezenpensioenen

Een ingegaan partner- of wezenpensioen wordt aangepast overeenkomstig het gestelde in §6.

4 Pensioenopbouw bij arbeids- ongeschiktheid

4.1 (Gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers waarvoor de WIA van toepassing is en die 35% of meer arbeidsongeschikt zijn.

1. Voor de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemer die ten minste 35% arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA wordt de deelneming voortgezet op grond van artikel 1.7 lid 2, zolang de deelnemer aanspraak houdt op een WGA of IVA-uitkering doch uiterlijk tot de pensioendatum, naar de mate als bedoeld in lid 3 van dit artikel.
2. De opbouw van de pensioenen wordt gedurende deze periode van voortzetting bepaald op basis van de pensioengrondslag die is vastgesteld met inachtneming van het gestelde in artikel 1.11 lid 3 en 1.12 lid 2.
3. De in lid 1 bedoelde deelneming wordt:
 - a. voor arbeidsongeschikte deelnemer met een WGA-uitkering voortgezet naar de mate van arbeidsongeschiktheid;

- b. voor arbeidsongeschikte deelnemer met een IVA-uitkering volledig voortgezet.
4. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer in de zin van de WIA die voor (een gedeelte van) zijn resterende verdien capaciteit in dienst is gebleven van de werkgever wordt, voor het gedeelte dat hij in dienst is gebleven, aangemerkt als deelnemer.
- De pensioenopbouw vindt plaats overeenkomstig de bepalingen die gelden voor deelnemers en rekening houdend met een deeltijdpercentage dat berekend wordt aan de hand van het overeengekomen aantal uren per week waarin nog arbeid wordt verricht.

4.2 Gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WIA.

De deelnemer die tijdens de deelneming voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is geworden in de zin van de WIA en die voor (een gedeelte van) zijn resterende verdien capaciteit in dienst blijft van de werkgever wordt voor het gedeelte dat hij in dienst blijft aangemerkt als deelnemer. De pensioenopbouw vindt plaats overeenkomstig de bepalingen die gelden voor deelnemers op basis van de pensioengrondslag die is vastgesteld met inachtneming van artikel 1.11 lid 3, laatste twee volzinnen en 1.12 lid 2 en een deeltijdpercentage dat berekend wordt aan de hand van het overeengekomen aantal uren per week waarin nog arbeid wordt verricht.

4.3 (Gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers die aanspraak hebben op een uitkering op grond van de WAO.

1. Voor de deelnemer die tijdens de deelneming aan een van de tot 1 januari 2006 geldende pensioenregelingen (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is geworden in de zin van de WAO, wordt de deelneming voortgezet op grond van artikel 1.7 lid 2 zolang de deelnemer een WAO-uitkering geniet doch uiterlijk tot de pensioendatum, naar de mate van arbeidsongeschiktheid op basis van de in lid 3 van dit artikel opgenomen tabel.
2. De opbouw van de pensioenen wordt gedurende de periode van voortzetting bepaald op basis van de pensioengrondslag die is vastgesteld met inachtneming van het gestelde in artikel 1.11 lid 3 en 1.12 lid 2.

3. De in lid 1 bedoelde mate van voortzetting van de pensioenopbouw is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt

– bij een arbeidsongeschiktheid van 25 tot 35%	30%
– bij een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 45%	40%
– bij een arbeidsongeschiktheid van 45 tot 55%	50%
– bij een arbeidsongeschiktheid van 55 tot 65%	60%
– bij een arbeidsongeschiktheid van 65 tot 80%	80%
– bij een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%	100%
 4. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer in de zin van de WAO die voor (een gedeelte van) zijn resterende verdien capaciteit in dienst is gebleven van de werkgever wordt, voor het gedeelte dat hij in dienst is gebleven, aangemerkt als deelnemer.
- De pensioenopbouw vindt plaats overeenkomstig de bepalingen die gelden voor deelnemers en rekening houdend met een deeltijdpercentage dat berekend wordt aan de hand van het overeengekomen aantal uren per week waarin nog arbeid wordt verricht.

4.4 Wijziging mate van arbeidsongeschiktheid

1. Indien de mate van arbeidsongeschiktheid tijdens de (voortgezette) deelneming wijzigt, worden de op te bouwen pensioenaanspraken vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in de voorgaande leden rekening houdend met de gewijzigde mate van arbeidsongeschiktheid.
2. Een wijziging wordt geacht in te gaan op de eerste van de maand volgend op de ingangsdatum van de wijziging.
3. Een reeds beëindigde (voortgezette) deelneming herleeft niet indien de mate van arbeidsongeschiktheid na de beëindiging van de deelneming wijzigt, tenzij het bestuur anders bepaalt.

5 Arbeidsongeschiktheidspensioenen

Met ingang van 2021 worden de arbeidsongeschiktheidspensioenen niet meer door het fonds uitgevoerd, behoudens voor zieke deelnemers die onder het uitlooprisico van de dekking vallen. De uitkering van:

- voor die datum reeds ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers die aanspraak hebben op een uitkering op grond van de WIA; en
- voor die datum reeds ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers die aanspraak hebben op een uitkering op grond van de WAO; en
- voor die datum reeds ingegane WAO-hiaatpensioenen; wordt wel door het fonds uitgevoerd onder de voorwaarden zoals die golden tot 2021.

6 Voorwaardelijke toeslagverlening

6.1 Voorwaardelijk streven tot toeslagverlening

1. Het streven is de op 30 juni van enig jaar opgebouwde pensioenaanspraken en de ingegane pensioenuitkeringen aan te passen door het jaarlijks, op 1 juli verlenen van een toeslag op deze pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen.
2. Maatstaf voor de toekenning van de toeslag in enig jaar is de procentuele wijziging van de consumentenprijsindex voor alle bestedingen in het betreffende jaar (meetperiode april-april, waarmee wordt bedoeld de stand van de consumentenprijsindex per 31 maart van het voorafgaande kalenderjaar en de stand van dezelfde prijsindex per 31 maart in het jaar van voorwaardelijke toekenning).
3. Het streven tot toeslagverlening is voorwaardelijk; er is geen recht op toeslagverlening en het is niet zeker of en in hoeverre het bestuur van het fonds in de toekomst toeslagen verleent. Het fonds zal geen reserve vormen voor toekomstige toeslagverlening. De realisatie van de toeslagambitie is afhankelijk van de financiële positie van het fonds.
4. Indien de consumentenprijsindex op enig moment gedaald is, zullen de pensioenen niet verlaagd worden, met dien verstande dat een stijging van de index nadien pas zal leiden tot toeslagverlening nadat de daling van de index gecompenseerd is door die latere stijging.
5. Een toeslag wordt slechts toegekend indien en voor zover het vermogen van het fonds dat toelaat.
6. Indien in enig jaar de toeslagen niet volledig worden toegekend en een achterstand is ontstaan in het toekennen van toeslagen, bestaat

geen recht op het inhalen van deze achterstand in latere jaren. Niettemin kan het bestuur als de vermogenspositie dat toelaat besluiten een verhoogde toeslag toe te kennen aan de deelnemers, gewezen deelnemers of pensioengerechtigden die een achterstand hebben opgelopen in de toeslagverlening. Daarbij wordt het bepaalde in artikel 8.8 in acht genomen.

7 Financiering

7.1 Maximumpremie en pensioenopbouw

De premie is gemaximeerd op 27,4% van de ongemaximeerde loonsom (zie ook 'vaststelling premie'). Indien de kostendekkende premie voor de inkoop van de pensioenregeling hoger is dan 27,4% van de loonsom, zal het overeenkomstig artikel 2.1 bedoelde opbouwpercentage ten behoeve van toekomstige pensioenopbouw van medewerkers, lager zijn dan 1,875%. Deze lagere pensioenopbouw kan in een later jaar worden gerepareerd, volgens het bepaalde in artikel 7.3.

7.2 Vaststelling premie

- De premie voor de nieuwe pensioenregeling bestaat uit twee elementen:
- a. de basis is de kostendekkende premie op basis van maximaal verwacht rendement verhoogd met een opslag voor inflatie, met een minimum van een kostendekkende premie op basis van een 12-maandsmiddeling van de DNB-rentetermijnstructuur met een solvabiliteitsopslag ter grootte van het MVEV (2020: 104,3%) voor de inkoop van het nominale pensioen. Met de verschuldigde premie vindt de financiering van de pensioenen plaats. Voor het ouderdomspensioen (inclusief opslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) geldt daarbij dat, indien en voor zover daarvoor na aanwending van de risicopremies voor het nabestaandenpensioen (inclusief opslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid) voldoende middelen aanwezig zijn, een inkoop van een nominaal ouderdomspensioen van maximaal 1,875% gefinancierd wordt; plus
 - b. een vaste opslag van 4,4%-punt van de ongemaximeerde loonsom vanwege de overgangsregeling uit het verleden.

De totale premie die DNB betaalt aan het fonds is in enig jaar maximaal 27,4% van de ongemaximeerde loonsom.

- Als in enig jaar de kostendekkende premie zoals hiervoor onder a. bedoeld 23% van de ongemaximeerde loonsom bedraagt of minder, wordt de inkoop van de nominale reglementaire pensioenopbouw voor het betreffende jaar gefinancierd met de voor het betreffende jaar vastgestelde kostendekkende premie en vindt er daarnaast een dotatie plaats van de 4,4%-opslag van de ongemaximeerde loonsom aan de algemene middelen van het fonds.
- Als in enig jaar de kostendekkende premie zoals hiervoor onder a. bedoeld hoger is dan 23%, maar lager is dan 27,4% van de ongemaximeerde loonsom, wordt de inkoop van de nominale reglementaire pensioenopbouw voor het betreffende jaar gefinancierd met de voor het betreffende jaar vastgestelde kostendekkende premie en vindt er daarnaast een dotatie plaats aan de algemene middelen van het fonds, ter grootte van het verschil tussen de in dat jaar kostendekkende premie en de maximale premie van 27,4%.
- Als in enig jaar de kostendekkende premie zoals hiervoor onder a. bedoeld hoger is dan de maximale premie van 27,4%, wordt de maximale premie aangewend voor de inkoop van de nominale reglementaire pensioenopbouw, eventueel aangevuld met een onttrekking aan het in 7.3 genoemde premie-egalisatiedepot indien en voor zover dat depot voldoende middelen heeft.

Als er in het depot onvoldoende middelen zijn om de volledige nominale reglementaire pensioenopbouw te kunnen inkopen, dan wordt het overeenkomstig artikel 2.1 bedoelde opbouwpercentage van de medewerker in dat jaar, lager dan 1,875%. Dit korten van de nominale pensioenopbouw gebeurt feitelijk dus pas als de kostendekkende premie voor de inkoop van de nominale reglementaire pensioenopbouw hoger wordt dan 27,4% van de loonsom (namelijk de hiervoor genoemde 23% en de in een bepaald jaar te betalen vaste 4,4%-opslag) en er onvoldoende middelen zitten in het premie-egalisatiedepot.

7.3 Premie-egalisatiedepot

De pensioenregeling kent een depot: een premie-egalisatiedepot. Met ingang van 1 januari 2021 worden er geen nieuwe middelen meer aan dit depot toegevoegd. De reeds in het depot aanwezige middelen blijven beschikbaar voor de actieve deelnemers. Zodra het premie-egalisatiedepot leeg is, wordt het depot opgeheven.

Peildatum voor de berekening van de onttrekking van middelen uit het depot in een bepaald kalenderjaar is 30 september van het voorgaande jaar. Deze onttrekking vindt vervolgens jaarlijks per 1 januari van het betreffende jaar op de volgende wijze en in de genoemde volgorde plaats:

1. Indien wordt vastgesteld dat de totale premie die DNB betaalt in het betreffende kalenderjaar niet voldoende is om een opbouwpercentage van 1,875% te realiseren, vindt onttrekking aan het premie-egalisatiedepot plaats. De hoogte van de onttrekking is zodanig dat de korting op de jaarinkoop zoals bedoeld in de artikelen 7.1 en 7.2 kan worden voorkomen of zo veel mogelijk wordt beperkt met als maximum het dan geldende saldo van het premie-egalisatiedepot.
2. Indien er sprake is van een korting op de opgebouwde pensioen-aanspraken en ingegane pensioenuitkeringen als bedoeld in artikel 134 dan wel 140 Pensioenwet, vindt onttrekking aan het premie-egalisatiedepot plaats. De hoogte van de onttrekking is zodanig dat de korting kan worden voorkomen of beperkt met als maximum de dan geldende waarde van het premie-egalisatiedepot.
3. Vanaf 1 januari 2016 wordt aan het premie-egalisatiedepot het rendement toegevoegd zoals dat door het bestuur, gehoord de actaris, wordt vastgesteld.

7.3 Deelnemersbijdrage

De werknemers die deelnemen in het fonds en diegenen waarvoor de deelneming op grond van het gestelde in artikel 1.7 lid 2 onder b en c wordt voortgezet, zijn een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling. Voor de komende jaren (tot 2029) wordt de stijging van de werknemersbijdrage gebaseerd op een kostendekkende premie van 20% van de ongemaximeerde salarissom. In 2029 betalen alle medewerkers daarom een werknemersbijdrage van 7,56% van de pensioengrondslag.

Het ingroeipad naar 7,56% van de pensioengrondslag ziet er voor medewerkers in dienst voor 1 januari 2015 als volgt uit:

Jaar	Deelnemersbijdrage als % van PG
2019	5,00%
2020	5,26%
2021	5,51%
2022	5,77%
2023	6,02%
2024	6,28%
2025	6,54%
2026	6,79%
2027	7,05%
2028	7,30%
2029	7,56%

Het ingroeipad naar 7,56% van de pensioengrondslag ziet er voor medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2015 als volgt uit:

Jaar	Deelnemersbijdrage als % van PG
2019	6,10%
2020	6,25%
2021	6,39%
2022	6,54%
2023	6,68%
2024	6,83%
2025	6,98%
2026	7,12%
2027	7,27%
2028	7,41%
2029	7,56%

De werkgever heeft de ambitie om op termijn de werknemersbijdrage te laten groeien naar 30% van de kostendeekkende premie.

7.5 Looptijd

Deze pensioenregeling is per 1 januari 2021 afgesproken voor een periode van 4 jaar. Per 1 januari 2025 wordt deze pensioenregeling voortgezet tot aan de transitiedatum (de overgang naar de nieuwe pensioenregeling, beoogd op 1 juli 2026). Het onderhandelingsakkoord voor die nieuwe pensioenregeling is opgenomen als bijlage 11 bij deze CAO.

8 Overige bepalingen

8.1 Opgebouwde aanspraken op grond van deelname aan eerdere pensioenregelingen DNB

1. De door (gewezen) deelnemers opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen in de pensioenregeling met een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar, die gold vanaf 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017, zijn per 31 december 2017 omgezet naar aanspraken op ouderdomspensioen op basis van een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar en als zodanig ingebracht in de onderhavige pensioenregeling.
Door toepassing van het bepaalde in de vorige volzin wijzigt de hoogte van de opgebouwde aanspraken op partner- en wezenpensioen toegekend krachtens de tot en met 31 december 2017 geldende pensioenregeling niet. Ook deze partner- en wezenpensioenen zijn als zodanig per 31 december 2017 ingebracht in de onderhavige pensioenregeling.
2. De door (gewezen) deelnemers onder eerdere pensioenreglementen van het fonds opgebouwde aanspraken op levenslang ouderdomspensioen op basis van een andere pensioenrichtleeftijd dan 67 of 68 jaar zijn per 31 december 2019 omgezet naar aanspraken op levenslang ouderdomspensioen op basis van een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar en als zodanig ingebracht in onderhavige pensioenregeling.
Door toepassing van het bepaalde in de vorige volzin wijzigt de hoogte van de aan deze ouderdomspensioenen verbonden opgebouwde aanspraken op partner- en wezenpensioen die onder deze eerdere

pensioenreglementen van het fonds zijn toegekend niet. Ook deze partner- en wezenpensioenen worden als zodanig per 31 december 2019 ingebracht in de onderhavige pensioenregeling.

3. Het tot en met 31 december 2019 opgebouwde levenslang partnerpensioen dat uitkeert bij overlijden na pensionering is – na instemming van de deelnemer – per 31 december 2019 geconverteerd naar een opgebouwd levenslang partnerpensioen dat uitkeert bij overlijden voor en na pensionering. Het nieuwe opgebouwde levenslang partnerpensioen is actuarieel gelijkwaardig, maar als nominaal bedrag lager dan het oude opgebouwde levenslang partnerpensioen. Ook deze opgebouwde levenslange partnerpensioenen zijn als zodanig per 31 december 2019 ingebracht in de onderhavige pensioenregeling. Het verschil tussen het opgebouwd levenslang partnerpensioen voor en na deze conversie wordt voor (actieve) deelnemers en hun partners die instemmen met deze omzetting, indien en zolang er sprake is van deelnemerschap als bedoeld in artikel 2 van Pensioenreglement 2020, op risicobasis bijverzekerd. Dit verschil is eenmalig per 1 januari 2020 vastgesteld en wordt vervolgens jaarlijks per 1 juli verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de opgebouwde aanspraken en rechten op grond van artikel 6.1 jaarlijks wordt verhoogd. De berekening van de jaarlijkse verhoging vindt verder plaats overeenkomstig artikel 6.1. Voor het bepalen van de hoogte van het op risicobasis te verzekeren aanvullend levenslang partnerpensioen wordt een eventueel bijzonder partnerpensioen buiten beschouwing gelaten.
4. De door (gewezen) deelnemers opgebouwde aanspraken op tijdelijk ouderdomspensioen, prepensioen dan wel ongehuwdenpensioen zijn – na instemming van de (gewezen) deelnemer – per 31 december 2019 omgezet naar aanspraken op levenslang ouderdomspensioen op basis van een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar en als zodanig ingebracht in onderhavige pensioenregeling.
5. Eventuele aanwezige kapitalen bij leven dan wel overlijden op basis van oude pensioenregelingen kunnen na individuele instemming van de (gewezen) deelnemer worden afgekocht.
6. Behoudens wetswijzigingen die hiervoor andere regels invoeren, zullen reeds opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen in de toekomst

automatisch omgezet worden als de fiscale pensioenrichtleeftijd verhoogd is en de pensioenrichtleeftijd in de pensioenregeling dan of daarna verhoogd wordt.

8.2 Waardeoverdracht

1. Bij individuele indiensttreding heeft de deelnemer het recht de waarde van de pensioenaanspraken die elders zijn opgebouwd uit hoofde van het dienstverband met vorige werkgevers over te dragen aan het fonds.
2. Bij individuele beëindiging van de deelneming heeft de gewezen deelnemer het recht de waarde van de opgebouwde aanspraken op pensioen over te dragen aan de pensioenuitvoerder van een volgende werkgever.
3. Bij de waardeoverdracht zullen de bepalingen betreffende wettelijk recht op waardeoverdracht in aanmerking worden genomen.

8.3 Pensioenverdeling bij beëindiging partnerrelatie

Ingeval van beëindiging van het huwelijk, het geregistreerd partnerschap of de samenleving zullen de pensioenen verdeeld of verevend worden overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake, tenzij partijen afwijkende afspraken maken met inachtneming van de daarvoor gestelde vormvereisten.

8.4 Individuele pensioenaanvulling

Het is niet mogelijk om op individuele basis en voor eigen rekening een aanvullende pensioenverzekering bij het fonds te sluiten.

8.5 Voorbehoud werkgever

1. De werkgever behoudt zich het recht voor de werkgeversbijdrage in de premie te verminderen of te beëindigen ingeval van ingrijpende wijziging van omstandigheden.
2. De werkgever behoudt zich het recht voor de pensioenovereenkomst eenzijdig te wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwegend belang van werkgever, dat het belang van de werknemers dat door de wijziging wordt geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

8.6 Uitbetaling pensioenen

De pensioenen worden in kalendermaandtermijnen uitbetaald op een door de rechthebbende aan te wijzen bankrekening rond de 23e dag van de maand.

8.7 Nadere uitwerking door het fonds

Het fonds zal met betrekking tot het gestelde in deze overeenkomst nadere regels stellen.

8.8 Fiscale grenzen

De werkgever ziet erop toe dat het fonds bij de uitvoering van het gestelde in of op basis van deze overeenkomst de grenzen van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 uitdrukkelijk in acht neemt.

Bijlage 5 Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen

Artikel 1 - Omschrijving Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen

Deze bijlage bevat een algemene omschrijving van de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen. Het pensioenreglement inzake de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen bevat meer details en is leidend.

Artikel 2 - Deelnemerschap

Deelnemer aan deze pensioenregeling die gebaseerd is op een uitkeringsovereenkomst, is de werknemer die

- a. op 1 januari 2021 in dienst is van de werkgever of na 1 januari 2021 in dienst treedt; en
- b. zich niet op 1 januari 2021 door ziekte in de wachttijd in de zin van de WIA bevindt en na afloop van deze wachttijd recht krijgt op een WIA-uitkering. In het geval de werknemer na de wachttijd gedeeltelijk arbeidsongeschikt in de zin van de WIA wordt verklaard, en het dienstverband met de werkgever voor het arbeidsgeschikte deel wordt voortgezet, wordt de werknemer voor dit arbeidsgeschikte deel als deelnemer aan deze pensioenregeling beschouwd.

Artikel 3 - Aanvang deelneming

De deelneming vangt aan op 1 januari 2021 of de latere datum van indiensttreding, of indien de werknemer die op 31 december 2020 door ziekte in de wachttijd in de zin van de WIA bevindt en voor een periode van 28 dagen weer volledig hersteld is, vangt het deelnemerschap aan op het moment dat er weer sprake is van 28 dagen volledig herstel.

Artikel 4 - Einde deelneming

1. De deelneming eindigt:
 - a. op de overlijdensdatum indien het dienstverband eindigt door overlijden;
 - b. op de dag waarop het dienstverband eindigt ten gevolge van pensionering;
 - c. op de dag waarop het dienstverband anders dan ten gevolge van overlijden of pensionering eindigt.

Artikel 5 - Aanspraken

Het deelnemerschap geeft aanspraak op: Arbeidsongeschiktheidspensioen ten behoeve van de deelnemer.

Artikel 6 - Hoogte Arbeidsongeschiktheidspensioen

Aanspraken deelnemer

1. De deelnemer die tijdens de deelneming aanspraak heeft gekregen op een uitkering op grond van de WIA, heeft recht op een Arbeidsongeschiktheidspensioen. Het pensioen gaat in op de dag waarop de UWV-beschikking met betrekking tot de uitkering op grond van de WIA is toegekend en wordt uitgekeerd zolang de deelnemer aanspraak heeft op deze uitkering, en eindigt op de eerste dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, bij eerder overlijden of zodra de WIA-uitkering eindigt. Het arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt (op jaarbasis):
 - Wanneer het verzekerd jaarinkomen hoger is dan het maximum uitkeringsloon Sociale Verzekeringen heeft de deelnemer recht op een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen ter grootte van het verschil van het verzekerd jaarinkomen en het maximum uitkeringsloon Sociale Verzekeringen vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage conform onderstaande tabel. Tevens heeft de deelnemer recht op een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen van 10% van het totaal verzekerd jaarinkomen vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage conform onderstaande tabel gedeeld door 70%.

- Wanneer het verzekerd jaarinkomen lager is dan het maximum uitkeringsloon Sociale Verzekeringen heeft de deelnemer recht op een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen van 10% van het totaal verzekerd jaarinkomen vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage conform onderstaande tabel gedeeld door 70%.

Uitkeringspercentage Arbeidsongeschiktheidsklassen	Uitkeringspercentage
80%-100%	70%
65%-80%	50,75%
55%-65%	42%
45%-55%	35%
35%-45%	28%

2. De in dit artikel bedoelde uitkeringen van arbeidsongeschiktheids-pensioen zullen worden gedaan op basis van de wettelijke normen die golden ten tijde van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
3. Het voor deze berekeningen gebruikte jaarinkomen is het verzekerde jaarinkomen zoals vastgesteld op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.

Artikel 7 - Toeslagverlening

De ingegane arbeidsongeschiktheidspensioen-uitkeringen worden jaarlijks aangepast conform hetgeen hierover is bepaald in het pensioenreglement inzake de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen.

Artikel 8 - Financiering

De premie wordt afgedragen door de werkgever. De deelnemer is voor deze pensioenregeling geen eigen bijdrage verschuldigd.

Overige bepalingen

Artikel 9 - Voorbehoud werkgever

1. De werkgever behoudt zich het recht voor de werkgeversbijdrage in de premie te verminderen of te beëindigen ingeval van ingrijpende wijziging van omstandigheden.
2. De werkgever behoudt zich het recht voor de pensioenovereenkomst eenzijdig te wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwegend belang van werkgever, dat het belang van de werknemers dat door de wijziging wordt geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 10 - Uitbetaling pensioenen

De pensioenen worden in kalendermaandtermijnen vooruit uitbetaald op een door de rechthebbende aan te wijzen bankrekening.

Artikel 11 - Fiscale grenzen

De werkgever ziet erop toe dat de uitvoerder bij de uitvoering van het gestelde in of op basis van deze overeenkomst de grenzen van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 uitdrukkelijk in acht neemt.

Bijlage 6 Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen

Artikel 1 - Omschrijving Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen

Deze bijlage bevat een algemene omschrijving van de Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen. Het pensioenreglement inzake de Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen bevat meer details en is leidend.

Artikel 2 - Deelnemerschap

Deelneming aan deze pensioenregeling is op vrijwillige basis en is mogelijk indien aan de voorwaarden voor deelnemerschap is voldaan.

Deelnemer aan deze pensioenregeling die gebaseerd is op een uitkeringsovereenkomst, is de werknemer die

- op 1 januari 2021 in dienst is van de werkgever of na 1 januari 2021 in dienst treedt; en
- een pensioengevend jaarloon heeft dat uitgaat boven de franchise netto pensioen; en
- heeft gekozen voor deelneming aan deze pensioenregeling en heeft zich hiervoor aangemeld bij de werkgever.

Artikel 3 - Aanvang deelneming

De deelneming vangt aan op 1 januari 2021 of de latere datum van indiensttreding, doch niet eerder dan de dag waarop de werknemer aan de voorwaarden voor deelnemerschap voldoet.

Artikel 4 - Einde deelneming

1. De deelneming eindigt:
 - a. op de overlijdensdatum indien het dienstverband eindigt door overlijden;
 - b. op de dag waarop het dienstverband eindigt ten gevolge van pensionering;
 - c. op de dag waarop het dienstverband anders dan ten gevolge van overlijden of pensionering eindigt;
 - d. op dag dat de deelnemer ervoor heeft gekozen om niet langer deel te nemen aan deze pensioenregeling en dit aan de werkgever heeft medegedeeld;
2. In afwijking van het gesteld in lid 1 onder c eindigt de deelneming niet indien de deelnemer tijdens de deelneming arbeidsongeschikt wordt, voor zolang de pensioenopbouw wordt voortgezet.

Artikel 5 - Aanspraken

Het deelnemerschap geeft aanspraak op:

- a. Netto partnerpensioen ten behoeve van de partners van de deelnemer.
- b. Netto wezenpensioen ten behoeve van de wezen van de deelnemer.
- c. Premievrije voortzetting van de nettoverzekering partner- en wezenpensioen bij arbeidsongeschiktheid voor de deelnemer.

Artikel 6 - Hoogte Netto partner- en wezenpensioen

Aanspraken deelnemer

1. Na overlijden van de deelnemer heeft de partner van de deelnemer recht op een jaarlijks Netto partnerpensioen.
2. Het Netto partnerpensioen bedraagt met ingang van 2021, 0,63% vermenigvuldigd met de in het betreffende jaar geldende pensioengrondslag, vermenigvuldigd met de bijbehorende deeltijdfactor, vermenigvuldigd met de som van alle toekomstige dienstjaren en alle doorgebrachte dienstjaren vanaf 1 januari 2021 of het latere moment van aanvang van het deelnemerschap.

Voor werknemers die op 1 januari 2021 in dienst waren, worden de in dienst van DNB doorgebrachte dienstjaren tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2021 ook als doorgebrachte dienstjaren in de zin van deze Regeling beschouwd voor zover en vanaf het moment dat de werknemer ook reeds deelnemer was in de tot 1 januari 2021 geldende Netto partnerpensioenregeling van DNB, waarbij de laatst op 1 januari 2021 vastgestelde pensioengrondslag voor deze doorgebrachte dienstjaren geldt.

3. De wezen jonger dan 21 jaar en wezen jonger dan 27 jaar, die studeren in de zin van de Wet studiefinanciering 2000 en/of arbeidsongeschikt zijn en een uitkering ontvangen ingevolge de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wet Wajong) hebben na overlijden van de deelnemer recht op een jaarlijks Netto wezenpensioen.
4. Het Netto wezenpensioen bedraagt met ingang van 2021, 0,126% vermenigvuldigd met de in het betreffende jaar geldende pensioengrondslag, vermenigvuldigd met de bijbehorende deeltijdfactor, vermenigvuldigd met de som van alle toekomstige dienstjaren en alle doorgebrachte dienstjaren vanaf 1 januari 2021 of het latere moment van aanvang van het deelnemerschap.

Voor werknemers die op 1 januari 2021 in dienst waren, worden de in dienst van DNB doorgebrachte dienstjaren tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2021 ook als doorgebrachte dienstjaren in de zin van deze Regeling beschouwd voor zover en vanaf het moment dat de werknemer ook reeds deelnemer was in de tot 1 januari 2021 geldende Netto wezenpensioenregeling van DNB, waarbij de laatst op 1 januari 2021 vastgestelde pensioengrondslag voor deze doorgebrachte dienstjaren geldt.

Het Netto wezenpensioen wordt verdubbeld als beide ouders zijn overleden.

Aanspraken gewezen deelnemer

1. Na overlijden van de gewezen deelnemer hebben de partner respectievelijk de wezen van de gewezen deelnemer, behoudens het

bepaalde in lid 2 van dit artikel, geen recht op Netto partnerpensioen respectievelijk Netto wezenpensioen.

2. Na overlijden van de gewezen deelnemer die na beëindiging van de deelneming recht heeft gekregen op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet en die op het moment van overlijden nog uitkeringen ontving op grond van dat recht, heeft de partner recht op een Netto partnerpensioen.

Artikel 7 - Toeslagverlening

De ingegane uitkeringen van Netto partner- en wezenpensioen worden jaarlijks aangepast conform hetgeen hierover is bepaald in het pensioenreglement inzake de Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen.

Artikel 8 - Financiering

De premie wordt gerekend over het verzekerde bedrag. De deelnemer betaalt de volledige premie en administratiekosten.

Overige bepalingen

Artikel 9 - Voorbehoud werkgever

1. De werkgever behoudt zich het recht voor de werkgeversbijdrage in de premie te verminderen of te beëindigen ingeval van ingrijpende wijziging van omstandigheden.
2. De werkgever behoudt zich het recht voor de pensioenovereenkomst eenzijdig te wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwegend belang van werkgever, dat het belang van de werknemers dat door de wijziging wordt geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 10 - Uitbetaling pensioenen

De pensioenen worden in kalendermaandtermijnen vooruit uitbetaald op een door de rechthebbende aan te wijzen bankrekening.

Artikel 11 - Fiscale grenzen

De werkgever ziet erop toe dat de uitvoerder bij de uitvoering van het gestelde in of op basis van deze overeenkomst de grenzen van hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 uitdrukkelijk in acht neemt.

Bijlage 7 Model arbeidsovereenkomsten

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

De Nederlandsche Bank N.V., statutair gevestigd te Amsterdam,
hierna te noemen 'DNB'

en

[Voornamen, Achternaam] geboren op [dag maand jaar]
wonende aan [adres] te [postcode woonplaats],

hierna te noemen 'de werknemer'

komen overeen als volgt:

1 AANGAAN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De werknemer treedt met ingang van [datum] in dienst van DNB bij afdeling [naam afdeling], in functiefamilie [naam functiefamilie], expertisegebied [naam expertisegebied] (carrièrelevel [carrièrelevel]). Per [datum] eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege met inachtneming van de wettelijke aanzegtermijn.

Beide partijen zijn bevoegd de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen door schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden voor de werknemer en drie maanden voor DNB. De opzegging dient tegen het einde van een kalendermaand plaats te vinden.

De procedure voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst is wettelijk geregeld in Titel 7.10. van het Burgerlijk Wetboek en dan met name in de artikelen 7:667 BW t/m 7:686a BW.

2 WETTELIJKE PROEFTIJD

Uw proeftijd eindigt op [dag maand jaar]. Deze periode geldt als wettelijke proeftijd gedurende welke zowel DNB als de werknemer gerechtigd is deze arbeidsovereenkomst op ieder tijdstip te beëindigen.

De wettelijke voorwaarden inzake de proeftijd zijn geregeld in Titel 7.10. van het Burgerlijk Wetboek en dan met name in de artikelen 7:652 BW en 7:676 BW. De duur van de proeftijd bij DNB is bepaald in de 'Cao voor werknemers van De Nederlandsche Bank N.V.'

3 PLAATS WAAR DE WERKZAAMHEDEN WORDEN VERRICHT

De werkzaamheden worden verricht te (Amsterdam/Haarlem/Zeist). De werknemer is bereid deze werkzaamheden op eerste verzoek van DNB ook op een andere dan de aangegeven locatie(s) uit te voeren, waarbij - indien van toepassing en in overleg met medewerker - een locatie in het buitenland tot de mogelijkheden behoort.

4 SALARIS

De werknemer heeft bij indiensttreding recht op de volgende bedragen:*

Individueel vastgestelde jaarsalaris, vermeerderd met dertiende maand en vakantietoeslag	EUR _____
Individueel vastgestelde jaarsalaris (12-maandsalaris)	EUR _____
Maandsalaris	EUR _____

*Het in de tabel genoemde vakantiegeld en dertiende maand maken onderdeel uit van het vrij besteedbare Persoonlijk KeuzeBudget (PKB).

Dit komt overeen met salarisschaal x van het vigerende salarissysteem.

Uw Relatieve Salaris Positie bedraagt xx%.

De genoemde bedragen zijn brutobedragen op basis van 36 uur per week en de salarisschalen per [dag maand jaar].

5 ARBEIDSTIJD

De overeengekomen arbeidstijd voor de werknemer bedraagt gemiddeld 36 uur per week. De dagen waarop en de uren gedurende welke de werkzaamheden moeten worden verricht, worden na overleg met de werknemer door DNB vastgesteld.

6 OVERIGE ARBEIDSVoorwaarden

In de toepassing van de overige arbeidsvoorwaarden wordt rekening gehouden met de overeengekomen arbeidstijd.

7 COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsvoorwaarden en overige bepalingen, zoals opgenomen in de 'Cao voor werknemers van De Nederlandsche Bank N.V.', de 'Personeelsgids voor werknemers van De Nederlandsche Bank N.V.' en de daarin genoemde Integriteitsregelingen en Gedragcodes zijn in het bezit van de werknemer gesteld. Met het in bezit stellen wordt gelijkgesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen. De genoemde publicaties, zoals deze nu luiden en in de toekomst worden gewijzigd en/of aangevuld, maken deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

8 EED OF BELOFTE

Door indiensttreding bij DNB wordt de werknemer ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet 2017. De werknemer is verplicht bij indiensttreding de eed of belofte van DNB af te leggen.

9 GEHEIMHOUDINGSVERKLARING

De geheimhoudingsverklaring die aan deze arbeidsovereenkomst is toegevoegd, maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

[OPTIONEEL: OPSCHORTENDE VOORWAARDE MET BETREKKING TOT DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze arbeidsovereenkomst wordt eerst van kracht indien en zodra is gebleken, dat de uitslag van de lopende screening een indiensttreding bij DNB niet in de weg staat.]

10 INTELLECTUEEL EIGENDOM

Voor zover alle huidige en toekomstige intellectuele eigendomsrechten en/of vergelijkbare rechten op de door werknemer in het kader van deze overeenkomst (geheel of gedeeltelijk) ontwikkelde producten, werken en/of diensten niet reeds toekomen aan DNB, draagt werknemer deze rechten hierbij over aan DNB, die hierbij deze overdracht aanvaardt.

In geval dat deze overdracht (geheel of gedeeltelijk) niet rechtsgeldig is, zal werknemer onvoorwaardelijk alle administratieve en rechtshandelingen verrichten ter voltooiing van de overdracht aan DNB binnen 15 dagen na DNB's eerste verzoek daartoe. Voor het geval werknemer deze administratieve en/of rechtshandelingen niet binnen deze termijn heeft verricht, verleent werknemer reeds nu een onvoorwaardelijke onherroepelijke volmacht aan DNB om deze handelingen namens werknemer te verrichten. Werknemer doet afstand van alle persoonlijkheidsrechten als bedoeld in art. 25 Auteurswet voor zover toegestaan, en bevestigt dat het overeengekomen salaris ook de vergoeding inhoudt voor verlies aan octrooi.

11 OVERIGE AFSPRAKEN

[OPTIONEEL:

- Overname studieschuld vorige werkgever:

DNB en de werknemer zijn overeengekomen dat DNB bereid is de studieschuld van de werknemer die hij/zij heeft opgebouwd bij zijn/haar vorige werkgever ad. EUR xxxx over te nemen. De werknemer overhandigt DNB een door de vorige werkgever afgegeven verklaring of een gespecificeerde factuur, waaruit de omvang van de studieschuld blijkt.

De werknemer gaat er mee akkoord dat op de overname studieschuld een terugbetalingsregeling van toepassing is. Hiervoor wordt gelijktijdig met deze arbeidsovereenkomst een Overeenkomst terugbetalingsregeling overname studiekosten opgesteld en door werknemer en DNB ondertekend.

- Intentieverklaring:

DNB spreekt de intentie uit dat deze arbeidsovereenkomst bij goed functioneren naar het oordeel van DNB en onveranderde (organisatorische) omstandigheden wordt voortgezet. Evaluatie vindt plaats 2 maanden voor het aflopen van dit contract.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend te Amsterdam, d.d. [dag maand jaar]

De Nederlandsche Bank N.V.

Amsterdam, d.d.

Meneer/Mevrouw [Voorletters Achternaam]

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

De ondergetekenden:

De Nederlandsche Bank N.V., statutair gevestigd te Amsterdam, hierna te noemen 'DNB'

en

[Voornamen Achternaam]
geboren op [dag maand jaar]
wonende aan [adres] te [postcode woonplaats],

hierna te noemen 'de werknemer'

komen overeen als volgt:

1 AANGAAN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De werknemer treedt met ingang van [datum] voor onbepaalde tijd in dienst van DNB bij afdeling[naam afdeling], in functiefamilie [naam functiefamilie], expertisegebied [naam expertisegebied] (carrièrelevel [carrièrelevel]).

2 WETTELIJKE PROEFTIJD

De proeftijd eindigt op [dag maand jaar]. Deze periode geldt als wettelijke proeftijd gedurende welke zowel DNB als de werknemer gerechtigd is deze arbeidsovereenkomst op ieder tijdstip te beëindigen.

De wettelijke voorwaarden inzake de proeftijd zijn geregeld in Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek en dan met name in de artikelen 7:652 BW en 7:676 BW. De duur van de proeftijd bij DNB is bepaald in de 'Cao voor werknemers van De Nederlandsche Bank N.V.'

3 PLAATS WAAR DE WERKZAAMHEDEN WORDEN VERRICHT

De werkzaamheden worden verricht te (Amsterdam/Haarlem/Zeist). De werknemer is bereid deze werkzaamheden op eerste verzoek van DNB ook op een andere dan de aangegeven locatie(s) uit te voeren, waarbij - indien van toepassing en in overleg met medewerker - een locatie in het buitenland tot de mogelijkheden behoort.

4 SALARIS

De werknemer heeft bij indiensttreding recht op de volgende bedragen:*

Individueel vastgestelde jaarsalaris, vermeerderd met dertiende maand en vakantietoelage	EUR _____
Individueel vastgestelde jaarsalaris (12-maandsalaris)	EUR _____
Maandsalaris	EUR _____

*Het in de tabel genoemde vakantiegeld en dertiende maand maken onderdeel uit van het vrij besteedbare Persoonlijk KeuzeBudget (PKB).

Dit komt overeen met salarisschaal van het vigerende salarissysteem.

Uw Relatieve Salaris Positie bedraagt xx%.

De genoemde bedragen zijn brutobedragen op basis van 36 uur per week en de salarisschalen per [dag maand jaar].

5 ARBEIDSTIJD

De overeengekomen arbeidstijd voor de werknemer bedraagt gemiddeld 36 uur per week. De dagen waarop en de uren gedurende welke de werkzaamheden moeten worden verricht, worden na overleg met de werknemer door DNB vastgesteld.

6 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

In de toepassing van de overige arbeidsvoorwaarden wordt rekening gehouden met de overeengekomen arbeidstijd.

7 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

7.1 Beide partijen zijn bevoegd de arbeidsovereenkomst te beëindigen door schriftelijke opzegging met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden voor de werknemer en drie maanden voor DNB. De opzegging dient tegen het einde van een kalendermaand plaats te vinden.

De procedure voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst is wettelijk geregeld in Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek en dan met name in de artikelen 7:667 BW t/m 7:686a BW.

7.2 Behoudens het bepaalde in artikel 1 eindigt deze arbeidsovereenkomst op de laatste dag van het kalenderkwartaal waarin de werknemer de pensioenrichtleeftijd bereikt als bedoeld in het als dan geldende pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds van DNB.

8 EED OF BELOFTE

Door indiensttreding bij DNB wordt de werknemer ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet 2017. De werknemer is verplicht bij indiensttreding de eed of belofte van DNB af te leggen.

9 COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsvoorwaarden en overige bepalingen, zoals opgenomen in de 'Cao voor werknemers van De Nederlandsche Bank N.V.', de 'Personeelsgids voor werknemers van De Nederlandsche Bank N.V.' en de daarin genoemde Integriteitsregelingen en Gedragcodes zijn in het bezit van de werknemer gesteld. Met het in bezit stellen wordt gelijkgesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen. De genoemde publicaties, zoals deze nu luiden en in de toekomst worden gewijzigd en/of aangevuld, maken deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

10 GEHEIMHOUDINGSVERKLARING

De geheimhoudingsverklaring die aan deze arbeidsovereenkomst is toegevoegd, maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst.

11 INTELLECTUEEL EIGENDOM

Voor zover alle huidige en toekomstige intellectuele eigendomsrechten en/of vergelijkbare rechten op de door werknemer in het kader van deze overeenkomst (geheel of gedeeltelijk) ontwikkelde producten, werken en/of diensten niet reeds toekomen aan DNB, draagt werknemer deze rechten hierbij over aan DNB, die hierbij deze overdracht aanvaardt.

In geval dat deze overdracht (geheel of gedeeltelijk) niet rechtsgeldig is, zal werknemer onvoorwaardelijk alle administratieve en rechtshandelingen verrichten ter voltooiing van de overdracht aan DNB binnen 15 dagen na DNB's eerste verzoek daartoe. Voor het geval werknemer deze administratieve en/of rechtshandelingen niet binnen deze termijn heeft verricht, verleent werknemer reeds nu een onvoorwaardelijke onherroepelijke volmacht aan DNB om deze handelingen namens werknemer te verrichten. Werknemer doet afstand van alle persoonlijkheidsrechten als bedoeld in art. 25 Auteurswet voor zover toegestaan, en bevestigt dat het overeengekomen salaris ook de vergoeding inhoudt voor verlies aan octrooi.

12 OVERIGE AFSPRAKEN

[OPTIONEEL:

- Overname studieschuld vorige werkgever:

DNB en de werknemer zijn overeengekomen dat DNB bereid is de studieschuld van de werknemer die hij/zij heeft opgebouwd bij zijn/haar vorige werkgever ad. EUR xxxx over te nemen. De werknemer overhandigt DNB een door de vorige werkgever afgegeven verklaring of een gespecificeerde factuur, waaruit de omvang van de studieschuld blijkt.

De werknemer gaat er mee akkoord dat op de overname studieschuld een terugbetalingsregeling van toepassing is. Hiervoor wordt gelijktijdig met deze arbeidsovereenkomst een Overeenkomst terugbetalingsregeling overname studiekosten opgesteld en door werknemer en DNB ondertekend.]

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend te Amsterdam, d.d. [dag maand jaar]

De Nederlandsche Bank N.V.

Amsterdam, d.d.

Meneer/Mevrouw [Voorletters Achternaam]

GEHEIMHOUDINGSVERKLARING

Deze geheimhoudingsverklaring maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en <naam medewerker>.

Ondergetekende, <naam medewerker>, geboren <datum>, verklaart hierbij het volgende.

1. Ondergetekende verplicht zich, zowel tijdens de duur als ook na beëindiging van de werkzaamheden voor DNB, tot volstreekte geheimhouding jegens derden omtrent zowel de opdrachten zelf als omtrent alle vertrouwelijke zaken die ondergetekende vanwege DNB uit hoofde van of in verband met de werkzaamheden ter kennis zijn, worden of zullen worden gebracht, behalve voor zover het voor de juiste vervulling van de taak noodzakelijk is.
2. Ondergetekende zal deze geheimhoudingsplicht niet slechts tegenover derden in acht nemen, maar ook tegenover werknemers van DNB, behalve voor zover het voor de juiste vervulling van de taak noodzakelijk is.
3. Ondergetekende verplicht zich bij het eindigen van de werkzaamheden voor DNB alle vertrouwelijke gegevens en documenten, op welke wijze dan ook vastgelegd, schriftelijk of middels andere informatiedragers als USB-sticks en dergelijke, tekeningen en/of andere bescheiden en goederen, die ondergetekende zijn verstrekt of welke op het werk betrekking hebben onmiddellijk aan DNB te doen toekomen, met alle daarvan gemaakte kopieën en aantekeningen.
4. Ondergetekende erkent, dat de geheimhoudingsplicht ook wordt geschonden indien ondergetekende in het kader van de werkzaamheden voor DNB, zonder toestemming van DNB, delen daarvan door derden doet of laat verrichten. Genoemde toestemming dient vooraf, schriftelijk, voor ieder geval afzonderlijk, te zijn verkregen.
5. Onder de geheimhoudingsverplichting vallen niet gegevens die algemeen bekend zijn of door DNB openbaar gemaakt zijn, alsmede het doen van mededelingen welke – zoals bepaald hierboven onder de punten 1 en 2 – voor de juiste vervulling van de taak van ondergetekende noodzakelijk zijn. In geval van twijfel zal ondergetekende conform het bepaalde in punt 7 hieronder, contact opnemen met DNB.
6. Ondergetekende zal zich steeds gedragen naar de regels voor privébeleggingen zoals deze nu en in de toekomst door de directie van DNB zullen worden vastgesteld.
7. Ondergetekende is zich ervan bewust dat hij/zij een terstond, zonder nadere ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst opeisbare boete van tienduizend euro (EUR 10.000) per overtreding aan DNB is verschuldigd bij schending van de verplichtingen uit hoofde van deze geheimhoudingsverklaring en een boete van € 500,- voor iedere dag dat deze overtreding voortduurt, onverminderd de bevoegdheid van DNB is om nakoming van de verplichtingen uit hoofde van de geheimhoudingsverklaring te vorderen en/of om de overeenkomst op grond waarvan de Werkzaamheden worden verricht met onmiddellijke ingang te beëindigen. In plaats van de boete(s), kan DNB ook overgaan tot het vorderen van een schadevergoeding op grond van de wet. Ondergetekende is er tevens mee bekend, dat schending van de verplichtingen uit hoofde van de geheimhoudingsverklaring kan leiden tot strafrechtelijke sancties door de wet daarop gesteld.
8. In geval van twijfel over de toepasselijkheid en/of de uitleg van het hier bepaalde, zal ondergetekende terstond en uit eigen beweging overleg met DNB voeren, evenals in het geval dat ondergetekende op enigerlei wijze in een (gerechtelijke) procedure wordt betrokken – al dan niet gedurende het dienstverband met DNB – waarin informatie als bedoeld in deze verklaring aan de orde kan komen.

9. Deze verklaring, hoewel deel uitmakend van de arbeidsovereenkomst met DNB, geldt geheel onafhankelijk van deze overeenkomst. Beëindiging op welke wijze dan ook van de arbeidsovereenkomst zal op geen enkele wijze verandering kunnen brengen in de rechtsgeldigheid en het voortduren van de gebondenheid aan deze verklaring.

Aldus opgemaakt en ondertekend in tweevoud te

Amsterdam, d.d.
(handtekening)

<naam medewerker>

Bijlage 8 Uitwerking 80-90-100 regeling

Medewerkers die een leeftijd van 62 jaar hebben bereikt en 5 jaar of langer in dienst zijn van DNB, kunnen van de 80-90-100 regeling gebruik maken. De medewerker die fulltime (36 uur) werkt en van de regeling gebruik maakt, gaat dan 80% (28,8 uur) werken, krijgt 90% van het voltijds inkomen en heeft 100% (op basis van voltijdsinkomen) pensioenopbouw. Voor medewerkers die in deeltijd werken, geldt deze regeling naar rato.

Medewerkers die gebruik gaan maken van de regeling, mogen van de regeling gebruik blijven maken tot aan hun pensionering. De 80-90-100 regeling komt te vervallen vanaf het moment dat medewerkers met verlof gaan voorafgaand aan hun (pre)pensioen.

De regeling wordt als volgt toegepast.

1. Tijd

80% werken

Indien de medewerker aan de 80-90-100 regeling deel gaat nemen, wordt de werkweek 80% van de tot dan geldende werkweek. Deze nieuwe werkweek geldt per week met inachtneming van de huidige flexibiliteit in werktijden. De medewerker kan niet structureel meer uren dan de nieuwe werkweek gaan werken met als doel om het verschil op te sparen en later op te nemen. De bestaande mogelijkheid om + / - uren te compenseren blijft bestaan.

Vanwege fiscale wetgeving mag de vermindering van het aantal contracturen niet meer bedragen dan 50% van het aantal uren in het kalenderjaar voorafgaand aan de deelname van de regeling. Voorts mag de 80-90-100 regeling er niet toe leiden dat het aantal contracturen lager is dan 50% van het aantal contracturen in het kalenderjaar voorafgaand aan de datum 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd.

Rooster- en ploegendienst

Door rooster- of ploegendiensten kan het voorkomen dat een medewerker die van de 80-90-100 regeling gebruik maakt, vanwege de lengte van de dienst de ene week meer uren werkt en de ander week minder. Binnen het rooster of de ploegendienst moeten de gewerkte uren in beginsel gemiddeld op de nieuwe werkweek uitkomen.

Opbouw vakantie-uren

De medewerker bouwt 80% van het voltijdsrecht aan vakantie-uren op. Hierdoor behoudt de medewerker hetzelfde aantal weken aan vrije dagen.

2. Inkomen

Salaris, dertiende maand, vakantietoeslag, persoonlijk budget, substitutieregeling en bijdrage levensloop

Indien de medewerker aan de 80-90-100 regeling deelneemt, ontvangt de medewerker 90% van het tot dan geldende inkomen. Onder inkomen wordt verstaan: het maandsalaris, het vakantiegeld, de dertiende maand, het persoonlijk budget, de substitutieregeling en de bijdrage levensloop.

Meerwerk

Bij gebruikmaking van de 80-90-100 regeling wordt meerwerk toeslag vergoed op basis van de meerwerkregeling. Deze vergoeding is gerelateerd aan het (ongewijzigde) uurloon.

BO toeslag

De medewerker ontvangt 90% van de voltijds BO toeslag.

Afbouw onregelmatigheidstoeslag

De afbouw van onregelmatigheidstoelagen betreft nominale bedragen. Indien de medewerker gebruik maakt van de 80-90-100 regeling worden de afgesproken afbouwbedragen niet aangepast.

Carrièrewending

De afbouw van salaris in het kader van een carrièrewending betreft nominale bedragen. Indien de medewerker gebruik maakt van de 80-90-100 regeling worden de afgesproken afbouwbedragen niet aangepast.

Ziekte

De medewerker die gebruikmaakt van de 80-90-100 regeling en ziek wordt, ontvangt in het eerste jaar van arbeidsgeschiktheid hetzelfde inkomen alsof de medewerker (gebruik makend van de 80-90-100 regeling) arbeidsgeschikt zou zijn. Bij het tweede jaar van ziekte wordt het inkomen van de medewerker, conform het huidige beleid, naar rato gekort.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tijdens re-integratie geldt naar rato hetzelfde.

Jubileumuitkering

Indien de medewerker van de 80-90-100 regeling gebruik maakt, wordt de jubileumuitkering gebaseerd op het feitelijk genoten inkomen (90%) ten tijde van de jubileumdatum.

Einde dienstverband uitkering, uitkering bij overlijden en uitkering bij ongevallen.

Indien een medewerker gebruik maakt van de 80-90-100 regeling wordt de einde dienstverband uitkering, uitkering bij overlijden of uitkering bij ongevallen gebaseerd op het feitelijk inkomen (90%) op de betreffende peildatum. Bij de uitkering bij ongevallen blijft de minimum drempel ongewijzigd.

3. Pensioenopbouw

Indien de medewerker gebruik maakt van de 80-90-100 regeling blijft de pensioenopbouw gelijk aan de opbouw direct voorafgaand aan het ingaan van de 80-90-100 regeling. In het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw aangepast conform het kortingspercentage op

het salaris. (Dit is gelijk aan de situatie voor medewerkers die niet van de 80-90-100 regeling gebruik maken.)

Eigen bijdrage pensioen

De eigen pensioenbijdrage voor de medewerker bedraagt 100% van de voltijdsbijdrage.

4. Aanvulling regeling met tijd of geld

De medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100 regeling kan de gewerkte tijd verder inkorten door gespaarde verlof uren op te nemen. Het opnemen van dit verlof gaat in overleg met de manager.

De medewerker die van de 80-90-100 regeling gebruik maakt kan binnen de bestaande regeling vakantie-uren verkopen ter verdere aanvulling van het inkomen.

De medewerker die gebruik maakt van de 80-90-100 regeling en pre pensioenrechten heeft, is verplicht het prepensioen uit te laten keren voor het percentage van het aantal uren dat de medewerker feitelijk minder werkt.

5. Algemeen

Bij kennelijke onredelijke uitwerking van de regeling kan van het bovenstaande, binnen de geldende (belasting)wetgeving afgeweken worden.

De regeling wordt conform het bovenstaande uitgevoerd zolang de regeling voldoet aan de belastingwetgeving. Bij wijziging van de belastingwetgeving treden partijen in overleg over de wijze waarop de regeling wordt aangepast.

Bijlage 9 Regeling Bedrijfs-aow

Inleiding

In verband met een tijdelijke vrijstelling op grond van de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen, betalen werkgevers geen heffing over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) tot een bedrag dat netto overeenkomt met de AOW. Voorwaarde hiervoor is dat uitdiensttreding plaatsvindt in de drie jaar direct voorafgaande aan de AOW-leeftijd. Werknemers krijgen bij vervroegde uitdiensttreding zoals het ware eerder AOW, die wordt betaald door de werkgever. De versoepeling van de RVU heeft als doel werknemers die niet langer kunnen doorwerken tot aan de AOW-leeftijd tijdelijk de mogelijkheid te bieden om eerder te stoppen met werken. DNB is in de cao 2024 - 2025 met de vakbonden overeengekomen dat deze mogelijkheid tot en met 31 december 2025 blijft.

Daarbij gelden de navolgende voorwaarden en is deelname op basis van vrijwilligheid.

Voorwaarden

Artikel 1 - Looptijd

Deze regeling loopt tot en met 31 december 2025. Dit betekent dat een eventuele overeenkomst tot toepassing van de Regeling Bedrijfs-AOW uiterlijk op 31 december 2025 moet zijn overeengekomen. Aanvragen voor toepassing van de regeling moeten uiterlijk op 31 oktober 2025 zijn ingediend.

Artikel 2 - Uitdiensttreding

- 2.1 Werknemer geeft aan zijn manager aan dat hij/ zij gebruik wil maken van de Regeling Bedrijfs-aow. Werkgever verstrekt aan Werknemer de standaard vaststellingsovereenkomst waarin Werknemer verklaart dat het initiatief tot het opzeggen van het dienstverband bij de Werknemer ligt.
- 2.2 De laatste dag van het dienstverband betreft een dag na 1 juli 2024 en voor 1 januari 2026 alsmede een dag die maximaal 36 maanden voor de voor de werknemer geldende AOW- leeftijd is gelegen. Alleen werknemers die uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-leeftijd bereiken komen voor deze regeling in aanmerking.
- 2.3 Uitdiensttreding in combinatie met de Regeling Bedrijfs-aow kan alleen per de 1e (eerste) of de 15e (vijftiende) van de maand.
- 2.4 De regeling dient als compensatie voor eerder stoppen met werken, de werknemer zal na uitdiensttreding dan ook niet elders in loondienst gaan, in ieder geval tot aan het bereiken van de voor hem/haar geldende AOW-leeftijd.
- 2.5 Om in aanmerking te komen voor de Regeling Bedrijfs-aow dient werknemer op het moment van indiening van de aanvraag voor toepassing van de regeling minimaal vijf jaar in dienst van DNB te zijn.

Artikel 3 - Compensatie

- 3.1 De hoogte van de totale (cumulatieve) compensatie (hierna: RVU-uitkering) hangt af van de lengte van de periode vanaf het moment van uitdiensttreding tot de AOW-datum, met een maximum van 36 maanden.

- 3.2 Het totaalbedrag wordt vastgesteld op basis van het alsdan geldende bedrag aan AOW¹ x het aantal maanden van uitdiensttreding tot aan de AOW-datum en bedraagt nooit meer dan is toegestaan onder de vrijstellingsregeling.
- 3.3 Het netto equivalent van de totale vergoeding wordt binnen twee maanden na de einddatum van het dienstverband in één keer op het bij DNB bekende bankrekeningnummer van werknemer gestort.
- 3.4 De hoogte van de RVU-uitkering is onafhankelijk van de deeltijdfactor van de werknemer.

Artikel 4 - Samenloop en onvoorzien

- 4.1 Samenloop van de RVU-uitkering met andere beëindigingsvergoedingen² en/of een WW-uitkering is niet mogelijk.
- 4.2 Het is niet mogelijk om voorafgaand aan de uitdiensttredingsdatum met gebruikmaking van de Bedrijfs-aow een periode met onbetaald verlof te gaan.
- 4.3 Over bijzondere situaties waarin deze regeling niet voorziet, beslist het afdelingshoofd HR.

¹ In 2024 is het bedrag vastgesteld op € 2.182 per maand (€ 26.184 bruto per jaar). Dit bedrag (RVU-drempelvrijstelling) wordt jaarlijks bekendgemaakt via de bijstellingsregeling directe belastingen die eind december gepubliceerd wordt in de Staatscourant. Bij de berekening wordt telkens uitgegaan van de RVU-drempelvrijstelling geldend op het moment van uitdiensttreding, danwel -indien dat bedrag op het moment van berekening nog niet bekend is- het bedrag geldend op het moment waarop de berekening aan medewerker wordt verstrekt

² Met uitzondering van de uitkering bij einde dienstverband zoals beschreven in artikel 6.9 van de DNB Cao.

Bijlage 10 afspraken tussen cao-partijen (bij cao 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027)

Er wordt een werkgroep opgericht ter verkenning van de mogelijkheden voor vergroening van de arbeidsvoorwaarden van DNB. De mogelijkheden en voorstellen van deze werkgroep kunnen worden meegenomen in de onderhandelingen over de volgende cao. Over de samenstelling van de werkgroep zal door CAO-partijen nader overleg worden gevoerd.

Er wordt op initiatief van FNV Finance een werkgroep opgericht waarin de genderinclusiviteit en eventuele actiepunten binnen DNB nader zal worden onderzocht. Dit kan als input dienen voor de onderhandelingen over de volgende cao. Over de samenstelling van deze werkgroep zal door CAO-partijen nader overleg worden gevoerd.

Elk kalenderjaar zal DNB voor 20 medewerkers van DNB die zich nieuw bij FNV en VvW aanmelden, de contributie voor dat jaar voor haar rekening nemen. Met elk van de vakbonden zijn afspraken gemaakt over de administratieve afwikkeling hiervan.

Vanaf 2025 zal voor de duur van drie jaar in maart van elk jaar op @DNB worden gecommuniceerd over het percentage medewerkers binnen elke divisie dat een uitzonderlijk jaar-beoordeling heeft ontvangen, uitgesplitst naar gender.

DNB stelt op de kantoren in Amsterdam en Zeist gratis fruit ter beschikking.

De huidige regeling BedrijfsAOW loopt af per 31 december 2025. DNB en de vakbonden zijn overeengekomen om voor de periode na die datum te onderzoeken in hoeverre en onder welke voorwaarden voortzetting van de BedrijfsAOW mogelijk is voor eventuele zware beroepen bij DNB. Daarbij hanteren zij de kaders die zijn overeengekomen in het tussen het kabinet en de sociale partners gesloten onderhandelaarsakkoord 'Gezond naar het pensioen' d.d. 18 oktober 2024 en het toetsingskader van TNO. De uitkomsten hiervan zullen formeel ter bekrachtiging aan de directie van DNB worden voorgelegd.

In het eerste kwartaal van 2026 zal de in de CAO opgenomen mogelijkheid om de DUO-studieschuld vanuit het Persoonlijk Keuzebudget af te lossen door de vakbonden en DNB worden geëvalueerd, waarbij in het bijzonder zal worden bekeken of (i) het maximale af te lossen bedrag dat nu op EUR 1.000, netto is gesteld kan worden verhoogd, (ii) de regeling kan worden opengesteld voor medewerkers die korter dan 3 jaar werkzaam zijn voor DNB en/of (iii) de regeling kan worden uitgebreid naar studieschulden opgebouwd in het buitenland. Hierbij heeft DNB toegezegd dat bij de hiervoor genoemde evaluatie uitgangspunt zal zijn dat het maximaal af te lossen bedrag in ieder geval kan worden opgehoogd naar ten minste EUR 2.000,- netto per jaar. Of verdere verruiming van de regeling mogelijk is, is onder andere afhankelijk van de ruimte binnen de WKR. In het eerste kwartaal van 2026 zal dit door DNB met de vakbonden worden besproken.

DNB en de vakbonden voeren in het eerste kwartaal van 2026 nader overleg over de uitkering bij ongevallen zoals opgenomen in artikel 5.4. van de CAO, waarbij de vraag centraal staat of de andere reeds bestaande regelingen binnen DNB in voldoende mate dekking bieden voor de in artikel 5.4. van de CAO genoemde gevallen waarbij als dit het geval is de betreffende regeling uit de CAO zal worden gehaald en als dit niet het geval is partijen met elkaar in overleg treden over aanpassing van de regeling.

DNB geeft de garantie dat werknemers van 21 jaar of ouder zodanig in de schaal worden geplaatst dat zij tenminste EUR 16,- bruto per uur verdienen. Per schaal zal dit worden omgerekend naar een percentage RSP, dat meegroeit met de collectieve salarisverhoging.

Op @DNB zal niet langer gecommuniceerd worden dat op 5, 24 en 31 december 2025 eerder gestopt mag worden met werken. Deze afspraak vervalt.

DNB staat het declareren van tweedehands-kantoorartikelen toe, voor zover de declaratie overigens voldoet aan de daarvoor geldende declaratieregels.

In het CAO-overleg is gesproken over de mogelijkheid om het Persoonlijk Keuze Budget netto aan te wenden voor een update van de NS Business Card naar een Vrij reizen-abonnement. DNB staat hier welwillend tegenover, en zal in 2025 onderzoek doen naar de technische en praktische haalbaarheid van dit voorstel. Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek, bespreken de vakbonden en DNB in het eerste kwartaal van 2026 het al dan niet toevoegen van deze mogelijkheid in de CAO en onder welke voorwaarden.

Bijlage 11 Onderhandelingsresultaat pensioen

Per 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. De vakbonden FNV Finance en de VvW en werkgever De Nederlandsche Bank (hierna: sociale partners) hebben de afgelopen twee jaar regelmatig gesproken over de benodigde wijzigingen en consequenties van de Wtp voor deelnemers en werkgever. Dit heeft op 14 maart 2024 geresulteerd in een afspraak over de nieuwe pensioenregeling, inclusief het inbrengen van de opgebouwde pensioenen in het nieuwe pensioenstelsel (het zogenoemde 'invaren'). De afspraak van sociale partners ligt in dit onderhandelingsresultaat vast en wordt voorgelegd aan de leden van FNV Finance en de VvW.

Bij de totstandkoming van het onderhandelingsresultaat is constructief samengewerkt met het bestuur van Stichting Pensioenfonds van De Nederlandsche Bank N.V. (hierna: Pensioenfonds DNB) en een afvaardiging van de Belangenvereniging pensioengerechtigden en gewezen deelnemers van DNB (hierna: BP).

1. De transitiedatum

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel staat gepland voor 1 juli 2026. Deze beoogde datum is met Pensioenfonds DNB en de pensioenuitvoerder AZL afgestemd. Voor de periode tot de transitiedatum hebben sociale partners afgesproken dat de huidige pensioenafpraak van kracht blijft.

2. De nieuwe pensioenregeling vanaf 1 juli 2026

De kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn op hoofdlijnen als volgt:

- De nieuwe pensioenregeling wordt een solidaire premieregeling. In deze regeling is sprake van een solidariteitsreserve, die als doel heeft:

- het voorkomen dan wel beperken van een daling van de uitkering van een uitkeringsgerechtigde en
- het beperken van de volatiliteit van de pensioenuitkering van bijna gepensioneerden. De solidariteitsreserve wordt daarvoor ook toegepast op deelnemers die tot de collectieve uitkeringsfase toetreden indien een aanvulling in dat betreffende jaar van toepassing is;
- De maximale bruto premie is 34,7% van de pensioengrondslag. De netto premie voor de opbouw van pensioen is initieel 30% van de pensioengrondslag. De netto premie wordt op termijn voor 30% door werknemer betaald en voor 70% door werkgever, hier is een ingroeipad voor afgesproken. De opslagen voor kosten en risicopremies betaalt de werkgever;
- De ambitie van de nieuwe pensioenregeling is een ouderdomspensioen op pensioendatum van 62% van de gemiddelde, voor inflatie gecorrigeerde pensioengrondslag en een partnerpensioen
- Bij overlijden na pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen. Dit is gelijkwaardig aan de ambitie in de huidige regeling;
- Komt een werknemer tijdens het dienstverband te overlijden?
 - Dan ontvangt de partner een levenslang partnerpensioen dat 35% van het laatst geldende pensioengevende inkomen bedraagt. Daarnaast ontvangt de partner een tijdelijk partnerpensioen totdat de partner de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt van 75% van de franchise (2024: € 13.159);
 - Dan ontvangen kinderen een wezenpensioen tot 25 jaar dat 20% van het laatst geldende pensioengevende inkomen bedraagt;
- De premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid blijft bestaan;
- De risicodekking van het partner- en wezenpensioen¹ loopt door tot 3 maanden na uitdiensttreding (of tot uiterlijk de aanvang van een nieuw dienstverband of de ingang van het ouderdomspensioen). Als de deelnemer na beëindiging van de deelname in de pensioenregeling een

¹ De verwachting is dat de Wtp nog wordt aangepast zodat het wezenpensioen ook wordt betrokken bij de voortzetting van de risicodekking (onder andere op basis van de brief van Minister Schouten van 28 maart 2024). Sociale partners betrekken daarom onder voorbehoud van de wijziging van de Wtp ook het wezenpensioen bij de vrijwillige voortzetting van de risicodekking.

WW- of ziektewet uitkering ontvangt, blijft de risicodekking doorlopen zolang deze uitkering wordt ontvangen;

- Hierna is vrijwillige voortzetting van de risicodekking van het partner- en wezenpensioen¹ mogelijk tot 15 jaar na uitdiensttreding. De kosten van deze vrijwillige voortzetting worden onttrokken aan het persoonlijk pensioenvermogen.

Hieronder worden de kenmerken nader toegelicht.

Solidaire premiereregeling

Na een zorgvuldige afweging hebben de sociale partners gekozen voor de solidaire premiereregeling. Ze hebben hiervoor gekozen onder andere op grond van de volgende overwegingen:

- de solidaire premiereregeling kent een hogere mate van solidariteit dan het alternatief: de flexibele premiereregeling;
- de solidaire premiereregeling is een minder grote overstap vanuit de huidige regeling;
- de solidaire premiereregeling kent elke vijf jaar een wettelijke toets op de premie en ambitie door sociale partners.

In een solidaire premiereregeling wordt de netto premie toegevoegd aan de persoonlijke pensioenvermogens. Dat pensioenvermogen wordt belegd en kan stijgen bij positieve resultaten, maar kan ook dalen bij negatieve resultaten. In de uitkeringsfase wordt het pensioenvermogen gebruikt voor een variabele levenslange uitkering. De hoogte van de startuitkering hangt af van het beschikbare pensioenvermogen, de rentestand en de levensverwachting op de pensioendatum.

De flexibele premiereregeling (het alternatief) kent ook positieve elementen, zoals meer beleggingskeuzes en de keuze op de pensioendatum tussen een vaste en een variabele uitkering. Dit brengt wel extra complexiteit met zich mee in het kader van de interne compliance-regeling van DNB. Sociale partners hebben geconcludeerd dat de extra keuzemogelijkheden daarmee niet opwegen tegen bovengenoemde voordelen van de solidaire regeling.

Daarbij is meegewogen dat de extra keuzemogelijkheden naar verwachting maar door een beperkte groep wordt benut terwijl de voordelen van de solidaire premiereregeling (een minder grote overstap, meer solidariteit en een periodieke wettelijke toets op premie en ambitie) voor iedereen gelden.

Premie & ambitie

Netto premie

Sociale partners spreken een netto premie af van initieel 30% van de pensioengrondslag (het gedeelte van het inkomen waar je pensioen over opbouwt). Deze netto premie wordt jaarlijks aan het persoonlijke pensioenvermogen toegevoegd.

De 30% netto premie is gelijk aan de huidige maximale fiscale premie. Wijzigt de maximaal fiscale premie door het wettelijk vastgelegde aanpassingsmechanisme? Dan wijzigt de netto premie in de DNB regeling mee, rekening houdend met de afgesproken maximale bruto premie.

Bruto premie

De bruto premie bestaat uit de netto premie, opslagen voor kosten en risicopremies voor nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De opslagen voor kosten en risicopremies kunnen van jaar tot jaar fluctueren. De opslagen voor kosten en risicopremies bedroeg in januari 2024 3% van de pensioengrondslag.

Sociale partners hebben een maximum bruto premie afgesproken van 34,7% van de pensioengrondslag. Wordt de bruto premie in een jaar hoger dan 34,7% van de pensioengrondslag? Dan wordt de netto premie zodanig verlaagd dat de bruto premie gelijk is aan 34,7%.

De uitvoeringskosten van de pensioenregeling, verminderd met de vrijval uit de kostenvoorziening, komen voor rekening van de werkgever en vallen buiten de bruto premie zoals hierboven beschreven. Dat is vergelijkbaar met de huidige afspraak over uitvoeringskosten.

Premiepercentage uitgedrukt in de pensioengrondslag

In de huidige pensioenregeling wordt de premie uitgedrukt in een percentage van het ongemaximeerde inkomen. In de nieuwe pensioenregeling wordt de premie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Dit is afgesproken omdat in het nieuwe pensioenstelsel premies vaker worden uitgedrukt in de pensioengrondslag. Ook het werknemersdeel van de premie wordt nu al uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag.

Het maximale premiepercentage van 34,7% van de pensioengrondslag komt op basis van de stand per 1 januari 2024 overeen met de huidige maximale bruto premie van 27,4% van het ongemaximeerde inkomen.

Ambitie

Sociale partners hebben de ambitie voor de pensioenregeling gebaseerd op een werknemer die als 28-jarige in dienst treedt en pensioen opbouwt op basis van 40 dienstjaren. Op basis hiervan spreken sociale partners de ambitie uit van een ouderdomspensioen op pensioendatum van 62% van de gemiddelde, voor inflatie gecorrigeerde pensioengrondslag en een partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum van 70% van het ouderdomspensioen. Dit is gelijkwaardig aan de ambitie in de huidige pensioenregeling.

Vanaf de start van de nieuwe pensioenregeling toetsen sociale partners minimaal elke 5 jaar de premie en de ambitie.

Werknemersdeel van de premie

Sociale partners hebben afgesproken dat de netto premie op termijn voor 30% door werknemer en voor 70% door werkgever wordt betaald. De opslagen voor kosten en risicopremies worden door de werkgever betaald. In de cao zijn al afspraken gemaakt hoe de werknemerspremie groeit naar 7,56% van de pensioengrondslag in 2029. Dat afgesproken pad blijft gelijk. Na 2029 wordt een lineair ingroeipad ingezet (gelijk voor alle werknemers) naar een werknemersdeel van 30% van de netto premie in 2037 (9% van de

pensioengrondslag bij een netto premie van 30% van de pensioengrondslag).

Wijzigt de netto premie gedurende het ingroeipad tot 2037? Dan geldt het volgende:

- Is 30% van de nieuwe netto premie minder dan het op dat moment geldende niveau van de werknemerspremie? Dan wordt de werknemerspremie direct aangepast naar het lagere niveau en vervalt het ingroeipad;
- Is 30% van de nieuwe netto premie hoger dan het op dat moment geldende niveau van de werknemerspremie maar lager dan het te bereiken niveau in 2037 op basis van het lopende ingroeipad? Dan wordt het lopende ingroeipad ongewijzigd gevolgd tot het moment dat de werknemerspremie 30% van de nieuwe netto premie is. Dat moment kan liggen voor 2037;
- Is 30% van de nieuwe netto premie hoger dan het te bereiken niveau in 2037 op basis van het lopende ingroeipad? Dan wordt het ingroeipad zodanig aangepast dat in 2037 de werknemerspremie gelijk is aan 30% van de nieuwe netto premie. Daarbij geldt weer een maximale stijging van 0,5%-punt van de pensioengrondslag per jaar waardoor de periode langer kan doorlopen dan 2037.

Als de verdeling van 30% werknemersdeel en 70% werkgeversdeel van de netto premie eenmaal is bereikt, geldt het volgende bij een eventuele wijziging van de netto premie:

- Resulteert de wijziging in een daling van de werknemerspremie? Dan wordt deze in een keer doorgevoerd;
- Resulteert de wijziging in een stijging van de werknemerspremie? Dan wordt de stijging in een periode van drie jaar doorgevoerd. Hierbij is de maximale stijging 0,5%-punt van de pensioengrondslag per jaar, waardoor de periode langer kan worden dan drie jaar.

Nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum

Sociale partners spreken het volgende nabestaandenpensioen af in de nieuwe pensioenregeling voor de situatie bij overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband:

- De partner ontvangt een levenslang partnerpensioen dat 35% van het laatst geldende pensioengevende inkomen bedraagt. Daarnaast ontvangt de partner een tijdelijk partnerpensioen totdat de partner de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt van 75% van de franchise (2024: € 13.159);
- De kinderen ontvangen een wezenpensioen tot 25 jaar dat 20% van het laatst geldende pensioengevende inkomen bedraagt².

Met deze invulling van het nabestaandenpensioen blijkt uit berekeningen dat bij overlijden van een werknemer tijdens het dienstverband met DNB, de partner ongeveer hetzelfde of meer krijgt als in de huidige pensioenregeling³. Hiernaast wordt het wezenpensioen verhoogd. Hierdoor krijgen gezinnen extra steun bij het overlijden van een werknemer.

Het opgebouwde partnerpensioen en wezenpensioen, dat een groep werknemers nog heeft bij Pensioenfonds DNB blijft bestaan.

Op pensioendatum kunnen werknemers, net als in de huidige pensioenregeling, samen met hun partner (indien van toepassing) kiezen hoe ze hun persoonlijk pensioenvermogen verdelen tussen ouderdompensioen en partnerpensioen (binnen de wettelijke grenzen).

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

De premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid blijft ook in de nieuwe pensioenregeling bestaan⁴.

Verplichte en vrijwillige duur voortzetting risicodekking bij uitdiensttreding

Sociale partners sluiten voor de duur van de verplichte en vrijwillige voortzetting bij uitdiensttreding aan bij de standaardtermijnen. Dit betekent dat:

- De risicodekking nabestaandenpensioen tot drie maanden na uitdiensttreding (of tot uiterlijk de aanvang van een nieuw dienstverband of de ingang van het ouderdompensioen) doorloopt. Als de deelnemer na beëindiging van de deelname in de pensioenregeling een WW- of ziektewet uitkering ontvangt, blijft de risicodekking doorlopen zolang deze uitkering wordt ontvangen;
- De vrijwillige voortzetting van de risicodekking van het nabestaandenpensioen hierna tot 15 jaar na uitdiensttreding kan worden voortgezet. De kosten van deze vrijwillige voortzetting van de risicodekking worden onttrokken aan het persoonlijk pensioenvermogen.

Solidariteitsreserve (buffer in de nieuwe pensioenregeling)

In de solidaire premieregeling heeft elke deelnemer een persoonlijk pensioenvermogen. Samen vormen alle deelnemers een buffer voor minder goede tijden. Deze buffer noemen we de solidariteitsreserve. De doelen van deze solidariteitsreserve zijn het voorkomen of beperken van een daling van de ingegane uitkeringen en het beperken van de volatiliteit van de pensioenuitkering van bijna gepensioneerden. De solidariteitsreserve wordt daarvoor ook toegepast op deelnemers die tot de collectieve uitkeringsfase toetreden indien een aanvulling in dat betreffende jaar van toepassing is. Sociale partners geven de volgende kaders voor de solidariteitsreserve mee aan Pensioenfonds DNB:

- Sociale partners zien op basis van de berekeningen die zijn gemaakt dat een reserve van 15% van het totale vermogen⁵ niet noodzakelijk is. Zij geven Pensioenfonds DNB mee dat zij een robuuste vulling van de solidariteitsreserve belangrijk vinden, maar dat ook geen overbodige buffers moeten worden aangehouden;

² In de huidige regeling eindigt het wezenpensioen op de laatste dag van de maand waarin het kind 21 jaar wordt dan wel 27 jaar wordt als de wees studeert. In de Wtp is geregeld dat de wijziging van de eindleeftijd niet van toepassing is op een al ingegaan wezenpensioen of al opgebouwd wezenpensioen.

³ Het exacte effect is afhankelijk van onder andere de leeftijd en het aantal dienstjaren bij DNB.

⁴ Op basis van 6 WIA-klassen op hetzelfde niveau

⁵ Het wettelijke maximum voor de solidariteitsreserve.

- Sociale partners vinden het belangrijk dat alle deelnemers het vooruitzicht hebben om van de solidariteitsreserve te profiteren en dat het risico beperkt is dat de solidariteitsreserve in een zeer korte periode volledig wordt gebruikt.

De *most promising variant*⁶ voor de financiële opzet van de nieuwe pensioenregeling waarover door Pensioenfonds DNB met sociale partners is gesproken, past binnen deze kaders. Pensioenfonds DNB onderzoekt nog of verdere optimalisatie mogelijk is. Voor de solidariteitsreserve is in de berekeningen uitgegaan van de volgende invulling:

- Bij de transitie wordt de solidariteitsreserve vanuit het vermogen van Pensioenfonds DNB gevuld. Dit is afhankelijk van de financiële positie van Pensioenfonds DNB (zie hoofdstuk 5);
- Zolang de solidariteitsreserve kleiner is dan 6% van het totale vermogen van Pensioenfonds DNB, wordt de solidariteitsreserve jaarlijks aangevuld met 5% van het behaalde overrendement van alle deelnemers;
- De solidariteitsreserve wordt belegd en groeit bij voldoende beleggingsrendement door tot maximaal 7,5% van het totale vermogen van Pensioenfonds DNB. Als de solidariteitsreserve groter wordt, wordt het meerdere in enig jaar meegenomen in het resultaat van Pensioenfonds DNB en verdeeld over alle deelnemers;
- Als de ingegane uitkeringen in een jaar zouden moeten dalen door de behaalde resultaten (rekening houdend met de spreiding van de resultaten), haalt Pensioenfonds DNB middelen uit de solidariteitsreserve zodat de uitkeringen van dat jaar niet (of beperkt) verlaagd hoeven te worden;

- Pensioenfonds DNB gebruikt in een jaar maximaal 20% van de solidariteitsreserve, zodat er ook buffers overblijven voor volgende jaren.

3. Compensatie afschaffing doorsneesystematiek

In de huidige pensioenregeling is sprake van een voor iedereen gelijk premiepercentage, maar deze premie wordt jaarlijks 'onder de motorkap' leeftijdsafhankelijk verdeeld. In de nieuwe pensioenregeling krijgt iedereen hetzelfde premiepercentage, ongeacht de leeftijd. Dit is een gevolg van een wettelijke wijziging ("afschaffing doorsneesystematiek"). Dit leidt voor een groep bestaande werknemers⁷ tot een nadelig effect. Sociale partners vinden het belangrijk dat dit nadelige effect adequaat⁸ wordt gecompenseerd.

De compensatie is een bedrag dat afhankelijk is van de leeftijd en de pensioengrondslag van de werknemer. Dit bedrag wordt op transitiedatum toegevoegd aan het persoonlijk pensioenvermogen van de werknemer. De compensatie is vastgelegd in een compensatiestaffel. De totale compensatielast is op dit moment ingeschat op 4,2%-punt van de dekkingsgraad (62 miljoen euro)⁹. Voor de financiering van de compensatielast worden in genoemde volgorde de volgende middelen aangewend:

- Het op transitiedatum resterende saldo (indien aanwezig) in het premiedepot. Per 30 september 2023 was het saldo circa € 1,7 miljoen;
- Het vermogen van Pensioenfonds DNB volgens de afgesproken verdeling van dit vermogen (zie hoofdstuk 5 – Invaren);
- Indien de bovenstaande middelen niet voldoende zijn om de compensatie volledig te financieren, is er premie beschikbaar voor financiering van

⁶ De term "*most promising variant*" wordt gebruikt om de variant aan te duiden waarmee in de analyses is gerekend. Dit is geen definitief beleid en kan verder worden geoptimaliseerd als Pensioenfonds DNB daar aanleiding toe ziet.

⁷ En arbeidsongeschikte deelnemers met premievrije voortzetting

⁸ De vastgestelde compensatiestaffel houdt rekening met ontslagkansen en een gemiddelde op basis van verschillende renteniveaus. Deze staffel dempt daarmee de effecten van de afschaffing van de doorsneesystematiek maar compenseert niet het volledige nadeel dat de werknemer heeft bij het tot pensioendatum bij DNB werkzaam blijven. Sociale partners hebben deze staffel in de resultaten van de dubbele transitie als adequaat beoordeeld.

⁹ Het percentage en het bedrag van de compensatie kunnen nog wijzigen als gevolg van bestand- en inkomensontwikkelingen en ontwikkeling van de voorziening.

compensatie¹⁰. De premie die in enig jaar beschikbaar is, betreft de ruimte tussen de vastgestelde bruto premie en de maximale bruto premie. Financiering vanuit de premie is voor een periode van maximaal 10 jaar – en voor zover nodig – beschikbaar.

In het geval de beschikbare middelen zoals hierboven beschreven onvoldoende zijn om de compensatie te financieren wordt de compensatiestafel naar rato aangepast aan de beschikbare middelen.

Sociale partners kiezen ervoor de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie in één keer toe te kennen bij invaren. Als (een deel van) de compensatie wordt gefinancierd uit premie, wordt dat gedeelte jaarlijks toegekend.

4. Invaren

Sociale partners verzoeken het bestuur van Pensioenfonds DNB om de opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken in te varen in de nieuwe pensioenregeling¹¹. Sociale partners hebben daarbij de volgende doelstellingen voor de transitie vastgesteld:

- Tenminste een gelijk verwacht pensioen voor werknemers en gewezen deelnemers en tenminste een gelijke uitkering voor uitkeringsgerechtigden direct voor en direct na de transitie;
- Adequate compensatie van het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek;
- Een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel door het zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperken van een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren;
- Er wordt rekening gehouden met het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel;
- Door de keuzes van sociale partners mogen geen grote verschillen tussen deelnemersgroepen en/of leeftijdscohorten ontstaan bij de transitie.

De doelstellingen voor de transitie worden gerealiseerd door de verdeling van het vermogen van Pensioenfonds DNB bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel:

- Vullen van de wettelijke voorzieningen en reserves;
- Toekennen van persoonlijke pensioenvermogens op basis van de huidige voorziening. Dit zorgt voor een tenminste gelijk verwacht opgebouwd pensioen / gelijke uitkering direct voor en direct na de transitie;
- Bij voldoende buffers wordt voor gewezen deelnemers in de groep met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie, voor zover nodig het pensioenvermogen aangevuld zodat voor alle leeftijden ten minste een gelijk verwacht pensioen (pensioenresultaat van 100%) resulteert en de kans dat de verwachte gemiddelde uitkering in de nieuwe pensioenregeling hoger is dan de verwachte gemiddelde uitkering in de huidige regeling ten minste 50% is;
- Bij voldoende buffers wordt de solidariteitsreserve gevuld met als doel het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van een daling van ingegane uitkeringen en het beperken van de volatiliteit van de pensioenuitkering van bijna gepensioneerden;
- Bij voldoende buffers wordt de compensatie voor de afschaffing van de doorsneesystematiek gefinancierd. Dit draagt bij aan een tenminste gelijk verwacht pensioen;
- Als na financiering van de compensatie en het vullen van de solidariteitsreserve nog vermogen resteert, worden de persoonlijke pensioenvermogens verhoogd. Bij de vaststellingswijze van deze verhoging van de persoonlijke pensioenvermogens wordt rekening gehouden met het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel.

¹⁰ Mocht de fiscaal maximale premie door het wettelijke aanpassingsmechanisme in de komende 10 jaar wijzigen waardoor de netto premie omlaag gaat, kan de premie die voor compensatie wordt ingezet nooit hoger zijn dan de fiscale ruimte die hier (tijdelijk) voor wordt geboden. Op dit moment is deze (tijdelijke) fiscale ruimte voor compensatie maximaal 3% van de pensioengrondslag.

¹¹ Circa 85 inactieve deelnemers (de groep "oud PVK deelnemers") hebben een onvoorwaardelijke toeslagtoezegging op basis van de cao loonstijging. Voor deze groep deelnemers wordt onderzocht of de huidige toezegging extern ondergebracht kan worden voor invaren. Als dat in zijn geheel niet kan, vaart deze groep alsnog in met aanvullende afspraken over een vergoeding (afhankelijk van de financiële positie van Pensioenfonds DNB).

Overzicht verdeling vermogen bij verschillende financiële posities

Pensioenfonds DNB

In dit tabel is weergegeven hoe het vermogen wordt verdeeld bij verschillende financiële posities van Pensioenfonds DNB op de transitiedatum. Bij tussenliggende niveaus van de dekkingsgraad op de transitiedatum wordt geïnterpoleerd. De actuele dekkingsgraad van Pensioenfonds DNB is eind februari 2024 gelijk aan 137,3%. De eventuele aanvulling voor gewezen deelnemers in de groep met voorwaardelijke toeslag op basis van looninflatie is niet apart opgenomen vanwege de beperkte omvang.

Minimaal benodigde invaardekkingsgraad

Sociale partners hebben afgesproken dat als de dekkingsgraad op transitiedatum lager is dan 104,6%, zij met elkaar verder spreken of, hoe en wanneer invaren kan plaatsvinden. Hierbij houden sociale partners rekening met de gestelde doelen van de transitie.

Toelichting verdeling vermogen

Als eerste vinden de volgende stappen plaats:

1. Vorming van de wettelijke reserves: het minimaal vereist eigen vermogen en een operationele reserve;
2. Vulling van persoonlijke pensioenvermogens, gericht op een gelijke overgang van de opgebouwde aanspraken en ingegane uitkeringen op transitiedatum;
3. Vorming van een solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve wordt met 2,5% van het totale vermogen gevuld om bij de start een vangnet te hebben waarmee een daling van ingegane uitkeringen in de eerste jaren zoveel mogelijk kan worden voorkomen of beperkt. In de situatie van een lage dekkingsgraad geeft dit toch een robuuste start in het nieuwe pensioenstelsel;
4. Voor zover nodig, aanvulling van persoonlijke pensioenvermogens voor gewezen deelnemers in de groep met voorwaardelijke toeslag op basis van de looninflatie zodat voor alle leeftijden ten minste een gelijk verwacht pensioen resulteert.

Verdeling vermogen Pensioenfonds op transitiedatum bij verschillende dekkingsgraden

Dekkingsgraad op transitiedatum in huidig pensioenstelsel (% van de voorziening)	104,6%	112,0%	122,7%	133,5%	137,3%	>137,3%
Minimaal vereist vermogen pensioenfonds (1% van het totale vermogen)	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%	1,4%
Operationele reserve (1% van het totale vermogen)	1,0%	1,1%	1,2%	1,3%	1,4%	1,4%
Persoonlijke pensioenvermogens	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Solidariteitsreserve als % van de voorziening (% van het totale vermogen)	2,6% (2,5%)	2,6% (5%)	6,1% (5%)	6,7% (5%)	10,3% (7,5%)	10,3% (7,5%)
Compensatie afschaffen doorsneepremie	0%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%	4,2%
Verhoging persoonlijke Pensioenvermogens	nvt	nvt	10% zonder spreiden	10% zonder spreiden + 10% met spreiden	10% zonder spreiden + 10% met spreiden	10% zonder spreiden + restant vermogen met spreiden

Als de dekkingsgraad op transitiedatum tussen de 104,6% en 112% ligt wordt het vermogen, na bovenstaande stappen, met gelijke prioriteit verdeeld tussen:

1. Verdere vulling van de solidariteitsreserve tot het beoogde startniveau van 5% van het totale vermogen. Dit zorgt voor stabiele uitkeringen zonder dat er onnodig veel reserves worden aangehouden. Met het vullen van de solidariteitsreserve tot het beoogde startniveau worden dalingen van ingegane uitkeringen voor de langere termijn zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperkt;
2. Compensatie in verband met de afschaffing van de doorsneesystematiek. Compensatie is vooral nodig voor de 'middengroep' werknemers die vanaf hun start bij Pensioenfonds DNB tot het moment van de transitie een grote bijdrage hebben geleverd aan de solidariteit in het huidige stelsel met een doorsneepremie. Zij zouden in de toekomst juist van de solidariteit gaan profiteren, maar verliezen dat perspectief door de overgang naar de vlakke premie. De vastgestelde compensatiestafel kost naar verwachting 4,2%-punt van de dekkingsgraad.

Als er vermogen resteert nadat de solidariteitsreserve met 5% van het totale vermogen is gevuld en de vastgestelde compensatie is gefinancierd, worden de persoonlijke pensioenvermogens verhoogd:

1. Eerst met maximaal 10% voor alle deelnemers. Deze gelijke verdeling houdt rekening met het vervallen van het vooruitzicht op inhaaltoeslag in het huidige pensioenstelsel;
2. Vervolgens worden de persoonlijke vermogens van alle deelnemers verhoogd aan de hand van de standaardregel zoals die is opgenomen in de Wtp. Bij toedeling met de standaardregel worden de verhoogregels van het huidige financieel toetsingskader benaderd door toedeling aan iedereen in het deelnemersbestand, rekening houdend met de levensverwachting. Sociale partners hanteren daarbij de default spreidingstermijn van 10 jaar.

Bij een dekkingsgraad op transitiedatum hoger dan 133,5% wordt in een tussenstap de solidariteitsreserve verder gevuld tot maximaal 7,5% van het totale vermogen en daarna wordt stap 2 van de verhoging van de

persoonlijke pensioenvermogens uitgevoerd. Met een solidariteitsreserve van 7,5% (bij een dekkingsgraad van 137,3%) wordt de kans op een daling van de uitkeringen verder verkleind. Ook wordt minder snel overrendement afgeroomd voor het vullen van de reserve.

Evenwichtige transitie

Sociale partners hebben in de afgelopen 2,5 jaar een uitgebreid en zorgvuldig proces doorlopen. Daarbij zijn de belangen van verschillende groepen deelnemers (en leeftijdscohorten) gewogen. Dit heeft geresulteerd in afspraken over de nieuwe pensioenregeling en de transitie naar deze nieuwe pensioenregeling die sociale partners als evenwichtig beoordelen.

5. Vervolgstappen

1. *Opstellen transitieplan*: in het transitieplan leggen sociale partners de gemaakte keuzes, overwegingen, berekeningen en onderbouwing vast die ten grondslag liggen aan de nieuwe pensioenregeling en het inbrengen van de opgebouwde pensioenen naar de nieuwe pensioenregeling. De BP heeft een wettelijk hoorrecht op het opgestelde transitieplan. Sociale partners gaan na of de eventuele bevindingen van de BP aanleiding geven tot aanpassingen in het transitieplan en of deze aanpassingen van invloed zijn op dit onderhandelingsresultaat. Hierna wordt het transitieplan definitief vastgesteld.
2. *Achterbanraadpleging*: het onderhandelingsresultaat wordt, na het hoorrecht van de BP op het transitieplan, voorgelegd aan de achterban van de vakbonden.
3. *Verzoek tot opdrachtaanvaarding aan Pensioenfonds DNB*: het definitieve transitieplan wordt aan Pensioenfonds DNB aangeboden met het verzoek om uitvoering te geven aan de daarin opgenomen pensioenregeling en invaarverzoek. Pensioenfonds DNB maakt in het kader van de opdrachtaanvaarding een eigen afweging.

De Nederlandsche Bank N.V.
Postbus 98, 1000 AB Amsterdam
020 524 91 11
dnb.nl

Volg ons op:

 Instagram

 LinkedIn

 X

DeNederlandscheBank

EUROSYSTEEM