

Afdeling Human Resources



CAO voor werknemers van
De Nederlandsche Bank NV
1 januari 2017 tot 1 januari 2018

DeNederlandscheBank

EUROSYSTEEM

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. te Amsterdam,
als partij ter andere zijde

zijn overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode met ingang van 1 januari 2017 tot 1 januari 2018 die door elk van de betrokkenen partijen voor akkoord is ondertekend en wordt aangemeld conform art. 4 Wet op de Loonvorming.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend,

De Nederlandsche Bank N.V.  Amsterdam, 23-12-2016
Nicole Stolck [datum]
Secretaris-directeur

Vereniging van Werknemers  Amsterdam 23-12-2016
van De Nederlandsche Bank N.V. J. Mauritz [datum]
Bestuurder

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4
HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN	6
1. FORMELE BEPALINGEN	6
1. Duur, wijziging en opzegging	6
2. Interpretatie van de cao	6
3. Werkingssfeer	6
4. Cao-Commissie	6
2. BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN	6
1. Algemene bepalingen	6
2. Geld	6
3. Tijd	7
3. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER	7
1. Algemeen	7
2. Verplichtingen van de werkgever	7
3. Verplichtingen van de werknemer	8
4. INHOUD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
1. Schriftelijke bevestiging aanstelling	8
2. Concurrentiebeding	8
3. Bepaalde tijd/onbepaalde tijd	8
4. Uitzendkrachten	8
5. Proeftijd	8
6. Handhaving regels	8
7. Termijnen van opzegging	8
HOOFDSTUK II GELD	9
1. INKOMENSAANPASSINGEN	9
2. DERTIENDE MAAND	9
3. VAKANTIETOESLAG	9
4. SALARISPARAGRAAF	9
1. Functiegroepen	9
2. Salarisschalen	9
3. Inschaling	9
4. Schriftelijke mededeling	10
5. Beoordeling	10
6. Promotie	10
7. Plaatsing in een lagere functie op eigen verzoek	10
8. Persoonlijk budget	10
5. REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER	11
1. Aanspraak tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer	11
2. Hoogte tegemoetkoming	11
3. Betaling tegemoetkoming	11
4. Aanspraak vergoeding openbaar vervoerabonnement	11
6. ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	12
1. Collectieve ziektekostenverzekering	12
2. Bijdrage werkgever aan een werknemer	12
7. STUDIEFACILITEITEN	12
8. JUBILEUMGRATIFICATIE	12
1. Aanspraak	12
2. Hoogte gratificatie	12
3. Gedeeltelijke uitkering	12
9. UITKERING BIJ EINDE DIENSTVERBAND	13
1. Aanspraak	13
2. Hoogte uitkering	13
3. Gedeeltelijke uitkering	13
4. Slotbepaling	13
10. UITKERING BIJ OVERLIJDEN	13
1. Aanspraak	13
2. Verrekening	13
3. Tijdstip uitbetaling	13
11. UITKERING BIJ ONGEVALLEN	14
1. Ongeval	14
2. Uitkering	14
3. Minimumuitkering	14
4. Uitsluiting	14
5. Slotbepaling	14

HOOFDSTUK III TIJD	15
1. BASIS ARBEIDSDUUR	15
2. AANPASSING ARBEIDSDUUR OP EIGEN VERZOEK WERKNEMER	15
1. Kortere arbeidsduur	15
2. Langere arbeidsduur	15
3. WERKTIJDEN	15
1. Gebruikelijke werktijden	15
2. Variabele werktijden	15
4. REGELING MEERWERK	16
1. Werkingssfeer	16
2. Toepassingscriteria	16
3. Meerwerk niet in aansluiting op de dagtaak	16
4. Rusttijd	16
5. Vergoeding voor meerwerk	16
6. Maaltijdvergoeding	16
5. REGELING CONSIGNATIE	17
1. Werkingssfeer	17
2. Uitgangspunten	17
3. Inroosteren	17
4. Vergoeding	17
5. Afspraken consignatie	17
6. Betaling	17
6. FEESTDAGEN/GELOOFSOVERTUIGING	17
1. Vergoeding voor het werken op feestdagen	17
2. Geloofsovertuiging/gewetensbezwaren	17
7. VAKANTIE	18
1. Vakantieaanspraken	18
2. Vakantie en arbeidsongeschiktheid	18
8. BETAALD VERLOF	18
1. Calamiteiten- en kort verzuimverlof	18
2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof	19
3. Kraamverlof	19
4. Uitbreiding partnerverlof	19
5. Adoptie- en pleegzorgverlof	19
6. Ouderschapsverlof	20
7. Kortdurend zorgverlof	20
8. Prepensioneringsverlof	20
9. Vakbondsverlof	20
9. ONBETAALD VERLOF	20
1. Langdurend onbetaald zorgverlof	21
2. Overig onbetaald verlof	21
10. ARBEIDSVOORWAARDENKEUZESYSTEEM (À LA CARTE)	21
HOOFDSTUK IV ARBEIDS(ON)GESCHIKTHEID	22
1. AANWIJZINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	22
2. UITKERINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VOOR WERKNEMERS DIE OP OF NÁ 1 JANUARI 2004 ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN GEWORDEN	22
1. Eerste en tweede ziektejaar	22
2. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid	22
3. UITKERINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VOOR MEDEWERKERS DIE VÓÓR 1 JANUARI 2004 ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN GEWORDEN	22
HOOFDSTUK V PENSIOEN EN LEVENSLLOOP	23
1. PENSIOENREGELING DNB	23
2. PENSIOENPREMIE	23
3. BIJDRAGE LEVENSLLOOPREGELING	23
4. COMPENSATIE PREPENSIOEN	23
5. SUBSTITUTIE BIJ PENSIOENGEVEND INKOMEN BOVEN HET FISCAAL MAXIMUM PENSIOENGEVEND LOON	23
HOOFDSTUK VI BIJLAGEN	24
BIJLAGE 1 Ploegendienst	25
BIJLAGE 2 Sociaal Protocol	28
BIJLAGE 3 Overgangsmaatregelen	29
BIJLAGE 4 Pensioenregeling DNB	32
BIJLAGE 5 Model arbeidsovereenkomsten	43

VOORWOORD

DNB maakt zich sterk voor financiële stabiliteit en draagt daarmee bij aan duurzame welvaart in Nederland. Dat is onze missie, de rode draad in de taakuitvoering van onze organisatie. Om in staat te zijn de financiële stabiliteit te bevorderen, is het voor ons van belang om voortdurend richting te geven. We zijn daarom:

- Scherp: we zijn doortastend en maken to-the-point-analyses en beoordelingen, die ons in staat stellen om daadkrachtig in te grijpen als dat nodig is. We zijn alert op nieuwe ontwikkelingen en streven innovativiteit na in ons werk. We brengen orde in het debat en zijn nationaal en internationaal agenda bepalend. We streven naar continue verbetering en leren van elkaar door elkaar meer, ook positieve, feedback te geven.
- Open: we kijken en luisteren naar wat er in de samenleving speelt, staan in verbinding met onze nationale en internationale stakeholders. En dat vertalen we actief naar ons dagelijks werk. We zijn toegankelijk en benaderbaar. Waar mogelijk leggen we verantwoording af over wat we doen, waarom we het doen en hoe we het doen. Dit maakt ons werk efficiënter. We werken samen en staan open voor elkaars feedback. We weten wat onze collega's doen en versterken elkaar waar het kan door ervaringen en expertise uit te wisselen.
- Betrokken: we werken vanuit onze missie. We handelen altijd vanuit een algemeen, maatschappelijk belang en nemen daarin onze verantwoordelijkheid. Daarbij houden we rekening met de toekomst. We zijn persoonlijk betrokken bij ons handelen. En we hebben oog voor de effecten van ons werk en de belangen van de ander.
- Betrouwbaar: we zijn consistent en varen een stabiele koers. We zijn gericht op de lange termijn en proberen een duurzaam effect te bereiken. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen. We zijn een geloofwaardige, eerlijke en oprechte partner en collega.

De beste mensen op de juiste plek

De veranderende omgeving en de bewegingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt vergt een moderne organisatie die snel kan anticiperen op die veranderingen. Voor het optimaal (blijven) functioneren van DNB door de productiviteit, deskundigheid en betrokkenheid van onze medewerkers beogen wij op alle plekken de beste mensen te hebben. Met de beste mensen op de juiste plek halen wij het beste uit onze mensen.

De medewerker is zelf primair verantwoordelijk om zijn talenten te ontdekken, aan te wenden en te benutten in het werk bij DNB waarin ze het beste tot hun recht kunnen komen. DNB ondersteunt de medewerker om zoveel als mogelijk rendement uit zijn of haar talent te halen. Zichtbare, potentiële en ook onontdekte talenten, van alle medewerkers en in alle fasen van het leven en de loopbaan.

Diversiteit

DNB heeft oog voor de kracht van de verschillen: in hun wensen, mogelijkheden, achtergrond, werkomgeving en ambities. DNB hecht er waarde aan divers én in balans te zijn in de personeelssamenstelling. DNB zet in op diversiteit. Alle medewerkers moeten zich thuis kunnen voelen binnen de bank. Verschillen worden herkend en gewaardeerd. Een belangrijk uitgangspunt is gelijkwaardigheid in behandeling: ongeacht leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, nationaliteit, functie of aard van het dienstverband. Voor de arbeidsvoorwaarden betekent het dat er – binnen de kaders van de cao – maatwerk wordt geleverd en dat er ruimte is voor het maken van verschil waar dat gerechtvaardigd is.

Duurzame inzetbaarheid

DNB wil graag dat werknemers in staat zijn duurzaam hun bijdrage te leveren aan DNB. Duurzame inzetbaarheid is de mate waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken binnen de organisatie. De focus bij duurzame inzetbaarheid ligt op vitaliteit en gezondheid en een loopbaanplan gericht op employability gedurende je loopbaan. Hoe zorg je ervoor dat je vitaal, gezond en bevlogen bezig bent? Hoe zorg je ervoor dat je toegevoegde waarde kunt blijven leveren?

DNB moedigt medewerkers aan om initiatief te nemen en hun talent in te zetten en we geven graag de middelen en mogelijkheden om gezond, gemotiveerd en geïnformeerd te blijven gedurende je loopbaan. Zo maken standaardoplossingen plaats voor persoonlijk initiatief en keuzevrijheid als het gaat om zaken als secundaire arbeidsvoorwaarden, werkroosters en werklocaties. Dit is gerealiseerd met het nieuwe Persoonlijk Budget. Want als we medewerkers zeggenschap geven over de eigen werksituatie, ontstaat een volwassen werkrelatie waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor hun prestaties en keuzes. Met het Persoonlijk Budget zoals opgenomen in deze cao, kan de werknemer zelf invulling geven aan zijn of haar eigen duurzame inzetbaarheid.

Medezeggenschap

De ontwikkelingen op het gebied van inspraak en medezeggenschap hebben de voortdurende aandacht van de werkgever. De werkgever verleent faciliteiten ten behoeve van vakbonden en Ondernemingsraad (OR). Tussen de directie, OR en vakbonden is een convenant afgesloten inzake de betrokkenheid van de OR bij onderwerpen in de Personeelsgids. Dit convenant maakt deel uit van de Personeelsgids.

Indeling van de cao

De DNB cao is ingedeeld in de volgende hoofdstukken: *Algemene Bepalingen, Geld, Tijd, Arbeids(on)geschiktheid, Pensioen en Levensloop* en de bijlagen.

HOOFSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

1. **FORMELE BEPALINGEN**

1. **Duur, wijziging en opzegging**

- a. De collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de periode 1 januari 2017 tot 1 januari 2018.
- b. Indien geen van de partijen bij deze cao uiterlijk drie maanden vóór het tijdstip waarop deze cao eindigt, bij aangetekende brief te kennen heeft gegeven dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in één of meer bepalingen wijziging wenst, zal de overeenkomst geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te worden verlengd.

2. **Interpretatie van de cao**

De interpretatie van de bepalingen van deze cao is voorbehouden aan partijen bij de cao. Indien zich een onduidelijkheid met betrekking tot de interpretatie van de cao voordoet, zullen partijen bij de cao over de interpretatie overleggen.

3. **Werkingsfeer**

Deze cao is van toepassing op alle werknemers in dienst van De Nederlandsche Bank N.V.

4. **Cao-commissie**

Indien overleg tussen partijen over de interpretatie van de cao als bedoeld in lid 2 niet leidt tot overeenstemming tussen partijen bij deze cao, wordt de bemiddeling van een cao-commissie – een door partijen paritair samengestelde commissie met een onafhankelijke voorzitter – gevraagd. Deze commissie zal de partijen horen en proberen een minnelijke schikking te bereiken. Als een dergelijke schikking niet mogelijk blijkt, zal de commissie schriftelijk een oplossing van het geschil aangeven. De oplossing van de commissie is bindend.

De werkgever en de vakorganisatie benoemen ieder een lid. De aldus gekozen leden benoemen vervolgens een derde lid van de commissie welk lid tevens de commissie voorziet. De commissie neemt beslissingen bij meerderheid van stemmen en regelt zelf haar werkwijze.

2. **BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN**

De begripsomschrijvingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) zijn ingedeeld naar onderwerp: Algemene bepalingen, Geld en Tijd.

1. **Algemene bepalingen**

Werkgever

De Nederlandsche Bank N.V. gevestigd te Amsterdam.

Werknemer

Degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft afgesloten en is ingedeeld in één tot deze cao behorende salarisschalen, met uitzondering van stagiaires. Als in de tekst wordt gesproken van werknemer, wordt zowel een mannelijke als een vrouwelijke werknemer bedoeld.

Partner

De persoon met wie de werknemer of pensioentrekende is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan of duurzaam samenwoont.

Nabestaande(n)

- a. De partner met wie de overleden werknemer of pensioentrekende duurzaam samenleefde;
- b. Bij ontstentenis van de onder a) bedoelde persoon: (pleeg)kinderen die aanspraak kunnen maken op hetzij wezenpensioen, hetzij kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet, hetzij een beurs ingevolge de Wet op de Studiefinanciering;
- c. Bij ontstentenis van de onder a) en b) bedoelde personen: degenen ten aanzien van wie de overleden werknemer of de pensioentrekende grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag.

2. **Geld**

Maandsalaris

1/12 gedeelte van het individueel vastgestelde jaarsalaris.

Voltijds individueel vastgestelde jaarsalaris

Twaalf maal het voltijds maandsalaris bij een basis arbeidsduur op grond van de geldende salarisschalen en de Relatieve Salaris Positie van de werknemer.

Relatieve Salaris Positie

De actuele positie van een werknemer in de voor hem geldende salarisschaal, ten opzichte van het schaalmaximum (=100%). Deze actuele positie wordt de Relatieve Salaris Positie (RSP) genoemd.

Individueel vastgestelde jaarsalaris

Het voltijds individueel vastgestelde jaarsalaris, verminderd of vermeerderd met het percentage wegens kortere of langere arbeidsduur ten opzichte van de basis arbeidsduur.

Inkomen

Het individueel vastgestelde jaarsalaris vermeerderd met een eventuele van toepassing zijnde toeslag en de over die som gerekende dertiende maand, vermeerderd met de daarover berekende vakantietoeslag.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bestaat uit een vast en een variabel deel. Zie bijlage 4 van de cao voor de Pensioenregeling DNB.

Toeslag

De toeslag bijzondere omstandigheden en aanbouwtoeslag bijzondere omstandigheden zoals bedoeld in de regeling Ploegendienst van bijlage 1, de toeslag op grond van demotie op eigen verzoek zoals bedoeld in artikel 2.7 en andere toeslagen indien schriftelijk tussen de werkgever en werknemer is overeengekomen.

3. Tijd

Basis arbeidsduur

De overeengekomen arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

Contracturen

De uren waaraan de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst moet voldoen met het verrichten van arbeid of vanwege betaalde afwezigheid (bijvoorbeeld: vakantie, ziekte, betaald ouderschapsverlof). De Afdeling Human Resources berekent voor ieder kalenderjaar het aantal werkbare contracturen. De methodiek staat omschreven in de Personeelsgids. De werkgever sluit de locaties op 5 en 24 december vanaf 16:00 en 31 december vanaf 12:30.

Dagspiegel

De tijdsperiode waarbinnen aanwezigheid als realisatie van de contracturen wordt gerekend, tenzij de regeling Meerwerk of regeling voor de Ploegendienst van toepassing is.

Feestdagen

Als feestdagen worden aangemerkt: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en 31 december vanaf 21.00 uur.

Maand

Een kalendermaand of gedeelte daarvan gerekend op dagbasis.

3. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER

1. Algemeen

- a. Een arbeidsovereenkomst aangegaan tussen de werkgever en een werknemer, en een door de werkgever vastgestelde Personeelsgids mogen geen bepalingen bevatten in strijd met deze cao. Dit op straffe van nietigheid van die bepaling. Het overige van de arbeidsovereenkomst blijft onverkort van kracht.
- b. De werkgever en werknemer dragen zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming en op de plaats van de arbeid.

2. Verplichtingen van de werkgever

- a. De werkgever verstrekt aan iedere werknemer bij indiensttreding of na wijziging: een individuele arbeidsovereenkomst, een exemplaar van deze cao en een exemplaar van de Personeelsgids. Met *verstrekken* wordt gelijkgesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze cao en de interne regelingen.
- b. De werkgever neemt gedurende de tijd dat deze cao van kracht is, tegenover zijn werknemers de in deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden in acht. In een individuele arbeidsovereenkomst kan hij van deze arbeidsvoorwaarden voor de werknemer in gunstige zin afwijken. Als hij bovengenoemde afwijkingen wil toepassen op een groep van werknemers, vraagt hij daarvoor dispensatie aan de partijen bij de cao.
- c. De werkgever voert een beleid dat erop is gericht ongewenste omgangsvormen te voorkomen. Onder de term ongewenste omgangsvormen wordt seksuele intimidatie, agressie en geweld,

pesten en discriminatie begrepen. De werkgever draagt in deze zorg voor procedures voor adequate behandeling van klachten. De werkgever heeft interne en externe vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen benoemd.

3. Verplichtingen van de werknemer

- a. De werknemer dient de tot zijn functie behorende werkzaamheden alsmede de in lid b genoemde werkzaamheden, naar behoren te verrichten.
- b. De werknemer kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden bij de werkgever te verrichten dan die welke gewoonlijk worden verricht, mits die werkzaamheden de werknemer redelijkerwijs kunnen worden opgedragen.
- c. Het is de werknemer verboden financiële verplichtingen aan te gaan die niet in redelijke verhouding staan tot zijn inkomen en/of vermogenspositie.
- d. De werknemer houdt zich aan de DNB Gedragscode die is opgenomen in de Personeelsgids.

4. INHOUD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Schriftelijke bevestiging aanstelling

- a. De arbeidsovereenkomst kan op grond van personele en organisatorische argumenten worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd. Indien deze vermelding in de individuele arbeidsovereenkomst ontbreekt, is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
- b. Bij een duurzame en duidelijk aanwijsbare wijziging van de functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de wijziging in zijn arbeidsovereenkomst.

2. Concurrentiebeding

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

3. Bepaalde tijd/onbepaalde tijd

- a. Indien indiensttreding plaatsvindt in een reeks arbeidsovereenkomsten, dan gelden de beperkingen die de wet daaraan stelt.
- b. Indien indiensttreding plaatsvindt in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is daaraan een maximum verbonden van twee jaren.
- c. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet voor onbepaalde tijd, wordt voor de toepasselijkheid van arbeidsvoorwaarden, waarbij anciënniteit bepalend is, de duur meegeteld van de direct voorafgaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

4. Uitzendkrachten

De werkgever kan slechts van uitzendkrachten gebruik maken wanneer er sprake is van piekvorming in het werk, opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures c.q. een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een structurele organisatorische wijziging.

5. Proeftijd

In afwijking van het bepaalde in art. 7:652 leden 4 en 5 BW kan ook bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor een duur langer dan 6 maanden en korter dan twee jaar of waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, een proeftijd worden overeengekomen van twee maanden.

Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen, conform het bepaalde in de artikelen 7:670 en 670a en art. 7:676 BW.

6. Handhaven regels

- a. Indien de werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever gegeven interne voorschriften en regelgeving kan dat leiden tot het treffen van maatregelen, daaronder ontslag begrepen.
- b. Indien de werkgever ernstige grond heeft om de werknemer van daden of gedragingen te verdenken die een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zouden rechtvaardigen, kan de werkgever de werknemer schorsen voor de duur van het onderzoek. Wordt het vermoeden dat tot de schorsing heeft geleid niet bevestigd, dan zal schriftelijke rehabilitatie volgen als de werknemer dit verlangt.

7. Termijnen van opzegging

- a. De termijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst, in acht te nemen door de werkgever en de werknemer, bedraagt voor de werkgever drie maanden en voor de werknemer twee maanden. Indien met de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt het dubbele van die termijn voor de werkgever.
- b. De opzegtermijn dient zodanig te zijn dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de maand.

1. **INKOMENSAANPASSINGEN**

1. **Structurele loonontwikkeling**

- a. De minima en maxima van alle salarisschalen worden jaarlijks op 1 juli aangepast aan de contractloonstijging van de algemene markt. De contractloonstijging van de algemene markt is het door het CBS in mei van dat jaar gepubliceerde cijfer inzake de procentuele stijging van het cao uurloon inclusief bijzondere beloning van het totaal van de cao sectoren ten opzichte van een jaar eerder.
- b. De salarissen van medewerkers met een relatieve salaris positie tot en met 107%, worden jaarlijks op 1 juli aangepast aan de contractloonstijging van de algemene markt. De contractloonstijging van de algemene markt is het door het CBS in mei van dat jaar gepubliceerde cijfer inzake de procentuele stijging van het cao uurloon inclusief bijzondere beloning van het totaal van de cao sectoren ten opzichte van een jaar eerder.
- c. De salarissen van medewerkers met een relatieve salaris positie hoger dan 107% worden jaarlijks aangepast aan de prijsindexatie. De prijsindexatie bedraagt niet meer dan de collectieve loonstijging en niet minder dan 0%. De prijsindexatie is het door het CBS in mei van dat jaar gepubliceerde cijfer inzake de jaarmutatie consumentenprijsindex alle categorieën.
- d. Voor medewerkers die vóór 1 januari 2017 -op grond van het sociaal plan- een functie één niveau lager hebben geaccepteerd, wordt in het kader van de structurele loonontwikkeling bij de bepaling van de relatieve salarispositie, de salarisschaal gehanteerd van vóór de acceptatie van de lagere functie (dus de voormalige hogere schaal, mits op grond van het sociaal plan).
- e. In een cao-loze periode (wat het geval is als de cao wordt opgezegd) hebben werknemers geen aanspraak op de hier beschreven structurele loonontwikkeling per 1 juli van een kalenderjaar. In dat geval staat het werkgever vrij in enig kalenderjaar vrijwillig een loonsverhoging toe te passen.

2. **DE RTIENDE MAAND**

In de maand januari ontvangt de werknemer jaarlijks een dertiende maand. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag ter grootte van het op 31 december van het voorgaande jaar voor de werknemer geldende maandsalaris, vermeerderd met de in die maand te ontvangen Toeslagen. Indien het dienstverband in het voorgaande jaar korter heeft geduurd, wordt de uitkering naar evenredigheid verminderd. Nadere bepalingen over de dertiende maanduitkering zijn opgenomen in de Personeelsgids.

3. **VAKANTIETOESLAG**

In de maand april ontvangt de werknemer een vakantietoeslag ter grootte van 8% van het op 1 april geldende individueel vastgestelde jaarsalaris vermeerderd met de dertiende maand en de van toepassing zijnde Toeslagen. Nadere bepalingen over de vakantietoeslag zijn opgenomen in de Personeelsgids.

4. **SALARISPARAGRAAF**

1. **Functiegroepen**

De functies die onder de werkingssfeer van de DNB cao vallen, zijn ingedeeld in 14 functiegroepen. Voor de groepen 1 tot en met 11 vindt de indeling van de medewerkersfuncties plaats op basis van de ORBA-methode (Organisatie Bureau AAVN) en voor de leidinggevende functies 9 tot en met 14 op basis van de JPS-methode (Berenschot Job Profiling System).

2. **Salarisschalen**

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die te vinden is op het op dit moment geldende tarievenblad. De schalen hebben betrekking op een gemiddelde werktijd van 36 uur per week. Bij elke salarisschaal hoort een minimumsalaris en maximumsalaris.

- *Minimumsalaris*: het aanvangssalaris in een schaal waarop een werknemer zonder werkervaring wordt ingeschaald.
- *Maximumsalaris*: het voor de werknemer, op basis van de beoordeling, maximaal te bereiken salaris.

3. **Inschaling**

Bij indiensttreding en bij aanvaarding van een nieuwe functie wordt de werknemer een maandsalaris toegekend in de bij zijn functie behorende salarisschaal. In afwijking hierop kan de werknemer die nog niet geheel voldoet aan de functievereisten, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld.

4. Schriftelijke mededeling

Bij indiensttreding en bij elke wijziging in het salaris ontvangt de werknemer schriftelijk een mededeling van zijn functie, de bijbehorende functiegroep en salarisschaal en zijn maandsalaris. Daarbij wordt de Relatieve Salaris Positie vermeld.

5. Beoordeling

- De beoordeling maakt onderdeel uit van een Performance Management systeem die loopt van januari tot december. Dit systeem gaat uit van een jaarlijkse cyclus bestaande uit een planings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek tussen de werknemer en zijn leidinggevende. Hierbij wordt gebruik gemaakt van functiespecifieke competenties (het 'hoe') en vooraf gemaakte resultaatafspraken (het 'wat'). Afspraken zijn 'smart' geformuleerd.
- Met behulp van het systeem krijgt de werknemer inzicht in de beoordeling van zijn prestaties en zijn functioneren, mede als onderbouwing voor de hem toegekende beloning. Voorts stelt het systeem het management en de werknemer in staat samen informatie te leveren omtrent de gerealiseerde en gewenste ontwikkeling van de werknemer, ten behoeve van de werknemer zelf, het management en de afdeling Personeel en organisatie.
- Ieder jaar wordt de werknemer beoordeeld op zijn competenties en resultaten. Op basis van de beoordelingsuitkomst vindt de verhoging van het maandsalaris per 1 januari van dat jaar plaats en zal zonodig met terugwerkende kracht worden verrekend. De salarisgroei betreft een percentage van het huidige maandsalaris. De koppeling tussen de beoordelingsuitkomsten en de salarisgroei is als volgt:

Beoordeling	Salarisgroei binnen de schaal
Uitstekend	8%
Zeer Goed	6%
Goed	5%
Ruim voldoende	4%
Voldoende	2%
Voldoet niet volledig	1%
Onvoldoende	0%

- Een nadere uitwerking van beoordelingssysteem is opgenomen in de Personeelsgids.
- De salarisgroei wordt toegekend indien en voor zover het maximum van de salarisschaal nog niet is bereikt.

6. Promotie

- Bij promotie bedraagt de verhoging van het maandsalaris 4% van het huidige maandsalaris.
- Indien de promotie samenvalt met een beoordelingsverhoging, zal eerst de beoordelingsverhoging in de oude salarisschaal worden vastgesteld waarbij het maximum van de schaal geldt. Daarna wordt de promotieverhoging berekend.
- De samenloop van de beoordelings- en promotieverhoging mag maximaal 10% bedragen. Dit maximum kan alleen worden overschreden als het maandsalaris vóór de promotieverhoging en het minimum van de nieuwe schaal waarin de werknemer wordt ingedeeld, meer dan 10% verschilt.
- In beginsel vindt promotie naar een hogere schaal plaats per januari van een jaar.

7. Plaatsing in een lagere functie op eigen verzoek

- Indien de werknemer op eigen verzoek geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden, wordt hij in die lagere salarisschaal ingeschaald.
- Indien het huidige maandsalaris het maximum van de lagere schaal overtreft, zal het verschil tussen het huidige en het nieuwe maandsalaris worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt vervolgens in drie opeenvolgende jaren afgebouwd. In het eerste jaar wordt de toeslag vastgesteld op 75% van het verschil, in het tweede jaar op 50% en in het derde en laatste jaar op 25%. In dit geval zal de relatieve salarispositie bepaald worden op basis van deze nieuwe schaal.

8. Persoonlijk Budget

- Iedere werknemer krijgt een Persoonlijk Budget, wat gebruikt kan worden om de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te vergroten. De werknemer kan het budget naar eigen inzicht besteden. Het budget kan onder meer gebruikt worden om een opleiding te financieren, naast de bestaande regelingen voor opleidingen.
- De medewerker kan kiezen uit een kwartaalbetaling van het tot dan toe berekende budget in maand 3, 6, 9 en 12 of een jaarbetaling van het tot dan toe berekende budget in december. De keuze van de medewerker is voor dat kalenderjaar definitief na het invullen en accorderen van deze keuze, te maken aan het begin van het jaar. Een medewerker kan niet terugkomen op een keuze die is verwerkt of die niet vóór het aangegeven tijdstip is gemaakt.
- Medewerkers die gedurende het jaar in dienst komen en medewerkers die geen keuze hebben

opgegeven krijgen het tot dan toe berekende budget aan het einde van dat jaar (december) uitbetaald.

- d. Het Persoonlijk Budget wordt vastgesteld als percentages van het Individueel vastgesteld salaris, volgens onderstaande tabel.

	Budget variabele beloning (%12-mnds)	Compensatie pensionabel deel variabele beloning (%12-mnds)	Compensatie Witteveen 2 (%14-mnds) (over het fiscaal maximum pensioengevend loon)
Medewerker	3%	0,7%	1,9%
Management ss 9-10	4%	0,7%	1,9%
Management ss 11-12	6%	0,7%	1,9%
Management ss 13-14	8%	0,7%	1,9%

5. REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER

1. Aanspraak tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

- De werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer óf op een vergoeding van de kosten van een openbaar vervoerabonnement op het woon-werktraject (maximaal 2^e klasse). Deze aanspraak geldt niet voor werknemers die gebruik maken van de leaseregeling uit de Personeelsgids.
- De aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer bestaat alleen voor de *daadwerkelijk* gereisde dagen woon-werkverkeer zoals geregistreerd met het Tijdregistratiesysteem.

2. Hoogte tegemoetkoming

- De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de afstand tussen het huisadres en het werkadres en van het daadwerkelijk aantal werkdagen per week.
- De afstand in kilometers wordt op basis van een actuele postcode-tabel bepaald. Daarbij wordt uitgegaan van de snelste route tussen de postcode van het huisadres en de postcode van het werkadres. De berekening van die afstand wordt periodiek gecontroleerd en geactualiseerd. Aanpassing en van de tegemoetkomingen zullen als gevolg van deze updates automatisch worden doorgevoerd (zowel neerwaarts als opwaarts).
- De hoogte van de tegemoetkoming bedraagt: € 0,19 per kilometer tot een maximum van 38 kilometer, enkele reis, op basis van daadwerkelijk gereisde dagen woon-werkverkeer zoals geregistreerd met het Tijdregistratiesysteem.

3. Betaling tegemoetkoming

- Betaling van de tegemoetkoming heeft plaats op basis van de omstandigheid (postcode, woon-werkplaats, daadwerkelijk gereisde dagen) van de werknemer, zoals die geldt per de eerste van de maand van uitbetaling.
- De tegemoetkoming wordt tegelijk met het maandsalaris betaald, rekening houdend met de geldende fiscale voorschriften. Betaling van de tegemoetkoming met terugwerkende kracht kan tot maximaal één maand geschieden.

4. Aanspraak vergoeding openbaar vervoerabonnement

- De kosten voor een openbaar vervoerabonnement op het woon-werktraject (tot maximaal 2^e klasse) worden door de werkgever vergoed voor werknemers die *minimaal* drie dagen per week naar DNB reizen. Indien wordt gekozen voor het vergoeden van de abonnementskosten, vervalt de tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer.
- Bij arbeidsongeschiktheid, detachering, ouderschapsverlof en onbetaald verlof gedurende alle werkdagen van een kalendermaand bestaat over die maand geen aanspraak op de OV-abonnementsvergoeding. De verrekening hiervan heeft plaats in de maand volgend op de maand waarin niet is gewerkt.
- Een werknemer met een leaseauto komt niet in aanmerking voor een vergoeding openbaar vervoerabonnement.

6. ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

1. Collectieve ziektekostenverzekering

- a. De werkgever heeft een collectieve verzekeringsovereenkomst tegen ziektekosten afgesloten. Daarbij wordt de bedongen collectiviteitskorting aan de deelnemers doorgegeven. Op basis van deze overeenkomst kunnen deelnemers een ziektekostenverzekering afsluiten.
- b. Deelnemers zijn:
 - De werknemer;
 - Partner en (wettige, stief-, pleeg- of adoptie-)kinderen tot 18 jaar en studerende kinderen van 18 tot 27 jaar van de deelnemende werknemer.

2. Bijdrage werkgever aan een werknemer

- a. Jaarlijks verstrekt de werkgever een bijdrage van EUR 215,-. Dit bedrag wordt in maandelijkse termijnen, tegelijkertijd met de salarisbetaling, uitgekeerd aan werknemers die gebruik maken van een aanvullende verzekering van de door de werkgever gekozen collectieve ziektekostenverzekeraar.
- b. Werknemers die in dienst treden van de werkgever en een ziektekostenverzekering hebben afgesloten bij een andere verzekeringsmaatschappij, komen eveneens in aanmerking voor de bijdrage van de werkgever, mits de werknemer zich direct na indiensttreding aanmeldt bij de collectieve ziektekostenverzekeraar van de werkgever.

7. STUDIEFACILITEITEN

De werkgever heeft ten behoeve van zijn werknemers een regeling studiefaciliteiten getroffen. De uitwerking van deze regeling is opgenomen in de Personeelsgids.

8. JUBILEUMGRATIFICATIE

1. Aanspraak

De werknemer die 20, 30 of 40 jaren ononderbroken in dienst van de werkgever is, heeft aanspraak op een jubileumgratificatie.

2. Hoogte gratificatie

- a. De jubileumgratificatie wordt gebaseerd op het inkomen dat geldt op de datum van het jubileum.
- b. De jubileumgratificatie wordt als volgt vastgesteld: het jaarinkomen vermenigvuldigd met de factor behorend bij het aantal dienstjaren van het behaalde jubileum.

Aantal dienstjaren	Factor voor vaststelling jubileumgratificatie
20	3/52
30	5/52
40	7/52

- c. De fiscale vrijstelling voor dienstjuitkeringen (jubileumgratificatie) is als volgt:
 - na tenminste 25 dienstjaren één maandloon = 1/12 van het jaarloon
 - na tenminste 40 dienstjaren één maandloon = 1/12 van het jaarloonDe regeling van DNB gaat uit van een belastingvrije uitkering van 1/12 van het jaarinkomen bij 30 en 40 dienstjaren, gelijktijdig met de salarisuitbetaling van de maand waarin het jubileum valt. Het resterende deel van de jubileumgratificatie is belast. Dit is conform de fiscale regeling.
- d. De opbouw van het aantal dienstjaren voor de toekenning van een jubileumgratificatie wordt beëindigd bij toekenning van een volledig arbeidsongeschiktheidspensioen. Indien de werknemer vervolgens (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt wordt verklaard, wordt vanaf de datum van arbeidsgeschikverklaring opnieuw begonnen met de opbouw van dienstjaren.

3. Gedeeltelijke uitkering

Indien de arbeidsduur gedurende de arbeidsovereenkomst in verband met kortere of langere arbeidsduur ten opzichte van de basis arbeidsduur of toekenning van een partieel arbeidsongeschiktheidspensioen is gewijzigd, wordt de jubileumgratificatie naar evenredigheid vastgesteld.

9. UITKERING BIJ EINDE DIENSTVERBAND

1. Aanspraak

- a. Bij beëindiging van de feitelijke werkzaamheden bij DNB door:
 - het ingaan van het ouderdomspensioen van de werknemer;
 - het ingaan van onbetaald verlof voor zover het gaat om verlof dat direct voorafgaat aan pensioneren en al dan niet wordt gefinancierd met een levensloopregeling, of
 - het ingaan van een volledig arbeidsongeschiktheidspensioen krachtens de pensioenregeling van de werkgever en/of een vergelijkbare uitkering van de werkgever,heeft de werknemer aanspraak op een einde dienstverband-uitkering, indien het dienstverband tenminste 20 jaar heeft geduurd, tenzij de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd binnen een jaar na een jubileum als bedoeld in de regeling Jubileumgratificatie.
- b. Indien de werknemer overlijdt, zal een uitkering als bedoeld onder lid 1 sub a. worden verstrekt aan de nabestaande(n) van de overleden werknemer.

2. Hoogte uitkering

- a. De einde dienstverband-uitkering wordt vastgesteld op basis van de berekening: Het jaarinkomen dat geldt op de laatste werkdag voorafgaand aan de beëindiging van de feitelijke werkzaamheden bij DNB als gevolg van de onder lid 1 sub a. genoemde gevallen, vermenigvuldigd met de factor behorend bij het laatst behaalde jubileum, vermenigvuldigd met 1/7 voor elk volledig dienstjaar na het laatste jubileum met inachtneming van de maximale factor van 7/7.
- b. Het uitkeringsbedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van EUR 25,-.
- c. De einde dienstverband-uitkering is in beginsel fiscaal belastbaar. Indien het maximale belastingvrije deel als bedoeld in de regeling Jubileumgratificatie onder lid 2 sub c. nog niet is genoten, mag deze vrijstelling worden toegepast bij de einde dienstverband-uitkering.
- d. De vóór 1 januari 1994 genoten belastingvrijstellingen bij een jubileumgratificatie hebben geen invloed op de eventuele belastingvrijstelling bij de einde dienstverband-uitkering.

3. Gedeeltelijke uitkering

Indien de arbeidsduur per week gedurende het dienstverband in verband met deeltijdarbeid of toekenning van een partieel arbeidsongeschiktheidspensioen is gewijzigd, wordt de einde-dienstverband-uitkering naar evenredigheid vastgesteld.

4. Slotbepaling

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

10. UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Aanspraak

Bij overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nabestaanden van de werknemer een uitkering doen van drie maandinkomens. Daarbij is de dag van overlijden bepalend voor de hoogte van het inkomen. In de uitkering is de wettelijke uitkering begrepen.

2. Verrekening

Met inachtneming van de wettelijke bepalingen wordt de uitkering aangewend ter aflossing van een eventuele schuld aan De Nederlandsche Bank N.V., met uitzondering van een Kortlopende lening op grond van de geldende regeling die is opgenomen in de Personeelsgids.

3. Tijdstip uitbetaling

De uitkering als bedoeld in deze regeling kan desgewenst geheel of gedeeltelijk worden ontvangen in het kalenderjaar volgend op het jaar waarin het overlijden plaats had.

11. UITKERING BIJ ONGEVALLEN

1. Ongeval

In deze regeling wordt onder ongeval verstaan een ongeval van werknemers dat hen in verband met hun dienstverband is overkomen, alsmede een ongeval dat een werknemer overkomt tijdens woon-werkverkeer.

2. Uitkering

- a. Indien het ongeval binnen een periode van drie jaren na de datum van het ongeval het overlijden van de werknemer tot gevolg heeft, hebben de nabestaanden aanspraak op een uitkering ter grootte van vijf maal het jaarinkomen.
- b. Indien het ongeval binnen een periode van drie jaren na de datum van het ongeval volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft, heeft de werknemer bij toekenning van een volledig arbeidsongeschiktheidspensioen aanspraak op een uitkering ter grootte van drie maal het jaarinkomen.

3. Minimumuitkering

De uitkering, als bedoeld in lid 2 van dit artikel, bedraagt in geval van overlijden of volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid tenminste 5 maal respectievelijk 3 maal het maximum jaarinkomen opgenomen in salarisschaal 5.

4. Uitsluiting

Deze bovenwettelijke aanspraken gelden niet bij ongevallen ten gevolge van oorlog, terrorisme, atoomkernreacties en natuurrampen, behoudens als de werkgever op grond van de wet- en regelgeving aansprakelijk kan worden gesteld voor schade die een werknemer lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden.

5. Slotbepaling

De werkgever behoudt zich het recht voor om de uitkeringen op grond van deze regeling te herzien, indien wijzigingen in de fiscale of sociale wetgeving redelijkerwijs hiertoe aanleiding geven.

HOOFDSTUK III TIJD

1. **BASIS ARBEIDSDUUR**

Voor de met de individuele werknemer overeen te komen arbeidsduur geldt als uitgangspunt een werkweek van gemiddeld 36 uur per week.

Indien de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur afwijkt van de basis arbeidsduur als bedoeld in lid 1, zullen de arbeidsvoorwaarden naar rato worden aangepast, tenzij bij de betreffende arbeidsvoorwaarde in deze cao anders is vermeld.

2. **AANPASSING ARBEIDSDUUR OP EIGEN VERZOEK WERKNEMER**

1. **Kortere arbeidsduur**

De werknemer kan verzoeken om voor een kortere arbeidsduur in aanmerking te komen. De werkgever is verplicht een verzoek van de werknemer voor een kortere arbeidsduur te honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

2. **Langere arbeidsduur**

- a. De werknemer kan de werkgever verzoeken zijn arbeidsduur uit te breiden naar tijdelijk maximaal 40 uur gemiddeld per week.
- b. Een dergelijk verzoek wordt door de werkgever getoetst op:
 - toereikendheid van budget/formatieruimte;
 - werkaanbod, en
 - inpasbaarheid in het takenpakket van de werknemer.
- c. Op grond van deze toetsing kan de werkgever het verzoek van de werknemer onder schriftelijke opgave van de redenen weigeren.

3. **WERKTIJDEN**

1. **Gebruikelijke werktijden**

- a. De gebruikelijke werktijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 21.00 uur en op zaterdag tussen 8.00 en 17.00 uur. Binnen deze gebruikelijke werktijden worden individuele werktijden met de werknemer vastgelegd (basispatroon) met inachtneming van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week.
- b. De pauze wordt in overleg met de leidinggevende opgenomen tussen 11.30 uur en 14.30 uur. Indien de feitelijke werktijd op een dag meer bedraagt dan 5,5 uur wordt automatisch een pauze-aftrek toegepast van 45 minuten. Bij uit- en inklokken geldt de werkelijke pauzetijd met een minimum van 30 minuten.
- c. Voor bepaalde groepen van werknemers gelden andere werktijden en pauzes.

2. **Variabele werktijden**

- a. DNB gebruikt tot en met 2018 een duaal systeem voor de registratie van uren. Als blijkt dat eind 2018 of zoveel eerder het percentage aanwezigheidsregistratie-gebruikers zo laag is geworden dat de kosten van het in stand houden van het systeem niet meer in evenwicht zijn met het gebruik ervan, zal de aanwezigheidsregistratie worden stopgezet.
- b. Medewerkers hebben de keuze of ze afwezigheids- of aanwezigheidsregistratie willen gebruiken. Voor beide vormen van registratie gebruikt DNB een TijdRegistratieSysteem (TRS).
- c. Medewerkers die eenmaal voor afwezigheidsregistratie hebben gekozen, kunnen niet meer terug naar aanwezigheidsregistratie.
- d. Nieuwe medewerkers krijgen een proefperiode waarin zij kunnen kiezen voor één van beide systemen. Indien de nieuwe medewerker kiest voor aanwezigheidsregistratie en dat bevalt onverhoopt niet, dan mag de medewerker overstappen naar afwezigheidsregistratie. Als een nieuwe medewerker kiest voor afwezigheidsregistratie, kan een medewerker niet meer terug naar aanwezigheidsregistratie. Indien een nieuwe medewerker niet kiest, wordt aanwezigheidsregistratie van toepassing.
- e. Een uitzondering op b en c wordt gemaakt voor functies waarbij aanwezigheidsregistratie noodzakelijk is voor een correcte salarisbetaling. Zij blijven verplicht met aanwezigheidsregistratie werken.
- f. Als de werknemer gebruik blijft maken van aanwezigheidsregistratie, wordt de aanwezigheid op de werkplek, evenals door de werkgever betaalde afwezigheden (externe werkafspraken, externe cursus, thuiswerken) vastgelegd. Ook afwezigheid wegens ziekte wordt met TRS geregistreerd.
- g. In de Personeelsgids zijn de procedureregels met betrekking tot de aanwezigheidsregistratie opgenomen. Deze regels worden in overleg met en na instemming door de OR vastgesteld, met inachtneming van de volgende kaders:
 - de dagspiegel ligt tussen 07.00 en 19.00 uur, met een maximum van 10 uur per dag;

- de werknemer dient een maandelijkse urennorm te realiseren. De werknemer kan een positief urensaldo van maximaal 10 uren boven de maandnorm meenemen naar de volgende kalendermaand;
 - het negatieve urensaldo kan aan het einde van de kalendermaand maximaal 10 uur bedragen;
 - indien het negatieve urensaldo meer dan 10 uur bedraagt, worden de uren boven dat negatieve urensaldo aan het einde van de kalendermaand van de Tijdsrekening (T-rekening) afgeschreven;
 - werknemer en leidinggevende maken afspraken over de gewenste aanwezigheid en vakantiedagen;
 - voor werknemers in de salarisschalen 1 tot en met 7 is de regeling Meerwerk van toepassing.
- h. Als de werknemer besluit om van afwezigheidsregistratie gebruik te maken, moeten alleen vakantie, betaald ouderschapsverlof en zorgverlof worden geregistreerd in TRS. Als de medewerker aanspraak kan maken op een tegemoetkoming woon-werkverkeer ontvangt, dan moet de medewerker dit ook registreren om de vergoeding uitbetaald te krijgen. De verantwoordelijkheid voor het (sturen op) invoeren van de juiste, tijdige en volledige gegevens ligt bij de manager en medewerker.

4. REGELING MEERWERK

1. Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op werknemers in de salarisschalen 1 tot en met 7.

2. Toepassingscriteria

- a. Onder meerwerk wordt arbeid verstaan die incidenteel op verzoek en in opdracht van de leidinggevende wordt verricht, en als zodanig met de leidinggevende is overeengekomen.
- b. In bijzondere omstandigheden kan de leidinggevende de werknemer verplichten tot meerwerk. Bij het verplichten tot meerwerk moet rekening worden gehouden met zwaarwegende belangen van de werknemer.
- c. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van meerwerk.
- d. De werknemer zal op algemeen erkende feestdagen alleen in uiterste noodzaak tot meerwerk worden verplicht.
- e. De werknemer zal zoveel als mogelijk van tevoren van het meerwerk op de hoogte worden gesteld.

3. Meerwerk niet in aansluiting op de dagtaak

Indien het meerwerk niet in aansluiting op de dagtaak kan worden verricht, wordt:

- de reistijd tot een maximum van totaal één uur aangemerkt als meerwerktijd;
- een vergoeding gegeven voor reiskosten op grond van de regeling Dienstreizen uit de Personeelsgids.

4. Rusttijd

Als de werknemer als gevolg van de Arbeidstijdenwet later moet aanvangen met zijn werkzaamheden, wordt de tijd tussen aanvang basispatroon en werkelijke aanvangstijd in TRS geboekt als 'geoorloofd verzuim'. Dit is in de praktijk op eenzelfde wijze van toepassing op een medewerker die gebruik maakt van afwezigheidsregistratie, alleen wordt dit niet vastgelegd in een systeem.

5. Vergoeding voor meerwerk

a. De vergoeding voor meerwerk verricht op:

maandag tot en met vrijdag:

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

zaterdag:

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

zondag/feestdagen:

het uurloon + 100%

- b. De uren verkregen door meerwerk worden bijgeschreven op de T-rekening.
- c. Het uurloon voor meerwerk is exclusief vakantietoeslag. Voor de berekening van het uurloon voor meerwerk wordt het geldende uurloon daarom verminderd met 8%.

6. Maaltijdvergoeding

Werknemers die in aansluiting op de werktijd langer dan 2 uur meerwerk moeten verrichten, kunnen die dag tijdens de lunchpauze in het bedrijfsrestaurant een maaltijd gebruiken op basis van declaratie.

5. REGELING CONSIGNATIE

1. Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op werknemers in de salarisschalen 1 tot en met 10.

2. Uitgangspunten

- a. Consignatie houdt in dat een werknemer door zijn afdelingsleiding wordt aangewezen om buiten werktijd beschikbaar te zijn om in voorkomende gevallen problemen op te lossen en/of werkzaamheden te verrichten.
- b. Er geldt een bereikbaarheid van 24 uur per dag.

3. Inroosteren

- a. De afdelingsleiding is verantwoordelijk voor het inroosteren van de te consignerende werknemers.
- b. Het aanbrengen van roosterwisselingen gebeurt in overleg tussen de afdelingsleiding en de te consignerende werknemers.

4. Vergoeding

- De vergoeding voor werknemers in de salarisgroepen 1 t/m 7 is te vinden op het op dit moment van toepassing zijnde tarievenblad.
 - De werknemers in deze salarisgroepen kunnen voor de gewerkte tijd voortvloeiend uit de consignatie tevens aanspraak maken op een vergoeding overeenkomstig de regeling Meerwerk.
- a. De vergoeding voor werknemers in de salarisgroepen 8 t/m 10 is te vinden op het op dit moment van toepassing zijnde tarievenblad.
 - De indexatie van de consignatievergoedingen heeft plaats op basis van de collectieve salarisverhogingen.
 - b. De consignatievergoeding vormt geen onderdeel van het individueel vastgestelde jaarsalaris en het inkomen en werkt derhalve niet door in de berekening van de dertiende maand, de vakantie-toeslag of het pensioen. De consignatievergoeding valt evenmin onder de regeling afbouw BO-toeslagen.

5. Afspraken consignatie

- a. De afdelingsleiding maakt – met inachtneming van de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet – nadere afspraken met de te consignerende werknemers over de verplichtingen en voorwaarden in het kader van de consignatie. Deze afspraken kunnen onder andere betrekking hebben op reactietijd, beschikbare hulpmiddelen, urenverantwoording, wijze van klachtenbehandeling en registratie.
- b. In de Arbeidstijdenwet is opgenomen dat voor werknemers die zijn geconsigneerd, de arbeidstijd begint op het moment dat een werknemer wordt opgeroepen. De consignatie wordt dan opgeschort tot beëindiging van de arbeidstijd. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeidstijd die voortvloeit uit deze oproep, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussentijdse tijd arbeidstijd. Indien naar aanleiding van een oproep binnen een half uur één of meer keren arbeid wordt verricht, bedraagt de arbeidstijd ten minste een half uur.

6. Betaling

- a. De afdelingsleiding doet maandelijks een opgave van verrichte consignaties aan de Afdeling Human Resources.
- b. Indien opgaven van verrichte consignaties vóór de vijfde werkdag van een maand worden ontvangen, betaalt de Afdeling Human Resources de consignatievergoeding uit bij de salarisbetaling over de maand volgend op die waarin de consignatie heeft plaatsgehad.

6. FEESTDAGEN/GELOOFSOVERTUIGING

1. Vergoeding voor het werken op feestdagen

- a. Alleen voor de werknemers in de salarisschalen 1 tot en met 7 is de regeling Meerwerk (artikel 4 onder hoofdstuk III) van toepassing.
- b. Voor de werknemers in de salarisschalen 8 tot en met 11 is een vergoeding vastgesteld voor het werken op feestdagen. Deze vergoeding is op het van toepassing zijnde tarievenblad te vinden.
- c. De indexatie van de bedragen voor vergoeding voor het werken op feestdagen heeft plaats op basis van de collectieve salarisverhogingen.
- d. Dagen die als feestdag worden aangemerkt, zijn genoemd in artikel 2 onder hoofdstuk I.

2. Geloofsovertuiging/gewetensbezwaren

De werkgever zal een werknemer die vanuit zijn geloofsovertuiging een ernstig gewetensbezwaar heeft tegen het werken op uit die geloofsovertuiging voortvloeiende feestdagen, niet verplicht tot het verrichten van arbeid op die dagen. De werknemer zal zich voor deze dagen in overleg met zijn leidinggevende niet laten inroosteren.

7. VAKANTIE

1. Vakantieaanspraken

- a. Voor de werknemer geldt een jaarlijks vakantierecht van 200 uur (bij een 36-urig dienstverband), ongeacht de leeftijd of functie van de werknemer.
- b. Voor de werknemer die op 31 december 2004 in dienst was van de werkgever, gelden de vakantieafspraken zoals opgenomen als overgangsregeling in bijlage 3 van de cao.
- c. Voor de werknemer 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.
- d. Bij onbetaald verlof worden de vakantieaanspraken naar rato verminderd, behoudens wettelijke bepalingen. Zie de toelichting in de Personeelsgids.
- e. Voor de wettelijke minimum vakantie-uren geldt met ingang van 1 januari 2013 dat de jaarlijks toegekende wettelijke vakantie-uren vervallen een heel jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. Dit betekent concreet dat de niet opgenomen wettelijke minimum vakantie-uren (144 uur bij een 36-urig dienstverband) over een kalenderjaar (X) vervallen per 31 december van het volgende kalenderjaar (X+1).
- f. Voor de bovenwettelijke vakantie-uren (56 uur bij een 36-urig dienstverband) geldt niet de wettelijke vervallermijn van vijf jaar voor die uren.
- g. Alle opgebouwde wettelijke vakantie-uren tot 1 januari 2013 gelden als bovenwettelijke vakantie-uren.
- h. De werknemer is gehouden om ten minste 3 weken vakantie per jaar op te nemen, waarvan er 2 weken minimaal aaneengesloten zijn. De leidinggevende ziet toe op deze minimale vakantieopname.

2. Vakantie en arbeidsongeschiktheid

- a. Een werknemer die door de bedrijfsarts (volledig of gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is verklaard, bouwt vanaf 1 januari 2012 tijdens arbeidsongeschiktheid, indien en voor zover hij recht heeft op doorbetaling van loon, op dezelfde wijze vakantie-uren op als een arbeidsgeschikte werknemer. Bij het opnemen van vakantie conform de afgesproken wijze in de Personeelsgids, geldt voor deze werknemer dat hij hetzelfde aantal vakantie-uren moet opnemen als wanneer hij niet (volledig of gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zou zijn geweest en zijn gebruikelijke arbeidsuren had gewerkt.
- b. Voor werknemers die door het UWV na afloop van de wettelijke loondoorbetalingsperiode conform artikel 7:629 BW gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden verklaard, wordt de vakantieaanspraak op grond van de gewijzigde arbeidsduur in de individuele arbeidsovereenkomst naar evenredigheid vastgesteld. Opname van vakantie-uren vindt dan plaats op basis van de gewijzigde arbeidsduur per week.

8. BETAALD VERLOF

DNB kent een aantal vormen van betaald verlof.

In het algemeen geldt dat bij betaald verlof de arbeidsvoorwaarden op de gebruikelijke wijze worden voortgezet, tenzij anders aangegeven. De geldende redenen voor betaalde afwezigheid zijn omschreven in de Personeelsgids.

In deze regeling wordt verstaan onder:

Dag: de vooraf met de individuele werknemer overeengekomen arbeidsduur voor de betreffende werkdag.

Eerste graads:

- bloedverwanten: (stief- en pleeg)kinderen en (stief- en pleeg)ouders;
- aanverwanten: schoonouders en partner van (stief- en pleeg)kinderen.

Tweede graads:

- bloedverwanten: (half-, stief- en pleeg)broers/zusters, kleinkinderen en eigen grootouders;
- aanverwanten: schoonzusters, zwagers, grootouders van de partner en partners van kleinkinderen.

1. Calamiteiten- en kort verzuimverlof

Indien de werknemer niet kan werken vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of aan een verplichting moet voldoen dat niet buiten werktijd kan plaatsvinden, heeft de werknemer recht op betaald verlof, mits de werknemer de gebeurtenis bijwoont en vooraf dan wel zo spoedig mogelijk de werkgever in kennis stelt van het verlof en de gebeurtenis op een werkdag van de werknemer plaatsvindt.

- a. Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt in ieder geval begrepen:

Overlijden

- van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner en van bloed- of aanverwanten in de eerste graad;
- gedurende twee dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad;

Huwelijk

- gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer.
- gedurende drie dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.
- gedurende één dag bij het 25-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.
- gedurende twee dagen bij het 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.
- gedurende één dag bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- of aanverwanten tot in de tweede graad;
- gedurende één dag bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de (schoon-, pleeg- of stief)ouder(s) van de werknemer.

Overige zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden

- gedurende één dag bij het 20-, 30-, 40-jarig dienstjubileum van de werknemer.
- twee dagen tijdens verhuizing van de werknemer.
- gedurende de dag waarop het examen/tentamen plaats heeft bij examens/tentamens verbonden aan opleidingen in het kader van de regeling Studiefaciliteiten (zie artikel 7 van hoofdstuk II van de cao).
- voor vrijwilligers om tegen 70% salaris ter grootte van de gemiddelde arbeidsduur per week vrijwilligerswerk te verrichten voor relevante maatschappelijke doelen éénmaal per kalenderjaar.

Calamiteit

in verband met een onvoorziene situatie die het noodzakelijk maakt dat de werknemer onverwijd een korte maar redelijke tijd niet werkt voor het treffen van een voorziening, voor zover dit niet in de eigen tijd van de werknemer kan geschieden. De werknemer kan voor afwezigheid wegens dit verlof de leidinggevende verzoeken om dit aan te merken als 'geoorloofd verzuim' in TRS. De leidinggevende kan dit onder opgave van redenen afwijzen, met dien verstande dat de werknemer in ieder geval recht houdt op het wettelijke minimum aan vakantieaanspraken voor dat kalenderjaar.

- Door de wet of overheid opgelegde verplichting
Onder verplichting wordt begrepen een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in de eigen tijd van de werknemer kan plaatsvinden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer, vindt geen loondoorbetaling plaats.
- Uitoefening van het actief kiesrecht
De uitoefening van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in de eigen tijd van de werknemer kan plaatsvinden.

2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- De uitkering van de werknemer die gebruik maakt van het wettelijke recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg wordt aangevuld tot 100% van het salaris. Tevens wordt de pensioenopbouw op de gebruikelijke wijze voortgezet.
- Werknemers kunnen aanspraak maken op aanvullend bevallingsverlof bij ziekenhuisopname van de pasgeborene, voor zover die opname langer duurt van zeven dagen, met een maximum van tien weken. Werknemers hebben 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. In geval van sterfte van de moeder gaat het resterende bevallingsverlof en uitkeringsrecht over naar de partner. Voor de betaling van het zwangerschaps- en bevallingsverlof volgt DNB de beleidslijnen van het UWV.

3. Kraamverlof

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in art. 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen ten behoeve van kraamverlof na de bevalling van de echtgenote of partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

4. Uitbreiding partnerverlof

Het kraamverlof kan worden aangevuld met drie dagen onbetaald partner verlof. Dit moet worden opgenomen in een periode van vier weken na het kraamverlof.

5. Adoptie- en pleegzorgverlof

De werknemer kan met behoud van salaris verlof opnemen als bedoeld in art 3:2 e.v. van de Wet Arbeid en Zorg gedurende vier werken in verband met de adoptie van een (of meer) kind(eren) dan wel bij opname in het gezin van een (of meer) pleegkind(eren). De periode waarin de werknemer dit verlof kan opnemen is 26 weken en de werknemer kan zelf bepalen hoe het verlof wordt opgenomen, tenzij sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat zich hiertegen verzet. De

uitkering tijdens het verlof wordt aangevuld tot 100% van het salaris. Tevens wordt de pensioenopbouw op de gebruikelijke wijze voortgezet.

6. Ouderschapsverlof

- a. Op grond van art. 6:1 e.v. van de Wet arbeid en zorg hebben beide ouders of verzorgers éénmaal het recht om voor ieder (adoptie-, pleeg-, of stief) kind jonger dan 8 jaar *onbetaald* ouderschapsverlof op te nemen.
- b. Het totaal aantal uren ouderschapsverlof bedraagt de arbeidsduur per week, gerekend over 26 weken. Eventueel opgenomen uren bij een voorgaande werkgever worden in mindering gebracht.
- c. *Ten gunste van* de wettelijke regelgeving betaalt DNB gedurende de *éérste* 72 uur van het ouderschapsverlof als bedoeld onder sub a, het loon volledig door aan de werknemer. Na deze periode is het verlof onbetaald. Afhankelijk van de omvang van de arbeidsovereenkomst wordt de omvang van het betaalde verlof naar rato toegepast.
- d. In overleg met de werkgever wordt er een werkschema overeengekomen. Bij ziekte loopt het ouderschapsverlof door.
- e. De pensioenopbouw tijdens het onbetaalde verlof wordt op de gebruikelijke wijze voortgezet gedurende 13 weken in verlofuren.
- f. Wegens onvoorziene omstandigheden kan de werknemer het ouderschapsverlof tussentijds stopzetten. De medemerker dient dit aan te vragen bij de leidinggevende. De leidinggevende hoeft pas na het verstrijken van een termijn van vier weken na dit verzoek op dit verzoek in te gaan. De leidinggevende stemt met een stopzetting van het ouderschapsverlof in, tenzij een zwaar wegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

7. Kortdurend zorgverlof

De werknemer kan zorgverlof opnemen (als bedoeld in de artikelen 5:1-5:8 Wet arbeid en zorg) gedurende maximaal 72 uur per jaar (op voltijd basis), waarvan de eerste 36 uur volledig worden doorbetaald en de volgende 36 uur voor 70% worden doorbetaald, ten behoeve van de *noodzakelijke* verzorging *in verband met* ziekte van:

- a. inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
- b. de partner met wie hij samenwoont;
- c. de eigen ouder van de werknemer.
- d. familielid in de tweede graad (bijvoorbeeld broer, zus, grootouders, kleinkinderen)
- e. een huisgenoot
- f. anderen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

De pensioenopbouw wordt onverminderd voortgezet.

8. Prepensioneringsverlof

De werknemer heeft in de twee jaren voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd recht op totaal vier dagen prepensioneringsverlof met behoud van salaris, indien hij deelneemt aan cursussen betreft dit onderwerp.

9. Vakbondsverlof

Ten aanzien van de leden van bonden geldt dat extra verlof met behoud van salaris wordt gegeven:

1. Voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakbonden, partij ter andere zijde bij deze cao. Indien de werknemer deel uitmaakt van de kadergroep geldt een maximum van 10 dagen in een kalenderjaar, mits tijdig aangevraagd. Indien de werknemer geen deel uitmaakt van het bestuur of de kadergroep, bedraagt het overeenkomstige maximum vier dagen per kalenderjaar.
2. Voor het volgen van door of namens de vakbonden georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor de werkgever van direct belang is geldt een maximum van zes dagen per kalenderjaar, mits de werkzaamheden dit toelaten en het verlof tijdig is aangevraagd.
3. In het kader van het overleg over een sociaal plan. Een werknemersorganisatie kan 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.
4. Bijeenkomsten in het kader van de Social Dialogue, bijgewoond door maximaal één persoon per vakbond van de twee grootste vakbonden, gelden als dienstreis (waarbij de ECB de reis- en verblijfskosten vergoedt); voor bijeenkomsten in het kader van het Standing Committee geldt het vakbondsverlof en worden de reis- en verblijfskosten door de betreffende werknemersorganisaties gedragen.

9. ONBETAALD VERLOF

De werknemer heeft de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen. Voor de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen gedurende het onbetaald verlof wordt verwezen naar de Personeelsgids.

1. Langdurend onbetaald zorgverlof

Voor werknemers die gebruik maken van het wettelijke recht op onbetaald langdurend zorgverlof, zoals bedoeld in art. 5:9-5:16 van de Wet arbeid en zorg, wordt de pensioenopbouw op de gebruikelijke wijze voortgezet. De werknemer kan het verlof in elke gewenste vorm opnemen tenzij een zwaar wegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

2. Overig onbetaald verlof

- a. De werknemer kan verzoeken in het kader van loopbaanonderbreking bij DNB onbetaald verlof op te nemen met behoud van zijn functie, teneinde gedurende voor een aaneengesloten periode van minimaal 4 weken en maximaal 6 maanden minder uren te werken dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (hierna te noemen: 'deeltijdverlof'), of in het geheel niet te werken (hierna te noemen: 'voltijdverlof'). Het werk wordt na afloop van het verlof hervat. Een langere periode tot maximaal één jaar van onbetaald verlof is mogelijk op voorwaarde dat de leidinggevende en de medewerker dit in overleg overeenkomen. In dat geval bestaat geen garantie op behoud van de functie, maar op vervullen van een gelijkwaardige functie.
- b. De maximale termijn van 12 maanden geldt niet, indien vooraf wordt overeengekomen dat het dienstverband direct na afloop van het onbetaalde verlof wordt beëindigd. De werknemer is verplicht de voorgenomen loopbaanonderbreking bij DNB voorafgaand aan het verlof dan wel zo spoedig mogelijk te melden aan zijn leidinggevende zodra de werknemer weet of behoort te weten dat hij het werk na afloop van het verlof niet wenst te hervatten.
- c. De werknemer heeft geen wettelijk recht op het opnemen van deze vorm van verlof. De leidinggevende en de werknemer komen in onderling overleg overeen of, wanneer en hoe lang het onbetaalde verlof wordt opgenomen.
- d. Het onbetaalde verlof wegens loopbaanonderbreking mag worden gecombineerd met andere vormen van verlof, zoals vakantieopname, met dien verstande dat samenloop van het onbetaalde verlof en de vakantieopname de maximumduur van 12 maanden niet mag overschrijden.
- e. Voor zover het gaat om verlof wegens loopbaanonderbreking bij DNB wordt de pensioenopbouw gedurende maximaal 13 weken op de gebruikelijke wijze voortgezet. Wel blijft gedurende de hele verlofperiode de risicodekking voor overlijden en arbeidsongeschiktheid gebaseerd op 100% van het inkomen voorafgaande aan het verlof. Voorwaarde voor de voortgezette pensioenopbouw is dat de werknemer tijdens het onbetaald verlof de verschuldigde eigen bijdrage in de pensioenpremie betaalt als bedoeld in artikel 2 van hoofdstuk V van de cao.

10. ARBEIDSVOORWAARDENKEUZESYSTEEM (À LA CARTE)

1. De werkgever heeft ten behoeve van zijn werknemers een arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem vastgesteld, waarbij de werknemers de mogelijkheid wordt geboden:
 - a. te *sparen* voor een met de werkgever overeen te komen periode van verlof voor een door de werknemer zelf te bepalen doel.

Bronnen zijn:

- de compensatietijd meerwerk en
 - het resterend aantal opgebouwde vakantie-uren.
- b. jaarlijks het totaal aan bovenwettelijke vakantie-uren te verkopen aan de werkgever of maximaal 100 uur ten eigen behoeve bij te *kopen*. Voorwaarde bij de verkoop is dat de werknemer zijn wettelijk minimum vakantie-uren van het voorgaande jaar reeds heeft opgenomen. Het wettelijk minimum vakantie-uren in enig jaar is vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week; de bovenwettelijke vakantie-uren zijn het verschil tussen wettelijk minimum en het jaarlijkse vakantietegoed van de werknemer.
 - c. Als de verkoop van vakantieuren ertoe leidt dat de bezoldigingsnorm vastgesteld in de dan geldende Wet Normering Topinkomens wordt overschreden, zal in overleg met Human Resources bekeken worden óf (en zo ja, wanneer) verkoop doorgang kan vinden.
2. De vakbondscontributie kan fiscaal vriendelijk worden verrekend via verkoop van uren uit de T-rekening. Voor het op deze wijze verrekenen van de vakbondscontributie is sinds 1 januari 2015 premie- of loonheffing verschuldigd. De vakbonden leveren bestanden met namen van leden aan die hiervan gebruik willen maken. De vakbondsleden dienen DNB te machtigen de vakbondscontributie via de verkoop van uren uit de T-rekening te innen. De geïnde vakbondscontributie wordt door DNB vervolgens overgemaakt naar de rekeningen van de betreffende vakbonden.
 3. Dit keuzesysteem is nader uitgewerkt en vastgelegd in de Personeelsgids.

HOOFDSTUK IV ARBEIDS(ON)GESCHIKTHEID

1. AANWIJZINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:

- te melden dat hij arbeidsongeschikt is;
- zo nodig de huisarts te raadplegen;
- verzuimbegeleiding mogelijk te maken;
- niets te doen dat zijn herstel in de weg staat.

Een nadere uitwerking van aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid is opgenomen in de Personeelsgids.

2. UITKERINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VOOR WERKNEMERS DIE OP OF NÁ 1 JANUARI 2004 ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN GEWORDEN

1. Eerste en tweede ziektejaar

De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt gedurende het eerste ziektejaar 100% en gedurende het tweede ziektejaar 70% van zijn laatst verdiende salaris. De werknemer kan in het tweede ziektejaar in aanmerking komen voor een *loonaanvulling* tot maximaal 100% van het salaris indien en voor zover overeenkomstig het plan van aanpak uit hoofde van de wet Poortwachter:

- de werknemer weer aan het werk gaat;
- de werknemer een omscholingstraject volgt.

De loonaanvulling wordt ook toegekend aan werknemers, van wie reïntegratie door de aard van de ziekte niet meer te verwachten is.

2. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid

a. Na een periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid:

- wordt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die weer aan het werk is gegaan, aangepast indien de functie waarin de werknemer is herplaatst in een andere salarisschaal is ingedeeld, of indien de arbeidsduur is gewijzigd;
- volgt ontslag voor de werknemer die het werk niet geheel heeft hervat, tenzij de verwachting is dat de werknemer alsnog binnen afzienbare termijn weer aan het werk kan gaan. In dat laatste geval worden afspraken gemaakt over een beperkte verlenging van het reïntegratieplan en de condities daaronder.

b. De werknemer die *ten minste* 35% arbeidsongeschikt is en aanspraak heeft op een uitkering op grond van de WIA, komt in aanmerking voor een *arbeidsongeschiktheidspensioen*, zoals geregeld in de pensioenregeling DNB (bijlage 4 van de cao).

c. De werknemer die *minder* dan 35% arbeidsongeschikt is, komt in aanmerking voor een *salaris-aanvulling* ter grootte van een percentage van het verschil tussen het inkomen dat hij op grond van het gestelde in lid 2 verdient en het inkomen dat hij direct voorafgaand aan het intreden van de ziekte verdiende, 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.

3. UITKERINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VOOR MEDEWERKERS DIE VÓÓR 1 JANUARI 2004 ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN GEWORDEN

De uitwerking van deze regeling is opgenomen als overgangsregeling in bijlage 3 van de cao.

HOOFDSTUK V PENSIOEN EN LEVENSLLOOP

1. PENSIOENREGELING DNB

De werknemers:

- geboren op of na 1 januari 1950 die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 in dienst zijn;
- die op of na 1 januari 2006 in dienst treden

nemen deel aan de pensioenregeling DNB zoals die vanaf 1 januari 2006 van toepassing is. Een verwijzing naar de overgangsregelingen voor de overige werknemers is opgenomen in bijlage 3 Overgangsregelingen.

Deze pensioenregeling DNB ligt vast in een pensioenovereenkomst die als bijlage 4 bij deze cao is gevoegd. De pensioenovereenkomst, die gekarakteriseerd moet worden als een uitkeringsovereenkomst, is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds van De Nederlandsche Bank N.V.

2. PENSIOENPREMIE

De huidige werknemersbijdrage bedraagt 4,1% van de loonsom (5% van de pensioengrondslag). Vanaf 1 januari 2015 gaan nieuwe medewerkers 6,1% van de pensioengrondslag betalen (5% van de loonsom). Dit percentage wordt gefixeerd voor 5 jaar. Na 5 jaar stijgt de werknemersbijdrage in 10 jaar in 10 gelijke stappen naar een niveau van 30% van de kostendeekkende premie op basis van de zuivere rentetermijnstructuur. De kostendeekkende premie wordt elke 5 jaar bepaald en gefixeerd voor een periode voor 5 jaar.

Voor medewerkers die reeds in dienst zijn op 31 december 2014 geldt er een overgangsregeling (zie Bijlage 3).

3. BIJDRAGE LEVENSLLOOPREGELING

De werkgever verstrekt jaarlijks een bijdrage in de levensloopregeling van 0,5% van het inkomen, uit te keren in 12 maandelijks 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.*

4. COMPENSATIE PREPENSIOEN

Opbouw van prepensioen wordt onder de Wet VUT, Prepensioen en levensloop vanaf 1 januari 2006 niet meer fiscaal ondersteund. In verband daarmee zijn de pensioenregelingen 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.

5. SUBSTITUTIE BIJ PENSIOENGEVEND INKOMEN BOVEN HET FISCAAL MAXIMUM PENSIOENGEVEND LOON (ZIE TARIEVENBLAD)

Aan werknemers van wie de som van het vast pensioengevend inkomen en het variabele pensioengevend inkomen als omschreven in bijlage IV bij deze cao meer bedraagt dan het maximale bedrag dat op grond van artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 bij de berekening van een pensioenaanspraak in rekening 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 substitutie (zijnde niet pensioengevend inkomen) wordt met inachtneming van het hierboven bepaalde jaarlijks op 1 januari, of latere datum in dienst, vastgesteld rekening houdende met het dan geldende substitutiepercentage. Voor de periode 2015 – 2019 is het substitutiepercentage vastgesteld op 22,3%. In 2019 wordt het substitutiepercentage door sociale partners herijkt.

De hoogte van de substitutie wordt vastgesteld via de volgende berekening: (substitutiepercentage) 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 maandelijks termijnen uitbetaald.

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 IV bij deze cao.

HOOFDSTUK VI BIJLAGEN

De volgende bijlagen vormen onderdeel van deze cao:

BIJLAGE 1	Ploegendienst
BIJLAGE 2	Sociaal Protocol
BIJLAGE 3	Overgangsmatregelen
BIJLAGE 4	Pensioenregeling DNB
BIJLAGE 5	Model arbeidsovereenkomsten

1. REGELING VOOR DE PLOEGDIENST

1. 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.
2. 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 ten minste 3 maanden vastgelegd of zoveel langer als de roostercyclus dit nodig maakt.
3. In principe kan aan iedere werknemer in ploegendienst meerwerk worden opgedragen, in welk geval de regeling Meerwerk van toepassing is (artikel 4 onder hoofdstuk III Tijd).
4. Bij dreigende verschuiving van de werktijden en daarmee samenhangende invalsdiensten zal betrokken werknemer zo tijdig mogelijk hierop worden geattendeerd.
5. 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.
6. 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)

1. 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.
2. 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 x 36 uur = 1872 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 Tijdregistratiesysteem geadminestreerd door de Afdeling Personeel en organisatie. De compensatie zal altijd 8 uur per feestdag bedragen of 4 uur voor 31 december.

3. 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 achteruit gaan, is een toeslag op de nieuw vastgestelde BO-toeslag gegeven.

4. 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 andere 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 b 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, werkings sfeer en werkingsduur wordt verwezen naar het Sociaal Plan.

3. 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.

4. TELEWERKEN

De werkgever staat positief tegenover telewerken/thuiswerken daar waar mogelijk. De uitwerking van de richtlijnen is opgenomen in de Personeels gids.

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. PENSIOENREGELING 2003 EN PENSIOENREGELING 2005

Voor de werknemers geboren voor 1 januari 1950 die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 in dienst zijn van DNB en waarvoor op 31 december 2005

- het pensioenreglement 2003 van Stichting Pensioenfonds van De Nederlandsche Bank NV, omvattend de regelingen Pensioen 2003 en Pensioen DNB, dan wel
- het pensioenreglement 2005 van de Stichting Pensioenfonds Pensioen- & Verzekeringkamer van toepassing is, wordt de deelneming aan de betreffende pensioenregelingen, die gekarakteriseerd moeten worden als een uitkeringsovereenkomst, voortgezet. Betrokken werknemers verwerven aanspraken op pensioen overeenkomstig het bepaalde in het pensioenreglement 2003, zoals dat per 1 januari 2006 luidt, dan wel in het pensioenreglement 2005, zoals dat per 1 januari 2006 luidt.

3. COMPENSATIE PREPENSIOEN

De aanvullende reparatie voor medewerkers geboren op of na 1 januari 1950 bestaat uit:

- Voor P2005 (overgangsregeling oud-PVK-medewerkers): een bijdrage in de levensloop van 2,8% per jaar.
- Voor P2003 (overgangsregeling medewerkers die vóór 1 januari 2003 in dienst waren van DNB):
 - a. continuering van de opbouw van het ouderdomspensioen voor de duur van 1½ jaar (medewerkers geboren in de jaren '50, '51, '52, '53 en '54) of 2½ jaar (medewerkers geboren vanaf 1 januari 1955) tijdens een periode van uitkering uit hoofde van de levensloop direct voorafgaand aan het pensioen,
 - b. eenmalige verbetering van het prepensioen per 31-12-2005 op basis van de werkelijke diensttijd vanaf 25 jaar, ter grootte van de helft van de fiscale ruimte en
 - c. een bijdrage in de levensloop voor medewerkers jonger dan 45 jaar per 1-1-2006 van 0% per jaar, maar op het moment dat zij 45 worden wordt de bijdrage 10%; een bijdrage voor de groep 45 jaar en ouder per 1-1-2006 van 10% per jaar; een bijdrage in de levensloop voor medewerkers die geboren zijn in de jaren '50, '51, '52, '53 en '54 van 15% per jaar. De bijdrage stopt op de datum van het bereiken van de oorspronkelijke datum dat het prepensioen of pensioen zou zijn ingegaan.

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.

4. 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 30% van de kostendeekkende premie op basis van de zuivere rentetermijnstructuur. De kostendeekkende premie wordt elke 5 jaar bepaald en gefixeerd voor een periode voor 5 jaar. In 2029 betalen dus alle DNB-medewerkers 30% van de kostendeekkende premie als werknemersbijdrage.

5. 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:

<i>Leeftijd</i>	<i>(jaar)</i>	<i>16-24</i>	<i>25-30</i>	<i>31-40</i>	<i>41-44</i>	<i>45-49</i>	<i>50-54</i>	<i>55-59</i>	<i>60-65</i>
<i>Groep I</i>		195	202	202	209	224	231	245	245
<i>Groep II</i>		216	216	231	238	238	245	252	252
<i>Groep III</i>		245	245	245	245	245	252	252	260

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.

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 sectiehoofden.

Groep III: divisiedirecteuren, afdelingshoofden, regiodyrecteuren en de secretaris van de vennootschap.

6. UITKERINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VOOR MEDEWERKERS DIE VÓÓR 1 JANUARI 2004 ARBEIDSONGESCHIKT ZIJN GEWORDEN

1. **Werkings sfeer**

- a. 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.
- b. 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**

- a. 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.
- b. 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 loon doorbetaling bij ziekte.
- c. Deze uitkering heeft plaats zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, echter ten hoogste gedurende 52 weken.

3. **Uitkering gedurende het tweede en derde jaar arbeidsongeschiktheid**

- a. 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.
- b. 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**

- a. 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 driemaandelijke 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. Arbeidsgeschiedverklaring

- a. Indien de werknemer (gedeeltelijk) arbeidsgeschiedt 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 arbeidsongeschiktheidsinkomen¹ 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 arbeidsgeschiedverklaring 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

In de Personeelsgids is een regeling Dienstreizen opgenomen.

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.

¹ Het arbeidsongeschiktheidsinkomen is het totaal van het arbeidsongeschiktheidspensioen en eventuele toeslagen daarop, de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, de uitkering op basis van de hiaatverzekering, plus eventuele arbo- en/of garantie-uitkeringen.

§1 BegripsbepalingDefinities:**1.1 Deelnemer**

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

- a. geboren op of na 1 januari 1950 die op 31 december 2005, 1 januari 2006 en 1 januari 2015 in dienst is
- b. die op of na 1 januari 2006 in dienst is getreden en 1 januari 2015 in dienst is
- c. die op of na 1 januari 2015 in dienst treedt.

1.2 Gewezen deelnemer

De deelnemer waarvan de deelneming is geëindigd anders dan door overlijden of pensionering.

1.3 Gepensioneerde

De deelnemer of gewezen deelnemer waarvoor 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 2015 of latere datum van indiensttreding.

1.7 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.
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;
 - c. indien de deelnemer met de werkgever schriftelijk overeenkomt dat de deelneming wordt voortgezet na beëindiging van het dienstverband anders dan door overlijden of pensionering, gedurende de overeen gekomen termijn. De overeengekomen termijn voldoet aan de mogelijkheden op grond van artikel 10a lid 1 sub c van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.

1.8 Pensioendatum

De eerste van de maand volgend op de maand waarin de (gewezen) deelnemer 67 jaar wordt.

Pensioen bepalende salaris en diensttijd gegevens**1.9 Algemene salarisverhoging over enig kalenderjaar**

De algemene salarisverhoging over enig kalenderjaar is het percentage waarmee de salarissen volgens de cao salarisschalen bij de werkgever, die gelden op 31 december van het betreffende kalenderjaar, zijn gestegen ten opzicht van de salarissen volgens de schalen, geldend op 1 januari van het betreffende 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 1 januari van het kalenderjaar, waarin de salarisverhoging is bekend gemaakt, geldende salarisschalen.

1.10 Vast pensioengevend inkomen

1. Het vast pensioengevend inkomen in enig kalenderjaar is gelijk aan het VOL individueel vastgestelde jaarsalaris (zie artikel 2 Begripsomschrijvingen van hoofdstuk I van de cao) op 1 januari van dat kalenderjaar, vermeerderd met de dertiende maand en de vakantietoeslag over dat salaris. Indien het in de vorige volzin bedoelde jaarsalaris gedurende het kalenderjaar wordt verlaagd, en deze verlaging is niet het gevolg van arbeidsongeschiktheid, wordt het pensioengevend inkomen aangepast vanaf het moment dat de verlaging zich voordoet voor de resterende maanden van het kalenderjaar.

Een gedurende het kalenderjaar doorgevoerde verhoging van het jaarsalaris leidt niet tot tussen-tijdse aanpassing van het pensioengevend inkomen.

2. Als de deelneming in de loop van een kalenderjaar aanvangt, wordt het vol individueel vastgestelde jaarsalaris 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 1^e januari gelegen in het eerste ziektejaar of 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 VOL individueel vastgestelde 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.
4. Voor deelnemers waarvan de deelneming op grond van artikel 1.7 lid 2 sub c wordt voortgezet, is het vast pensioengevend inkomen ten hoogste gelijk aan het laatstelijk tijdens het dienstverband of voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid vastgestelde pensioengevend inkomen. Daarbij worden de eisen zoals opgenomen in artikel 10a lid 1 sub c van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 in acht genomen.

1.11 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) met inbegrip van de in dat kalenderjaar ontvangen dertiende maand en vakantietoeslag die betrekking hebben op de BO-toeslag en andere toeslagen en toelagen indien schriftelijke 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 of b wordt voortgezet en die in aanmerking kwamen voor een (afbouw) BO-toeslag, wordt als variabel pensioengevend inkomen in aanmerking genomen 12 maal de (afbouw) BO-toeslag zoals die laatstelijk op 1 januari tijdens het dienstverband of voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid was vastgesteld, verhoogd met de dertiende maand uitkering en vakantietoeslag over die BO-toeslag. De toeslag wordt afgebouwd overeenkomstig de regeling afbouw BO-toeslag. Voor zover al sprake was van afbouw wordt deze volgens het afbouwschema gecontinueerd. Het aldus bepaalde bedrag wordt elk jaar op 1 januari verhoogd met de algemene salarisverhoging over het voorafgaande kalenderjaar.
3. Voor deelnemers waarvan de deelneming op grond van artikel 1.7 lid 2 sub c wordt voortgezet en die in aanmerking kwamen voor een (afbouw) BO-toeslag, is het variabel pensioengevend inkomen ten hoogste gelijk aan 12 maal de (afbouw) BO-toeslag zoals die laatstelijk op 1 januari tijdens het dienstverband of voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid was vastgesteld, verhoogd met de dertiende maand uitkering en vakantietoeslag over die BO-toeslag. De toeslag wordt afgebouwd overeenkomstig de regeling afbouw BO-toeslag. Voor zover al sprake was van afbouw wordt deze volgens het afbouwschema gecontinueerd. Daarbij worden de eisen zoals opgenomen in artikel 10a lid 1 sub c van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 in acht genomen.

1.12 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 2015 EUR 12.642,-. De franchise wordt elk jaar op 1 januari aangepast conform artikel 18a lid 8 Wet op de loonbelasting 1964.

1.13 Pensioengrondslag

De pensioengrondslag in enig kalenderjaar is de som van het vast pensioengevend inkomen en het variabel pensioengevend inkomen verminderd met de franchise zoals die geldt in dat kalenderjaar. Voor de berekening van de pensioengrondslag wordt een som van het vast pensioengevend inkomen en het variabel pensioengevend inkomen genomen van maximaal het bedrag dat is bedoeld in artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 (2015: € 100.000). Dit maximum wordt jaarlijks op 1 januari aangepast conform artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964. Bij dienstbetrekkingen in deeltijd wordt dit bedrag verminderd overeenkomstig het deeltijdpercentage.

Indien sprake is van een deeltijdpercentage groter dan 1 en daardoor de som van het vaste pensioengevend inkomen en het variabel pensioengevend inkomen vermenigvuldigd met dit deeltijdpercentage meer bedraagt dan het hiervoor bedoelde maximum bedrag, wordt het resultaat van de genoemde vermenigvuldiging tot dit maximum bedrag beperkt.

1.14 Deeltijdpercentage

1. Een op enig tijdstip geldend deeltijdpercentage is de individueel overeengekomen arbeidsduur per week op dat tijdstip, gedeeld door de basis arbeidsduur 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 1.13 voor de pensioengrondslag 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 onbetaald bevallingsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof of adoptieverlof in de zin van de cao wel in aanmerking worden genomen op basis van het deeltijdpercentage dat gold direct voorafgaand aan bedoeld verlof;
 - b. ten gevolge van onbetaald verlof voor zover dat gaat om verlof wegens loopbaanonderbreking bij DNB (het werk wordt hervat na afloop van het verlof), gedurende maximaal 13 weken wel in aanmerking worden genomen op basis van het deeltijdpercentage dat gold direct voorafgaand aan bedoeld verlof.
 - c. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk afwijkende afspraken maken over de periode van voortzetting en het in aanmerking te nemen deeltijdpercentage. Voorts kan werkgever ten behoeve van bepaalde categorieën deelnemers afwijkende afspraken maken met cao partijen.

1.15 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 slecht 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 overeen gekomen 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.

1.16 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 naar mate van de deeltijdfactor in het betreffende (deel van het) kalenderjaar alsmede, in geval van voortgezette pensioenopbouw, naar de mate waarin de deelneming dat (deel van het) kalenderjaar is voortgezet.
2. 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 voor die periode het laatste van toepassing zijnde deeltijdpercentage, tenzij in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het deeltijdpercentage op een later tijdstip zal worden verlaagd. In dat geval zal vanaf dat tijdstip worden uitgegaan van het verlaagde deeltijdpercentage.

Aanspraken

1.17 Aanspraken

Het deelnemerschap geeft aanspraak op:

- a. Ouderdomspensioen voor de (gewezen) deelnemer.
- b. Nabestaandenpensioenen ten behoeven van de (ex)-partners en wezen van de deelnemer en de gepensioneerde.
- c. Arbeidsongeschiktheidspensioen voor de deelnemer.
- d. Premie vrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid voor de deelnemer.

1.18 Keuzerechten

Het is mogelijk met inachtneming van de wettelijke bepalingen ter zake (een deel van) het ouderdomspensioen om te zetten in nabestaandenpensioen, (een deel van) het nabestaandenpensioen 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 groot 1,875% van het vast pensioengevend inkomen verminderd met de franchise, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor, zoals deze in het betreffende kalenderjaar geldt, vermeerderd met 1,875% van het variabel pensioengevend inkomen. Daarbij zal worden rekening gehouden met de maximering van de pensioengrondslag als bepaald in artikel 1.13.
2. Indien de deelneming slechts een gedeelte van een kalenderjaar bestaat, wordt het in lid 1 bedoelde pensioen vastgesteld naar rato van de deelnemingstijd in dat jaar.

2.2 Voorwaardelijke toeslagverlening tijdens de deelneming

1. Het streven is de aanspraken op ouderdomspensioen van deelnemers, aan te passen door het jaarlijks, op 1 januari verlenen van een toeslag op deze pensioenaanspraken.
2. Maatstaf voor de toekenning van de toeslag in enig jaar is de procentuele wijziging van de consumentenprijsindex voor alle huishoudens in het voorgaande jaar (meetperiode oktober-oktober).
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. De realisatie van de toeslagambitie is afhankelijk van de aanwezige middelen in het toeslagendepot en 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. 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 die een achterstand hebben opgelopen in de toeslagverlening. Daarbij wordt het bepaalde in artikel 8.8 in acht genomen.

Nadere toelichting

De financiering van de pensioenregeling, waaronder maar niet beperkt tot de financiering van de toeslagverlening, is onder meer vastgesteld op basis van een toeslagambitie voor actieven van 70% bij een horizon van 15 jaar op basis van het FTK, zoals deze van toepassing was op 31 december 2014. Deze ambitie is marktconform ten opzichte van peers. De realisatie van deze ambitie is afhankelijk van de opslag op de premie en van (de beleggingsrendementen van) het vermogen van het fonds. Onder het nieuwe FTK zal bovendien hierin een belangrijke wijziging komen. Door andere buffereisen en voorgeschreven methode van "toekomstbestendig indexeren" ontstaat een andere "waarde" van de ambitie. Dat effect is niet direct terug te zien in de berekende verwachte ambitie die berekend is op basis van het FTK zoals dat op 31 december 2014 van toepassing was.

2.3 Aanspraken bij einde deelneming

De gewezen deelnemer behoudt aanspraak op het tot het einde van de deelneming, overeenkomstig het gestelde onder 2.1 en 2.2, opgebouwde ouderdomspensioen. Deze aanspraak op ouderdomspensioen wordt verder aangepast overeenkomstig het gestelde in § 6.

§3 Nabestaanden pensioenen

3.1 Aanspraken deelnemer

1. Na overlijden van de deelnemer heeft de partner van de deelnemer recht op een jaarlijks partnerpensioen groot
 - a. 70% van het op de overlijdensdatum opgebouwde ouderdomspensioen, verhoogd met
 - b. 70% van het ouderdomspensioen dat in de periode van de overlijdensdatum tot de pensioendatum opgebouwd had kunnen worden, ware de deelnemer niet overleden, vast te stellen aan de hand van de pensioengrondslag in het overlijdensjaar.
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 groot 20% van het partnerpensioen waar recht op bestaat. Het wezenpensioen wordt verdubbeld als beide ouders zijn overleden.
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. 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 en de deelnemingstijd die nog opgebouwd had kunnen worden, ware de deelnemer niet overleden.

3.2 Aanspraken gepensioneerde

1. Na overlijden van de gepensioneerde deelnemer of de gepensioneerde gewezen deelnemer heeft de partner van de gepensioneerde recht op een jaarlijks partnerpensioen groot 70% van het ouderdompensioen waar op de overlijdensdatum recht op bestond.
2. De wezen jonger dan 21 jaar en studerende wezen jonger dan 27 jaar hebben na overlijden van de gepensioneerde recht op een wezenpensioen groot 20% van het partnerpensioen waar recht op bestaat. Het wezenpensioen wordt verdubbeld als beide ouders zijn overleden.
3. Na overlijden van de gepensioneerde deelnemer heeft de partner van die gepensioneerde deelnemer die jonger is dan de AOW-gerechtigde leeftijd voorts recht op een tijdelijk partnerpensioen. 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, 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. 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 ouderdompensioen en/of de aanspraak op partner en wezenpensioen ingaande bij zijn overlijden als gepensioneerde, om te zetten in een aanspraak op partner en wezenpensioen die ingaat na zijn overlijden als gewezen deelnemer. In dat geval zullen de pensioenen actuariael herkend worden.

3.4 Aanpassing ingegane nabestaandenpensioenen

Een ingegaan nabestaandenpensioen wordt aangepast overeenkomstig het gestelde in § 6.

§4 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

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.
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 1.10 lid 3 en 1.11 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.

1. 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 1.10 lid 3, laatste twee volzinnen en 1.11 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 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 1.10 lid 3 en 1.11 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 wijzigd wordt 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 wijzigd, tenzij het bestuur anders bepaalt.

§5 Arbeidsongeschiktheidspensioenen

5.1 Nadere begripsbepaling in verband met arbeidsongeschiktheidspensioenen

1. Een arbeidsongeschiktheidspensioen wordt op de ingangsdatum ervan vastgesteld op basis van een inkomensgrondslag die gelijk is aan het vast pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 1.10 lid 3 op 1 januari van het jaar waarin het pensioen ingaat, vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage zoals dat laatstelijk voorafgaand aan de eerste ziekte dag van toepassing was.
2. De ingegane arbeidsongeschiktheidspensioenen en WAO-hiaat pensioenen worden aangepast overeenkomstig het gestelde in § 6.
3. In afwijking van het gestelde in lid 1, wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen vastgesteld op de ingangsdatum van het pensioen en vervolgens elk jaar op 1 januari herberekend indien de deelnemer tot die ingangsdatum nog een (afbouw) toeslag BO genoot. De inkomensgrondslag voor de vaststelling van deze pensioenen is dan gelijk aan de som van:
 - a. het vast pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 1.10 lid 3 op 1 januari van het betreffende jaar, vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage zoals dat laatstelijk voorafgaand aan de eerste ziekte dag van toepassing was, en
 - b. het variabel pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 1.11 lid 2 op 1 januari van het betreffende jaar.
 - c. Het pensioen wordt voor het laatst herberekend op 1 januari van het eerste jaar waarin het variabel pensioengevend inkomen gelijk is aan nul. Het aldus vastgestelde arbeidsongeschiktheidspensioen wordt verder aangepast overeenkomstig het gestelde in § 6.

5.2 Arbeidsongeschiktheidspensioenen voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers die aanspraak hebben op een uitkering op grond van de WIA

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 eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de uitkering op grond van de WIA is toegekend en wordt uitgekeerd zolang de deelnemer aanspraak heeft op deze uitkering, doch uiterlijk tot de pensioendatum.
2. Het arbeidsongeschiktheidspensioen bedraagt:
 - a. voor de deelnemer in het genot van een IVA-uitkering 5% van de in artikel 5.1 leden 1 en 2 bedoelde inkomensgrondslag;

- b. voor de deelnemer in het genot van een WGA-uitkering 5% van de in artikel 5.1 leden 1 en 2 bedoelde inkomensgrondslag, vermenigvuldigd met de mate van arbeidsongeschiktheid.
- 3. Voor deelnemer met een inkomensgrondslag als bedoeld in artikel 5.1 leden 1 en 2, boven de maximum WIA grondslag wordt het in lid 2 bedoelde pensioen verhoogd. Deze verhoging bedraagt:
 - a. voor de deelnemer in het genot van een IVA-uitkering 75% van de in artikel 5.1 leden 1 en 2 bedoelde inkomensgrondslag voor zover deze hoger is dan de maximum WIA-uitkeringsgrondslag;
 - b. voor de deelnemer in het genot van een WGA-uitkering 70% van de in artikel 5.1 leden 1 en 2 bedoelde inkomensgrondslag voor zover deze hoger is dan de maximum WIA grondslag, vermenigvuldigd met de mate van arbeidsongeschiktheid.

5.3 Arbeidsongeschiktheidspensioen voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte deelnemers die aanspraak hebben op een uitkering op grond van de WAO

1. De deelnemer die tijdens de deelneming aan een van de tot 1 januari 2006 geldende pensioenregelingen aanspraak heeft gekregen op een uitkering op grond van de WAO, heeft recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Het pensioen wordt uitgekeerd zolang de deelnemer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO doch uiterlijk tot de pensioendatum.
2. Het arbeidsongeschiktheidspensioen is een percentage van de in artikel 5.1 leden 1 en 2 bedoelde inkomensgrondslag volgens onderstaande tabel

14,0 %	bij een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%
10,15%	Bij een arbeidsongeschiktheid van 65 tot 80%
8,4%	Bij een arbeidsongeschiktheid van 55 tot 65%
7,0%	Bij een arbeidsongeschiktheid van 45 tot 55%
5,6%	Bij een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 45%
4,2%	Bij een arbeidsongeschiktheid van 25 tot 35%
2,8%	Bij een arbeidsongeschiktheid van 15 tot 25%

3. Voor deelnemer met een inkomensgrondslag als bedoeld in artikel 5.1 leden 1 en 2, boven de maximum WAO-grondslag wordt de in lid 2 bedoelde uitkering verhoogd met een percentage van de in artikel 5.1 leden 1 en 2 bedoelde inkomensgrondslag voor zover deze hoger is dan de maximum WAO-grondslag volgens onderstaande tabel

70,0 %	bij een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%
50,75 %	Bij een arbeidsongeschiktheid van 65 tot 80%
42,0 %	Bij een arbeidsongeschiktheid van 55 tot 65%
35,0 %	Bij een arbeidsongeschiktheid van 45 tot 55%
28,0 %	Bij een arbeidsongeschiktheid van 35 tot 45%
21,0 %	Bij een arbeidsongeschiktheid van 25 tot 35%
14,0 %	Bij een arbeidsongeschiktheid van 15 tot 25%

5.4 WAO-hiaat pensioen

1. De deelnemer die tijdens de deelneming aan een van de tot 1 januari 2006 geldende pensioenregelingen aanspraak heeft gekregen op een uitkering op grond van de WAO, heeft recht op een WAO-hiaat pensioen. Het pensioen gaat in op de eerste van de maand waarin de vervolguitkering uit hoofde van de WAO ingaat en wordt uitgekeerd zolang de deelnemer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO doch uiterlijk tot de pensioendatum.
2. Het WAO-hiaat pensioen is gelijk aan het verschil tussen de WAO uitkeringen waarop de deelnemer aanspraak had en zijn WAO vervolguitkering.

§6 Voorwaardelijke toeslagverlening voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

6.1 Voorwaardelijk streven tot toeslagverlening

1. Het streven is de ingegane ouderdoms-, arbeidsongeschiktheid- en nabestaandenpensioenen en de bij een ingegaan ouderdomspensioen behorende aanspraken op nabestaandenpensioen, alsmede de aanspraken op ouderdoms- en nabestaandenpensioen van gewezen deelnemers, aan te passen door het jaarlijks, op 31 december verlenen van een toeslag op deze pensioenen en aanspraken op pensioen.
2. 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.

6.2 Maatstaf

1. Maatstaf voor de toekenning van de toeslag in enig jaar is de procentuele wijziging van de consumentenprijsindex voor alle huishoudens in het betreffende jaar (meetperiode oktober-oktober).
2. 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.

6.3 Toekenning

1. Een toeslag wordt slechts toegekend indien en voor zover het vermogen van het fonds dat toelaat.
2. 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 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

De afspraken over de financiering (maximum premie, vaststelling van de premie en premiemethodiek) zijn eind 2014 gemaakt op basis van het financieel toetsingskader pensioenfondsen zoals dat van toepassing is op 31 december 2014 (FtK) aan de hand van uitkomsten van een ALM-studie met een horizon van 15 jaar. De afspraken over het instellen van een premie-egalisatiedepot en een toeslagendepot zijn eind 2015 gemaakt op basis van het financieel toetsingskader pensioenfondsen zoals dat van toepassing is naar aanleiding van de brief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 oktober 2015 over het gebruik van toeslagendepots. Eind 2016 zijn deze afspraken met terugwerkende kracht naar 1 januari 2015 aangescherpt op basis van het per 1 november 2016 gewijzigde Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen, waarin de toezeggingen zoals gedaan in de in de vorige volzin genoemde brief zijn opgenomen.

7.1 Maximum premie

De premie is gemaximeerd op 28% van de ongemaximeerde loonsom² (zie ook 'vaststelling premie'). Indien de kostendeekkende premie voor de inkoop van de pensioenregeling hoger is dan 28% van de loonsom, wordt de toekomstige pensioenopbouw van medewerkers gekort.

7.2 Vaststelling premie

De premie voor de nieuwe pensioenregeling bestaat uit verschillende elementen.

- a. Basis kostendeekkende premie
De basis is de kostendeekkende premie voor de inkoop van het nominale pensioen.

Bovenop deze premie betaalt DNB een aantal opslagen:
- b. Maximaal 4,4% van de ongemaximeerde loonsom als vaste opslag voor de toeslagverlening van de deelnemers;
- c. Maximaal 2,3% van de ongemaximeerde loonsom als vaste opslag voor de versterking van de financiële positie van het pensioenfonds;
- d. De voorwaardelijke opslag is: maximaal 1,3% van de ongemaximeerde loonsom als voorwaardelijke opslag. Dit is een rentebuffer die ingezet kan worden indien en voor zover de kostendeekkende premie op een hoger niveau dan 20% komt. Dat betekent dat tot een niveau van 21,3% van de kostendeekkende premie, alle opslagen kunnen worden toegekend.

De totale premie die DNB betaalt aan het pensioenfonds is in enig jaar maximaal 28% van de ongemaximeerde loonsom. Als in enig jaar de totale premie dermate hoog is dat het maximum van 28% is bereikt, betekent dat dat de opslagen lager worden. In de eerste instantie wordt de voorwaardelijke rentebuffer gebruikt (maximaal 1,3%), daarna de vaste opslag voor de versterking van de financiële positie van het pensioenfonds (2,3%), daarna eventuele middelen uit het premiedepot, daarna de vaste opslag voor de deelnemers van 4,4%. Als dit nog steeds onvoldoende is om de pensioenregeling nominaal te kunnen inkopen, dan wordt de pensioenopbouw van de medewerker in dat jaar gekort. Dit korten van de nominale pensioenopbouw gebeurt dus pas als de kostendeekkende premie voor nominale inkoop hoger wordt dan 28% van de loonsom.

² Met de ongemaximeerde loonsom is bedoeld: de totale pensioengevende loonsom van DNB, waarbij het salarisdeel boven de € 100.000 ook is meegenomen. Bij nadere uitwerking kan nog besproken worden de percentages op een andere manier weer te geven (bijvoorbeeld als percentage van de pensioengrondslag of percentage van de gemaximeerde loonsom).

In onderstaande tabel zijn de premie en de opslagen nog een keer benoemd:

Maximale premie = 28% van de ongemaximeerde loonsom	
Basis kostendekkende premie	
Maximaal 2,3% van de ongemaximeerde loonsom	Vaste opslag voor versterking financiële positie van het pensioenfonds
Maximaal 4,4% van de ongemaximeerde loonsom	Vaste opslag aanvullend voor voorwaardelijke toeslagverlening van de deelnemers
Maximaal 1,3% van de ongemaximeerde loonsom	Voorwaardelijke opslag voor buffer voor opvang rentedaling

7.3 Premiemethodiek

De premie wordt vastgesteld als het hoogste van:

- De kostendekkende premie op basis van de zuivere rentetermijnstructuur met opslagen voor de deelnemers (4,4%), herstel financiële positie fonds (2,3%) en een rentebuffer (1,3%). De premie is in enig jaar gemaximeerd op 28% van de ongemaximeerde loonsom.
- De kostendekkende premie op basis van de 12-maands-middeling van de rentetermijnstructuur met ultimate forward rate (UFR) met opslagen voor de deelnemers (4,4%), herstel financiële positie fonds (2,3%) en een rentebuffer (1,3%). De premie is in enig jaar gemaximeerd op 28% van de ongemaximeerde loonsom.

De verdeling van de opslagen op de kostendekkende premie vindt plaats op basis van de methodiek van de 12-maands-middeling van de rentetermijnstructuur met UFR. Peildatum is 30 september van het voorgaande jaar.

7.4 Premie-egaliseringsdepot en toeslagendepot

In het kader van de overgang naar een gemaximeerde premie wordt per 1 januari 2015 een premie-egaliseringsdepot ingesteld.

Tevens wordt, in het kader van de overgang van onvoorwaardelijke toeslagverlening tot en met 31 december 2014 naar voorwaardelijke toeslagverlening vanaf 1 januari 2015, per 1 januari 2015 een toeslagendepot ingesteld.

De in artikel 7.2 en 7.3 genoemde vaste opslag van (maximaal) 4,4% voor de voorwaardelijke toeslagverlening van de deelnemers wordt jaarlijks als dotatie aan deze depots toegevoegd. Peildatum voor de berekening van de toevoeging van middelen aan en onttrekking van middelen uit de depots in een bepaald kalenderjaar is 30 september van het voorgaande jaar. Deze toevoeging en onttrekking vindt vervolgens jaarlijks op de volgende wijze en in de genoemde volgorde plaats:

- 1) Indien wordt vastgesteld dat de ontvangen premie (exclusief 4,4% opslag voor de voorwaardelijke toeslagverlening) in het betreffende kalenderjaar niet voldoende is om het in artikel 2.1 toegezegde opbouwpercentage te realiseren, vindt onttrekking aan het premie-egaliseringsdepot 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 beperkt met als maximum de dan geldende waarde van het premie-egaliseringsdepot.
- 2) Indien de middelen uit het premie-egaliseringsdepot onvoldoende zijn ter bekostiging van de realisatie van het in artikel 2.1 toegezegde opbouwpercentage, wordt de resterende aanvulling uit de premie-opslag van 4,4% bekostigd.
- 3) Indien er sprake is van een korting op de opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenuitkeringen als bedoeld in artikel 134 Pensioenwet, vindt onttrekking aan het premie-egaliseringsdepot 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-egaliseringsdepot.
- 4) Indien de conform artikel 6.1 toegezegde voorwaardelijke toeslagverlening voor deelnemers in enig jaar niet volledig gerealiseerd kan worden, vindt vanuit het toeslagendepot een aanvulling op de daadwerkelijk verleende toeslag plaats. Ter financiering van deze aanvulling wordt het toeslagendepot aangevuld met het deel van de premie-opslag van 4,4% dat na toepassing van het bepaalde onder sub 2 van dit artikellid resteert, maar niet meer dan nodig is om de aanvullende toeslag te bekostigen. Hierbij geldt dat de aanvullende toeslag ook kan bestaan uit eerder niet gegeven aanvullende toeslagen omdat de in dat jaar beschikbaar gestelde (resterende) 4,4% opslag ontoereikend was.
De hoogte van deze aanvulling wordt begrensd door de in het depot beschikbare middelen, en bedraagt maximaal het verschil tussen de feitelijke procentuele wijziging van de consumenten-prijsindex voor alle huishoudens in het voorgaande jaar (meetperiode oktober-oktober) en de

toeslag die het fonds zelf uit algemene middelen kan aanwenden voor toeslagverlening per 1 januari van het betreffende jaar. Deze aanvullende toeslagverlening is slechts toegestaan als de beleidsdekkingsgraad per de peildatum en de maanddekkingsgraad per 1 januari van het betreffende jaar van toeslagverlening zich beiden bevinden boven het minimaal vereist eigen vermogen.

- 5) Indien na toepassing van het bepaalde onder sub 4 van dit artikellid een deel van de premieopslag van 4,4% resteert, wordt dit resterende deel toegevoegd aan het premie-egalisatiedepot.
- 6) Vanaf 1 januari 2016 wordt het over het in het premie-egalisatiedepot aanwezige saldo behaalde rendement toegevoegd aan het premie-egalisatiedepot, zoals dat naar rato wordt gehaald over de euro longbond- en swap overlay portefeuille dat is gerealiseerd tot en met het derde kwartaal. Over het vierde kwartaal van het jaar wordt over het premie-egalisatiedepot geen rendement (0%) toegevoegd.

Indien sociale partners dit overeenkomen, kan de opslag van (maximaal) 4,4% ook op een andere wijze dan hierboven omschreven worden verdeeld over het toeslagendepot en het premie-egalisatiedepot. Een wijziging kan niet met terugwerkende kracht worden uitgevoerd en het fonds zal direct aansluitend op het besluit door de werkgever op de hoogte worden gesteld.

De onttrekkingen aan het toeslagendepot onder de in dit artikel genoemde voorwaarden kunnen – met inachtneming van het ter zake bepaalde in artikel 7.6 - plaatsvinden gedurende maximaal 10 jaar. Indien het toeslagendepot na afloop van deze maximale termijn nog middelen bevat, kan het voort blijven bestaan. De in het toeslagendepot aanwezige middelen worden vanaf dat moment overeenkomstig bovenstaande wijze aangewend, met dien verstande dat daarbij de voorwaarden ten aanzien van toekomstbestendig indexeren zoals opgenomen in artikel 15 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen in acht worden genomen.

7.5 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. De hoogte van de bijdrage wordt vastgesteld in artikel 2 Pensioenpremie onder hoofdstuk V van de cao.

7.6 Looptijd, evaluatie en jaarlijkse monitoring

Deze pensioenregeling wordt afgesproken voor een periode van 5 jaar. Na 5 jaar wordt de pensioenregeling, de toeslagverlening, het premie-egalisatiedepot, het toeslagendepot en de prijs herijkt en zullen sociale partners nieuwe afspraken maken over een nieuwe pensioenregeling.

DNB, de vakbonden en het fonds monitoren jaarlijks wat de gerealiseerde toeslagverlening is en hoe dit zich verhoudt tot de afspraken. Indien nodig treedt DNB met vakbonden in overleg over adequate en marktconforme oplossingen die passen binnen wet- en regelgeving.

In het bijzonder waar het de toeslagverlening voor de deelnemers betreft hebben sociale partners de intentie om 4,4% van de loonsom toe te kennen voor toeslagverlening. Indien de toeslagambitie over een 15-jaarsperiode (gemeten in de loop van deze periode) onder het nieuwe financiële toetsingskader pensioenfondsen (nFtK) op enig momnt niet realistisch (b)lijkt, zullen DNB, de vakbonden en het pensioenfonds op zoek gaan naar een ander alternatief om de compensatie c.q. zachte landing ten aanzien van de overgang van 'onvoorwaardelijke' naar voorwaardelijke toeslagverlening vorm te geven, die recht doet aan de gemaakte afspraken.

§8 Overige bepalingen

8.1 Opgebouwde aanspraken op grond van deelname aan eerdere pensioenregelingen DNB

1. Diegenen die met ingang van 1 januari 2006 deelnemen aan onderhavige pensioenovereenkomst en tot en met 31 december 2005 aanspraken hebben opgebouwd op grond van het pensioenreglement 2003 van het fonds, dan wel het pensioenreglement 2005 van de Stichting Pensioenfonds Pensioen- & Verzekeringskamer, behouden aanspraak op de tot en met 31 december 2005 overeenkomstig die regelingen opgebouwde aanspraken op pensioen en – in verband met de toepassing van artikel 3.1 lid 3 en 3.2 lid 3 – van de tot en met 31 december 2005 opgebouwde deelnemingstijd.
2. De opgebouwde aanspraken op grond van die eerdere regelingen worden zolang de deelneming aan onderhavige regeling voortduurt, aangepast overeenkomstig het gestelde in artikel 2.2. Na beëindiging van de deelneming worden deze aanspraken aangepast overeenkomstig het gestelde in §6.
3. Bedoelde opgebouwde aanspraken kunnen omvatten een aanspraak op prepensioen of aanspraken op (tijdelijk) ouderdomspensioen ingaande voor de pensioendatum. De deelnemer heeft het recht de ingang van het opgebouwde prepensioenen of (tijdelijk) ouderdomspensioen uit te stellen, in welk geval het pensioen op actuariële grondslagen herrekend 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, behoudens:

- in de situatie als bedoeld in artikel 1.7 lid 2 sub c nadat het dienstverband is geëindigd; of
- in de situatie dat de deelnemer op eigen initiatief deelneemt in de afzonderlijke "pensioenregeling inzake de netto verzekering van het partner- en wezenpensioen van het fonds".

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

Partijen streven ernaar om vanaf 1 januari 2016 de pensioenen in kalendermaandtermijnen vooruit uit te betalen op een door de rechthebbende aan te wijzen bankrekening.

8.7 Nadere uitwerking door het fonds

Het pensioenfonds 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.

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

De Nederlandsche Bank N.V., gevestigd aan het Westeinde 1 te (1017 ZN) 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 [dag maand jaar] als [functie] (functiegroep [xx]) bij de Afdeling [Naam afdeling] in dienst van DNB. Per [dag maand jaar] 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.

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.

3 PLAATS WAAR DE WERKZAAMHEDEN WORDEN VERRICHT

De werkzaamheden worden verricht te Amsterdam. De werknemer is bereid deze werkzaamheden op eerste verzoek van DNB ook op een andere dan de oorspronkelijke locatie uit te voeren, een locatie in het buitenland mede daaronder begrepen.

4 SALARIS

De werknemer heeft bij indiensttreding recht op de volgende bedragen:

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

Dit komt overeen met salarisschaal x van het vigerende salarissysteem.
Uw Relatieve SalarisPositie bedraagt xx%.

De genoemde bedragen zijn bruto bedragen 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 *Integriteitskaart* 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 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.]

[OPTIONEEL: ONTBINDENDE VOORWAARDE MET BETREKKING TOT DE ARBEIDSOVEREENKOMST
Werknemer is bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst in het bezit van een rechtsgeldige tewerkstellingsvergunning en verblijfsvergunning. Echter, indien de verblijfsvergunning wordt ingetrokken of indien een verzoek tot verlenging daarvan wordt afgewezen, en als gevolg daarvan de afgegeven tewerkstellingsvergunning wordt ingetrokken dan wel een verzoek tot verlenging daarvan wordt afgewezen, eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege.]

9 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.

I. Bruijn
Sectiehoofd Human Resources

Meneer/Mevrouw [Voorletters Achternaam]

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEN TIJD

De ondergetekenden:

De Nederlandsche Bank N.V., gevestigd aan het Westeinde 1 te (1017 ZN) 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 [dag maand jaar] voor onbepaalde tijd als [Functie] (functie-groep xx) bij de [Naam afdeling] in dienst van DNB.

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.

3 PLAATS WAAR DE WERKZAAMHEDEN WORDEN VERRICHT

De werkzaamheden worden verricht te Amsterdam. De werknemer is bereid deze werkzaamheden op eerste verzoek van DNB ook op een andere dan de oorspronkelijke locatie uit te voeren, een locatie in het buitenland mede daaronder begrepen.

4 SALARIS

De werknemer heeft bij indiensttreding recht op de volgende bedragen:

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

Dit komt overeen met salarisschaal van het vigerende salarissysteem.
Uw Relatieve SalarisPositie bedraagt xx%.

De genoemde bedragen zijn bruto bedragen 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 ARBEIDSVORWAARDEN

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.

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 alsdan geldende pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds van DNB.

8 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 *Integriteitskaart* 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.

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.]

[OPTIONEEL: ONTBINDENDE VOORWAARDE MET BETREKKING TOT DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Werknemer is bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst in het bezit van een rechtsgeldige tewerkstellingsvergunning en verblijfsvergunning. Echter, indien de verblijfsvergunning wordt ingetrokken of indien een verzoek tot verlenging daarvan wordt afgewezen, en als gevolg daarvan de afgegeven tewerkstellingsvergunning wordt ingetrokken dan wel een verzoek tot verlenging daarvan wordt afgewezen, eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege.]

10 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.

I. Bruijn
Sectiehoofd Human Resources

Mevrouw/Meneer [Voorletters Achternaam]

GEHEIMHOUDINGSVERKLARING

Deze geheimhoudingsverklaring maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen De Nederlandsche Bank N.V. (DNB) en [naam werknemer]

Ondergetekende, [naam werknemer], geboren [dag maand jaar], verklaart hierbij het volgende.

1 Ondergetekende verplicht zich, zowel tijdens de duur als ook na beëindiging van de werkzaamheden voor DNB, tot volstrekte 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 privé-beleggingen zoals deze nu en in de toekomst door de directie van DNB zullen worden vastgesteld.

7 Ondergetekende is ermee bekend, dat overtreding van de hierboven genoemde verplichtingen kan leiden tot beëindiging van de werkzaamheden en/of een schadevergoedingsvordering, alsmede tot de strafrechtelijke sancties door de wet daarop gesteld. 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.

8 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)

Meneer/Mevrouw [Voorletters Achternaam]

Tarievenblad DNB cao 1 januari 2017

Dit tarievenblad hoort bij de DNB cao en wordt na overleg met de vakbonden tussentijds geactualiseerd. De bedragen uit de cao staan op dit tarievenblad zodat deze gemakkelijker tussentijds aangepast kunnen worden na bijvoorbeeld een wijziging in de structurele loonontwikkeling.

In de cao is voor ieder tarief een verwijzing naar dit tarievenblad opgenomen. Dit zorgt ervoor dat er voor de medewerker meer up-to-date informatie beschikbaar is. Niet alle tarieven op dit blad worden automatisch geïndexeerd, maar kunnen veranderen door ontwikkelingen buiten DNB.

CAO	
Hoofdstuk en artikelnummer	Tarieven
Algemeen: Wet Normering Topinkomens 2017	De bezoldigingsnorm (2017) uit de Wet Normering Topinkomens bedraagt €181.000 . Dit is inclusief loon, vakantie-uitkering, 13e maand, pensioenbijdrage, onkosten en alle overige beloningscomponenten (volgens het uitvoeringsbesluit Wet Normering Topinkomens).
HOOFDSTUK II GELD Artikel 1.1. Structurele loonontwikkeling	De minima en maxima van alle salarisschalen worden jaarlijks op 1 juli aangepast aan de contractloonstijging van de algemene markt. De contractloonstijging van de algemene markt is het door het CBS in mei van dat jaar gepubliceerde cijfer inzake de procentuele stijging van het cao uurloon inclusief bijzondere beloning van het totaal van de cao sectoren ten opzichte van een jaar eerder.
HOOFDSTUK II GELD 5. 4. Vergoeding per 1 juli 2016	<ul style="list-style-type: none">a. De vergoeding bedraagt voor werknemers in de salarisgroepen 1 t/m 7:<ul style="list-style-type: none">- EUR 19,58 bruto per dag bij consignatie op doordeweekse dagen.- EUR 47,76 bruto per dag bij consignatie op zaterdag, zondag en feestdagen.- De werknemers in deze salarisgroepen kunnen voor de gewerkte tijd voortvloeiend uit de consignatie tevens aanspraak maken op een vergoeding overeenkomstig de regeling Meerwerk.b. De vergoeding bedraagt voor werknemers in de salarisgroepen 8 t/m 10:<ul style="list-style-type: none">- EUR 28,15 bruto per dag bij consignatie op doordeweekse dagen.- EUR 71,02 bruto per dag bij consignatie op zaterdag, zondag en feestdagen.- De indexatie van de consignatievergoedingen heeft plaats op basis van de collectieve salarisverhogingen.

HOOFDSTUK II GELD 4.2. Salarisschalen per 1 januari 2017 (12-maands)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Schaal</th> <th>Minimum</th> <th>Maximum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Schaal 1</td> <td>19.550,16</td> <td>25.465,80</td> </tr> <tr> <td>Schaal 2</td> <td>21.079,44</td> <td>27.733,32</td> </tr> <tr> <td>Schaal 3</td> <td>22.300,80</td> <td>30.524,76</td> </tr> <tr> <td>Schaal 4</td> <td>24.738,48</td> <td>33.925,68</td> </tr> <tr> <td>Schaal 5</td> <td>28.355,52</td> <td>38.809,44</td> </tr> <tr> <td>Schaal 6</td> <td>32.405,16</td> <td>44.304,24</td> </tr> <tr> <td>Schaal 7</td> <td>36.576,12</td> <td>52.065,84</td> </tr> <tr> <td>Schaal 8</td> <td>42.500,88</td> <td>60.438,48</td> </tr> <tr> <td>Schaal 9</td> <td>44.805,12</td> <td>69.770,04</td> </tr> <tr> <td>Schaal 10</td> <td>52.776,96</td> <td>82.153,80</td> </tr> <tr> <td>Schaal 11</td> <td>63.677,76</td> <td>90.700,80</td> </tr> <tr> <td>Schaal 12</td> <td>74.342,64</td> <td>105.934,44</td> </tr> <tr> <td>Schaal 13</td> <td>84.681,00</td> <td>120.685,08</td> </tr> <tr> <td>Schaal 14</td> <td>98.136,00</td> <td>139.899,24</td> </tr> </tbody> </table>	Schaal	Minimum	Maximum	Schaal 1	19.550,16	25.465,80	Schaal 2	21.079,44	27.733,32	Schaal 3	22.300,80	30.524,76	Schaal 4	24.738,48	33.925,68	Schaal 5	28.355,52	38.809,44	Schaal 6	32.405,16	44.304,24	Schaal 7	36.576,12	52.065,84	Schaal 8	42.500,88	60.438,48	Schaal 9	44.805,12	69.770,04	Schaal 10	52.776,96	82.153,80	Schaal 11	63.677,76	90.700,80	Schaal 12	74.342,64	105.934,44	Schaal 13	84.681,00	120.685,08	Schaal 14	98.136,00	139.899,24
	Schaal	Minimum	Maximum																																											
	Schaal 1	19.550,16	25.465,80																																											
	Schaal 2	21.079,44	27.733,32																																											
	Schaal 3	22.300,80	30.524,76																																											
	Schaal 4	24.738,48	33.925,68																																											
	Schaal 5	28.355,52	38.809,44																																											
	Schaal 6	32.405,16	44.304,24																																											
	Schaal 7	36.576,12	52.065,84																																											
	Schaal 8	42.500,88	60.438,48																																											
	Schaal 9	44.805,12	69.770,04																																											
	Schaal 10	52.776,96	82.153,80																																											
	Schaal 11	63.677,76	90.700,80																																											
	Schaal 12	74.342,64	105.934,44																																											
	Schaal 13	84.681,00	120.685,08																																											
Schaal 14	98.136,00	139.899,24																																												
Hoofdstuk II Geld Artikel 4.8 persoonlijk budget	Het fiscaal maximum pensioengevend loon bedraagt voor 2016 € 101.519,--. Voor 2017 moet het nog definitief worden vastgesteld.																																													
HOOFDSTUK II GELD Artikel 6.1 Vergoeding voor het werken op feestdagen per 1 juli 2016	Voor de werknemers in de salarisschalen 8 tot en met 11 is een vergoeding vastgesteld voor het werken op feestdagen. De vergoeding bedraagt per EUR 63,69 bruto per gewerkt uur.																																													