

Onderhandelingsresultaat cao De Nederlandsche Bank N.V. 2025 – 2027

De Nederlandsche Bank N.V. (DNB), de Vereniging van Werknemers van De Nederlandsche Bank N.V. (VvW) en FNV Finance (FNV) hebben op 9 juli 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe DNB-cao. Het onderhandelingsresultaat is hieronder nader uitgewerkt.

Looptijd	De ingangsdatum van de CAO is 1 juli 2025 en de looptijd is 2 jaar (tot en met 30 juni 2027).
BedrijfsAOW	De huidige regeling BedrijfsAOW loopt af per 31 december 2025. DNB en de vakbonden zijn overeengekomen om voor de periode na die datum te onderzoeken in hoeverre en onder welke voorwaarden voortzetting van de BedrijfsAOW mogelijk is voor eventuele zware beroepen bij DNB. Daarbij hanteren zij de kaders die zijn overeengekomen in het tussen het kabinet en de sociale partners gesloten onderhandelaarsakkoord 'Gezond naar het pensioen' d.d. 18 oktober 2024 en het toetsingskader van TNO. De uitkomsten hiervan zullen formeel ter bekrachtiging aan de directie van DNB worden voorgelegd.
Maatschappelijk- en Ontwikkelverlof	In de CAO zal met ingang van 1 januari 2026 een Maatschappelijk en Ontwikkelverlof worden opgenomen. Dat verlof houdt in dat medewerkers vijf dagen per jaar tegen 100% doorbetaling van het salaris verlof kunnen opnemen voor de volgende activiteiten: - Activiteiten van de interne netwerken/Samen Bouwen - Buitenlandse reizen georganiseerd door de personeelsvereniging O&O; - Treinreizen van of naar een vakantiebestemming, onder de voorwaarden dat er met de trein minimaal een afstand van 500km afgelegd moet worden (enkele reis) en de betreffende vakantie minimaal 7 kalenderdagen moet duren; - Vrijwilligerswerk voor relevante maatschappelijke doelen; - Persoonlijke ontwikkeling of een maatschappelijke activiteit zoals nu beschreven in paragraaf 6.1. van de Personeelsgids, en/of - Activiteiten gericht op een functie als reservist bij Defensie. Dit verlof komt in de plaats van de volgende verlofsoorten die per 1 januari 2026 komen te vervallen: - Persoonlijk ontwikkelverlof;

	- Verlof voor netwerkactiviteiten / samen bouwen / treinreizen; - Vrijwilligersverlof. Opgebouwde rechten ten aanzien van deze verlofsoorten komen met ingang van 1 januari 2026 te vervallen. Het beschikbare netwerkactiviteiten verlof in 2025 kan tot 1 januari 2026 worden ingezet voor treinreizen onder de voorwaarden zoals beschreven in de DNB CAO van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025. Niet opgenomen dagen Maatschappelijk en Ontwikkelverlof kunnen niet worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar. In samenspraak met de vakbonden zal er voor het Maatschappelijk en Ontwikkelverlof door DNB een Q&A worden opgesteld. Daarnaast hebben DNB en de vakbonden vastgesteld dat het prepensioneringsverlof en het verlof voor examendagen uit de CAO aangevraagd kunnen worden onder de in de Personeelsgids opgenomen studieregeling. Daarom komen deze verlofsoorten in de CAO van DNB te vervallen.
DUO-studieschuld	In het eerste kwartaal van 2026 zal de in de CAO opgenomen mogelijkheid om de DUO-studieschuld vanuit het Persoonlijk Keuzebudget af te lossen door de vakbonden en DNB worden geëvalueerd, waarbij in het bijzonder zal worden bekeken of (i) het maximale af te lossen bedrag dat nu op EUR 1.000, netto is gesteld kan worden verhoogd, (ii) de regeling kan worden opengesteld voor medewerkers die korter dan 3 jaar werkzaam zijn voor DNB en/of (iii) de regeling kan worden uitgebreid naar studieschulden opgebouwd in het buitenland. Hierbij heeft DNB toegezegd dat bij de hiervoor genoemde evaluatie uitgangspunt zal zijn dat het maximaal af te lossen bedrag in ieder geval kan worden opgehoogd naar ten minste EUR 2.000,- netto per jaar. Of verdere verruiming van de regeling mogelijk is, is afhankelijk van de ruimte binnen de WKR. In het eerste kwartaal van 2026 zal dit door DNB met de vakbonden worden besproken
Horizontale doorgroei	Indien een medewerker na minimaal 5 jaar in dezelfde functie bij DNB te hebben gewerkt een andere structurele functie aanvaardt op hetzelfde salarisoniveau, heeft die medewerker recht op

	een eenmalige uitkering van EUR 2.000,- bruto. Deze uitkering is niet van toepassing bij aanvaarding van een andere functie naar aanleiding van een reorganisatie.
Vervallen Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen	De 'Regeling nettoverzekering partner- en wezenpensioen' en de mogelijkheid voor medewerkers om daar op eigen kosten aan deel te nemen komt per 1 januari 2026 te vervallen.
Vervallen 'Uitkering bij ongevallen'	DNB en de vakbonden voeren in het eerste kwartaal van 2026 nader overleg over de uitkering bij ongevallen zoals opgenomen in artikel 5.4. van de CAO, waarbij de vraag centraal staat of de andere reeds bestaande regelingen binnen DNB in voldoende mate dekking bieden voor de in artikel 5.4. van de CAO genoemde gevallen waarbij als dit het geval is de betreffende regeling uit de CAO zal worden gehaald en als dit niet het geval is partijen met elkaar in overleg treden over aanpassing van de regeling.
Studieregeling	DNB en de vakbonden zijn overeengekomen dat DNB een nadere toelichting over de rechten van medewerkers onder de studieregeling op MijnHR zal plaatsen en dat DNB met de Ondernemingsraad de mogelijkheden zal bespreken voor aanpassing van de escalatiemogelijkheden uit de studieregeling in de situatie dat een opleidingsverzoek wordt afgewezen door de manager.
Representatiekostenvergoeding	De representatiekostenvergoeding komt per 1 januari 2026 te vervallen en wordt voor de medewerkers die het betreft op kostenneutrale wijze verdisconteerd in het maandsalaris via een verhoging van dat maandsalaris en het minimum en het maximum van de betreffende salarisschalen per 1 januari 2026. Daarbij zal ermee rekening worden gehouden dat het maandsalaris pensioengevend is en een verhoging van het maandsalaris doorwerkt in een hoger Persoonlijk Keuzebudget. Peildatum ter bepaling van het te verdisconteren recht op een representatiekostenvergoeding is 31 december 2025. De salarisverhoging zal worden uitgevoerd in de maand januari 2026.
Voortzetting Waardering-on-the-spot (WOTS)	De regeling 'Waardering-on-the-spot' (WOTS) zal zonder einddatum in de CAO worden voortgezet.
Termijn voor opnemen van overwerkuren	De door medewerkers tot en met schaal 7 opgebouwde meerwerkuren vanaf 1 juli 2025 dienen uiterlijk in het daaropvolgende kalenderjaar te worden opgenomen. Meerwerkuren die niet in de daarvoor gestelde periode zijn opgenomen, worden in het eerste kwartaal van het daaropvolgende

	kalenderjaar aan de medewerker uitbetaald. Dit betekent concreet dat bij meerwerk verricht in 2025, de betreffende overwerkuren uiterlijk in het kalenderjaar 2026 opgenomen moeten worden en dat als dat niet gebeurt de uren in Q1 2027 uitbetaald worden. Bestaande rechten ten aanzien van meerwerkuren opgebouwd in de periode voor 1 juli 2025 worden gerespecteerd.
Declareren tweedehands-kantoorartikelen	Het declareren van tweedehands-kantoorartikelen wordt toegestaan, voor zover de declaratie voldoet aan de daarvoor geldende declaratieregels.
Combinatie van vervoersmiddelen woon-werkverkeer	Met ingang van 1 september 2025 kan voor woon-werkverkeer gebruik worden gemaakt van een combinatie van vervoersmiddelen, waarbij geldt dat reiskosten gemaakt met eigen vervoer worden vergoed tot maximaal 50 kilometer enkele reis. Wel blijft gelden dat als je gebruikmaakt van de leasefietsregeling, je op dagen dat je naar kantoor gaat geen reiskostenvergoeding voor de fietskilometers krijgt.
Upgrade NS Business Card naar een Vrij reizen-abonnement	In het CAO-overleg is gesproken over de mogelijkheid om het Persoonlijk Keuze Budget netto aan te wenden voor een update van de NS Business Card naar een Vrij reizen-abonnement. DNB staat hier welwillend tegenover, en zal in 2025 onderzoek doen naar de technische en praktische haalbaarheid van dit voorstel. Afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek, bespreken de vakbonden en DNB in het eerste kwartaal van 2026 het al dan niet toevoegen van deze mogelijkheid in de CAO en onder welke voorwaarden.
Declaratie parkeren fietsenstalling	In NS Go wordt het per 1 september 2025 mogelijk om parkeren in de fietsenstalling bij een NS-station te declareren (woon-werk en zakelijk), voor zover daar door medewerker kosten voor moeten worden gemaakt.
Inclusieve familiedefinitie voor verlof gericht op de zorg van het kind	In de CAO zal een inclusieve familiedefinitie worden opgenomen ten aanzien van verlof gericht op de zorg van het kind. In bepaalde gezinsvormen kunnen de feitelijke ouders niet (of pas na lange tijd) de juridische ouders zijn, bijvoorbeeld bij gezinnen met meer dan twee ouders of gezinnen ontstaan dankzij draagmoederschap. Om ervoor te zorgen dat het kind de juiste zorg krijgt en de mogelijkheid tot hechting met alle feitelijke ouders worden de verlofregelingen gericht op de zorg van kinderen ook opengesteld voor ouders binnen deze niet-traditionele gezinsvormen.
Uitbreiding rechten borstvoeding en kolven	Moeders hebben bij DNB de eerste 12 maanden na de geboorte het recht om onder werktijd borstvoeding te geven of te kolven tot maximaal 1/4 ^e van de werkdag.

Arbeidsverleden uitzendkrachten bij indiensttreding DNB	In de CAO zal worden opgenomen dat indien uitzendkrachten de overstap maken naar een dienstverband bij DNB het arbeidsverleden van de uitzendkracht bij het uitzendbureau zal meetellen als één arbeidsovereenkomst in de ketenregeling.
Verduidelijking 80-90-100 regeling bij opnemen verlof voorafgaand aan (pre)pensionering	In de 80-90-100 regeling zal worden verduidelijkt dat die regeling komt te vervallen op het moment dat iemand met verlof gaat voorafgaand aan (pre)pensionering.
5/24/31 december	Op @DNB zal niet langer gecommuniceerd worden dat op 5, 24 en 31 december 2025 eerder gestopt mag worden met werken. Deze afspraak vervalt. Voor medewerkers in de schalen 1 t/m 7 geldt dat als zij op 5 of 24 december na 16:00 uur of op 31 december na 12:30 uur moeten werken zij dat als meerwerk mogen schrijven.
Minimumloon	DNB geeft de garantie dat werknemers van 21 jaar of ouder zodanig in de schaal worden geplaatst dat zij tenminste EUR 16,- bruto per uur verdienen. Per schaal zal dit worden omgerekend naar een percentage RSP, dat meegroeit met de collectieve salarisverhoging.