ARBEIDSVOORWAARDEN CAO ABN AMRO 1 JULI 2024 - 1 JULI 2026

Inhoudsopgave

Voorwoord van cao-partijen

1. Deze cao

1.1 Algemeen

1.1.1 Looptijd

1.1.2 Geen nawerking eerdere cao's

1.1.3 Tussentijdse wijzigingen

1.2 Voor wie geldt deze cao?

1.3 Hardheidsclausule en geschillenregeling

1.4 Vakbonden

1.4.1 Lid zijn van een vakbond

1.4.2 Bekendheid vakbonden

1.4.3 Periodiek overleg

1.4.4 Reorganisaties

1.4.5 Diversiteit & Inclusiviteit

1.4.6 Duurzame werkgelegenheid

1.5 Raad van Medewerkers

2. Ontwikkeling

2.1 Together & Better: de continue dialoog

2.1.1 Door jezelf te ontwikkelen, presteer je beter

2.1.2 Ontwikkeling en wendbaarheid

2.2 Persoonlijk ontwikkelbudget

2.2.1 Opsparen budget

2.3 Tijdscompensatie studie

2.3.1 Verplichte opleidingen

2.3.2 Niet-verplichte opleidingen

2.4 Carrière switch

2.4.1 Regeling aanvragen

2.4.2 Gebruik van de regeling

2.4.3 Carrière switch-aanvulling

3. Wellbeing

3.1 MyWellbeing

3.2 Wellbeing als onderdeel van de Together & Better dialoog

3.3 Jaarlijkse gezondheidscheck

3.4 Arbo-proof thuiswerkplek

3.5 Recht op onbereikbaarheid

3.6 Werkdruk

3.7 Mantelzorg

4. Werk

4.1 Arbeidsovereenkomst

4.1.1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde en bepaalde tijd

4.1.2 Proeftijd

4.1.3 Ketenregeling

4.1.4 Voortzetten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

4.1.5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

4.1.6 Andere werkzaamheden

4.1.7 Ontslag vanwege AOW-leeftijd

4.1.8 Opzegging wegens een dringende reden

4.1.9 Overige informatie procedure ontslag

4.2 Arbeidsduur

4.2.1 Basisarbeidsduur

4.2.2 Andere arbeidsduur

4.2.3 Een verandering van je arbeidsduur aanvragen

4.3 Werktijden

4.3.1 Rooster noodzakelijk

4.3.2 Hybride werken

4.3.3 Thuiswerk- en internetvergoeding

4.4 Meerwerk

4.4.1 Wanneer meerwerk?

4.4.2 Vergoeding meerwerk

4.4.3 Maximum meerwerk

4.4.4 Maaltijdpauze

4.5 Werken buiten roostertijden

4.5.1 Roostertoeslag

4.5.2 Roosterperiode

4.5.3 Vaststellen roostertoeslag

4.5.4 Gewenningsuitkering

4.6 Pikettoeslag

4.6.1 Wanneer pikettoeslag?

4.6.2 Hoogte pikettoeslag

4.6.3 Oproep tot werk

4.6.4 Gewenningsuitkering

4.7 Vervangingstoeslag

4.7.1 Wanneer vervangingstoeslag?

4.7.2 Hoogte vervangingstoeslag

5. Beloning

5.1 Inkomensaanpassingen

5.1.1 Loonsverhogingen

5.2 Functiewaardering

5.2.1 Functiewaarderingssysteem

5.2.2 Bezwaar tegen indeling functieprofiel NJM

5.3 Salaris

5.3.1 Hoogte salaris

5.3.2 Indeling in een salarisschaal

5.3.3 Salarisgroei binnen de schaal (‘periodiek’)

5.3.4 Salarisgroei bij promotie

5.3.5 Salaris en terugplaatsing

5.4 Salarisschalen

5.5 Benefit budget

5.5.1 Wat is het benefit budget?

5.5.2 Hoogte en uitkering

5.6 Waarderingspremie

5.7 Salaristoeslag en beloningstoeslag

6. Benefits

6.1 Loon in de eerste twee ziektejaren

6.1.1 Hoogte loon bij ziekte

6.1.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

6.2 Aanvullingen vanaf het derde ziektejaar

6.2.1 Aanvullingen bij volledige arbeidsongeschiktheid

6.2.2 Aanvullingen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

6.2.3 Duur van de aanvullingen

6.2.4 Overgangsregeling

6.3 Jubileumuitkering

6.3.1 Wanneer een jubileumuitkering?

6.3.2 Hoogte jubileumuitkering

6.3.3 Telling dienstjaren

6.4 Overlijdensuitkering

6.4.1 Wanneer een overlijdensuitkering?

6.4.2 Hoogte overlijdensuitkering

6.4.3 Nabestaanden

6.5 Pensioenovereenkomst

6.5.1 Pensioenregeling bij de bank

6.5.2 CDC-pensioenregeling

6.5.3 Pensioengrondslag

6.5.4 CDC-premie en pensioenopbouw

6.5.5 Regels bij ziekte

6.5.6 Voorwaardelijke toeslagverlening

6.5.7 Betalingsvoorbehoud

6.5.8 Karakter pensioenovereenkomst

6.5.9 Wet toekomst pensioenen

6.5.10 Compensatie werkgeversbijdrage pensioen ICS medewerkers

6.6 Netto pensioen

6.6.1 Wanneer netto pensioen?

6.6.2 Bijdrage netto pensioen

6.6.3 Netto pensioenregeling

6.7 Regeling Vervroegd Uittreden

6.7.1 Duur

6.7.2 Uitkering

6.7.3 Voorwaarden

6.7.4 Pensioen en RVU

6.7.5 Overlijden en RVU

6.7.6 Aanvragen

6.8 Kostenvergoeding woon-werkverkeer tot 1 januari 2025

6.8.1 OV-jaarabonnement tot 1 januari 2025

6.8.2 Vergoeding via ‘pay-per-use’ tot 1 januari 2025

6.9 Kostenvergoeding woon-werkverkeer vanaf 1 januari 2025

6.10 Auto van de zaak

6.11 Overgangsregeling Vervoersbudget

6.12 Vergoeding bedrijfshulpverlening

7. Verlof

7.1 Vakantie-uren

7.1.1 Aantal vakantie-uren

7.1.2 Toekenning en opname van vakantie-uren

7.1.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens vakantie

7.1.4 Ziek tijdens vakantie

7.1.5 Vervallen vakantie-uren

7.2 Extra vrije dag op vrijdag na Hemelvaart

7.3 Feestdagen

7.3.1 Vrije dag

7.3.2 Flexibele feestdagen

7.4 B4B days

7.5 Generatieverlof

7.5.1 Duur

7.5.2 Vergoeding

7.5.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens verlof

7.5.4 Aanvragen

7.5.5 Regels

7.6 Kindgerelateerd verlof

7.6.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

7.6.2 Geboorteverlof voor partners

7.6.3 Ouderschapsverlof

7.6.4 Adoptieverlof

7.7 Zorgverlof

7.7.1 Kortdurend zorgverlof

7.7.2 Langdurend zorgverlof

7.8 Overig verlof

7.8.1 Buitengewoon verlof

7.8.2 Medische afspraken

7.9 Overgangsregeling tijdsparen

Begrippenlijst

Ondertekening

Bijlagen

Bijlage I Regels bij ziekte

Bijlage II Bankierseed en tuchtrecht

Bijlage III Consequentiebeleid (wettelijk) verplichte opleidingen

Bijlage IV Reglement van de Geschillencommissie

Bijlage V Transitieplan

1. Deze cao

Deze cao inclusief de bijlagen is een cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Deze cao loopt tot 1 juli 2026. Er zijn regelingen en tarieven die tussentijds kunnen veranderen. Kijk daarom altijd naar de actuele teksten op sharepoint.

In dit hoofdstuk vind je informatie over de looptijd van deze cao, voor wie de cao geldt en algemene afspraken over vakbonden en de Raad van Medewerkers.

1.1Algemeen

1.1.1 Looptijd

Deze cao geldt van 1 juli 2024 tot 1 juli 2026. Deze cao wordt steeds met één jaar verlengd. Dit gebeurt niet als een partij deze cao uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd schriftelijk opzegt.

1.1.2 Geen nawerking eerdere cao's

Deze cao komt in de plaats van de cao die gold van 1 juli 2022 tot 1 juli 2024. Cao-partijen verklaren dat het hun bedoeling is om met deze cao geen enkele bepaling uit een eerdere cao te laten nawerken of doorwerken na 30 juni 2024. Ook in het verleden is het steeds de bedoeling geweest van cao-partijen om eerdere cao's niet te laten nawerken of doorwerken.

1.1.3 Tussentijdse wijzigingen

Een rechter kan een deel van deze cao niet bindend verklaren. Ook kan de toezichthouder, fiscus of autoriteiten aanwijzingen of inzichten geven over (een deel van) deze cao, waardoor de cao moet worden aangepast. Als dat gebeurt, dan blijft het overige deel van deze cao gewoon gelden. cao-partijen gaan dan in overleg over een oplossing. Daarbij proberen zij het niet-bindende deel van deze cao zoveel mogelijk te vervangen door iets dat hun oorspronkelijke bedoeling zoveel mogelijk benadert.

Het kan ook gebeuren dat er tijdens de looptijd nieuwe wet of regelgeving komt die invloed heeft op de bepalingen uit deze cao. cao-partijen zullen dan overleggen of het noodzakelijk is om deze cao tussentijds aan te passen.

1.2 Voor wie geldt deze cao?

Deze cao geldt als je een arbeidsovereenkomst hebt met de bank. Deze cao geldt ook als je in dienst bent bij een dochteronderneming van de bank en deze cao in je arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard. Dit geldt in elk geval bij ABN AMRO Arbo Services B.V. (Beter) en ABN AMRO Asset Based Finance N.V. Verder heb je een vaste standplaats in Nederland en ben je ingedeeld in salarisschaal 2 tot en met 15. Deze cao geldt niet als je vakantiemedewerker of stagiair bent.

1.3 Hardheidsclausule en geschillenregeling

De bank kan van deze cao afwijken als dat gunstiger is voor jou.

Wanneer je een geschil hebt met de bank over de toepassing van deze cao, dan kun je bemiddeling vragen van de Geschillencommissie. Het reglement van de Geschillencommissie vind je als bijlage bij deze cao. Als je een klacht wil indienen bij de Geschillencommissie, moet je dat binnen zes weken doen.

1.4 Vakbonden

1.4.1 Lid zijn van een vakbond

Word je lid van een vakbond die partij is bij deze cao? Dan vergoedt de bank jouw lidmaatschap gedurende het eerste jaar.

De vakbonden kunnen via de sharepointpagina 'HR' communiceren. De vakbonden kunnen bijeenkomsten met leden binnen de bank houden in de vergaderruimtes van de bank.

Ben je kaderlid van een vakbond? Dan kun je maximaal tien dagen per jaar verlof krijgen om vakbondsvergaderingen te bezoeken. Als je gewoon vakbondslid bent, dan kun je voor zulke vergaderingen maximaal vier dagen verlof krijgen. Daarnaast kun je maximaal zes dagen per jaar extra verlof krijgen voor het volgen van een cursus van de vakbond. Dit gaat in goed overleg met je leidinggevende.

1.4.2 Bekendheid vakbonden

Het is belangrijk dat medewerkers bekend zijn met vakbonden. Cao-partijen blijven in gesprek over de mogelijkheden om de participatiegraad bij de vakbonden te vergroten. De vakbonden zullen worden uitgenodigd voor introductieprogramma's voor nieuwe medewerkers.

De bank betaalt de vakbonden, met uitzondering van Our NEXT Move dat jaarlijks een bijdrage van EUR 10.000 van de bank ontvangt, jaarlijks een bedrag per medewerker conform de AWVN-norm voor de werkgeversbijdrage. De peildatum daarvoor is 31 maart. Verder ontvangen de vakbonden gedurende de looptijd van deze cao jaarlijks een bedrag van EUR 10.000 per vakbond voor internationaal vakbondswerk. Voor vakbond De Unie geldt dat dit bedrag, in overleg met de bank, mag worden gespendeerd aan een maatschappelijk verantwoord doel. Het bedrag wordt gedeclareerd in het jaar dat het wordt besteed.

1.4.3 Periodiek overleg

Cao-partijen overleggen regelmatig met elkaar over HR-kwesties. Gedurende de looptijd van deze cao hebben zij het in elk geval over waardering, ontwikkeling, Performance Management, re- en upskillen, hybride werken, duurzame werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, diversiteit en arbeidsomstandigheden.

1.4.4 Reorganisaties

De bank informeert de vakbonden steeds zo snel mogelijk over reorganisaties. De bank doet dit in elk geval op een dusdanig tijdstip dat de zienswijze van de vakbonden nog van wezenlijke invloed kan zijn op een reorganisatie. Cao-partijen stellen een sociaal plan op. Dit sociaal plan kan niet worden gewijzigd in een adviestraject met het vertegenwoordigend overleg.

1.4.5 Diversiteit & Inclusiviteit

De bank streeft naar een organisatie waar alle medewerkers zich veilig, gewaardeerd en welkom voelen en waar divers talent optimaal wordt ingezet.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat iedereen gelijk wordt beloond voor gelijk werk. Een (intern) onderzoek heeft aangetoond dat er sprake is van gelijke beloning en gelijke promotiemogelijkheden, maar dat de participatiegraad van vrouwen in hogere functies kan verbeteren. Cao-partijen bespreken de interventies die de bank zal doen om het glazen plafond te doorbreken.

Verder heeft de bank bij het werven van nieuwe medewerkers aandacht voor een diverse samenstelling van de organisatie. De bank streeft naar een werkcultuur waarin verschillen tussen medewerkers gewaardeerd en benut worden. Het creëren van gelijke kansen voor alle medewerkers blijft belangrijk. Hieraan wordt bijvoorbeeld specifiek aandacht besteed bij de werving van nieuwe medewerkers. Recruiters en lijnmanagers van de bank worden getraind op het gebied van selectieve waarneming. Dit met als doel breder naar talent te kijken en talent met een andere culturele achtergrond eerder te herkennen.

Door middel van het Rebootprogramma zal de bank zich blijven inspannen om vluchtelingen die in Nederland mogen blijven (statushouders) te begeleiden naar een duurzame arbeidsrelatie. Naast het bieden van een baan bij de bank, worden deze mensen gecoacht met onder andere taalles, gedrag en cultuur. Dit met als doel een succesvolle integratie en duurzame inzetbaarheid.

De bank streeft ernaar jaarlijks minimaal 25 mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Hierbij wordt de definitie van de Verenigde Naties[1] gehanteerd. Op deze manier werkt de bank toe naar het aannemen van 225 mensen met een arbeidsbeperking op 1 januari 2026 uit het Sociaal Akkoord.

De bank focust op de mogelijkheden van mensen met een beperking. Dit gebeurt onder andere door middel van het B-Able netwerk en de B-Able Desk waar managers en medewerkers met vragen terecht kunnen. Er wordt gekeken naar kansen binnen de organisatie en daar wordt vervolgens bewust talent met een arbeidsbeperking op ingezet. Bijvoorbeeld het aannemen van medewerkers in het kantorennet die het 'warme welkom' verzorgen. Hiervoor is een convenant met het

[1] Mensen met een handicap die reeds zes maanden geleden is vastgesteld en waarbij de verwachting is dat deze gezondheidssituatie na twee jaar niet is verbeterd. Deze gezondheidssituatie is van invloed op zowel de persoonlijke- als de arbeidssituatie en is vastgesteld door een daartoe bevoegde (bedrijfs)arts.

UWV/WSP afgesloten. Daarnaast wordt in de grotere kantoren ingezet op de ‘gebaarista’. Deze verantwoordelijkheid stopt niet bij de eigen organisatie.

De participatieadviseur adviseert zakelijke klanten, ketenpartners, en leveranciers om hun ambities ten aanzien van de participatie van mensen met een beperking te kunnen realiseren.

De bank zal verder een budget van maximaal 0,25% van het totaal van het in een jaar aan iedere medewerker betaalde salaris beschikbaar houden voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van achterstandsgroepen.

1.4.6 Duurzame werkgelegenheid

Cao-partijen blijven streven naar het verduurzamen van arbeid met als deelonderwerp aandacht voor de verhouding tussen het aantal vaste en externe medewerkers en de positie van externe medewerkers binnen de bank. Hierbij is de uitdaging een goede balans te vinden tussen enerzijds de benodigde flexibiliteit in de krimpende financiële sector en een arbeidsmarkt waar specialisten vaak bewust kiezen om flexibel te werken en anderzijds het behoud van werkgelegenheid. De bank zet zich continu in om de verschillen tussen vaste en externe medewerkers te minimaliseren. Zo hebben ook externe medewerkers toegang tot de interne vacaturebank en de mogelijkheid om op kosten van de bank een ergonomische thuiswerkplek in te richten. Ook kunnen externe medewerkers deelnemen aan het Employee Engagement Onderzoek, waarvan de uitslag wordt geanalyseerd op verschillen tussen vaste en externe medewerkers zodat gepaste interventies kunnen worden ingezet om deze verschillen te minimaliseren. De bank streeft naar een evenwichtige verhouding tussen vaste en flexibele medewerkers van 80/20%. Daarnaast streeft de bank er tijdens de looptijd van deze cao naar om arbeid te verduurzamen. Dit bijvoorbeeld door het aantal externe medewerkers af te bouwen en het omzetten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in onbepaalde tijd. cao-partijen zullen deze uitgangspunten periodiek monitoren.

De bank zet zich daarnaast in om de mobiliteit te vergroten naar andere sectoren, waar een tekort aan medewerkers bestaat. Zo is de bank partij bij het convenant ‘Aan de slag voor de klas’, dat als doel heeft een overstap voor medewerkers uit de financiële sector naar het onderwijs makkelijker te maken. Daarnaast onderzoekt de bank de mogelijkheden voor andere sectoren, waarbij de focus ligt op een duurzame impact. Een voorbeeld zijn initiatieven voor een overstap naar de sector ‘Zorg en Welzijn’.

1.5 Raad van Medewerkers

De bank informeert de Raad van Medewerkers elk jaar over het volgende:

- Het sociaal beleid
- Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
- Het Arbo-uitvoeringsplan

De omvang en frequentie van meerwerk. Op verzoek geeft de bank ook een overzicht van het overleg over roosters en de uitkomsten daarvan.

Als de bank de regelingen Personeelscondities op betaaldiensten en Personeels- condities op hypotheken wijzigt, dan zal de bank eerst de Raad van Medewerkers en de Belangenvereniging Pensioengerechtigden ABN AMRO Bank N.V. horen.

Dit geldt ook als de bank nieuwe bankdiensten voor personeelscondities wil laten gelden.

2. Ontwikkeling

Jouw ontwikkeling staat voorop. Ongeacht je leeftijd, arbeidsduur of hoe lang je al bij de bank werkt. In dit hoofdstuk lees je alles over investeren in je ontwikkeling, je persoonlijk ontwikkelbudget en regels over kostenvergoedingen voor opleidingen.

2.1 Together & Better: de continue dialoog

Samen met je leidinggevende en/of je team (bijvoorbeeld bij zelforganisatie) ben je voortdurend in gesprek over je ontwikkeling en prestaties.

2.1.1 Door jezelf te ontwikkelen, presteer je beter

Thema's, doelen en vastlegging

Het gesprek, in de vorm van een continue dialoog, vindt plaats aan de hand van de thema's: Compliance (Bankbewijs), Resultaat, Gedrag, Ontwikkeling en Wellbeing. Jij neemt zelf het initiatief om doelen te stellen op deze thema's, met uitzondering van Wellbeing (in verband met privacy wetgeving is dit niet toegestaan). Vervolgens leg je de doelen in goed overleg met je leidinggevende vast in het Together & Better formulier dat je vindt in Talent2Grow. Vastlegging is verplicht. Doelen mogen het belang van de klant niet schaden, niet leiden tot het nemen van te grote risico's en maximaal 50% financieel van aard zijn. Je bent doorlopend in overleg met je leidinggevende en/of je team (bijvoorbeeld bij zelforganisatie) en past waar nodig doelen aan. De doelen worden ook gebruikt voor het vaststellen van de waarderingspremie. Hierover is meer te lezen in hoofdstuk 5.6.

Je verzamelt doorlopend feedback van je collega's, klanten en andere stakeholders. Samen met je leidinggevende en/of je team (bijvoorbeeld bij zelforganisatie) sta je regelmatig stil bij jouw functioneren. Dit doe je minimaal vier keer per jaar en aan de hand van de voortgang op de gestelde doelen en de feedback die je ontvangen hebt. Als je niet voldoende functioneert dan stel je een verbeterplan op met je leidinggevende.

2.1.2 Ontwikkeling en wendbaarheid

Door nieuwe technologieën, regelgeving en globalisering zal de bank blijven veranderen. In deze voortdurend veranderende wereld en met het oog op de nieuwe koers die de bank vaart, is het essentieel dat jij kunt meebewegen. De bank wil de organisatie graag samen met jou wendbaar houden. In aanvulling op alle ontwikkelmogelijkheden zal de bank jou daarom ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden die je ook kan toepassen in een nieuwe functie (reskillen) en het blijven versterken van jouw huidige vaardigheden (upskillen).

Talentontwikkeling

Jouw talent en ontwikkeling staan centraal. Dit is één van de thema's waarover je praat met je leidinggevende en je team in de Together & Better dialoog. De bank stelt jou, ongeacht jouw leeftijd en opleidingsniveau, in staat om je te blijven ontwikkelen. Dit door het onderhouden en verbeteren van je kennis en vaardigheden die nodig zijn voor je werk. De regie daarover ligt bij jou. Je ontwikkelt je in je huidige rol, maar je denkt ook steeds na over jouw toekomst binnen of buiten de bank. In je Together & Better formulier neem je daarom afspraken op over hoe jij duurzaam inzetbaar blijft, op de korte en langere termijn. Deze afspraken bespreek je regelmatig met je leidinggevende. De bank geeft jou daarbij steeds de middelen die je nodig hebt om je te blijven ontwikkelen.

Je kunt je bijvoorbeeld ontwikkelen door het volgen van opleidingen, on-the-job leeractiviteiten, deelname aan projecten of stages binnen of buiten de bank. Een andere mogelijkheid om je te ontwikkelen is door opdrachtgericht te werken binnen de bank. Je krijgt dan de mogelijkheid om buiten je eigen team of afdeling tijdelijk ander werk te verrichten. Een verzoek tot opdrachtgericht werk stem je zo tijdig mogelijk af met je leidinggevende en het team. Jouw leidinggevende stemt met het verzoek in tenzij dit leidt tot organisatorische problemen.

Daarnaast kun je elk jaar je arbeidsmarktwaarde laten bepalen door een externe partij. Om zicht te krijgen op je competenties, ambities en arbeidsmarktpositie, kun je onder begeleiding van een coach een loopbaanscan laten doen bij de bank of een vakbond. De Belastingdienst stelt hierbij als voorwaarde dat de loopbaan- of marktwaardescan onderdeel is van een outplacementtraject of gericht is op het onderhouden of verbeteren van je kennis en vaardigheden die nodig zijn voor je werk.

De kosten van de ontwikkelafspraken die je maakt met je leidinggevende, worden door de bank vergoed. Budget, leeftijd of arbeidsduur is daarbij geen belemmering. Je hebt ook recht op een persoonlijk ontwikkelbudget. De regels daarover vind je in hoofdstuk 2.2.

Financieel inzicht

Eén keer per drie jaar kun je op kosten van de bank een financieel inzicht krijgen. Dit is een kort en helder overzicht van je persoonlijke financiële situatie opgesteld door een financieel specialist van de bank.

Opleiding gestart vóór indiensttreding

Was je bij indiensttreding al bezig met een opleiding? Dan kun je de opleidingskosten volgens deze regeling vergoed krijgen. Voorwaarde daarvoor is dat zowel je leidinggevende als de naasthogere leidinggevende daarmee akkoord zijn. Je krijgt de vergoeding vanaf je indiensttreding, tenzij je arbeidsovereenkomst in de proeftijd eindigt of wordt beëindigd. Je krijgt de vergoeding na afloop van je proeftijd.

Terugbetalingsregeling

Wordt je arbeidsovereenkomst tijdens of binnen drie jaar na voltooiing van een niet-verplichte opleiding beëindigd en kostte de opleiding meer dan EUR 10.000? Dan moet je de opleidingskosten of een deel daarvan terugbetalen, tenzij je hierover andere afspraken hebt gemaakt met je leidinggevende.

Je betaalt alle kosten terug als je arbeidsovereenkomst tijdens de opleiding wordt beëindigd. Is dat binnen één jaar na voltooiing dan moet je 75% van de opleidingskosten terugbetalen. Is dat na één jaar maar binnen twee jaar, of na twee jaar maar binnen drie jaar na voltooiing, dan moet je resp. 50% of 25% van de opleidingskosten terugbetalen.

Werkafspraak ontwikkeling

Cao-partijen blijven zich ook tijdens de looptijd van deze cao gezamenlijk inzetten om de ontwikkelmogelijkheden onder de aandacht te brengen en medewerkers te stimuleren daar nog meer en beter gebruik van te maken.

2.2Persoonlijk ontwikkelbudget

Je krijgt per jaar een persoonlijk ontwikkelbudget van EUR 1.000. Het jaarlijks beschikbaar gestelde persoonlijk ontwikkelbudget blijft maximaal drie jaar beschikbaar. Met het persoonlijk ontwikkelbudget kun je zelf bepalen hoe je aan je persoonlijke ontwikkeling wilt werken. Als je in dienst treedt, wordt het budget na je proeftijd beschikbaar gesteld.

Het budget gebruiken

Het budget is bestemd voor ontwikkelproducten zoals opleidingen en literatuur. Deze producten moeten wel passen binnen het fiscale kader van onbelastbaarheid. Op intranet vind je meer informatie over de mogelijkheden op het gebied van ontwikkeling en de ontwikkelproducten. Als je budget niet toereikend is, kun je aan je leidinggevende een aanvulling vanuit het afdelingsbudget vragen. In dat geval geldt dezelfde fiscale toets. Je kunt daarover een afspraak maken in Together & Better zoals beschreven in hoofdstuk 2.1.

Via MyLearning kun je zowel binnen als buiten de catalogus ontwikkelproducten aanvragen. Je aanvraag wordt altijd fiscaal getoetst.

2.2.1 Opsparen budget

Het persoonlijk ontwikkelbudget dat je niet gebruikt schuift automatisch door naar het volgende jaar en het jaar daarop.

Heb je het budget aan het einde van de periode van drie jaar niet of niet helemaal gebruikt? Dan vervalt elk jaarlijks toegekend deel na drie jaar.

2.3Tijdscompensatie studie

Je maakt met je leidinggevende redelijke afspraken over de benodigde tijd voor het volgen van opleidingen die je in Together & Better hebt vastgelegd. Hiervoor gelden de volgende uitgangspunten.

2.3.1 Verplichte opleidingen

Een verplichte opleiding volg je voor zover mogelijk onder jouw gebruikelijke werktijd.

Onder verplichte opleidingen vallen in ieder geval de e-learningprogramma’s die bank- of afdelingsbreed verplicht zijn (bijvoorbeeld compliance opleidingen). Dit geldt binnen alle onderdelen van de bank.

2.3.2 Niet-verplichte opleidingen

Met je leidinggevende kun je afspreken dat je een niet-verplichte opleiding (deels) tijdens werktijd volgt of Banking for Better days (deels) daarvoor inzet. Als je hebt afgesproken dat deze (deels) buiten werktijd plaatsvindt, dan wordt de tijdsduur van de opleidingsbijeenkomst in tijd gecompenseerd.

Je krijgt dan compensatie voor:

- het bezoeken van de opleidingsbijeenkomst (dus niet studie thuis/elders);
- de feitelijke duur van die bijeenkomst (dus niet reistijd);

de bijeenkomst die je uitsluitend in de (na)middag, avond of het weekend volgt of die plaatsvindt op een dag(deel) waarop je anders vrij zou zijn geweest. Volg je een meerdaagse opleiding waarin ook een avondbijeenkomst zit? Dan wordt die avondbijeenkomst niet gecompenseerd.

2.4 Carrière switch

Met de carrière switchregeling kun je een nieuwe wending geven aan je carrière. Je gaat dan korter werken met een aanvulling op je inkomen.

2.4.1 Regeling aanvragen

Je kunt je leidinggevende schriftelijk vragen of je gebruik mag maken van deze regeling. Dat doe je tenminste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum.

Je leidinggevende beoordeelt je verzoek als een verzoek om een kortere arbeidsduur. Bij deze beoordeling kijkt je leidinggevende ook naar de (on)wenselijkheid van je vertrek bij de bank na afloop van de regeling. Je leidinggevende bevestigt de beslissing op het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum. Wijst je leidinggevende je verzoek af, dan moet hij uitleggen waarom. Je kunt daarover klagen bij de Geschillencommissie. Je leidinggevende mag je verzoek alleen afwijzen als hij kan uitleggen dat er zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn die maken dat je de regeling niet kan gebruiken.

2.4.2 Gebruik van de regeling

Als je van de regeling gebruikmaakt, is je arbeidsduur gedurende maximaal twee jaar 50% van je gebruikelijke arbeidsduur daarvóór. Je hebt dan een parttime dienstverband. Je mag zelf de duur van de regeling bepalen, tenzij je leidinggevende je uitlegt dat er zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn die maken dat de regeling korter of langer moet duren dan jij wil.

Voorafgaand aan deze periode sluit je een beëindigingsovereenkomst met de bank. Aan het eind wordt je dienstverband met de bank met wederzijds goedvinden beëindigd.

Je salaris, overige beloningen en pensioenopbouw worden aangepast aan de kortere arbeidsduur. Voor overige arbeidsvoorwaarden gelden - voor zover van toepassing - de parttime bepalingen in die regelingen.

De gedragsregels van de bank blijven tijdens de regeling gelden. Bijvoorbeeld de gedragsregels voor nevenfuncties en -inkomsten.

Als je gebruikmaakt van de carrière switchregeling kun je geen gebruikmaken van de Regeling Vervroegd Uittreden uit hoofdstuk 6.7.

2.4.3 Carrière switch-aanvulling

Tijdens het gebruik van deze regeling, krijg je een ‘carrière switch-aanvulling’ op je inkomen.

De aanvulling is een percentage van je salaris inclusief je benefit budget, salaristoeslag en beloningstoeslag vóór het ingaan van de regeling. De hoogte van het percentage is afhankelijk van jouw aantal dienstjaren bij de bank bij het ingaan van de regeling:

- 0 tot 10 dienstjaren: 10%
- 10 tot 20 dienstjaren: 15%
- 20 tot 30 dienstjaren: 20%
- 30 of meer dienstjaren: 25%.

3. Wellbeing

De snel veranderende wereld vraagt veel van jou als medewerker. Een goede energiebalans is daarom cruciaal. Als jij je goed voelt, heeft dit positieve invloed op jouw gezondheid, focus, veerkracht, performance en duurzame inzetbaarheid. In dit hoofdstuk vind je meer informatie over de regelingen op het gebied van Wellbeing.

3.1MyWellbeing

In MyWellbeing staat jouw fysieke, mentale en sociaal-emotionele welzijn centraal. Je vindt er onder meer workshops, cursussen en lezingen op het gebied van mentale veerkracht en focus, slaap en voeding. Je kan dagelijks meedoen met work outs voor ontspanning en beweging. Maar er is ook aandacht voor onderwerpen zoals ernstige ziekte, de overgang en rouw en onderwerpen die je helpen om gezond thuis te werken en je werkplek goed in te stellen. Naast een optimale gezondheid, is het voor de bank ook belangrijk dat jij werk doet waar je energie van krijgt. Je kunt daarom ook terecht op MyWellbeing voor tools en informatie over je loopbaan en ontwikkeling.

Op 'Aan de slag met MyWellbeing' op intranet staan tips en vind je het bankbrede aanbod op het gebied van Wellbeing.

3.2 Wellbeing als onderdeel van de Together & Better dialoog

Daarnaast is Wellbeing een vast onderdeel van de continue Together & Better dialoog, waarmee je wordt gestimuleerd om gedurende het jaar met je leidinggevende en/of team in gesprek te blijven over jouw welzijn. Je leidinggevende ondersteunt jou om gezond te blijven en je energieniveau te behouden en/of te verbeteren.

3.3 Jaarlijkse gezondheidscheck

Je kunt jaarlijks op kosten van de bank een uitgebreide gezondheidscheck doen door middel van het programma Gezondheidswinst van arbodienst Beter. Je vult een digitale vragenlijst in en krijgt een medisch onderzoek waar ook een hartfilmpje (ECG) onderdeel van is. Hiermee krijg je inzicht in je fysieke, mentale en emotionele gezondheid en krijg je persoonlijke adviezen over wat jij kunt doen om je gezondheid te verbeteren en hoe je om kan gaan met werkdruk. Ook als je het fijn vindt om preventief te praten over je gezondheid en werkstress kun je terecht bij Beter.

3.4Arbo-proof thuiswerkplek

Om ook thuis verantwoord te kunnen werken, heb je de mogelijkheid om je thuiswerkplek op kosten van de bank ergonomisch verantwoord in te richten. Via de portal kun je door de bank geselecteerde middelen bestellen, zoals een bureaustoel en een bureau. Meer informatie hierover lees je in de Regeling Thuiswerkplek op intranet. In de Regeling Beeldschermwerk lees je hoe je je werkplek op een goede manier instelt.

3.5 Recht op onbereikbaarheid

Een goede balans tussen werk en privé is een belangrijk onderdeel van jouw mentale en fysieke welzijn. Omdat thuiswerken ertoe leidt dat privé en werk in elkaar kunnen overlopen, is het belangrijk dat jij, je leidinggevende en je team hierover het gesprek voeren. Daarbij is het belangrijk dat jij de ruimte voelt om knelpunten bespreekbaar te maken. Om voldoende afstand tot het werk te voelen, heb je het recht om onbereikbaar te zijn buiten de overeengekomen werktijden. Bij (urgente) omstandigheden waarvoor bereikbaarheid toch noodzakelijk is, maak je hierover gepaste afspraken met je leidinggevende en/of team.

In het verlengde van het recht op onbereikbaarheid, zijn er ook vakantie uren en diverse verlofvormen beschikbaar. Deze dragen bij aan je mentale en fysieke welzijn. Ze bieden je de mogelijkheid om voor korte of langere tijd afstand van je werk te nemen, om aandacht te kunnen besteden aan je (aanstaande) gezin, zorgtaken of een ander persoonlijk doel waaraan je tijdelijk extra tijd en ruimte wilt besteden. Zie hoofdstuk 7 voor meer informatie en de verschillende verlofmogelijkheden.

3.6 Werkdruk

Een juiste balans tussen inspanning en ontspanning draagt bij aan een gezonde werkomgeving. De bank doet in dit verband continu onderzoek naar de ervaren werkdruk. Dit gaat in overleg met het vertegenwoordigend overleg. Cao-partijen evalueren de uitkomsten hiervan op periodieke basis.

3.7Mantelzorg

De bank heeft van de stichting Werk en Mantelzorg sinds 2014 de erkenning ‘mantelzorgvriendelijke organisatie’ gekregen. Hiermee laat de bank zien dat er ruimte is voor medewerkers die naast hun werk worden geconfronteerd met mantelzorgtaken. De bank zoekt samen met de medewerker naar maatwerkoplossingen. Het thema wordt via verschillende kanalen bespreekbaar gemaakt en de bank biedt medewerkers handvatten om afspraken te maken die voor hen het beste werken. De bank zal haar beleid op het gebied van mantelzorg voortzetten en de interne en externe communicatie over dit onderwerp continueren.

4. Werk

De meeste medewerkers kunnen hun eigen werktijd indelen en hebben geen rooster. Voor sommige functies zijn nog wel vaste werktijden nodig. In dit hoofdstuk vind je algemene regels over je arbeidsovereenkomst met de bank en alles over werktijden en toeslagen die daarmee samenhangen.

4.1 Arbeidsovereenkomst

4.1.1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde en bepaalde tijd

Je hebt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het vaste dienstverband voor onbepaalde tijd is de regel. Het tijdelijke contract voor bepaalde tijd is de uitzondering. Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gelden soms regels die afwijken van de wettelijke regels.

4.1.2 Proeftijd

De bank kan een proeftijd met je afspreken van maximaal twee maanden. Dit geldt ook als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt. Als je een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of korter hebt, dan heb je geen proeftijd. Je hebt ook geen proeftijd als je korter dan zes maanden voorafgaand aan je arbeidsovereenkomst met de bank via een uitzendbureau of detachering voor de bank hebt gewerkt. De bank moet dan ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze als opvolger beschouwd worden van die andere werkgever.

Op elk moment tijdens de proeftijd kunnen de bank en jij ieder afzonderlijk de arbeidsovereenkomst opzeggen. Er is dan geen sprake van een opzegtermijn. De instructies voor opzegging zijn te vinden op intranet.

4.1.3 Ketenregeling

Bij het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt artikel 7:668a lid 1 BW zoals dat luidt op 1 januari 2022. Als je arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij elkaar langer dan drie jaar hebben geduurd, wordt je laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit geldt ook als je meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar hebt gehad. Als je voorafgaand aan je arbeidsovereenkomst met de bank via een uitzendbureau of detachering bij de bank hebt gewerkt, dan telt alleen de laatste arbeidsovereenkomst met die andere werkgever mee in de keten. De bank moet ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze als opvolger beschouwd worden van die andere werkgever. In alle gevallen mag de keten van arbeidsovereenkomsten niet langer onderbroken zijn dan zes maanden.

4.1.4 Voortzetten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer? Dan laat de bank je uiterlijk een maand voor afloop schriftelijk weten of je arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Als de bank je arbeidsovereenkomst niet voortzet dan wordt daarbij uitgelegd waarom niet.

4.1.5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

De bank en jij kunnen ieder afzonderlijk de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn die in je arbeidsovereenkomst staat. Dit geldt zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Opzegging gebeurt schriftelijk tegen het einde van de maand. De instructies voor opzegging vind je op sharepoint.

Je kunt een langere opzegtermijn hebben dan de wettelijke opzegtermijn. Die langere opzegtermijn geldt dan ook voor de bank.

4.1.6 Andere werkzaamheden

De bank kan je altijd vragen om tijdelijk ander werk dan je eigen werk te doen. Je moet dit verzoek opvolgen als het redelijk is. Je salaris wijzigt dan niet.

4.1.7 Ontslag vanwege AOW-leeftijd

De bank zegt je arbeidsovereenkomst op tegen de dag waarop je de in de AOW genoemde pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

4.1.8 Opzegging wegens een dringende reden

De bank en jij kunnen ieder afzonderlijk de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden opzeggen. Er geldt dan geen opzegtermijn.

Als je het niet eens bent met de opzegging door de bank wegens een dringende reden, kun je daartegen bezwaar maken bij de rechter. Je moet daarvoor binnen twee maanden na de opzegging een verzoekschrift bij de kantonrechter indienen.

4.1.9 Overige informatie procedure ontslag

Meer (algemene) informatie over de procedure voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst, is te vinden in Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek. Je vindt hier onder andere informatie over de wettelijke bedenktermijn en de vervaltermijnen die gelden voor het indienen van een verzoekschrift bij de kantonrechter.

4.2 Arbeidsduur

4.2.1 Basisarbeidsduur

De basisarbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week en 1872 uur per jaar.

4.2.2 Andere arbeidsduur

Je kunt met je leidinggevende een andere arbeidsduur afspreken. De maximale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week en 2080 uur per jaar. Je loopbaan mogelijkheden worden niet belemmerd door een kortere arbeidsduur.

4.2.3 Een verandering van je arbeidsduur aanvragen

Je kunt je leidinggevende vragen om een kortere of langere arbeidsduur. Je leidinggevende gaat akkoord met de ingangsdatum en de omvang van de aanpassing die je voorstelt. Hij doet dat niet wanneer zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, zoals genoemd in de Wet flexibel werken, zich daartegen verzetten.

Als je onvoldoende functioneert kun je geen vermeerdering van je arbeidsduur afspreken.

Je vraagt de aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk aan bij je leidinggevende. Dat doe je ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum.

Je leidinggevende bevestigt zijn besluit schriftelijk. Dat doet hij ten minste één maand voor de gewenste ingangsdatum. Als hij jouw verzoek (gedeeltelijk) afwijst, moet hij aangeven waarom. Als je het besluit niet tijdig ontvangt, is je verzoek toegewezen. Als je het niet eens bent met de beslissing van je leiding gevende, dan kun je daarover klagen bij de Geschillencommissie. Als je een klacht wil indienen, moet je dat doen binnen zes weken nadat je leidinggevende je heeft geïnformeerd over zijn beslissing.

Je kunt maximaal drie keer per jaar om een aanpassing van je arbeidsduur vragen.

4.3 Werktijden

Voor sommige functies is het noodzakelijk dat je werktijden in een rooster worden vastgelegd. Als er geen rooster noodzakelijk is gelden er andere regels.

4.3.1 Tijd voor tijd-regeling Customer Care & Operations

Als je binnen Customer Care & Operations in roosters werkzaam bent op het gebied van telefonie, chat en webcare kan het (incidenteel) voorkomen dat je voorafgaand aan je rooster de systemen moet opstarten en/of na afloop van je rooster telefoongesprekken en/of chats met klanten (in de wachtrij) moet afronden. Voor de met deze werkzaamheden extra gemoeide werktijd ontvang je compensatie in de vorm van extra verlofuren.

De compensatie bestaat uit 20 extra verlofuren op jaarbasis naar rato van je arbeidsduur (uitgaande van 36 uur per week) en de lengte van je dienstverband. Je kunt dit verlofsaldo niet laten uitbetalen. Dit verlofsaldo komt te vervallen bij uitdiensttreding of bij een overstap naar een functie buiten Customer Care & Operations.

4.3.2 Rooster noodzakelijk

De gebruikelijke werkdagen zijn maandag tot en met zaterdag. Je gebruikelijke werktijden zijn maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 17.00 uur.
Je leidinggevende spreekt met jou je werktijden af en legt die vast in een rooster. Bij het vaststellen van je werktijden wordt gestreefd naar een goede balans tussen jouw belang, het belang van het team en het belang van de organisatie.

Minimaal eens per jaar worden de werktijden en de gewenste bezetting tijdens het teamoverleg besproken. Daarna worden je werktijden vastgesteld in overleg met je leidinggevende.

Je werktijden liggen vast in een rooster van minimaal een kwartaal en maximaal een jaar. Je vrije tijd wordt ten minste in halve dagen ingeroosterd.

In het geval van de basisarbeidsduur kun je bijvoorbeeld een rooster kiezen met een halve vrije dag per week, een vrije dag per twee weken of een vierdaagse werkweek van viermaal negen uur. Een rooster moet wel organisatorisch mogelijk of zinvol zijn.

Is je werkdag op een zaterdag ingeroosterd? Dan heb je recht op een vrije maandag direct na die zaterdag.

Als je ingeroosterde verloftijd samenvalt met een feestdag krijg je geen vervangende vrije tijd. Bij het inroosteren zal je hierdoor niet onevenredig worden benadeeld. Als je ziek bent tijdens ingeroosterde vrije tijd krijg je geen vervangende verloftijd.

4.3.3 Hybride werken

Hybride werken is de combinatie van in fysieke en digitale vorm (samen)werken op kantoor, thuis of elders. Je kunt dus grotendeels zelf bepalen waar en wanneer je werkt, tenzij je locatiegebonden werk verricht. Je maakt daarover afspraken met je leidinggevende en je team. Bij het maken van deze afspraken worden de belangen van de bank, het team en de vereisten van het werk meegewogen. Verder dien je je werkzaamheden in principe fysiek in Nederland te verrichten. Als je je werkzaamheden deels in het buitenland wenst te verrichten, dan beslist het Global Mobility Centre van de bank over de mogelijkheden daartoe.

4.3.4 Thuiswerk- en internetvergoeding

Op dagen dat je thuiswerkt en niet reist voor werk ontvang je een vaste thuiswerkvergoeding van EUR 3 per thuiswerkdag. Dit bedrag wordt netto uitgekeerd voor zover dat fiscaal is toegestaan. Daarnaast ontvang je een vaste vergoeding voor internet van EUR 25 netto per maand.

Bij ziekte ontvang je de internetvergoeding gedurende de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid. Is jouw restverdiencapaciteit na afloop van deze twee jaar 0%, dan wordt de uitbetaling van de internetvergoeding stopgezet.

Je declareert je thuiswerkvergoeding uiterlijk in het kalenderjaar volgend op het lopende kalenderjaar.

4.4 Meerwerk

4.4.1 Wanneer meerwerk?

Soms moet je meer dan je arbeidsduur werken. Tot en met functiegroep 11 krijg je hiervoor een vergoeding.

Je leidinggevende kan jou of het team waarin je werkt incidenteel vragen meerwerk te verrichten buiten de afgesproken werktijden. Soms kan je leidinggevende je daartoe zelfs verplichten.

Als je leidinggevende je wil verplichten tot meerwerk, zal je leidinggevende het belang van de organisatie afwegen tegen jouw belang. Als je wordt verplicht tot meerwerk, hoor je dat meteen. Je leidinggevende kan je niet verplichten tot meerwerk op zondag of een feestdag.

4.4.2 Vergoeding meerwerk

Een vergoeding voor meerwerk krijg je als je een functie uitoefent in de functiegroepen 2 tot en met 11. Deze vergoeding krijg je alleen als je langer dan een half uur meerwerk verricht.

De hoogte van de vergoeding is een percentage van je uurloon:

Vergoeding meerwerk	Percentage van je uurloon		
Uren	Zon/Feest	Ma t/m Vrij	Za
00.00 - 17.00	200	150	175
17.00 - 24.00	200	150	200

Je ontvangt de vergoeding maandelijks.

4.4.3 Maximum meerwerk

Je mag maximaal 45 uren meerwerk doen per kwartaal. Bij een kortere arbeidsduur geldt dit maximum naar rato van je basisarbeidsduur.

4.4.4 Maaltijdpauze

Als je door meerwerk van twee uur of langer ’s avonds niet thuis kunt eten, mag je een maaltijdpauze nemen van een half uur. Dat half uur telt mee voor de vergoeding voor meerwerk. Je krijgt dan ook je maaltijd vergoed zoals bepaald in de Regeling Maaltijdvergoeding.

4.5 Werken buiten roostertijden

4.5.1 Roostertoeslag

Als je volgens een rooster moet werken en je werkt (deels) buiten de gebruikelijke werktijden om, dan krijg je een roostertoeslag zoals weergegeven in de tabel roostertoeslag. Je krijgt geen roostertoeslag op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 21.00 uur.

4.5.2 Roosterperiode

Werk je (deels) buiten de gebruikelijke werktijden, dan worden je werktijden vastgelegd in een rooster van ten minste drie maanden. Je wordt op tijd betrokken bij het vaststellen van de roosters. Je krijgt een overzicht met de werktijden en de roostertoeslag.

Voor bepaalde bedrijfsonderdelen kan een andere roosterperiode gelden. Dit kan alleen als het vertegenwoordigend overleg daarmee akkoord is na een instemmingsaanvraag.

4.5.3 Vaststellen roostertoeslag

De roostertoeslag is een percentage van je uurloon.

Dagen/uren	Roostertoeslag als percentage van je uurloon
Maandag t/m vrijdag	
Uren van 00.00 tot 07.00 uur	67,5
Uren van 07.00 tot 21.00 uur	0
Uren van 21.00 tot 24.00 uur	67,5
Zaterdag	
Uren van 00.00 tot 08.00 uur	67,5
Uren van 08.00 tot 17.00 uur	45
Uren van 17.00 tot 24.00 uur	90
Zondag / Feestdag	
Uren van 00.00 tot 24.00 uur	90

Werk je buiten de gebruikelijke werktijden? Dan krijg je op oudejaarsdag na 13.00 uur de roostertoeslag voor feestdagen. Ook geldt dat als je buiten de gebruikelijke werktijden werkt en je in een dienst werkt die voor 6.00 uur begint, je voor de tijd tussen 07.00 en 08.00 uur een roostertoeslag van 67,5% krijgt.

Het streven is dat je twee aaneengesloten vrije dagen per week hebt. Valt een vrije dag ná een nachtdienst? Dan geldt je slaaptijd direct na de nachtdienst niet als vrije dag. Een rustpauze van een halfuur tussen 21.00 en 7.00 uur (op zaterdag tot 8.00 uur) geldt als werktijd.

Je krijgt je roostertoeslag maandelijks. Tijdens vakantie krijg je de roostertoeslag ook.

Je kunt (een deel van) de toeslag als tijdsvergoeding in je rooster krijgen. Voor het bepalen van deze tijdsvergoeding krijgen uren een gewicht als in de tabel aangegeven. De tijdsvergoeding leidt niet tot een kortere arbeidsduur.

Werk je in een rooster, dan geldt ook de Regeling Maaltijdvergoeding.

Als je buiten je vaste roostertijden om werkt, word je alleen in bijzondere omstandigheden gevraagd om meerwerk te verrichten. Je krijgt daarvoor dan een meerwerkvergoeding.

4.5.4 Gewenningsuitkering

Als je in een rooster werkt of gewerkt hebt, kun je een gewenningsuitkering krijgen:

- als je roostertoeslag meer dan 5% van je salaris is en vervalt;

als je roostertoeslag met meer dan 5% van je salaris minder wordt. Dit geldt niet als die lagere roostertoeslag ontstaat door het verschuiven van (een deel van) de toeslag naar (meer) tijdsvergoeding in je rooster. Dit geldt ook niet bij een verlaging van je roostertoeslag als je werkt in roosters die korter zijn dan drie maanden.

De gewenningsuitkering wordt aangepast met de algemene inkomensaanpassingen van de cao. In de tabel vind je de hoogte en de duur van je gewenningsuitkering.

4.6 Pikettoeslag

4.6.1 Wanneer pikettoeslag?

Je krijgt een pikettoeslag als je piketdienst hebt. Piketdienst betekent dat je volgens een rooster buiten je werktijden opgeroepen kunt worden voor werk en daarvoor beschikbaar moet zijn. Je krijgt alleen pikettoeslag als je een functie in de functiegroepen 2 t/m 11 hebt.

Als je piketdienst hebt moet je steeds bereikbaar zijn en binnen een redelijke tijd op je werk kunnen zijn. Je piketdiensten worden van tevoren in roosters van minimaal drie maanden vastgelegd. Je hoeft niet meer dan 80 dagen per jaar piketdienst te doen.

4.6.2 Hoogte pikettoeslag

De pikettoeslag is een percentage van je uurloon.

Dagen piketdienst	Uren piketdienst	Toeslag in procenten van je Uurloon
Maandag t/m vrijdag	08.00 tot 24.00 uur	12%
Maandag t/m vrijdag	00.00 tot 8.00 uur	4%
Zaterdag en zondag	00.00 tot 24.00 uur	24%
Feestdagen	00.00 tot 24.00 uur	26%

Je krijgt je pikettoeslag maandelijks.

4.6.3 Oproep tot werk

Als je wordt opgeroepen voor piket, krijg je een meerwerkvergoeding over de uren die je werkt en reist om naar je werk te komen. Je spreekt met je leidinggevende af hoe je naar je werk komt. Extra kosten voor openbaar vervoer krijg je volledig vergoed. Reis je met je privéauto, dan geldt de Regeling Kostenvergoeding zakelijk reizen binnenland.

4.6.4 Gewenningsuitkering

Vervalt je piketdienst? Dan krijg je een gewenningsuitkering. Je pikettoeslag over de laatste 12 maanden moet dan wel meer dan 5% van je salaris geweest zijn.

In de tabel voor de gewenningsuitkering roostertoeslag in 4.5.4 vind je de hoogte en de duur van je gewenningsuitkering pikettoeslag.

4.7 Vervangingstoeslag

4.7.1 Wanneer vervangingstoeslag?

Je leidinggevende kan je vragen om tijdelijk de taken van een hogere functie uit te oefenen. Je krijgt daarvoor dan een vervangingstoeslag. Je krijgt de vervangingstoeslag alleen als de vervanging minimaal drie maanden heeft geduurd en niet door vakantie nodig was.

4.7.2 Hoogte vervangingstoeslag

De vervangingstoeslag is op jaarbasis 5% van het maximaalschaalbedrag voor die hogere functie. Je krijgt de vervangingstoeslag over de gehele periode van vervanging in de maand nadat de vervanging is geëindigd.

5. Beloning

De bank wil een aantrekkelijke werkgever zijn en je een beloning bieden die je motiveert en past bij je taken en verantwoordelijkheden. In dit hoofdstuk vind je alles over je salaris en andere beloningscomponenten.

5.1 Inkomensaanpassingen

5.1.1 Loonsverhogingen

Op 1 juli 2024 worden de salarisschalen en je salaris structureel verhoogd met 6%.

Op 1 juli 2025 worden de salarisschalen en je salaris structureel verhoogd met 3,75%.

5.2 Functiewaardering

5.2.1 Functiewaarderingssysteem

De bank gebruikt hiervoor het functiewaarderingssysteem Hay. Alle functies zijn ingedeeld in de functiegroepen 2 t/m 15. Bij iedere functiegroep hoort een salarisschaal.

5.2.2 Bezwaar tegen indeling functieprofiel NJM

Als je het niet eens bent met jouw indeling in een functieprofiel en/of bijbehorend Hay level, dan kun je daar bezwaar tegen maken bij de Geschillencommissie. De bezwaartermijn bedraagt zes weken. Zie het Reglement van de Geschillencommissie (Bijlage IV bij deze cao).

5.3 Salaris

5.3.1 Hoogte salaris

Je salaris is afhankelijk van de zwaarte van je functie en van je functioneren. Je salaris kan groeien binnen de salarisschaal die voor jou geldt. Je salaris kan ook groeien door een promotie. Bij een promotie word je ingedeeld in een hogere salarisschaal omdat je in een hogere functie geplaatst bent.

5.3.2 Indeling in een salarisschaal

De zwaarte van je functie leidt tot een indeling in een functiegroep. Alle functies zijn ingedeeld in de functiegroepen 2 t/m 15. Bij iedere functiegroep hoort een salarisschaal. Je salaris wordt op basis van een arbeidsduur van 36 uur per week ingeschaald in de voor jou geldende salarisschaal. Je feitelijke salaris is gebaseerd op de met jou afgesproken arbeidsduur.

Je kunt tijdelijk één salarisschaal lager worden ingedeeld als je wordt opgeleid voor een functie en je nog niet alle taken in deze functie vervult. De duur van de opleidingsfase wordt schriftelijk aan je bevestigd. Na een succesvolle afronding van je opleiding word je ingedeeld in de hogere salarisschaal.

Als je op grond van een loopbaanplan dat je hebt afgestemd met je leidinggevende tijdelijk een lagere functie vervult, verandert je salarisschaal niet. Ga je op grond van zo'n plan binnenkort naar een functie die tenminste twee niveaus hoger is? Dan kun je vóór je in die functie gaat werken al één salarisschaal hoger worden ingedeeld.

Soms kun je in een salarisschaal worden ingedeeld terwijl er voor jou geen functiegroep vastgesteld is. Dat kan als je direct na indiensttreding een algemene opleiding volgt. Het kan ook als het functieniveau nog niet is vastgesteld. Je kunt dan één salarisschaal lager dan het verwachte functieniveau worden ingedeeld. Zodra de functiegroep is vastgesteld, word je met terugwerkende kracht in de daarbij passende salarisschaal ingedeeld.

Je kunt op grond van de arbeidsmarktsituatie een aanvullende beloning krijgen bovenop je salaris.

5.3.3 Salarisgroei binnen de schaal ('periodiek')

Als je ruimte in de salarisschaal hebt en al in dienst was op 30 september van het voorgaande jaar, ontvang je per 1 april een salarisverhoging van 2,5%. Deze salarisverhoging geldt tot aan het schaalmaximum.

Valt jouw functie onder het bonusverbod? Dan kom je niet in aanmerking voor deze salarisgroei.

5.3.4 Salarisgroei bij promotie

Bij een promotie naar een hogere functie worden je salaris en je salaristoeslag zoveel mogelijk ingeschaald in de nieuwe salarisschaal. Als er nog ruimte is in de schaal wordt je salaris vervolgens verhoogd met 3% van het maximumschaalbedrag. Of met een lager percentage als daarmee het schaalmaximum bereikt wordt.

Soms wordt je indeling in een hogere salarisschaal niet als een promotie behandeld en krijg je geen salarisverhoging. Bijvoorbeeld na een opleidingsfase of na het opnieuw vaststellen van de zwaarte van de functie. Dat kan ook bij een indeling in een hogere salarisschaal als tussenstap in een loopbaanplan naar een nog hogere functie.

5.3.5 Salaris en terugplaatsing

Je kunt om verschillende redenen in een lagere functie worden geplaatst. Je wordt dan ingedeeld in de daarbij passende salarisschaal.

A. Als je wordt teruggeplaatst:

- als gevolg van een reorganisatie, of
- omdat je functie lager gewaardeerd is.

Je salaris wordt zoveel mogelijk ingeschaald in de lagere salarisschaal. Het deel van je salaris dat niet meer in die salarisschaal past, wordt toegekend als salaristoeslag. De hieruit volgende salaristoeslag wordt vervolgens toegevoegd aan een eventueel bestaande salaristoeslag. Als je een beloningstoeslag hebt verandert deze hierdoor niet.

B. Als je wordt teruggeplaatst:

- omdat je niet meer naar behoren functioneert, of

verplichte opleidingsvereisten niet bent nagekomen, word je ingedeeld in de bij het lagere functieniveau passende salarisschaal.

Je salaris wordt zoveel mogelijk ingeschaald in de lagere salarisschaal. Het deel van je salaris dat niet meer in die salarisschaal past, wordt toegekend als salaristoeslag. De hieruit volgende salaristoeslag wordt vervolgens toegevoegd aan een eventueel bestaande salaristoeslag. Je salaristoeslag wordt daarna in twee gelijke stappen afgebouwd. De eerste stap komt zes maanden na het moment waarop je de lagere functie bent gaan vervullen. De tweede stap volgt zes maanden daarna. Als je een beloningstoeslag hebt, dan wordt deze bij elke stap verlaagd naar evenredigheid van de verlaging van de som van je salaris en salaristoeslag.

C. Als je wordt teruggeplaatst:

- omdat je op eigen verzoek een lagere functie gaat vervullen, word je ingedeeld in de bij het lagere functieniveau passende salarisschaal.

Je salaris wordt zoveel mogelijk ingeschaald in de lagere salarisschaal. Het deel van je salaris dat niet meer in die salarisschaal past, wordt toegekend als salaristoeslag. De hieruit volgende salaristoeslag wordt vervolgens toegevoegd aan een eventueel bestaande salaristoeslag. Je salaristoeslag is daarna de grondslag voor een afkoopbedrag. De afkoop wordt berekend zoals de vertrekpremie uit het op dat moment geldende Sociaal Plan. De van toepassing zijnde maximerings-, aftoppings-, extra maands- en bodembepalingen worden naar evenredigheid toegepast.

Je eventuele beloningstoeslag wordt verlaagd naar evenredigheid van de verlaging van de som van je salaris en salaristoeslag. Het deel waarmee je beloningstoeslag wordt verlaagd wordt toegevoegd aan de grondslag voor de afkoop. Na de afkoop heb je geen salaristoeslag meer.

Je ontvangt het afkoopbedrag tegelijk met je eerste lagere salaris na je terugplaatsing.

5.4 Salarisschalen

De salarisschalen zijn gebaseerd op de basisarbeidsduur van 36 uur. Bij een kortere of langere arbeidsduur gelden de bedragen pro rata. Je salaris is inclusief 8% vakantietoeslag.

Salarisschalen per 1 juli 2024:

Salarisschaal	Minimumbedrag in Euro's	Maximumbedrag in Euro's
2	22.604	32.291
3	25.060	35.799
4	27.075	38.678
5	30.311	43.301
6	33.958	48.511
7	38.145	54.492
8	42.873	61.247
9	48.284	68.977
10	55.270	78.956
11	63.210	90.299
12	73.435	104.907
13	85.358	121.939
14	100.075	142.963
15	117.673	168.104

Salarisschalen per 1 juli 2025:

Salarisschaal	Minimumbedrag in Euro's	Maximumbedrag in Euro's
2	23.452	33.502
3	26.000	37.142
4	28.091	40.129
5	31.448	44.925
6	35.232	50.331
7	39.576	56.536
8	44.481	63.544
9	50.095	71.564
10	57.342	81.917
11	65.581	93.686
12	76.190	108.842
13	88.559	126.512
14	103.828	148.325
15	122.086	174.408

5.5 Benefit budget

5.5.1 Wat is het benefit budget?

Naast je salaris ontvang je maandelijks een benefit budget waarmee je in de Benefit Shop arbeidsvoorwaarden kunt kopen.

Cao-partijen vinden het belangrijk om ook binnen de arbeidsvoorwaarden invulling te geven aan het thema duurzaamheid. Cao-partijen hebben daarom samen de mogelijkheden verkend om medewerkers met gebruik van het benefit budget te helpen met bijvoorbeeld het verduurzamen van hun woning, energieverbruik of mobiliteit. Ook tijdens de looptijd van deze cao zal het thema duurzaamheid onderwerp van gesprek blijven.

5.5.2 Hoogte en uitkering

Het benefit budget bedraagt 11% van je salaris. Als je in een maand geen aankopen of reserveringen doet in de Benefit Shop, krijg je over die maand een twaalfde deel van je benefit budget uitbetaald.

5.6 Waarderingspremie

Je ontvangt jaarlijks in maart een waarderingspremie, tenzij sprake is van onvoldoende functioneren. Als je voor 30 september 2024 uit dienst bent gegaan, kom je niet in aanmerking voor een waarderingspremie.

De waarderingspremie wordt bepaald door de kwalificatie die je leidinggevende afgeeft over de door jou in Together & Better vastgestelde doelen (Resultaat, Gedrag en Ontwikkeling) en jouw functioneren in brede zin in het jaar ervoor. Je leidinggevende legt de kwalificatie met een schriftelijke onderbouwing vast in het Together & Better formulier en licht deze toe tijdens een gesprek. In het geval van zelforganisatie kan je leidinggevende dit delegeren aan het team.

De waarderingspremie is een percentage van je salaris in het voorgaande jaar en vormt geen basis voor benefit budget, pensioenopbouw of andere inkomenscomponenten.

Ben je ‘Identified Staff’? Voor jou geldt bij de toekenning en uitbetaling van de waarderingspremie de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021 en het Reglement variabel beloningsbeleid (Variable Compensation Plan ABN AMRO) die geen onderdeel uitmaken van deze cao.

Valt jouw functie onder het bonusverbod of is er een arbeidsrechtelijke maatregel tegen jou getroffen? Dan kom je normaliter niet in aanmerking voor de waarderingspremie. Mocht de waarderingspremie al zijn uitbetaald, dan betaal je die terug.

Toepassing

De hoogte van de waarderingspremie hangt af van de door jouw leidinggevende afgegeven kwalificatie: bij goed functioneren bedraagt deze 2,5% en bij uitstekend functioneren bedraagt deze 5%. Bij onvoldoende functioneren bedraagt de waarderingspremie 0%.

Ben je in dienst op 1 maart, dan ontvang je in die maand een waarderingspremie over het voorgaande kalenderjaar.

Als je op enig moment in een jaar uit dienst gaat, wordt de waarderingspremie bij uitdiensttreding afgerekend. Maar dan alleen over het salaris dat niet al grondslag voor een waarderingspremie is geweest.

Je krijgt de kwalificatie 'goed' als je doet wat er van je verwacht wordt in je functie, gebaseerd op het realiseren van de doelen die je (in overeenstemming met je leidinggevende) hebt gesteld en jouw functioneren in brede zin.

De kwalificatie 'uitstekend' krijg je als je aantoonbaar meer doet dan wat er van je wordt verwacht, gebaseerd op het realiseren van de doelen die je (in overeenstemming met je leidinggevende) hebt gesteld en je functioneren in brede zin.

Je krijgt de kwalificatie ‘onvoldoende’ als je niet doet wat er van je verwacht wordt, gebaseerd op het realiseren van de doelen die je (in overeenstemming met je leidinggevende) hebt gesteld en jouw functioneren in brede zin. Deze kwalificatie mag geen verrassing voor je zijn. Er hebben hierover gesprekken tussen jou en je leidinggevende plaatsgevonden die zijn vastgelegd.

Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent of een bepaalde periode in het jaar wegens ziekte of verlof niet hebt gewerkt, ga je in gesprek met je leidinggevende over het eventueel samen aanpassen van de gestelde doelen. Hierdoor kun je nog steeds in aanmerking komen voor een waarderingspremie.

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid, waardoor je het volledige jaar niet hebt kunnen werken, wordt de waarderingspremie op 2,5% vastgesteld.

5.7 Salaristoeslag en beloningstoeslag

Je kunt recht hebben op een salaristoeslag en/of een beloningstoeslag. In deze toeslagen zijn sinds 1 januari 2015 oude inkomenscomponenten opgenomen die daarmee zijn vervallen. De salaristoeslag en beloningstoeslag zijn gebaseerd op je arbeidsduur. Bij een aanpassing van je arbeidsduur worden deze toeslagen naar evenredigheid aangepast. Maandelijks krijg je 1/12de deel van je salaristoeslag en je beloningstoeslag. De toeslagen worden niet aangepast met de inkomensaanpassingen uit de cao.

6. Benefits

Bij een modern en duurzaam arbeidsvoorwaardenpakket hoort meer dan alleen een goed salaris. In dit hoofdstuk vind je alles over overige arbeidsvoorwaarden zoals je inkomen tijdens ziekte en je inkomen voor later: je pensioen.

6.1 Loon in de eerste twee ziektejaren

6.1.1 Hoogte loon bij ziekte

Bij ziekte krijg je de eerste twaalf maanden 100% van je loon doorbetaald. In dit hoofdstuk wordt onder loon verstaan: je salaris, benefit budget en je eventuele salaristoeslag, beloningstoeslag, roostertoeslag, pikettoeslag, gewenningsuitkering en carrièreswitch-aanvulling die je zou hebben ontvangen als je niet ziek was.

Tijdens de volgende twaalf maanden krijg je 80% van je loon doorbetaald. Daarbij geldt het volgende:

Het loon dat je verdient door werken op een lager niveau of door het volgen van een omscholingstraject, wordt aangevuld tot 100% voor het aantal uren dat je werkt.

Ga je weer aan het werk op je eigen niveau gedurende minder uren? Dan krijg je die aanvulling voor de uren waarin je weer aan het werk gegaan bent.

Je krijgt ook een aanvulling tot 100% als je volledig arbeidsongeschikt bent en re-integratie door de aard van je ziekte niet meer te verwachten is.

De bedrijfsarts beslist of sprake is van werkhervatting of omscholing en of re-integratie door de aard van je ziekte niet meer te verwachten is.

6.1.2 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst wordt na twee jaar ziekte beëindigd als binnen de daaropvolgende 26 weken geen herstel te verwachten is. De bank start daarvoor een schriftelijke ontslagprocedure bij het UWV. Je wordt in de gelegenheid gesteld je tegen het ontslag te verweren. Nadat de bank toestemming van het UWV heeft verkregen, gaat de bank tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over. De bank neemt dan de geldende opzegtermijn in acht. De tijd die gemoeid is met de ontslagprocedure bij het UWV trekt de bank van de geldende opzegtermijn af. Er zal dan in ieder geval een opzegtermijn van een maand in acht genomen worden.

Ben je gedeeltelijk arbeidsgeschikt? Dan zullen de inspanningen worden gericht op re-integratie.

Als het UWV bij de aanvraag van een WIA-uitkering vaststelt dat de bank onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht, dan kan zij de verplichting tot loondoorbetaling met maximaal één jaar verlengen. De bank zal dan gedurende deze periode voor maximaal één jaar 100% van het loon doorbetalen.

6.2 Aanvullingen vanaf het derde ziektejaar

6.2.1 Aanvullingen bij volledige arbeidsongeschiktheid

Kun je door ziekte niet werken en krijg je een WIA-uitkering op basis van volledige arbeidsongeschiktheid? Dan vult de bank deze uitkering vanaf het derde ziektejaar aan tot 75% van de grondslag. De grondslag voor aanvullingen in deze regeling is het loon voor de sociale verzekeringswetten van het laatste jaar voor je ziekte. Daarbij geldt een maximum van EUR 200.000 bij een eerste ziektedag voor 1 januari 2025 en een maximum van EUR 300.000 bij een eerste ziektedag vanaf 1 januari 2025.

6.2.2 Aanvullingen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Ben je gedeeltelijk arbeidsgeschikt, verricht je werkzaamheden en krijg je een WGA-uitkering? Dan vult de bank deze uitkering vanaf het derde ziektejaar aan tot 75% van de grondslag, vermenigvuldigd met je arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarnaast ontvang je het loon over de uren die je werkt op basis van de daaraan toegekende loonwaarde.

Als je na de loongerelateerde fase minder dan 50% van je restverdiencapaciteit benut, dan krijg je een aanvulling van 5% van de grondslag tot het maximum premieloon WIA, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Over het loon voor de sociale verzekeringswetten boven dit maximum krijg je een aanvulling van 75% vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Als je na de loongerelateerde fase minder dan 50% van je restverdiencapaciteit benut door een omstandigheid die niet voor jouw rekening en risico komt, dan vult de bank je WIA-uitkering zolang je in dienst bent aan alsof je die capaciteit volledig benut. De bank verhoogt de aanvullingen in deze regeling jaarlijks per 1 januari met 2%.

Ben je minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan krijg je in het derde, vierde en vijfde ziektejaar een aflopende aanvulling op je salaris van 75%, 50% en 25% van de grondslag vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Hiervoor geldt geen indexatie.

De aanvullingen van de bank zijn samen met de WIA-uitkering en het loon over de gewerkte uren nooit hoger dan de grondslag.

6.2.3 Duur van de aanvullingen

De aanvullingen lopen door zolang je arbeidsongeschikt in het kader van de WIA bent en ook na beëindiging van je arbeidsovereenkomst, tenzij anders bepaald. Na deze beëindiging worden de aanvullingen aangepast aan de mate van je restverdiencapaciteit.

Let op: Als je arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2014 is beëindigd worden de aanvullingen aangepast conform je restverdiencapaciteit waarbij de restverdiencapaciteit nooit lager zal zijn dan bij uitdiensttreding.

De aanvullingen eindigen in elk geval als je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

6.2.4 Overgangsregeling

Heb je per 1 januari 2006 een WAO-uitkering? Dan gelden de regels uit Hoofdstuk 10 van de ABN AMRO cao 1 juni 2004 - 1 januari 2006. Die regels gelden ook als je per 1 januari 2006 een WAO-uitkering hebt en ziek wordt ten laste van je restverdiencapaciteit, of als je binnen vijf jaar na het vervallen van je WAO-uitkering weer uit dezelfde oorzaak ziek wordt volgens de regels in de Wet AMBER.

Let op: dit geldt niet als je op 30 juni 2010 in dienst was van Fortis Bank Nederland N.V., Fortis Commercial Finance Holding N.V. of Fortis Commercial Finance N.V., en je op 1 juli 2010 van rechtswege bent overgekomen naar de bank. Dan blijven in een vergelijkbare situatie of bij een eerste ziektedag voor 1 januari 2011, de regels gelden uit de FBN cao 1 januari 2009 tot 1 maart 2010 artikel 8.6.1 tot en met 8.6.7, artikel 8.7.5 en artikel 8.8.5 tot en met 8.8.10.

6.3 Jubileumuitkering

6.3.1 Wanneer een jubileumuitkering?

Als je 25 of 40 jaar onafgebroken in dienst bent van de bank, krijg je een jubileumuitkering.

6.3.2 Hoogte jubileumuitkering

Je krijgt bij een jubileum van 25 jaar en van 40 jaar één maandsalaris en één twaalfde van je eventuele salaristoeslag.

De basis voor de uitkering is je laatste bruto maandsalaris vóór het jubileum. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan zit naast je laatste maandsalaris ook de laatste WAO-/WIA-uitkering vermeerderd met de aanvulling vanuit de bank in die basis.

Volgens fiscale regels die nu gelden krijg je de jubileumuitkering zonder inhouding van loonheffing en premies werknemersverzekeringen, mits de uitkering door de bank wordt uitbetaald. Het netto bedrag is daarmee gelijk aan het bruto bedrag.

Je krijgt de jubileumuitkering tegelijk met je salaris van de maand waarin jouw jubileum valt.

6.3.3 Telling dienstjaren

Heb je een onderbroken dienstverband? Dan tellen alleen de dienstjaren ná de onderbreking mee.

Je ononderbroken dienstjaren bij het voormalige International Card Services B.V. (ICS) tellen ook mee als je op 1 januari 2021 door middel van een door de bank en ICS gesloten overeenkomst bent overgekomen naar de bank.

Je ononderbroken dienstjaren bij het voormalige Fortis Bank Nederland N.V., Fortis Commercial Finance Holding N.V. en Fortis Commercial Finance N.V. tellen ook mee als je op 1 juli 2010 van rechtswege overgekomen bent naar de bank.

Je ononderbroken dienstjaren bij ABN AMRO Hypothekengroep B.V. tellen ook mee als je op 1 november 2012 bent overgekomen naar de bank. Je moet dan zijn overgekomen op basis van de ‘Overeenkomst tot overdracht van HR Business Partners’ of de ‘Overeenkomst tot overdracht van bemensingsactiviteit’.

Je eerdere dienstjaren bij ABN of AMRO tellen mee als je dit in 1992 hebt laten vastleggen.

Ben je volledig arbeidsongeschikt? Dan tellen alleen de eerste twee ziektejaren mee als dienstjaren. Ook de jaren die je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent tellen mee als dienstjaren.

6.4 Overlijdensuitkering

6.4.1 Wanneer een overlijdensuitkering?

Als je overlijdt, krijgen je nabestaanden een overlijdensuitkering.

6.4.2 Hoogte overlijdensuitkering

De overlijdensuitkering is drie maandsalarissen en drie twaalfde van je eventuele salaristoeslag in de maand voor je overlijden.

Ben je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt? Dan wordt de overlijdensuitkering verhoogd met driemaal de laatste bruto aanvulling van de bank in de maand voor je overlijden.

Volgens de fiscale regels die nu gelden krijgen je nabestaanden de overlijdensuitkering zonder inhouding van loonheffing en premies werknemersverzekeringen. Het netto bedrag is daarmee gelijk aan het bruto bedrag.

De overlijdensuitkering wordt uitbetaald in de maand na je overlijden. Het salaris stopt op de dag na overlijden.

6.4.3 Nabestaanden

Je nabestaanden zijn de personen genoemd in artikel 74 lid 1 van de Wet WIA:

a. de langstlevende van de partners;

bij ontbreken van de onder a. genoemde persoon, de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond;

bij ontbreken van de onder a, en b genoemde personen, de persoon waarvoor de overledene grotendeels de kosten van het bestaan droeg en met wie hij in gezinsverband leefde.

6.5 Pensioenovereenkomst

6.5.1 Pensioenregeling bij de bank

De bank heeft een pensioenregeling voor haar medewerkers, gewezen medewerkers en andere pensioen- en aanspraakgerechtigden.

6.5.2 CDC-pensioenregeling

Je pensioenregeling is een CDC-pensioenregeling. “CDC” staat voor “Collective Defined Contribution”. In een CDC-pensioenregeling wordt een collectieve premie beschikbaar gesteld door de bank. Met deze CDC-premie streeft het pensioenfonds naar een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Het pensioenfonds is: de Stichting Pensioenfonds van ABN AMRO Bank N.V. De regeling is een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet. De regeling voorziet in ouderdoms-, partner- en wezenpensioen.

Het pensioenfonds streeft naar een jaarlijkse opbouw van ouderdomspensioen van 1,875% van je pensioengrondslag. De opbouw van het partnerpensioen is gelijk aan 70% van het ouderdomspensioen dat jaarlijks wordt opgebouwd. Als je overlijdt ontvangt elk kind, tot hij of zij uiterlijk 21 jaar is, een wezenpensioen van 20% van het partnerpensioen. Als je kind beide ouders verliest, wordt het wezenpensioen verdubbeld.

Als je verlof opneemt, gaat de pensioenopbouw door zoals in de regelingen in deze cao is beschreven.

Kenmerken van de CDC-pensioenregeling

De CDC-pensioenregeling wordt gekarakteriseerd door een vaste pensioenpremie en ligt voor vijf jaar vast.

Indien de CDC-premie zoals berekend bij aanvang van enig jaar onvoldoende is om de beoogde pensioenopbouw te financieren, kan er in dat jaar evenredig minder pensioen worden opgebouwd, tenzij er voldoende middelen zijn in de premiereserve. Wanneer de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds daartoe aanleiding geeft, kunnen reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten worden verminderd. Het bestuur van het pensioenfonds heeft de verantwoordelijkheid om de belangen van alle betrokkenen bij het pensioenfonds evenwichtig af te wegen. Een besluit tot vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten zal daarom aan dit vereiste voldoen.

Je kunt al met pensioen als je 57 jaar bent. Je kunt de pensioendatum ook uitstellen tot vijf jaar na de eerste van de maand waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. In beide situaties vindt, uitgaande van de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar, een actuariële herberekening plaats van je pensioen.

Per de pensioendatum kun je ervoor kiezen om met deeltijdpensioen te gaan. Per die datum kun je er ook voor kiezen om partnerpensioen te ruilen tegen ouderdomspensioen of omgekeerd. Daarnaast is een pensioen op twee levens mogelijk. Verder kun je de hoogte van je ouderdomspensioen in de tijd laten variëren: de eerste jaren na pensionering wat meer en daarna minder of andersom. Het bestuur van het pensioenfonds stelt hiervoor de ruilvoeten vast.

De bank draagt de totale vaste premie af aan het pensioenfonds. Je betaalt een deelnemersbijdrage van 5,5% van je pensioengrondslag aan de bank die deze bijdrage in maandelijkse termijnen op de (salaris)betaling inhoudt.

6.5.3 Pensioengrondslag

Het pensioengevend inkomen is de som van salaris, salaristoeslag en beloningstoeslag.

Het maximaal pensioengevend inkomen bedraagt per 1 januari 2024 EUR 137.800. Dit is in de fiscale wetgeving het maximale bedrag waarover bruto pensioen mag worden opgebouwd. Bij wijziging van dat bedrag zal het maximaal pensioengevend inkomen in de pensioenregeling ook worden aangepast. Als je basisarbeidsduur lager is dan 36 uur per week wordt dit bedrag naar rato aangepast.

Het pensioengevend salaris is gelijk aan het pensioengevend inkomen voor zover dit niet hoger is dan het maximaal pensioengevend inkomen.

De franchise bedraagt per 1 januari 2024 EUR 17.545. De franchise is in de fiscale wetgeving het minimale bedrag dat past bij een opbouw van 1,875%. Bij wijziging van dat bedrag zal de franchise in de pensioenregeling ook worden aangepast. Als de basisarbeidsduur lager is dan 36 uur per week wordt dit bedrag naar rato aangepast.

De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioengevend salaris en de franchise en wordt maandelijks vastgesteld.

Als je als medewerker (of als gewezen medewerker met wie de bank heeft afgesproken dat de pensioenopbouw wordt voortgezet) vóór je pensionering overlijdt, wordt voor de berekening van het partnerpensioen uitgegaan van pensionering op de eerste van de maand waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Dit met als basis de pensioengrondslag bij overlijden.

6.5.4 CDC-premie en pensioenopbouw

De CDC-premie is een vast percentage van de pensioengrondslag te weten 37% tot 1 januari 2025 en 30% vanaf 1 januari 2025 tot 1 januari 2030.

De bank is nooit verplicht om een hogere pensioenpremie dan de CDC-premie te betalen. De bank zal ook geen hogere premie betalen. De bank heeft nooit aanspraak op premierestitutie of premiekorting.

Als de CDC-premie zoals berekend bij aanvang van enig jaar onvoldoende is om de beoogde pensioenopbouw te financieren, kan er in dat jaar minder pensioen worden opgebouwd, tenzij er voldoende middelen zijn in de premiereserve.

In het geval dat premie-inkomsten overblijven na financiering van de beoogde pensioenopbouw, zal het pensioenfonds een premiereserve vormen.

De premiereserve werkt in hoofdlijnen als volgt:

als de CDC-premie die de bank betaalt in enig jaar hoger is dan de premie die nodig is om de beoogde pensioenopbouw te financieren, dan wordt het meerdere toegevoegd aan de premiereserve;

als de vaste premie in enig jaar lager is dan de premie die nodig is om de beoogde pensioenopbouw te financieren, dan wordt het tekort uit de premiereserve gehaald;

als de premiereserve niet toereikend is, dan wordt voor het resterende tekort de pensioenopbouw in dat jaar verlaagd.

Voor nadere invulling verwijzen wij naar de leidraad van het pensioenfonds.

Het pensioenfonds streeft naar een jaarlijkse opbouw van ouderdomspensioen van 1,875% van je pensioengrondslag. Jaarlijks wordt door het pensioenfonds het voor dat jaar geldende opbouwpercentage bekend gemaakt. Het bestuur van het pensioenfonds hanteert bij zijn besluitvorming over het jaarlijks vast te stellen opbouwpercentage een leidraad die wordt gepubliceerd op de website van het pensioenfonds.

Het pensioenfonds heeft het opbouwpercentage voor 2024 vastgesteld op de beoogde 1,875%.

6.5.5 Regels bij ziekte

Gedurende de eerste twee ziektejaren wordt je pensioenopbouw voortgezet alsof je niet ziek bent.

Krijg je een WIA-uitkering en was je op de eerste ziektedag in dienst van de bank? Dan gaat je pensioenopbouw vanaf het derde ziektejaar door voor 75% van het percentage waarvoor je arbeidsongeschikt bent. Zolang je een WIA-uitkering hebt, betaal je geen deelnemersbijdrage voor het deel dat je arbeidsongeschikt bent.

Eindigt je arbeidsovereenkomst, dan zetten we de pensioenopbouw over het arbeidsongeschikte deel voort. Maar alleen over het arbeidsongeschikte deel dat tijdens je dienstverband is ontstaan.

Gaat na de beëindiging van je arbeidsovereenkomst je arbeidsongeschiktheidspercentage omlaag? Dan passen we de opbouw van je pensioen aan. Je bouwt vanaf dat moment dus minder pensioen op.

Gaat vervolgens je arbeidsongeschiktheidspercentage weer omhoog? Dan passen we de opbouw van je pensioen opnieuw aan. Maar je bouwt nooit over een groter arbeidsongeschiktheidsdeel pensioen op dan op het moment waarop je arbeidsovereenkomst is beëindigd, of als dat later is de ingangsdatum van je WIA-uitkering.

Let op: Is je arbeidsovereenkomst vóór 2014 beëindigd, dan passen we de pensioenopbouw wel aan als je arbeidsongeschiktheidspercentage lager wordt, maar niet als je arbeidsongeschiktheidspercentage weer omhoog gaat.

De voortzetting van de pensioenopbouw eindigt bij je pensionering of in ieder geval aan het begin van de maand waarin je AOW ingaat.

Heb je een WAO-uitkering of krijg je hier opnieuw recht op? Dan wordt de mate van premievrije voortzetting van de pensioenopbouw vastgesteld op de manier zoals geregeld voor ingang van deze pensioenovereenkomst. Voor het overige

volgt de pensioenopbouw de pensioenovereenkomst. De voortzetting van de pensioenopbouw eindigt als je pensioneert of in ieder geval aan het begin van de maand waarin je AOW ingaat.

6.5.6 Voorwaardelijke toeslagverlening

Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken worden in beginsel jaarlijks toeslagen verleend. Het bestuur van het pensioenfonds beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor de voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd. De hoogte van de toeslagverlening is afhankelijk van het eigen vermogen van het pensioenfonds.

De indexatiemaatstaf is de consumentenprijsindex (‘‘Consumentenprijsindex Alle Huishoudens naar Consumentenbestedingen” gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek) en de verwachte realisatie in 15 jaar is 90% koopkrachtbehoud op basis van die maatstaf. Deze verwachte realisatie zullen cao-partijen wijzigen conform het advies van het pensioenfonds op basis van de uitkomsten van de periodieke herijking van het strategisch beleggingsbeleid van het pensioenfonds op basis van een door het pensioenfonds gedegen uitgevoerde “asset liability management” (ALM)-studie.

Het bestuur van het pensioenfonds hanteert bij zijn besluitvorming over de voorwaardelijke toeslagverlening (inclusief incidentele toeslag) een richtlijn die wordt gepubliceerd op de website van het pensioenfonds. Als het pensioenfonds een zodanig eigen vermogen heeft dat naar verwachting alle toekomstige voorwaardelijke toeslagen conform de consumentenprijsindex kunnen worden nagekomen, is het bestuur van het pensioenfonds bevoegd te besluiten om binnen de regelgeving van de Pensioenwet een incidentele toeslag te verlenen.

6.5.7 Betalingsvoorbehoud

Na overeenstemming met de vakbonden, kan de bank de premiebetaling verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van de omstandigheden. Dit voor zover de premiebetaling betrekking heeft op de bijdrage van de bank.

De bank kan de gederfde premie als gevolg van de hiervoor bedoelde wijziging van premiebetaling geheel of gedeeltelijk vergoeden.

6.5.8 Karakter pensioenovereenkomst

Deze pensioenovereenkomst heeft naar zijn aard het karakter van een standaardbepaling.

6.5.9 Wet toekomst pensioenen

Sinds 1 juli 2023 geldt de wet toekomst pensioenen. Een CDC-regeling is niet meer mogelijk vanaf 1 januari 2028. Vanaf (streefdatum) 1 januari 2027 geldt bij de bank de solidaire premieregeling.

De solidaire premieregeling wordt uitgewerkt in een transitieplan. Het transitieplan wordt in het najaar van 2024 separaat voorgelegd aan de leden van de vakbonden.

Hieronder volgen de hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling:

- Pensioengrondslag, deelnemersbijdrage en premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid blijven ongewijzigd ten opzichte van de huidige pensioenregeling.
- De premie ligt steeds voor vijf jaar vast net als in de huidige pensioenregeling. De eerste periode eindigt op 1 januari 2030.
- De premie bedraagt 30% van de pensioengrondslag. Ongeveer 3% is voor risicopremies en administratiekosten. De rest dus ongeveer 27% dient voor de opbouw van een individueel pensioenvermogen ten behoeve van ouderdomspensioen en 70% partnerpensioen vanaf de pensioendatum.

Partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum zijn volledig op risicobasis verzekerd:

- Het partnerpensioen bedraagt 41% van het laatstgenoten pensioengevend salaris. Het wezenpensioen bedraagt 20% van het laatstgenoten pensioengevend salaris. Het aantal wezen dat deze uitkering ontvangt, wordt niet gemaximeerd.
- De dekking van de risicoverzekering voor het partner -en wezenpensioen daalt niet bij ingang van arbeidsongeschiktheid.

- Het op het moment van overgang naar de solidaire premieregeling opgebouwde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum blijft in stand.

Compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek wordt uitgewerkt in het transitieplan.

Bestaande pensioenaanspraken bij ingang van de solidaire premieregeling worden ingevaren in de solidaire premieregeling. In het transitieplan wordt dit uitgewerkt inclusief de voorrangsregels.

6.5.10 Compensatie werkgeversbijdrage pensioen ICS medewerkers

Als je vóór 1 januari 2021 een compensatie werkgeversbijdrage pensioen ontving, behoud je deze compensatie tot 1 januari 2025. De compensatie heet vanaf 2021 'compensatie pensioen'.

6.6 Netto pensioen

6.6.1 Wanneer netto pensioen?

De bank heeft een netto pensioenregeling voor haar medewerkers, gewezen medewerker en andere pensioen- en aanspraakgerechtigden. Je kunt vrijwillig meedoen aan de netto pensioenregeling van de bank. Dit kan als je pensioengevend inkomen hoger is dan je maximaal pensioengevend inkomen.

6.6.2 Bijdrage netto pensioen

Als je pensioengevend inkomen hoger is dan je maximaal pensioengevend inkomen kun je voor het meerdere niet deelnemen aan de CDC-pensioenregeling. Als tegemoetkoming krijg je een bijdrage netto pensioen. Dit is een leeftijdsonafhankelijk percentage over dat meerdere: de pensioengrondslag netto pensioen. Deze grondslag wordt maandelijks vastgesteld.

De bijdrage netto pensioen is een vast percentage van de pensioengrondslag netto pensioen te weten 30% tot 1 januari 2025 en 23,75% vanaf 1 januari 2025 tot 1 januari 2030.

6.6.3 Netto pensioenregeling

De netto pensioenregeling is ondergebracht bij het pensioenfonds. Als je niet mee wil doen aan deze regeling, dan kun je dit schriftelijk laten weten aan het pensioenfonds.

De netto pensioenregeling is een DC-pensioenregeling. "DC" betekent "Defined Contribution". In de pensioenregeling wordt een kapitaal opgebouwd uit de ingelegde netto premies en de rendementen daarop. Je bepaalt zelf binnen de fiscale grenzen hoeveel je inlegt. Je hebt de keuze voor een variabele uitkering bij het pensioenfonds of een vaste uitkering bij een andere pensioenuitvoerder naar keuze. In geval van een variabele uitkering wordt doorbelegd na pensioeningang. Dit betekent dat de uitkering jaarlijks omhoog of omlaag kan gaan.

De regeling is een premieovereenkomst in de zin van de Pensioenwet. Vanaf (streefdatum) 1 januari 2027 is dit een flexibele premieovereenkomst.

De regeling kent ook een partner- en wezenpensioen op risicobasis voor het geval je overlijdt. De risicopremies hiervoor komen ten laste van je inleg. Dat geldt ook voor de risicopremie ten behoeve van het voortzetten van de pensioenopbouw voor het geval je arbeidsongeschikt wordt. In geval van ziekte gelden de bepalingen uit de pensioenovereenkomst.

Over de pensioenuitkeringen betaal je geen loonheffing en/of inkomstenbelasting.

6.7 Regeling Vervroegd Uittreden

6.7.1 Duur

Als je maximaal drie jaar voor je AOW-datum zit, heb je de mogelijkheid om gebruik te maken van de tijdelijke verruiming van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) uit het pensioenakkoord. De regeling kan ingaan tot 1 januari 2026. Als je gebruikmaakt van de RVU eindigt je dienstverband en treed je vrijwillig uit dienst.

6.7.2 Uitkering

Je ontvangt een uitkering tot je AOW-datum. De hoogte van de uitkering bedraagt per 1 januari 2024 EUR 2.182 bruto per maand bij een basisarbeidsduur van 36 uur of meer. Dit is het bedrag van de tijdelijke drempelvrijstelling in de fiscale

wetgeving en is gekoppeld aan de netto AOW van een alleenstaande. Het wordt jaarlijks per 1 januari aangepast. Als je basisarbeidsduur minder is dan 36 uur per week wordt dit bedrag naar rato aangepast.

6.7.3 Voorwaarden

Je dient een aaneengesloten dienstverband van tenminste tien jaar te hebben en geen gebruik te maken van andere regelingen, zoals het generatieverlof, de carrière-switchregeling, de Opstapregeling of andere vertrekregelingen.

Als je na je generatieverlof een jaar hebt gewerkt (en je voldoet aan de overige voorwaarden) dan kan je met RVU.

6.7.4 Pensioen en RVU

De pensioenopbouw stopt bij ingang van de RVU omdat op dat moment je dienstverband eindigt. Je kunt naast de RVU je ouderdomspensioen vervroegd in laten gaan. Als je dit wenst dien je dit zelf aan te vragen bij het pensioenfonds.

6.7.5 Overlijden en RVU

Als je overlijdt tijdens de RVU stopt je uitkering. Je bent niet meer in dienst dus je eventuele partner ontvangt geen overlijdensuitkering. Jouw partner heeft wel recht op een partnerpensioen van het pensioenfonds, tenzij daarvan is afgezien.

6.7.6 Aanvragen

Het verzoek om gebruik te maken van de RVU dien je minimaal drie maanden van tevoren te bespreken met je leidinggevende. En vervolgens leg je dit minimaal 3 en maximaal 6 maanden van tevoren vast in MyHR.

6.8 Kostenvergoeding woon-werkverkeer tot 1 januari 2025

Voor het woon-werkverkeer kun je tot 1 januari 2025 kiezen tussen een OV-jaarabonnement en een reiskostenvergoeding via ‘pay per use’.

6.8.1 OV-jaarabonnement tot 1 januari 2025

Je kunt een door de bank aangeboden OV-jaarabonnement 2e klasse bestellen. Met de bestelling verklaar je dat je de kaart mede voor zakelijke reizen waaronder woon-werkverkeer gebruikt.

Wil je een 1e klasse abonnement? Dan kun je de extra kosten declareren uit je bruto benefit budget.

Bij ziekte moet je het abonnement twee maanden na de eerste ziektedag inleveren. Als je weer gaat werken vraag je het abonnement tijdig opnieuw aan.

6.8.2 Vergoeding via ‘pay-per-use’ tot 1 januari 2025

Kies je niet voor een OV-jaarabonnement en heb je ook geen recht op bijvoorbeeld een OV-kaart voor studenten of andere regeling? Dan kan je tot 1 januari 2025 kiezen voor een vergoeding via ‘pay-per-use’. De vergoeding via ‘pay-per-use’ stelt je in staat om gebruik te maken van verschillende vervoersmiddelen, ook in één reis.

Voor je woon-werkverkeer kan je maandelijks achteraf een bedrag per kilometer declareren voor de kilometers heen en terug tussen je woonplaats en je werkplek.

De standaard kilometervergoeding bedraag EUR 0,23 per kilometer. Als je geheel of gedeeltelijk te voet of per fiets reist, bedraagt de kilometervergoeding voor dat deel EUR 0,30 per kilometer. Dit bedrag wordt netto uitgekeerd voor zover dat fiscaal is toegestaan.

Je krijgt de vergoeding over maximaal 40 kilometer enkele reis. De bank stelt met een zelf gekozen systeem de afstanden vast.

Wil je ook met het OV reizen? Dan kan je een mobiliteitskaart aanvragen. Deze mobiliteitskaart is bedoeld voor woon-werk en zakelijke reizen, dus niet voor privéreizen. Door het aanvragen van de mobiliteitskaart wordt het mogelijk dat je bijvoorbeeld met de fiets naar het station gaat, die kilometers declareert en de rest van de reis van het OV gebruikmaakt.

6.9 Kostenvergoeding woon-werkverkeer vanaf 1 januari 2025

Je kunt vanaf 1 januari 2025 gebruik maken van verschillende vervoersmiddelen, ook in één reis.

Voor je woon-werkverkeer naast het openbaar vervoer kun je maandelijks achteraf een bedrag per kilometer declareren voor de kilometers heen en terug tussen je woonplaats en je werkplek. De standaard kilometervergoeding bedraagt EUR 0,23 per kilometer. Als je geheel of gedeeltelijk te voet of per fietst reist, bedraagt de kilometervergoeding voor dat deel EUR 0,30 per kilometer. Dit bedrag wordt netto uitgekeerd voor zover dat fiscaal is toegestaan.

Je krijgt de vergoeding over maximaal 40 kilometer enkele reis. De bank stelt met een zelf gekozen systeem de afstanden vast.

Het gebruik van openbaar vervoer wordt (volledig) vergoed via een mobiliteitskaart. De mobiliteitskaart is bedoeld voor woon-werkverkeer en zakelijk 2e klasse reizen en kan óók gebruikt worden voor privéreizen. Wil je een 1e klasse abonnement? Dan kun je de extra kosten declareren uit je bruto benefit budget.

6.10 Auto van de zaak

Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en rijd je meer dan 15.000 zakelijke kilometers per jaar (exclusief woon-werkverkeer)? De regelingen onder 6.8 en 6.9 zijn dan niet op jou van toepassing. Je komt in aanmerking voor een volledig elektrische auto van de zaak, waarvan je de regeling op intranet terugvindt. Je krijgt een normleasebudget van EUR 800 per maand voor de auto van de zaak.

Je kan ervoor kiezen de auto van de zaak ook privé te gebruiken. Voor het privégebruik van de auto van de zaak geldt een fiscale bijtelling over de catalogusprijs van de auto. De bank is verplicht hierover fiscale inhoudingen te doen.

Wil je ook met het OV reizen? Dan kan je een mobiliteitskaart aanvragen. Door het aanvragen van de mobiliteitskaart wordt het mogelijk dat je bijvoorbeeld met de auto van de zaak naar het station gaat en de rest van de reis van het OV gebruikmaakt. Voorwaarde voor het gebruik van de mobiliteitskaart is dat de auto van de zaak niet wordt gebruikt en dus stilstaat.

6.11 Overgangsregeling Vervoersbudget

De regeling ‘Vervoersbudget’ is per 1 januari 2022 vervallen. Als je vóór 1 januari 2022 een vervoersbudget ontving, dan behoud je dat budget en blijft de Regeling Vervoersbudget op jou van toepassing. Bij een promotie ná 1 januari 2022 zal het vervoersbudget niet meer worden verhoogd. Bij een demotie vanaf 1 januari 2022 naar salarisschaal lager dan 12, behoud je het vervoersbudget gedurende de lopende maand en vijf maanden daarna. Na die datum komt het vervoersbudget te vervallen.

Als je een vervoersbudget ontvangt, heb je vanaf 1 januari 2022 niet meer de mogelijkheid om dit budget te gebruiken voor een leaseauto, tenzij je meer dan 15.000 zakelijke kilometers rijdt (zie 6.10). Als je in aanmerking komt voor de regeling onder 6.10 wordt het daarin opgenomen normleasebudget niet verstrekt boven op je vervoersbudget. Wel kan je eventuele eigen bijdrage worden verlaagd indien je vervoersbudget lager is dan het normleasebudget. Heb je vóór 1 januari 2022 al een leaseauto van de bank, dan mag je dit leasecontract uitdienen.

Als je een vervoersbudget hebt zonder leaseauto of auto van de zaak, zijn de regelingen onder 6.8, 6.9 en 6.10 niet van toepassing. Je kunt je vervoerskosten declareren ten laste van je vervoersbudget. Als je kiest voor een mobiliteitskaart, gaan de vaste maandelijkse kosten daarvoor ten laste van je vervoersbudget.

6.12 Vergoeding bedrijfshulpverlening

Als (hoofd) bedrijfshulpverlener krijg je een vergoeding van EUR 210 bruto per jaar. Je krijgt de vergoeding jaarlijks achteraf in februari. Je moet dan wel het hele voorafgaande jaar bedrijfshulpverlener zijn geweest en de opleiding en herhalings-cursussen hebben gevolgd. Als je zowel de rol van hoofd bedrijfshulpverlener als bedrijfshulpverlener vervult, ontvang je eenmaal de vergoeding.

7. Verlof

Je kunt alleen het beste uit jezelf halen als je vitaal bent. Daarbij helpt een goede afwisseling tussen werk en vrije tijd. Daarnaast heb je soms extra vrije tijd nodig voor fijne of minder fijne gebeurtenissen in je privéleven. In dit hoofdstuk vind je informatie en regels over de verschillende verlofregelingen.

7.1 Vakantie-uren

7.1.1 Aantal vakantie-uren

Je krijgt bij een basisarbeidsduur van 36 uur 144 wettelijke en 36 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar. Bij een andere arbeidsduur krijg je een evenredig aantal vakantie-uren. Met het benefit budget kun je extra vakantie-uren kopen. Je saldo vakantie-uren mag niet hoger zijn dan 50 keer je gemiddelde arbeidsduur per week.

7.1.2 Toekenning en opname van vakantie-uren

Je krijgt de vakantie-uren aan het begin van het jaar. Als je arbeidsovereenkomst in de loop van een jaar begint of eindigt, krijg je een evenredig aantal vakantie-uren. De opbouw van vakantie-uren eindigt als het salaris stopt.

Je mag drie aaneengesloten weken vakantie opnemen. De vakantieplanning wordt in het team besproken. Daarna stelt je leidinggevende je vakantie na overleg vast.

De bank kan voor medewerkers in bepaalde functies een minimale vakantie van twee aaneengesloten weken verplicht stellen.

Als er volgens (plaatselijk) gebruik op bepaalde dagen niet wordt gewerkt, kan je leidinggevende bepalen dat je hiervoor vakantie-uren moet opnemen.

Op feestdagen krijg je als het werk dat toelaat een vrije dag. Je kunt niet verplicht worden om te werken op dagen die volgens jouw geloofsovertuiging feestdagen zijn. Als je vrij neemt op deze dagen moet je wel vakantie-uren opnemen.

Ben je ziek? Dan heeft dit geen invloed op de opbouw en opname van je vakantie-uren. Je re-integratie kan leiden tot ‘nieuw bedongen arbeid’. Dit kan weer leiden tot een andere arbeidsduur. Je bouwt dan vakantie-uren op over die nieuw bedongen arbeid.

7.1.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens vakantie

Tijdens je vakantie blijven alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen van toepassing, tenzij je een zeer lange vakantie opneemt. Dan stopt de opbouw van je vakantierechten na de lopende en de eerstvolgende maand. De opbouw van je pensioen, recht op het vervoersbudget en gemaakte opleidingsafspraken blijven nog de lopende maand en de vijf maanden daarop doorgaan. Als je personeelscondities hebt, dan blijven deze gewoon van toepassing.

7.1.4 Ziek tijdens vakantie

Als je tijdens je vakantie ziek wordt, worden de daardoor gemiste vakantie-uren niet als vakantie gezien. Je moet je dan wel houden aan de regels bij ziekte. Deze regels vind je in de bijlage van deze cao.

7.1.5 Vervallen vakantie-uren

Wettelijke vakantie-uren vervallen een half jaar na de laatste dag van het jaar waarin je die uren hebt gekregen.

Bovenwettelijke vakantie-uren die je vanaf 1 januari 2020 krijgt of koopt, verjaren vijf jaar na de laatste dag van het jaar waarin je de uren hebt gekregen of gekocht. Bovenwettelijke vakantie-uren die je vóór 1 januari 2020 hebt gekregen of gekocht, vervallen tien jaar na de laatste dag van het jaar waarin je de uren hebt gekregen of gekocht.

7.2 Extra vrije dag op vrijdag na Hemelvaart

Op de vrijdag na Hemelvaart krijg je als het werk dat toelaat een vrije dag. Als je roostervrij bent op vrijdag, kun je deze vrije dag niet op een andere dag opnemen.

7.3 Feestdagen

Bij de bank kennen we de volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag.

7.3.1 Vrije dag

Op de hiervoor genoemde feestdagen krijg je als het werk dat toelaat een vrije dag.

7.3.2 Flexibele feestdagen

Je kunt niet verplicht worden om te werken op dagen die volgens jouw geloofsovertuiging feestdagen zijn. Als je vrij neemt op deze dagen, moet je wel vakantie-uren opnemen. Een alternatief kan het ruilen van bepaalde feestdagen zijn. Dit werkt als volgt: Je kunt maximaal twee feestdagen ruilen voor een dag die aansluit bij jouw geloofs- of levensovertuiging. De feestdagen die voor ruil in aanmerking komen, zijn Tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Tweede Kerstdag.

De aanvraag voor het ruilen van een feestdag dien je uiterlijk op 28 februari van het lopende kalenderjaar in en wordt altijd toegekend. Je hebt de garantie dat je vrij kunt zijn op de traditionele of door jou gekozen feestdagen.

Binnen Customer Care & Operations en op bankkantoren is het door de aard van het werk in de praktijk niet altijd mogelijk om een feestdag te ruilen. Overleg met je leidinggevende over de mogelijkheden. Uitgangspunt is dat dergelijke ruilverzoeken zoveel als mogelijk worden toegekend.

7.4B4B days

Per jaar kun je maximaal één keer je gemiddelde arbeidsduur per week aan Banking for Better days (B4B days) opnemen. Op deze dagen kun je naar eigen inzicht werken aan je persoonlijke ontwikkeling of aan maatschappelijke doeleinden. Hiermee draag je bij aan de duurzame strategie van de bank.

Het recht op B4B days krijg je elk jaar per 1 januari naar rato van je arbeidsduur. Neem je de dagen niet (volledig) op, dan vervallen de dagen aan het einde van het jaar.

Cao-partijen zullen zich inspannen om de B4B days nog beter onder de aandacht te brengen bij medewerkers en hen blijven stimuleren daarvan gebruik te maken, onder meer door het gebruik van deze dagen gezamenlijk te promoten.

7.5 Generatieverlof

7.5.1 Duur

Je kunt generatieverlof opnemen van tenminste een maand en ten hoogste zes maanden. Je mag het generatieverlof verspreid opnemen in ten hoogste twee afzonderlijke delen. Vijf jaar na aanvang van eerder generatieverlof kun je opnieuw generatieverlof aanvragen.

Het verlof kan voltijd of deeltijd opgenomen worden. Als je voltijd generatieverlof opneemt en meerdere verlofvormen combineert, mag de totale periode van het verlof niet langer dan zes maanden duren. Ook bij deeltijdverlof mag de totale periode van het verlof maximaal zes maanden duren. Bij het opnemen van generatieverlof in deeltijd moet je resterende gemiddelde arbeidsduur tenminste tien uur per week blijven.

Je mag ook generatieverlof opnemen als je aansluitend met pensioen gaat. In dat geval mag het generatieverlof maximaal drie jaar duren.

Als je de duur van je generatieverlof tijdens het verlof wil aanpassen, moet dat in overleg met je leidinggevende.

7.5.2 Vergoeding

Tijdens je generatieverlof krijg je 40% van je uurloon over de verlofuren vergoed. Er geldt een maximum van 13 keer je gemiddelde arbeidsduur per week. Om het opnemen van generatieverlof voor iedereen toegankelijk te maken, geldt vanaf 1 juli 2024 een minimale vergoeding per verlofuur van EUR 14,29 en vanaf 1 juli 2025 EUR 14,83. Dit bedrag wordt steeds verhoogd met het percentage van de in 5.1.1 genoemde loonsverhogingen.

De vergoeding wordt maandelijks uitbetaald.

7.5.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens verlof

Als je voltijd generatieverlof opneemt stopt de opbouw van je vakantierechten na de lopende en eerstvolgende maand. Je pensioenopbouw, je eventuele vervoersbudget en de gemaakte opleidingsafspraken blijven de lopende maand en de vijf

daarop volgende maanden doorgaan. Bij deeltijdverlof geldt dit naar evenredigheid. Je eventuele recht op personeelscondities blijft gelden.

7.5.4 Aanvragen

Als je generatieverlof wil opnemen, vraag je dit uiterlijk vier maanden van tevoren aan bij je leidinggevende. Binnen één maand krijg je van je leidinggevende schriftelijk antwoord. Als je het verlof minimaal één jaar van tevoren indient, dan moet je leidinggevende het verlof toestaan.

7.5.5 Regels

- Je kunt generatieverlof opnemen als je minimaal één jaar in dienst bent.

Je kunt geen generatieverlof opnemen in combinatie met de Regeling Vervroegd Uittreden uit hoofdstuk 6.7 tenzij er minimaal één jaar is verstreken tussen de einddatum van het generatieverlof en de ingangsdatum van de Regeling Vervroegd Uittreden. Voor medewerkers die vóór 1 januari 2022 met generatieverlof zijn gegaan geldt een termijn van drie maanden in plaats van een jaar.

De regels bij ziekte gelden ook tijdens het verlof. Als je tijdens het verlof ziek wordt, verandert de afgesproken einddatum van je verlof niet. Je maakt met je leidinggevende afspraken over de gemiste verlofuren. Na zes maanden ziekte stopt je verlof.

De andere gedragsregels van de bank blijven tijdens het verlof ook gelden. Bijvoorbeeld de gedragsregels voor nevenfuncties en -inkomsten.

Je mag geen generatieverlof opnemen als je direct aansluitend uit dienst gaat. Als je arbeidsovereenkomst tijdens of binnen drie maanden na je verlof eindigt, moet je de vergoeding terugbetalen aan de bank. Dit geldt niet als je direct aansluitend met pensioen gaat.

Na het verlof keer je terug in je eigen functie, tenzij je aansluitend met pensioen gaat. Je houdt dezelfde arbeidsduur als vóór het verlof.

- De regels bij reorganisatie worden tijdens je verlof toegepast alsof je geen verlof hebt.
- Je kunt opnieuw generatieverlof opnemen vijf jaar na aanvang van eerder generatieverlof.

7.6 Kindgerelateerd verlof

7.6.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Periode en duur

In de periode rond je bevalling mag je zwangerschaps- en bevallingsverlof opnemen.

Je kunt je zwangerschapsverlof laten ingaan op iedere werkdag tussen de eerste dag van de zesde week en de eerste dag van de vierde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Je zwangerschapsverlof eindigt op de dag van de bevalling. Je bevallingsverlof gaat vervolgens in op de dag ná je bevalling. Als je bent bevallen, moet je je leidinggevende daarvan zo snel mogelijk op de hoogte stellen.

Als je kind wordt geboren vóór of op de vermoedelijke bevallingsdatum, heb je recht op in ieder geval 16 weken verlof. Je kunt het verlof verlengen met de periode tussen de vermoedelijke en werkelijke bevallingsdatum.

Vergoeding tijdens het verlof

Tijdens het verlof krijg je ziekengeld en een aanvulling tot 100% van je salaris tijdens het verlof. Al je arbeidsvoorwaarden lopen door. Dit geldt alleen niet voor vergoedingen voor kosten die je tijdens je verlof niet maakt.

Aanvragen

Je geeft uiterlijk drie maanden van tevoren aan je leidinggevende door wanneer je je zwangerschapsverlof wil laten ingaan.

Regels bij ziekte

De regels tijdens ziekte gelden ook tijdens je verlof. Ben je bij het begin van je zwangerschapsverlof ziek of gedeeltelijk arbeidsongeschikt? Dan tellen de ziektedagen vóór je zwangerschapsverlof mee als zwangerschapsverlof. Het maakt daarbij niet uit wat de oorzaak is van je ziekte. Het zwangerschapsverlof duurt nooit langer dan zes weken. Word je tijdens je verlof ziek? Dan tellen de ziektedagen mee als verlofdagen, ongeacht de oorzaak van de ziekte.

7.6.2 Geboorteverlof voor partners

Als je partner bevalt van een kind, dan heb je recht op geboorteverlof voor partners.

Aanvragen

Uiterlijk drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum stel je je leiding- gevende ervan op de hoogte dat je verlof wil opnemen.

Duur

Je hebt recht op verlof gedurende zes keer je gemiddelde arbeidsduur per week. Je verlof gaat in op de eerste dag na de bevalling van je partner. Je kunt het verlof binnen zes maanden na de geboorte opnemen. De eerste week neem je aansluitend op. Vervolgens kun je de resterende vijf weken verlof binnen het tijdvak van zes maanden na de geboorte opnemen. Dit kan ook in deeltijd als je leidinggevende hiermee akkoord is, maar je moet het verlof wel in hele weken aanvragen. Tijdens dit geboorteverlof krijg je volledig doorbetaald.

Regels bij ziekte

De regels bij ziekte gelden ook tijdens je verlof. Als je tijdens het verlof ziek bent, verandert de einddatum van je verlof niet. Je maakt dan met je leidinggevende afspraken over de gemiste verlofuren.

Dit verlof komt in de plaats van de wettelijke verlofrechten.

7.6.3 Ouderschapsverlof

Je kunt per kind met een leeftijd tot en met 12 jaar een periode van verlof opnemen. Dat kan in voltijd of in deeltijd.

Voorwaarden

Je kunt verlof opnemen voor je eigen kind of een adoptiekind. Als je twee of meer eigen of adoptiekinderen hebt, dan mag je meerdere keren verlof op nemen. Je mag het verlof dan ook aansluitend opnemen. Als je gaat trouwen of samenwonen met iemand die eigen kinderen of adoptiekinderen heeft, dan kun je ouderschapsverlof opnemen voor één van deze kinderen.

Na je verlof keer je terug in je eigen functie met dezelfde arbeidsduur. Bij reorganisaties worden de regels net zo toegepast alsof je geen verlof hebt.

Duur

Je mag per kind ouderschapsverlof opnemen. Het verlof duurt maximaal 26 keer je gemiddelde arbeidsduur per week. Als je het verlof in deeltijd opneemt, mag het verlof maximaal 52 aaneengesloten weken duren tot maximaal 50% van je gemiddelde arbeidsduur per week.

Als je voltijd verlof opneemt in combinatie met andere verlofvormen, dan mogen deze verloven samen niet langer dan zes maanden duren. Wordt je ouderschapsverlof onderbroken door zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof? Dan kun je de niet genoten verlofuren in overleg met je leidinggevende later opnemen.

Aanvragen

Je vraagt het verlof uiterlijk twee maanden van tevoren aan bij je leidinggevende. Je kunt dan een precieze begindatum noemen, maar die kun je ook laten afhangen van de bevallingsdatum. Binnen een maand na aanvraag krijg je van je leidinggevende een bevestiging van de afspraken.

Arbeidsvoorwaarden

Tijdens het verlof krijg je geen vergoeding, tenzij je het verlof opneemt in het eerste jaar na de geboorte van het kind. In dat geval heb je negen weken recht op doorbetaald verlof: gedurende vier weken krijg je je loon volledig doorbetaald, gedurende de overige vijf weken krijg je 70% van je gemaximeerde loon voor de sociale verzekeringswetten. Het (gedeeltelijk) betaalde ouderschapsverlof kan ook in deeltijd opgenomen worden.

Neem je het verlof in voltijd op? Dan stopt de opbouw van je vakantierechten na de lopende en de eerstvolgende maand, tenzij sprake is van doorbetaald verlof. Je pensioenopbouw, je eventuele vervoersbudget en de gemaakte opleidingsafspraken blijven nog de lopende maand en de vijf maanden daarop doorgaan. Je eventuele recht op personeelscondities blijft van toepassing.

Neem je het verlof in deeltijd op? Dan gelden deze bepalingen naar evenredigheid.

Regels bij ziekte

De gedragsregels bij ziekte gelden ook tijdens je verlof. Als je tijdens het verlof ziek bent, verandert de afgesproken einddatum van je verlof niet. Je maakt dan met je leidinggevende afspraken over de gemiste verlofuren. Na zes maanden ziekte wordt het verlof stopgezet.

7.6.4 Adoptieverlof

Als je een kind adopteert, krijg je adoptieverlof.

Periode en duur

Je kunt adoptieverlof opnemen vanaf vier weken vóór de adoptie tot 22 weken na de adoptie. Ook als je pleegouder bent, mag je adoptieverlof opnemen. Het pleegkind moet dan duurzaam worden opgenomen in het gezin op basis van een pleegcontract.

Je mag maximaal zesmaal je wekelijkse arbeidsduur adoptieverlof opnemen.

Arbeidsvoorwaarden

Tijdens je verlof lopen je salaris en alle arbeidsvoorwaarden door.

Aanvragen

Je neemt het verlof altijd op in overleg met je leidinggevende.

7.7Zorgverlof

7.7.1 Kortdurend zorgverlof

Je krijgt kortdurend zorgverlof als je partner, kind, ouder, ander familielid of persoonlijke kennis ziek is en als het noodzakelijk is dat jij deze persoon verzorgt. Onder kind wordt voor deze regeling verstaan een eigen, pleeg-, stief- of adoptiekind.

Periode en duur

Per jaar mag je maximaal twee keer je gemiddelde arbeidsduur per week opnemen als kortdurend zorgverlof. Als je aan de criteria voldoet, kun je aansluitend langdurend zorgverlof opnemen.

Vergoeding

Tijdens het verlof lopen je arbeidsvoorwaarden gewoon door.

Regels

Je kunt kortdurend zorgverlof aanvragen bij je leidinggevende. Je leidinggevende staat het verlof toe tenzij jouw belang rederwijze moet wijken voor zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Je leidinggevende kan je steeds vragen om de noodzaak tot verzorging aannemelijk te maken.

7.7.2 Langdurend zorgverlof

Als iemand uit je directe omgeving ernstig ziek is en jouw zorg nodig heeft, dan kun je langdurend zorgverlof krijgen.

Voorwaarden

Je kunt zorgverlof krijgen als bijvoorbeeld je partner, kind, ouder, ander familielid of persoonlijke kennis jouw zorg nodig heeft. Die persoon moet verzorging nodig hebben en afhankelijk zijn van jouw zorg. Je kunt ook langdurend zorgverlof krijgen om je stervende partner, kind of ouder te begeleiden of om hulp te geven aan een kind met een levensbedreigende ziekte. Onder kind wordt voor deze regeling verstaan een eigen, pleeg-, stief- of adoptiekind.

Periode en duur

Je kunt per gebeurtenis langdurend zorgverlof krijgen. Je kunt het verlof opnemen in voltijd of deeltijd of een combinatie daarvan. Je moet het verlof altijd in een aaneengesloten periode opnemen.

Je mag per gebeurtenis maximaal 11 keer de gemiddelde arbeidsduur per week langdurend zorgverlof opnemen. In deeltijd kan het verlof maximaal 26 weken duren. Als je daarvoor kortdurend zorgverlof hebt opgenomen telt dit mee. Als je het verlof in deeltijd opneemt, moet je minimaal 50% van je gemiddelde arbeidsduur per week blijven werken. Als je het verlof in voltijd opneemt, dan mag het gecombineerd met andere soorten verlof niet langer dan zes maanden duren.

Arbeidsvoorwaarden

Je krijgt 50% van je uurloon over de verlofuren.

Als je het verlof in voltijd opneemt, dan stopt de opbouw van je vakantierechten na de lopende en eerstvolgende maand. Dit geldt ook voor je reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Je pensioenopbouw, eventuele vervoersbudget en de gemaakte opleidingsafspraken blijven nog de lopende maand en vijf maanden daarop doorgaan. Je personeelscondities blijven van toepassing. Bij deeltijdverlof gelden deze bepalingen naar evenredigheid.

Als je arbeidsovereenkomst tijdens of binnen drie maanden na afloop van het verlof eindigt, dan moet je de bank de vergoeding terugbetalen.

Regels

Je kunt langdurend zorgverlof aanvragen bij je leidinggevende. Je vermeldt daarbij voor welke periode je verlof wil en of je het verlof in voltijd of deeltijd wil opnemen. Als het mogelijk is, voeg je een doktersverklaring bij. Je leidinggevende staat het verlof toe tenzij jouw belang rederwijze moet wijken voor zwaarwegende bedrijfsbelangen. Binnen één maand na je aanvraag, krijg je van je van je leidinggevende schriftelijk antwoord. Als de situatie rond de verzorging verandert, kun je in overleg met je leidinggevende het verlof aanpassen, onderbreken of beëindigen.

Na het verlof keer je terug in je eigen functie met dezelfde arbeidsduur als direct voor je verlof. In reorganisaties gelden de regels alsof je geen verlof hebt.

De regels bij ziekte gelden ook tijdens het verlof. Als je ziek bent, verandert de afgesproken einddatum van het verlof niet. Je maakt met je leidinggevende afspraken over de gemiste verlofuren. Na zes maanden ziekte wordt het verlof stopgezet.

7.8 Overig verlof

7.8.1 Buitengewoon verlof

In bepaalde situaties krijg je buitengewoon verlof. Je arbeidsvoorwaarden lopen dan door.

Buitengewoon verlof bij overlijden van een naaste

Als je partner, kind, (schoon-, pleeg- of stief)ouder, grootouder, schoondochter of - zoon, broer, zus, zwager, schoonzus of kleinkind overlijdt, krijg je maximaal twee keer je gemiddelde arbeidsduur per week verlof. Onder kind wordt voor deze

regeling verstaan een eigen, pleeg-, stief- of adoptiekind. Je vraagt buitengewoon verlof aan bij je leidinggevende en geeft daarbij aan hoeveel verlof je nodig hebt. Je neemt het verlof aansluitend aan de gebeurtenis op.

Je kunt je buitengewoon verlof eventueel ook inzetten voor een uitvaart van andere naasten, bijvoorbeeld vrienden en buren. In overleg met je leidinggevende bespreek je wat je nodig hebt om het verlies te verwerken zoals dat bij jou past.

Buitengewoon verlof bij calamiteiten

Bij een onverwachte calamiteit in je privésfeer die om een snelle oplossing vraagt en waarbij je aanwezig moet zijn, krijg je buitengewoon verlof. Het verlof duurt zolang het nodig is en maximaal twee dagen. Je meldt dit zo snel mogelijk bij je leidinggevende.

Buitengewoon verlof in verband met (medische) transitie

Een medische transitie is voor iedereen anders en daarom altijd maatwerk. In overleg met je leidinggevende en HR wordt gezocht naar een invulling van (bijzonder) verlof die voor jou het meest passend is.

7.8.2 Medische afspraken

Als je een behandelaar (zoals een arts of therapeut) moet bezoeken of een medische behandeling moet ondergaan, dan plan je dit zoveel mogelijk buiten werktijd of anders aan de randen van je werktijd. Lukt dit redelijkerwijze niet, dan mag je medische afspraken onder werktijd plannen. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor (cyclusgebonden) onderzoeken of afspraken in het kader van een transitietraject.

7.9Overgangsregeling tijdsparen

Tot 1 januari 2007 kon je uren sparen op een persoonlijke tijdspaarrekening.

Opnemen uren

Als je uren van de tijdspaarrekening opneemt, blijven alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen gelden. Uitzonderingen hierop zijn de opbouw van vakantierechten en de vergoedingen van kosten die je niet meer maakt.

Het vanaf 1 januari 2001 opgebouwde saldo tijdspaaruren mag samen met je saldo vakantie-uren niet hoger zijn dan 50 keer je gemiddelde arbeidsduur per week.

Uitbetaling uren

Bij het einde van je arbeidsovereenkomst of bij overlijden worden de uren direct uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.

Begrippenlijst

Begrip	Definitie
Bank	ABN AMRO Bank N.V. Als je bij een dochteronderneming van ABN AMRO Bank N.V. in dienst bent en deze cao is van toepassing verklaard, dan moet overal waar bank staat, de naam van de betreffende dochteronderneming gelezen worden. Dit laatste geldt alleen als het over arbeidsvoorwaarden gaat.
Beloningstoeslag	Jouw op jaarbasis feitelijk geldende toeslag op basis van de afgesproken arbeidsduur.
Benefit budget	Dat deel van het maandelijkse inkomen dat kan worden gebruikt voor transacties in de Benefit Shop of kan worden uitbetaald.
Geschillencommissie	De commissie die geschillen behandelt tussen een medewerker en de bank over de cao, functiewaardering of een beslissing van de bank die hem persoonlijk raakt.
Leidinggevende	De manager die het werkgeversgezag over de medewerker uitoefent en deze beoordeelt. Als dat nodig is voor de werksituatie kan de formeel leidinggevende zijn taken uitbesteden aan een collega die goed zicht heeft op jou en je werk.
Medewerker	Degene die een arbeidsovereenkomst met de bank heeft met de standplaats in Nederland en is ingedeeld in salarisschaal 2 tot en met 15.
Meerwerk	Incidenteel werk boven op de afgesproken arbeidsduur in opdracht van de leidinggevende.
Partner	Tenzij anders aangegeven: • De echtgenoot of echtgenote van de medewerker; • de persoon met wie de medewerker een geregistreerd partnerschap is aangegaan; • de ongehuwde persoon, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de medewerker een notarieel samenlevingscontract heeft gesloten, of samenleeft.
Roostertoeslag	De toeslag voor het werken in een rooster op andere werktijden dan de gebruikelijke werktijden volgens het rooster.
Salaris	Jouw op jaarbasis feitelijk verdiende salaris vastgesteld op basis van het binnen de bank

	toegepaste salarissysteem en de afgesproken arbeidsduur. Het salaris is inclusief 8% vakantietoeslag.
Salarisschaal	Een salarisrange met een minimumschaalbedrag en een maximumschaalbedrag.
Salaristoeslag	Jouw op jaarbasis feitelijk geldende toeslag, op basis van de afgesproken arbeidsduur.
Uurloon	De som van salaris, benefit budget, salaristoeslag en beloningstoeslag, gedeeld door het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar.
Vakbonden	De werknemersorganisaties waarmee deze CAO is overeengekomen: Our NEXT Move, De Unie, CNV en FNV Finance (onderdeel van FNV).
Vertegenwoordigend overleg	Algemene term voor alle vormen en gremia van de medezeggenschap, zoals de Raad van Medewerkers.

Ondertekening

Aldus overeenkomen te Amsterdam op 20 juni 2024

ABN AMRO Bank N.V., gevestigd te Amsterdam

Our NEXT Move, gevestigd te Amsterdam

De Unie, gevestigd te Culemborg

CNV, gevestigd te Utrecht

FNV Finance, gevestigd te Utrecht

BIJLAGE I REGELS BIJ ZIEKTE

Als je ziek bent, moet je je aan een aantal regels houden.

Regels

Op de eerste ziektedag meld je je 30 minuten vóór aanvang van je werkdag ziek bij je leidinggevende of degene die daarvoor is aangewezen, zoals een People Manager.

- Je doet alles wat jouw herstel kan bevorderen.

Je bent in elk geval tussen 11.00 en 16.30 uur bereikbaar. Dat hoeft niet bij afwezigheid voor een medische behandeling of afwijkende instructies van de bedrijfsarts. Als je niet thuis bent, moet je je verpleegadres doorgeven.

Je verricht (ander) passend werk dat de bank je opdraagt, ook al is het bij een andere werkgever.

Je vraagt je leidinggevende toestemming voor vakantie. Indien de bedrijfsarts oordeelt dat de vakantie je herstel niet in de weg staat, zal je leidinggevende je vakantie goedkeuren.

Je informeert je leidinggevende als je hersteld bent en je meldt je via het systeem hersteld. Je hervat meteen het werk.

Ben je ziek tijdens je vakantie? Om je gemiste vakantie-uren terug te krijgen, kan je leidinggevende je ook vragen om een verklaring te geven van de behandelend arts met de aard, duur en behandelingswijze aan de bedrijfsarts.

Als je je niet houdt aan deze regels, dan kan dat gevolgen hebben voor de betaling van je salaris, wettelijke of aanvullende uitkeringen. Het kan ook gevolgen hebben voor je arbeidsovereenkomst met de bank.

Als de bank vanwege je arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wil instellen bij een derde, moet je daaraan meewerken.

Wordt je ziekte veroorzaakt of verergerd door opzet of grove schuld? Dan krijg je geen aanvullende uitkeringen van de bank.

Deskundigenoordeel

Ben je het niet eens met het advies van de bedrijfsarts, dan kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Daarvoor geldt:

- Je vraagt het deskundigenoordeel aan binnen één week na het werkhervattingsadvies
- Je informeert meteen je leidinggevende en de bedrijfsarts.
- Je bent beschikbaar voor onderzoek door een UWV-arts.
- Je maakt meteen een afspraak met de bedrijfsarts als het UWV jou gelijk geeft.

Je gaat meteen dezelfde dag weer aan het werk als de UWV-arts je ongelijk geeft. De gemiste werkuren tussen de hersteldverklaring en het moment waarop je weer aan het werk gaat, worden dan als vakantie-uren afgeschreven. Als je vakantietegoed lager is dan het aantal vakantie-uren, dan wordt het bedrag op je loon ingehouden.

BIJLAGE II BANKIERSEED EN TUCHTRECHT

Volgens de Wet op het financieel toezicht moet je als medewerker een eed of belofte afleggen. Het tuchtrecht geldt daarvoor. Met deze eed of belofte verklaar je dat je je werk integer en zorgvuldig zult doen. De bank zal ervoor zorgen dat de bankierseed betekenisvol blijft en bijdraagt aan de bewustwording van het gewenste gedrag. Bij dat gedrag staat het belang van de klant centraal. Dit geldt ook nadat je de bankierseed hebt afgelegd.

Regels

Om ervoor te zorgen dat je je werk integer en zorgvuldig doet, geldt het volgende:

De Gedragsregels Bancaire Sector en het daaraan gekoppelde Tuchtreglement Bancaire Sector zoals die op enig moment luiden/zullen luiden, zijn op jou van toepassing. Dit maakt onderdeel uit van je arbeidsovereenkomst.

Als medewerker moet je de bankierseed afleggen. Je bevestigt het afleggen van de bankierseed schriftelijk door een formulier te ondertekenen. Daarbij verklaar je ook dat je gebonden bent aan de Gedragsregels Bancaire Sector en het Tuchtreglement. De bank stelt dit formulier vast.

Je legt de bankierseed binnen drie maanden na je indiensttreding af. De bank stelt je in de gelegenheid om aan de onder 2 genoemde verplichting te voldoen op de manier zoals de Wet op het financieel toezicht voorschrijft.

Als je weigert om de verplichting onder 2 na te komen, dan kun je niet bij de bank blijven werken.

Dilemma's

De bank geeft aandacht aan dilemma's waar je mee te maken kunt krijgen door de bankierseed en de instructies die de bank daarvoor geeft. Ook is er een toolkit met alle benodigde informatie en hulpmiddelen. Daar buiten heeft de bank een Ethische Commissie. Als je voor een kwestie komt te staan waarbij wet- en regelgeving en intern overleg geen eenduidig antwoord geven, kun je dit aan deze commissie voorleggen.

Loket

Als je de bankierseed hebt afgelegd, kun je door derden worden aangesproken als je de gedragsregels overtreedt. Dit kunnen derden doen via een onafhankelijke tuchtcommissie bij Stichting Tuchtrecht Banken (STB). De bank heeft een loket dat werkt als filter tussen STB en de medewerker. Dit loket:

- is contactpersoon voor STB en de tuchtcommissie;
- legt meldingen van derden vast;

gaat bij klachten of meldingen intern na of er sprake is van eerdere klachten, lopende onderzoeken of opgelegde sancties tegen medewerkers;

beoordeelt verzoeken inhoudelijk. Het loket beoordeelt of een klacht verder moet worden behandeld binnen de bank, coördineert noodzakelijke stappen en informeert de betrokken medewerker(s) en/of afdelingen over eventuele verdere acties. Het loket beslist onder meer of bepaalde gedragingen gemeld moeten worden bij STB;

- is aanspreekpunt voor jou als je vertegenwoordiging nodig hebt.

Kosten rechtsbijstand

Wordt er een klacht tegen je ingediend op grond van het Tuchtreglement? Dan zal de bank je in de gelegenheid stellen je te verweren. In overleg met je leiding- gevende krijg je daarvoor de tijd die nodig is. De bank vergoedt je kosten voor rechtsbijstand als je wordt betrokken bij een tuchtklachtprocedure waarop het Tuchtreglement van toepassing is. Dit geldt niet als de bank op voorhand goede gronden heeft om aan te nemen dat je ernstig verwijtbaar hebt gehandeld.

Je kunt je laten bijstaan door een belangenbehartiger die is aangewezen door de bank. Kies je voor een andere belangenbehartiger, dan vergoedt de bank de kosten daarvan éénmalig tot een bedrag van maximaal EUR 5.000 inclusief BTW. Wordt de klacht door de Tuchtcommissie of in hoger beroep gegrond geacht? Dan kan de bank besluiten om de kosten rechtsbijstand te verhalen op jou.

BIJLAGE III CONSEQUENTIEBELEID (WETTELIJK) VERPLICHTE OPLEIDINGEN

De bank heeft een consequentiebeleid voor het geval je niet voldoet aan de vakbekwaamheidseisen uit (inter)nationale wet- of regelgeving, zoals de Wet Financieel Toezicht.

Het consequentiebeleid geldt ook voor wet- of regelgeving waarin de wetgever voorschrijft wat de vakbekwaamheidseisen zijn en dat de bank mag bepalen hoe aan deze eisen moet worden voldaan.

Wanneer je de diploma's/certificaten voor bovengenoemde verplichte opleidingen niet tijdig hebt behaald of niet blijvend aan de verplichte periodieke permanente educatieverplichtingen voldoet, mag je klanten niet meer informeren en/of adviseren. Je wordt dan uit je functie ontheven. Je moet dan tijdelijk ander werk verrichten in afwachting van een andere functie. Je spant je samen met de bank in om een andere functie te vinden. Een teruggang in salaris behoort tot de mogelijkheden.

BIJLAGE IV REGLEMENT VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

Werkingssfeer

a. Advies

De Geschillencommissie (hierna: commissie) is ingesteld om bij een geschil tussen jou als medewerker en de bank te bemiddelen als dit geschil gaat over de toepassing van de cao. Als die bemiddeling geen resultaat heeft, geeft de commissie een oplossing voor het geschil. De commissie bemiddelt en oordeelt ook als je vindt dat de bank met betrekking tot je arbeidsvoorwaarden en/of werkomstandigheden onredelijk heeft gehandeld door een beslissing met enig rechtsgevolg voor jou te nemen of na te laten. Je vindt dan dat je daardoor in je gerechtvaardigde belangen geschaad bent.

Ook kan je als medewerker bij de commissie bezwaar maken tegen de indeling van jouw functie in een functieprofiel en/of het bijbehorende Hay level.

Je kunt ook bezwaar maken als de bank een klacht van jou over door jou ondervonden ongewenste omgangsvormen, zoals vermeld in het Protocol ongewenste omgangsvormen, waaronder bijvoorbeeld (seksuele) intimidatie en discriminatie, niet onderzocht heeft. Als de bank zo'n onderzoek wel gedaan heeft en op jouw klacht heeft gereageerd of beslist, dan kun je geen procedure meer starten bij de commissie.

b. Arbitrage (1.3 Sociaal Plan)

Cao-partijen kunnen bij overeenkomst bepalen dat de commissie (ook) bij geschillen tussen jou als medewerker en de bank over de toepassing of de toepasselijkheid van een (andere) collectieve overeenkomst met uitsluiting van de civiele rechter geldt als arbiter. Dit geldt bijvoorbeeld voor het Sociaal Plan en de Opstapregeling. In dat geval doet de commissie een bindende, arbitrale uitspraak. De commissie volgt dit reglement daarbij zoveel mogelijk.

c. Ontslagadviescommissie (1.3 Sociaal Plan)

Cao-partijen kunnen ook bij overeenkomst bepalen dat de commissie optreedt als commissie genoemd in artikel 7:761a lid 2 BW. Dit geldt wanneer de bank toestemming vraagt om je arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:699 lid 3 onder a BW te mogen opzeggen.

Geen bezwaar mogelijk

Soms neemt de bank een beslissing over een groep medewerkers die inhoudelijk voortvloeit uit een wettelijk voorschrift of als deze beslissing onderwerp is geweest van overleg met de vakbonden of Raad van Medewerkers. Je kunt dan geen bezwaar maken tegen de inhoud van deze beslissing, maar alleen tegen de manier waarop die beslissing voor jou is uitgevoerd. Je kunt ook geen bezwaar maken tegen een beslissing die genomen is door een instelling, vereniging of fonds die is ingesteld voor medewerkers van de bank. Een procedure is ook niet mogelijk als de bank na overleg met jou heeft besloten om je arbeidsovereenkomst te beëindigen. Tenslotte kun je geen bezwaar maken als je geschorst wordt en als dat geen disciplinaire maatregel is.

Samenstelling van de commissie

a. Advies

De commissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter. Deze voorzitter wordt door cao-partijen benoemd. De commissie bestaat verder uit twee leden. Eén van deze leden wordt benoemd door de bank en één door de vakbonden. De voorzitter en de leden hebben ieder één of meer plaatsvervangers. De plaatsvervangers worden op dezelfde manier benoemd. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen.

Als het bezwaar gaat over de indeling van jouw functie in een functieprofiel en/of het bijbehorende Hay level, dan bestaat de commissie uit de (plaatsvervangende) voorzitter en minimaal twee (plaatsvervangende) leden. De bank en de vakbonden zijn in gelijke mate vertegenwoordigd.

b. Arbitrage

De commissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter. Deze voorzitter wordt door cao-partijen benoemd. De commissie bestaat verder uit vier leden. Twee van deze leden worden benoemd door de bank en twee door de vakbonden.

De voorzitter en de leden hebben ieder één of meer plaatsvervangers. De plaatsvervangers worden op dezelfde manier benoemd. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen. Als de commissie wordt gevraagd een voorlopige voorziening te treffen, dan geldt dat de commissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter, die door cao-partijen wordt benoemd en twee leden. Eén van deze leden wordt benoemd door de bank en één door de vakbonden.

c. Ontslagadviescommissie

De commissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter. Deze voorzitter wordt door cao-partijen benoemd. De commissie bestaat verder uit twee leden. Eén van deze leden wordt benoemd door de bank en één door de vakbonden. De voorzitter en de leden hebben ieder één of meer plaatsvervangers. De plaatsvervangers worden op dezelfde manier benoemd. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen.

Leden Geschillencommissie

De commissie blijft ook na afloop van de cao bevoegd voor geschillen die vóór afloop van de cao aan de commissie zijn voorgelegd. Als er een tussentijdse vacature is in de commissie, dan wordt deze binnen een maand vervuld. Dit gebeurt op dezelfde manier als waarop de vertrekkende functionaris benoemd is. De bank betaalt de kosten van de commissie.

De voorzitter, leden en hun plaatsvervangers treden niet op in geschillen waarbij zij persoonlijk betrokken zijn of een persoonlijk belang hebben.

Voor de ontslagadviescommissie en arbitrage geldt dat de voorzitter, de leden en de plaatsvervangers niet optreden als zij eerder zitting hebben gehad in één van deze commissies bij dezelfde klager en inzake dezelfde klacht.

Secretariaat

De commissie heeft een secretariaat. De bank betaalt de kosten daarvan. De secretaris heeft plaatsvervangers. De secretaris en zijn plaatsvervangers zijn geen lid van de commissie en worden door de bank benoemd. De commissie bepaalt de taak en werkwijze van het secretariaat.

Het secretariaat is gevestigd op de afdeling HR Labour Affairs, PAC HQ1107, postbus 283, 1000 EA Amsterdam (020-6281280). E-mail: geschillencommissie@nl.abnamro.com.

Procedure

a. Procedure advies- en arbitragecommissies

Bezwaartermijn

Je moet je bezwaarschrift versturen binnen zes weken na de dag waarop de beslissing waarop het bezwaar betrekking heeft is genomen, of achterwege is gebleven. Deze bezwaartermijn wordt in elk geval genoemd in de brief die je ontvangt in het geval je niet geplaatst bent in een reorganisatie.

Taal en bijstand

De procedure wordt gevoerd in de Nederlandse taal. Je kunt je tijdens de procedure laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Dit kan bijvoorbeeld zijn: een vakbondsbestuurder, collega, advocaat of medewerker van een rechtshulp- verzekeraar. De kosten voor die bijstand zijn voor eigen rekening.

Inhoud bezwaarschrift

Als je een procedure wil starten, dan stuur je een bezwaarschrift aan het secretariaat. In het bezwaarschrift moet je naam en adres staan. Verder geef je aan om welke beslissing het gaat of welke beslissing achterwege is gebleven. Je geeft een duidelijke omschrijving van de feiten die tot het geschil hebben geleid en een conclusie. Als je bezwaarschrift niet aan deze eisen voldoet, geeft de commissie je de gelegenheid om het bezwaarschift aan te vullen.

Geen schorsende werking en voorlopige voorzieningen

Als je een bezwaarschrift indient, schorst dit niet de werking van de beslissing die je aanvecht. Als het bezwaarschrift is ingediend en zo nodig is aangevuld, kan de commissie voorlopige voorzieningen treffen. Dit kan zo nodig meteen.

Als het secretariaat je bezwaarschrift heeft ontvangen, krijg je een bevestiging. Het secretariaat zorgt ervoor dat de commissie en de bank een kopie van je bezwaarschrift krijgen. Als je bezwaar zich richt tegen de indeling van jouw functie in een functieprofiel en/of het bijbehorende Hay level, stuurt het secretariaat de afdeling Organisational & People Development een kopie van je bezwaarschrift. Het secretariaat vraagt deze afdeling om een schriftelijk deskundigenadvies.

Verweerschrift

Nadat het secretariaat de bank het bezwaarschrift heeft toegestuurd, kan de bank binnen vier weken na toezending van het bezwaarschrift een verweerschrift aan het secretariaat sturen. Als het bezwaar ziet op de indeling van jouw functie in een functieprofiel en/of het bijbehorende Hay level, stuurt de bank dit verweerschrift binnen vier weken na ontvangst van het deskundigenadvies. Het secretariaat stuurt jou en de commissie een kopie van dit verweerschrift. De voorzitter kan je daarna in de gelegenheid stellen om schriftelijk te reageren op het verweerschrift van de bank. De bank mag daarop weer schriftelijk reageren. Daarvoor geldt steeds een termijn van maximaal twee weken. Het secretariaat zorgt ervoor dat de commissie en de andere partij steeds een kopie van de reactie ontvangen.

Mondelinge behandeling

Binnen vier weken na de schriftelijke voorbereiding stelt de voorzitter de plaats, datum en tijd vast voor de mondelinge behandeling. De commissie kan dan ook anderen horen als dat nodig is. Tijdens de mondelinge behandeling kun je ook getuigen of deskundigen meebrengen. Dit geldt ook voor de bank. Dit moet wel minimaal twee weken voor de mondelinge behandeling kenbaar zijn gemaakt aan het secretariaat. Het secretariaat zorgt ervoor dat de commissie en de andere partij meteen worden geïnformeerd over het feit dat er getuigen of deskundigen worden meegebracht.

De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de commissie anders bepaalt en jij en de bank daar geen bezwaar tegen hebben.

Tijdens de mondelinge behandeling probeert de commissie om een minnelijke schikking tussen jou en de bank te bereiken. De commissie kan daarvoor de behandeling aanhouden en jullie een termijn voor beraad geven.

Bindend advies/arbitrage

Als de bemiddeling niet leidt tot overeenstemming tussen jou en de bank, dan doet de commissie binnen drie werkdagen na de mondelinge behandeling mondeling uitspraak aan jou en de bank. Jij en de bank kunnen bij het secretariaat naar die uitspraak informeren en kunnen vragen om een schriftelijke bevestiging daarvan.

Zo mogelijk, geeft de commissie binnen zes weken een schriftelijke motivering van de mondelinge uitspraak. De schriftelijke uitspraak van de adviescommissie is een niet bindend advies. De uitspraak van de arbitragecommissie is een arbitraal vonnis. Oordelen van een minderheid van de commissie worden hierin niet vermeld. De uitspraak wordt geschreven in de Nederlandse taal. De uitspraak kan worden gepubliceerd. Jouw naam wordt dan weggelaten. Het secretariaat zorgt ervoor dat jij en de bank meteen een exemplaar van het schriftelijk advies krijgen. De afdeling Reward krijgt een kopie van de uitspraak.

b. Procedure ontslagadviescommissie (1.3 Sociaal Plan)

Taal en bijstand

De procedure wordt gevoerd in de Nederlandse taal. Je kunt je tijdens de procedure laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Dit kan bijvoorbeeld zijn: een vakbonds- bestuurder, collega, advocaat of medewerker van een rechtshulpverzekeraar.

De kosten voor die bijstand zijn voor eigen rekening.

Verzoek opzegging arbeidsovereenkomst

De bank moet de procedure starten door het secretariaat een verzoek te sturen waarin zij toestemming vraagt om je arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel a. op te mogen zeggen. Dit verzoek is met redenen omkleed en vermeldt de gronden waarop het berust. Als het verzoekschrift onvolledig is voor de beoordeling van het verzoek van de bank, krijgt de bank de gelegenheid het verzoekschrift aan te vullen. Dit moet de bank doen binnen één week nadat het secretariaat haar daarom gevraagd heeft.

Het secretariaat bevestigt de ontvangst van het verzoekschrift aan de bank. Het secretariaat zorgt ervoor dat de commissie en jij een kopie van het verzoekschrift ontvangen.

Verweerschrift

Je kunt binnen twee weken nadat het secretariaat je het verzoekschrift heeft toegestuurd, een verweerschrift aan het secretariaat sturen. Het secretariaat zorgt ervoor dat de commissie en de bank een kopie van het verweerschrift krijgen.

Alle gewisselde stukken worden door het secretariaat en de commissie vertrouwelijk behandeld. De stukken worden niet verder verspreid dan tussen de partijen bij de procedure.

Mondelinge behandeling

Binnen vier weken na de schriftelijke voorbereiding stelt de voorzitter de plaats, datum en tijd vast voor de mondelinge behandeling. De commissie kan dan ook anderen horen als dat nodig is. Tijdens de mondelinge behandeling kun je ook getuigen of deskundigen meebrengen. Dit geldt ook voor de bank. Dit moet wel minimaal twee weken voor de mondelinge behandeling kenbaar zijn gemaakt aan het secretariaat. Ook moet aangegeven worden welke expertise de deskundige heeft. Het secretariaat zorgt ervoor dat de commissie en de andere partij meteen worden geïnformeerd dat er getuigen of deskundigen worden meegebracht.

De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de commissie anders bepaalt en jij en de bank daar geen bezwaar tegen hebben.

Beslissing commissie

De commissie maakt binnen drie werkdagen na de mondelinge behandeling kenbaar of de bank toestemming krijgt om de arbeidsovereenkomst van de medewerker op te zeggen. Jij en de bank kunnen bij het secretariaat informeren naar de uitspraak. De commissie geeft binnen zes weken na de mondelinge uitspraak een schriftelijke motivering van de uitspraak. Oordelen van een minderheid van de commissie worden hier niet in vermeld. De uitspraak wordt in de Nederlandse taal geschreven. De uitspraak kan worden gepubliceerd. Jouw naam wordt dan weggelaten.

Het secretariaat zorgt ervoor dat jij en de bank meteen een exemplaar van de beslissing ontvangen. De afdeling Reward krijgt een kopie van de beslissing.

Algemene regels

Als je een bezwaarschrift aan de commissie voorlegt, word je daardoor op geen enkele wijze in je positie bij de bank benadeeld. Dit geldt ook voor een medewerker die op een andere manier is betrokken bij de procedure.

De commissie en de medewerkers van het secretariaat zijn gehouden tot geheimhouding. Dit geldt niet als je zelf ruchtbaarheid geeft aan zaken die onder de geheimhouding vallen.

Je kunt je tijdens de procedure bij de commissie laten bijstaan door een vertrouwenspersoon van de bank. Je kunt je ook door zo’n vertrouwenspersoon laten bijstaan ter voorkoming van een procedure bij de commissie.

De commissie kan van de termijnen in dit reglement afwijken. De commissie kan ook toestaan dat partijen van deze termijnen afwijken.

Als zich omstandigheden voordoen waar dit reglement niet in voorziet, dan beslist de commissie.

Vergoeding vertegenwoordigers vakbonden

Een vertegenwoordiger van de vakbonden in de Geschillencommissie ontvangt een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt EUR 500 per dagdeel en maximaal EUR 1.000 per zittingsdag. De voorbereidingstijd voor de zittingen wordt niet vergoed.

Bijlage V - Transitieplan

Inhoud

Voorwoord **3**

1. Inleiding **4**
1.1 Wettelijk kader 4
1.2 Doel van het transitieplan 4
1.3 Hoorrecht pensioengerechtigden en gewezen deelnemers 4
1.4 Ledenraadpleging vakbonden 5
1.5 Periode tot aan de transitie 5

2. Nieuwe pensioenregeling – doelstellingen en kenmerken **6**
2.1 De nieuwe pensioenregeling 6
2.2 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling 7
2.3 Kenmerken nieuwe pensioenregeling 7

3. De opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten **11**
3.1 Invaren – de overwegingen 11
3.2 Invaarverzoek 11
3.3 Transitiedoelstellingen 14

4. Solidariteitsreserve **15**
4.1 Inleiding 15
4.2 Doelstellingen solidariteitsreserve 15
4.3 (Initiële) vulling van de solidariteitsreserve 15

5. Compensatie **17**
5.1 Achtergrond compensatie 17
5.2 Hoogte compensatie 17
5.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron 18

6. Voorrangsregels ten aanzien van de reserve **19**

7. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten) **21**
7.1 Verwachte pensioenuitkeringen 22
7.2 Netto profijt effect 32
7.3 Conclusie transitie-effecten 33
7.4 Effecten gebruik transitie-FTK 34
7.5 Transitie effecten in relatie tot de doelstellingen van de nieuwe regeling 34

8. Netto pensioenregeling **35**

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken **36**
9.1 Evenwichtigheid solidariteitsreserve 37

10. Communicatie aan belanghebbenden **38**

Bijlage 1: Begrippenkader **39**

Bijlage 2: Kenmerken pensioenregeling **40**

Bijlage 3: Berekeningen – verdere toelichting **42**

Bijlage 4: UPO-voor en UPO-na **44**

Bijlage 5: Bandbreedtes **48**

Bijlage 6: Reactie BP AA **50**

Bijlage 7: Reactie Sociale partners op oordeel BP AA over concept transitieplan **63**

Voorwoord

Voor je ligt het transitieplan dat de sociale partners hebben vastgesteld voor de pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 voor de medewerkers van ABN AMRO. Het transitieplan vormt de basis voor de overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe regeling zijn opgenomen in dit transitieplan.

Op het moment heeft ABN AMRO een goede (fiscaal maximale) regeling, met een beperkte indexatieachterstand. In het nieuwe pensioenstelsel bestaat uitsluitend nog de mogelijkheid om pensioen op te bouwen in een premieovereenkomst en niet meer in een uitkeringsovereenkomst, zoals dat nu het geval is. Dit is ook de reden dat de pensioenregeling moet worden aangepast.
Het doel van de sociale partners met dit transitieplan is om binnen de nieuwe wettelijke kaders de goede pensioenregeling voort te zetten.
Met de overgang naar de nieuwe regels voor pensioen trachten we de voorwaarden te scheppen voor een toekomstbestendige en evenwichtige regeling voor alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.

De overgang naar de nieuwe pensioenregeling heeft ons de gelegenheid gegeven om de goede elementen uit de huidige regeling zoveel mogelijk te behouden en de mogelijkheden van het nieuwe pensioenstelsel te benutten. We streven ernaar om minstens hetzelfde inkomensperspectief te blijven bieden als de huidige pensioenregeling. Dat geldt voor alle deelnemersgroepen. De medewerkers voor wie afschaffing van de doorsneepremiesystematiek nadelig is, bieden we adequate compensatie. Voor pensioengerechtigden zorgen we voor een goede vulling van de solidariteitsreserve zodat er een beperkte kans op verlagen is.
Daarnaast hebben we de regeling op een aantal punten verbeterd. Zo krijgt iedereen een hoger partnerpensioen bij overlijden vóór pensioenleeftijd ten opzichte van het huidige partnerpensioen en gaat dit voor met name medewerkers met een lager inkomen significant vooruit. Ook het wezenpensioen gaat er significant op vooruit in vergelijking met de huidige regeling. Daarnaast, en in tegenstelling tot de huidige regeling, daalt bij arbeidsongeschiktheid de dekking van het partner- en wezenpensioen niet.

Het transitieplan is tot stand gekomen in samenwerking met het ABN AMRO pensioenfonds. Zo heeft het fonds voor ons berekeningen uitgevoerd en zijn er ook vele gesprekken geweest met het fonds om van gedachte te wisselen over elkaars standpunten. Namens de sociale partners willen we alle betrokkenen van het pensioenfonds bedanken.

1. Inleiding

1.1 Wettelijk kader

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp), per 1 juli 2023, moet de huidige pensioenregeling worden aangepast. Dit wordt aangeduid als de 'transitie' naar het nieuwe pensioenstelsel. Op grond van artikel 150d van de Pensioenwet moet ABN AMRO Bank N.V. (hierna: de Bank of de Werkgever) een transitieplan opstellen.

1.2 Doel van het transitieplan

Met dit transitieplan geven de Bank en de vakbonden Our NEXT Move, De Unie, FNV Finance en CNV (hierna gezamenlijk: sociale partners/we, wij of zij) inzicht in de gemaakte keuzes in de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, zoals bijvoorbeeld de keuze van het contract, het invaarverzoek en afspraken over compensatie. Deze keuzes zijn gemaakt tijdens de arbeidsvoorwaardelijke overleggen tussen sociale partners. Daarnaast leggen sociale partners de contouren vast van de nieuwe pensioenregeling, de gemaakte keuzes daarin en de overwegingen hierbij. Ook de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten wordt beschreven. Daarnaast bevat dit transitieplan de verantwoording waarom er, naar de mening van sociale partners, sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

De inhoud van dit transitieplan is tot stand gekomen in samenwerking met ABN AMRO Pensioenfonds (hierna: AAPF). Het vormgeven van de beoogde pensioenregeling en het transitieplan door sociale partners heeft plaatsgevonden in een iteratief proces met AAPF om bepaalde keuzes te kunnen wegen en ook zijn door AAPF bijvoorbeeld doorrekeningen gemaakt. Dit transitieplan dient als opdrachtverstrekking aan AAPF. Het pensioenfonds zal moeten beoordelen of het deze opdracht kan aanvaarden.
Indien bijvoorbeeld door veranderde wetgeving of veranderende economische omstandigheden genomen besluiten moeten worden heroverwogen dan worden sociale partners hier graag van op de hoogte gesteld zodat er opnieuw een besluit kan worden genomen.

1.3 Hoorrecht pensioengerechtigden en gewezen deelnemers

Ingevolge artikel 150g van de Pensioenwet (hierna: PW) stelt de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden respectievelijk een vereniging van gewezen deelnemers, die een substantieel gedeelte van de pensioengerechtigden vertegenwoordigen, in de gelegenheid om een oordeel uit te spreken over het transitieplan. Dit wordt ook wel aangeduid als het 'hoorrecht'. Ingevolge het bepaalde van artikel 150b, lid 2 PW wordt onder 'werkgever' mede verstaan 'de partijen die de wijziging van de pensioenregeling overeenkomen of zijn overeengekomen'. In de toelichting op de Wtp wordt in dit verband gesproken over 'Sociale Partners'; zijnde de vertegenwoordigers van de werkgever(s) en werknemers die gezamenlijk het arbeidsvoorwaardelijke overleg hebben gevoerd. Zij moeten bedoelde verenigingen 'horen'.

Bij de Bank is bekend dat de Belangenvereniging Postactieven ABN AMRO (hierna: BP AA) een vereniging is van pensioengerechtigden en/of gewezen deelnemers. Zij hebben zich per brief van 3 februari 2023 gemeld bij de Bank en aangegeven gebruik te willen maken van het hoorrecht.
De werkgever heeft de BP AA vanaf de start van de besprekingen over het nieuwe pensioenstelsel eind 2020 betrokken en geïnformeerd. Ook zat de BP AA in deze periode aan tafel bij een aantal overleggen van sociale partners en het pensioenfonds. De BP AA heeft zich daar uit kunnen spreken en haar belangen naar voren gebracht. Ook heeft de BP AA een position paper en beoordelingskader gedeeld met de sociale partners. De BP AA is in de periode van 21 juni 2024 tot 10 september 2024 gehoord over het voorgenomen transitieplan.

Het Verantwoordingsorgaan (hierna: VO) van AAPF heeft adviesrecht op het voorgenomen besluit tot invaren. In het geval het VO of een geleding binnen het VO negatief adviseert over het invaren dan worden de sociale partners hierover geïnformeerd door AAPF. In dat geval zullen sociale partners het verzoek tot invaren heroverwegen en hun uiteindelijk besluit motiveren.

Inbreng BP AA hoorrecht en reactie sociale partners daarop

Op 5 september 2024 hebben sociale partners de schriftelijke reactie van de BP AA ontvangen die is opgenomen als bijlage 6. Op 10 september 2024 heeft de BP AA dit nader toegelicht en hebben sociale partners verduidelijkende vragen kunnen te stellen. De reactie van sociale partners hebben we opgenomen als bijlage 7.

1.4 Ledenraadpleging vakbonden

De vakbonden hebben het transitieplan in de periode 26 september 2024 tot 17 oktober 2024 voorgelegd aan hun leden. Die hebben daarmee ingestemd.

1.5 Periode tot aan de transitie

Tussen het moment van besluitvorming en het daadwerkelijke transitiemoment (het moment van invaren) ligt een periode van ruim twee jaar. In deze tussenliggende periode kan de financiële positie van AAPF wijzigen. Daarom zijn de afspraken over de transitie naar de nieuwe pensioenregeling afhankelijk van de financiële positie van het fonds op het moment van invaren.

2. Nieuwe pensioenregeling – doelstellingen en kenmerken

2.1 De nieuwe pensioenregeling

Door de inwerkingtreding van de Wtp moeten sociale partners een keuze maken voor ofwel een solidaire premieregeling (hierna: SPR) ofwel een flexibele premieregeling (hierna: FPR). Sociale partners hebben gekozen voor een SPR. Onder het huidige stelsel heeft de Bank een goede pensioenregeling en onder het nieuwe stelsel willen we dit graag voortzetten. De sociale partners zijn van oordeel dat dit beter kan met een SPR dan met een FPR.

2.1.1. Overwegingen contractkeuze

De sociale partners hebben gekozen voor een SPR op basis van de onderstaande overwegingen.

Solidariteit

De SPR is een contractvorm met veel solidariteitskenmerken. Deze kenmerken sluiten goed aan bij de huidige regeling die zich eveneens kenmerkt door collectiviteit en solidariteit. Bij de SPR blijven pensioengerechtigden, actieve deelnemers en gewezen deelnemers (hierna gezamenlijk ook deelnemers] de risico's met elkaar delen. Dat levert in beginsel betere pensioenresultaten op.

Hoogte en stabiliteit pensioenresultaat

Naar verwachting kan met de SPR ten minste eenzelfde pensioenresultaat worden verkregen als in de huidige regeling. Dankzij de solidariteitsreserve blijft de kans op een verlaging van het pensioen klein. Door de solidariteitsreserve te vullen uit het overrendement van (bijna) pensioengerechtigden wordt voorkomen dat jongere actieve deelnemers bijdragen aan de reserve waar ze wellicht in de toekomst weinig profijt van zullen hebben. Zie ook hoofdstuk 4 voor meer informatie over de solidariteitsreserve. In de FPR kan met een risicodelingsreserve veel bereikt worden wat ook met de SPR bereikt wordt, maar is het vullen vanuit overrendement wettelijk niet toegestaan.

Individuele keuzemogelijkheden

De SPR biedt dezelfde keuzemogelijkheden als in de huidige regeling worden geboden met uitzondering van de keuze van het pensioen op twee levens.

Uitvoerbaarheid

Het pensioenfonds heeft aangegeven de SPR uit te kunnen voeren.

2.2 Doelstellingen nieuwe pensioenregeling

Sociale partners hebben voor de nieuwe SPR de volgende doelstellingen gedefinieerd:

- Sociale partners beogen dat deelnemers een ouderdomspensioen kunnen bereiken van 80% van de gemiddelde pensioengrondslag over een periode van 43 dienstjaren bij de Bank.

- Sociale partners willen graag dat de pensioenuitkeringen, gemeten over een langere termijn, zoveel mogelijk mee kunnen groeien met de verwachte inflatie.

- Het verlagen van pensioenuitkeringen is mogelijk in de SPR. Sociale partners streven ernaar dat de kans dat dit gebeurt onder de 5% blijft.

- Met de Wtp wordt de zogeheten doorsneepremiesystematiek afgeschaft. Dat veroorzaakt voor bepaalde categorieën van actieve deelnemers een nadelig effect. Sociale partners willen dit nadeel zoveel mogelijk compenseren.

Sociale partners verzoeken AAPF om de pensioenaanspraken die zijn opgebouwd in de bestaande regeling in te varen in de nieuwe regeling door middel van een collectieve interne waardeoverdracht. Sociale partners streven samen met AAPF om de nieuwe regeling per 1 januari 2027 in te laten gaan.

2.3 Kenmerken nieuwe pensioenregeling

Bij het ontwikkelen van de nieuwe regeling is de huidige regeling als uitgangspunt genomen, omdat dit naar het oordeel van sociale partners een goede pensioenregeling is. Dit geldt zowel voor de inhoud van de regeling, als voor de hoogte van de premie. De nieuwe regeling kent dezelfde pensioenproducten.

- Ouderdomspensioen;
- Nabestaandenpensioen
    - Levenslang partnerpensioen;
    - Wezenpensioen;
- Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid.

Als gevolg van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is een aantal zaken gewijzigd.

2.3.1. Ouderdomspensioen

In de nieuwe regeling wordt voor het ouderdomspensioen met de ingelegde premie en behaald rendement een persoonlijk pensioenvermogen opgebouwd. Dit vermogen vormt het uitgangspunt voor het te zijner tijd vaststellen van een pensioenuitkering op de pensioeningangsdatum. Het pensioenvermogen beweegt mee met de ontwikkeling op financiële markten en daarmee ook de verwachte pensioenuitkering. De ingegane pensioenuitkering is variabel. De schommelingen worden gedempt door het toewijzen van beschermingsrendement, het spreiden van schokken en het gebruik van de solidariteitsreserve, waarover meer in hoofdstuk 4. Sociale partners hanteren hierbij een collectieve uitkeringsfase, waarbij iedere pensioengerechtigde jaarlijks dezelfde procentuele aanpassing van de uitkering ontvangt.

2.3.2. Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen bestaat uit enerzijds het partnerpensioen en anderzijds het wezenpensioen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de situatie waarbij de deelnemer overlijdt na pensionering en de situatie waarbij de deelnemer overlijdt vóór pensionering.
Ook de nabestaandenpensioenuitkeringen zijn variabel. De schommelingen worden gedempt door het toewijzen van beschermingsrendement, het spreiden van schokken en het gebruik van de solidariteitsreserve in lijn met het ouderdomspensioen.

2.3.2.a. Partnerpensioen bij overlijden na pensionering

De huidige regeling voor het partnerpensioen bij overlijden na pensionering wordt zoveel mogelijk gehandhaafd. Het partnerpensioen wordt net als bij het ouderdomspensioen gefinancierd uit het persoonlijk pensioenvermogen. Het partnerpensioen bedraagt standaard 70% van het ouderdomspensioen. Op de pensioeningangsdatum kan de (gewezen) deelnemer ervoor kiezen om het partnerpensioen in te ruilen voor een hoger ouderdomspensioen of het percentage te verlagen ten gunste van een hogere ouderdomspensioenuitkering.

2.3.2.b. Wezenpensioen bij overlijden na pensionering

Sociale partners spreken af dat bij overlijden van de deelnemer op of na de ingang van het ouderdomspensioen, wezen recht hebben op wezenpensioen. Het wezenpensioen bij overlijden na pensionering bedraagt 20% van het standaard partnerpensioen.

Er is geen beperking ten aanzien van het aantal wezen aan wie het wezenpensioen wordt uitgekeerd. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees.

2.3.2.c. Partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering

Het partnerpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering wordt, zoals wettelijk bepaald, verzekerd op basis van risicodekking. Het partnerpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 41% van het laatstgenoten pensioengevend salaris. Het percentage van 41% is gekozen zodat iedereen een hogere uitkering krijgt ten opzichte van het huidige partnerpensioen. De hoogte van het partnerpensioen is niet afhankelijk van de duur van het dienstverband.

Na het eindigen van de deelneming loopt de dekking van het partnerpensioen gedurende 3 maanden door (wettelijke verplichting). Als de deelnemer recht krijgt op een WW-uitkering of Ziektewetuitkering dan loopt de dekking van het partnerpensioen wettelijk verplicht ook na het verstrijken van de periode van 3 maanden door tot de uitkering wordt gestopt. De dekking eindigt eerder wanneer de gewezen deelnemer een nieuw dienstverband aangaat of als het ouderdomspensioen ingaat. Als de gewezen deelnemer na de periode van 3 maanden of na het stopzetten van de WW- of Ziektewetuitkering nog geen nieuw pensioen opbouwt waar het partnerpensioen verzekerd is, kan de dekking op verzoek van de gewezen deelnemer worden voortgezet door de risicopremie te onttrekken uit het opgebouwde kapitaal. Sociale partners stellen hier geen termijn aan; dat is ter discretionaire keuze van de gewezen deelnemer.
De opgebouwde aanspraken voor partnerpensioen die zijn opgebouwd onder de thans geldende pensioenregeling blijven, overeenkomstig hetgeen hierover wettelijk is bepaald, in stand en worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling.

2.3.2.d. Wezenpensioen bij overlijden voor pensionering

De Wtp schrijft voor dat het wezenpensioen bij overlijden van een deelnemer vóór pensionering (net als bij het partnerpensioen) verzekerd wordt op basis van risicodekking. Het wezenpensioen bij overlijden vóór pensionering bedraagt 20 procent van het laatstgenoten pensioengevend salaris. De hoogte van het wezenpensioen is niet afhankelijk van de duur van het dienstverband.

Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de 25-jarige leeftijd van de wees. Er is geen beperking ten aanzien van het aantal wezen aan wie het wezenpensioen wordt uitgekeerd.
Voor de voortzetting van de dekking van het wezenpensioen na einde deelneming gelden dezelfde voorwaarden als voor het partnerpensioen zoals hierboven opgenomen.

De opgebouwde aanspraken voor wezenpensioen die zijn opgebouwd onder de thans geldende pensioenregeling blijven, overeenkomstig hetgeen hierover wettelijk is bepaald, in stand en worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling.

2.3.3. Premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid

De huidige pensioenregeling voorziet in premievrije voortzetting van de pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid. Deelnemers die als gevolg van arbeidsongeschiktheid (deels) uit het arbeidsproces zijn geraakt, zijn zo verzekerd van blijvende opbouw van ouderdomspensioen en blijven verzekerd voor nabestaandenpensioen.

In de nieuwe pensioenregeling is sprake van een premieovereenkomst. De huidige systematiek voor premievrijstelling past niet bij dit nieuwe type pensioencontract. In plaats van premievrije opbouw van pensioenaanspraken, is in de nieuwe regeling voor de arbeidsongeschikte deelnemer sprake van een dekking die voorziet in storting van premie voor de voortzetting van de opbouw van persoonlijk pensioenvermogen en voortzetting van de risicoverzekeringen.
De (premievrije) opbouw van pensioen in geval van arbeidsongeschiktheid bedraagt in de nieuwe regeling 75% van de premie vóór arbeidsongeschiktheid, waarbij de pensioengrondslag jaarlijks stijgt met de consumentenprijsindex (vergelijkbaar met de huidige premievrije voortzetting op basis van 75% van de pensioengrondslag).

Sociale partners kiezen voor voortzetting van de risicoverzekering voor nabestaandenpensioen voor de deelnemers die tijdens arbeidsongeschiktheid nog pensioen opbouwen. Sociale partners spreken af dat de dekking van het nabestaandenpensioen niet daalt bij ingang van arbeidsongeschiktheid. Basis voor de uitkering is het laatste pensioengevend salaris voor de eerste ziektedag verhoogd met de jaarlijkse stijging van de consumenten prijsindex.

2.3.4. Premie

Het niveau van de totaal beschikbare premie op transitiedatum is 30% van de pensioengrondslag, de werkgever betaalt 24,5% en de werknemer 5,5%. Dit biedt uitzicht op het verwezenlijken van de ambities van sociale partners en het Pensioenakkoord.

De premie wordt voor twee doeleinden gebruikt.
Het grootste deel, ca 90%, wordt gestort in het persoonlijke pensioenvermogen van de deelnemer.
Met het andere deel bekostigt AAPF het beheer van de regeling, de bijdrage aan de operationele reserve, het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) en de risicoverzekeringen.
De premie wordt voor een periode van vijf jaar overeengekomen, en de eerste periode eindigt op 1 januari 2030. Na de transitie stelt AAPF jaarlijks de hoogte van de risicopremies voor de verzekering van het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen vast. De hoogte van de risicopremies is afhankelijk van de verzekeringstechnische grondslagen, het deelnemersbestand en de actuele rentestand. Mutaties in de risicopremies worden verwerkt binnen de totaal beschikbare premie van 30%.

2.3.5. *Pensioendoel en premie*

In de nieuwe pensioenregeling hebben we als pensioendoel geformuleerd op pensioendatum een verwachte uitkeringsratio van 80% voor een persoon die 43 dienstjaren heeft bij de Bank en diens rechtsvoorgangers. Omdat de hoogte van het pensioen, net als nu, niet vaststaat, is de kans dat het niveau van 80% ten minste wordt gehaald ook belangrijk naar het oordeel van de sociale partners. Sociale partners willen dat in ieder geval in meer dan de helft van de gevallen dit pensioendoel wordt bereikt. Eenmaal met pensioen willen we dat de pensioenuitkeringen gemeten over een langere termijn zoveel mogelijk mee kunnen groeien met de inflatie. En we streven ernaar dat de kans op verlagen van ingegane pensioenen klein blijft.

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn weergegeven in de tabel in Bijlage 2. We geven hierbij, voor een goede vergelijking, ook aan wat deze kenmerken zijn in de huidige pensioenregeling.

3. De opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten

3.1 Invaren – de overwegingen

Invaren betekent het inbrengen van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners verzoeken het pensioenfonds om de op de transitiedatum opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de nieuwe pensioenregeling middels een interne collectieve waardeoverdracht volgens artikel 150m van de Pensioenwet.

Sociale partners hebben de volgende overwegingen om de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen:

- De keuze voor de SPR is gemaakt om daarmee de bestaande collectiviteit en risicodeling voort te zetten. Als er niet wordt ingevaren wordt die collectiviteit en risicodeling juist doorbroken.
- Sociale partners oordelen dat door het invaren de pensioenvooruitzichten naar verwachting beter zijn. Het fonds hoeft minder buffers aan te houden en kan pensioenen sneller verhogen.
- Het naast elkaar bestaan van twee pensioenregelingen achten sociale partners onwenselijk. Dat maakt de uitvoering complexer en leidt tot hogere uitvoeringskosten die nadelig zijn voor de deelnemers. Ook maakt het naast elkaar bestaan van twee soorten pensioenen voor actieve deelnemers de pensioenregeling minder begrijpelijk.
- Het risico op verlagingen van ingegane pensioenen in de nieuwe pensioenregeling is net zoals in de huidige regeling ook aanwezig. Dit risico wordt in de nieuwe pensioenregeling sterk verminderd door de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement, de spreiding en de werking van de solidariteitsreserve. In de huidige regeling wordt dit risico sterk verminderd door de hoge buffer.
- Invaren is de hoofdregel in de wet. Er is geen sprake van bijzondere omstandigheden die de keuze voor niet-invaren rechtvaardigen.

3.2 Invaarverzoek

Sociale partners verzoeken het bestuur van AAPF om de bestaande pensioenaanspraken door middel van collectieve waardeoverdracht in te varen in de nieuwe pensioenregeling.

Sociale partners volgen hiermee de voorkeur die is uitgesproken in het Pensioenakkoord en als hoofdregel in de Wtp is opgenomen: het principe van ‘invaren, tenzij…’. De Wtp staat weliswaar een afwijking van deze hoofdregel toe, indien de nadelige effecten van invaren niet opwegen tegen de voordelen. Sociale partners zien, gelet op de overwegingen in de vorige paragraaf, geen zwaarwegende redenen om af te wijken van de hoofdregel.

Als methode voor het invaren wordt gevraagd de standaardmethode te gebruiken. De standaardmethode is de default keuze van de wetgever, tenzij er goede gronden zijn om te kiezen

voor de VBA-methode[1]. Sociale partners hebben vastgesteld dat er geen gronden zijn om te kiezen voor de VBA-methode. Sociale Partners hechten evenwel waarde aan het analyseren van de resultaten van netto profijt berekeningen als onderdeel van de evenwichtigheidsbeoordeling.

Het wettelijke uitgangspunt is dat een spreidingstermijn van 10 jaar wordt gehanteerd. Een spreidingtermijn van 10 jaar betekent dat niet iedereen hetzelfde percentage ontvangt als verhoging op de transitiedatum. Dat hangt af van de levensverwachting. De verhoging wordt wel in één keer toegekend op de transitiedatum.
Bij invaren wordt ongeveer 10% besteed aan vereist eigen vermogen, operationele reserve, compensatie, solidariteitsreserve en de huidige inhaalindexatie. Dan blijft er bij een dekkingsgraad van 115%, 125% en 135% respectievelijk ca 5%, 15% en 25% over om te verdelen. Met een spreidingstermijn van 10 jaar betekent dat ongeveer de volgende verhoging per 1 januari 2027 als gevolg van de standaardmethode:

Verhoging pensioenen op transitiedatum bij verschillende leeftijden en dekkingsgraden			
Leeftijd	**DG 115%**	**DG 125%**	**DG 135%**
25	6%	16%	27%
35	6%	16%	27%
45	6%	16%	27%
55	6%	16%	27%
65	5%	15%	24%
75	5%	13%	20%
85	4%	11%	17%
95	4%	8%	12%

Sociale partners hebben het effect van de spreidingstermijn onderzocht bij verschillende dekkingsgraden, waarbij wij beperkte effecten zagen bij een hogere spreidingstermijn bij hoge dekkingsgraden. Uiteindelijk is door sociale partners hierom besloten om de spreidingtermijn conform de wettelijke default te hanteren van 10 jaar voor alle dekkingsgraden.

3.2.1. Invaren voorwaardelijke en afwijkende rechten uit het huidige pensioenreglement

De huidige pensioenregeling kent een aantal voorwaardelijke aanspraken en rechten of afwijkende aanspraken en rechten. Deze zijn veelal overgekomen uit pensioenregelingen van andere ondernemingen bij fusie, overname of overgang van onderneming. Het zijn allemaal premievrije rechten waar geen verdere opbouw op plaatsvindt. Er is nog een beperkt aantal deelnemers die hieraan rechten ontlenen.
Sociale partners erkennen dat deze rechten en aanspraken niet ongewijzigd kunnen worden ingevaren in de nieuwe pensioenregeling. Wij verzoeken AAPF dan ook op onderstaande evenwichtige wijze met deze rechten om te gaan.

[1] VBA staat voor Value based asset & liability management. Dit is een techniek om pensioenen te waarderen, kortgezegd gebaseerd op een inschatting van de marktwaarde waaronder de waarde van toekomstige kortingen en indexaties.

Bijzondere pensioensoorten die gekapitaliseerd dienen te worden.

In de nieuwe regeling is het niet mogelijk om de bijzondere pensioensoorten ouderdomspensioen voor ongehuwden, AOW-compensatie, tijdelijke ouderdomspensioen en elders verzekerd pensioen te eerbiedigen. Deze pensioensoorten zullen op transitiedatum omgezet moeten worden in persoonlijk pensioenvermogen. Hieronder volgt nadere toelichting:

- Ouderdomspensioen voor ongehuwden: Dit recht ontstaat in het geval er op datum van pensionering van de deelnemer of later geen partner is. Dan wordt dit ouderdomspensioen levenslang betaald in aanvulling op het eigen ouderdomspensioen. Het gaat om ongeveer 3.400 deelnemers. Sociale partners vinden het evenwichtig om voor de omzetting naar een kapitaal de volgende actuariële tarieven te hanteren: voor deelnemers zonder partner het tarief van ouderdomspensioen en voor deelnemers met partner het tarief van ouderdomspensioen voor ongehuwden verhoogd met 25% van het verschil tussen beide tarieven.
- AOW-compensatie: Dit betreft een toezegging aan (gewezen) deelnemers die voor de bank in het buitenland hebben gewerkt. Door het werk in het buitenland hebben zij een deel AOW-opbouw misgelopen en daarvoor ontvangen zij compensatie.
  Het gaat om ongeveer 800 deelnemers. Omdat de ongehuwden AOW hoger is dan de gehuwden AOW bestaat dit pensioenrecht uit een deel ouderdomspensioen en een deel ongehuwdenpensioen. Het laatste wordt op dezelfde wijze omgezet als hierboven beschreven.
- Tijdelijke ouderdomspensioen van 62 tot 65 jaar: Het prepensioen of tijdelijke ouderdomspensioen van het geliquideerde pensioenfonds Fortis Bank Nederland is een bepaling die AAPF heeft overgenomen vanuit de collectieve waardeoverdracht in 2013. In 2017 is verzocht aan de deelnemers in kwestie om dit om te zetten in reguliere aanspraken. Niet alle deelnemers hebben hier echter mee ingestemd. Het gaat nog om 164 deelnemers. De actuariële waarde wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen.
- Pensioen nominaal elders verzekerd: Dit betreft een nominale aanspraak voor nog 27 deelnemers waarover AAPF de toeslag berekent en financiert. De contante waarde van de toekomstige verwachte toeslagen wordt toegevoegd aan het persoonlijke pensioenvermogen.

Nog niet ingegane wezenpensioenen worden geüniformeerd.

In de nieuwe regeling is er sprake van een wezenpensioen met expiratieleeftijd 25. Dat wijkt af van de wezenpensioenen uit de huidige regeling:

- Wezenpensioen met expiratieleeftijd 21 jaar. Dit zijn de wezenpensioenen die in de huidige regeling worden opgebouwd. Deze worden ongewijzigd (de hoogte van het pensioen blijft gelijk) omgezet van eindleeftijd 21 naar eindleeftijd 25, waardoor iedereen erop vooruit gaat.
- Wezenpensioen met expiratieleeftijd 18 of 21 jaar, met een voorwaardelijke verlenging tot 27 jaar (afhankelijk van studie of invaliditeit). Dit zijn de wezenpensioenen die zijn opgebouwd in de regeling bij AAPF vóór 2006 of bij Pensioenfonds Fortisbank Nederland. Ook deze worden ongewijzigd omgezet naar eindleeftijd 25. Voor de meeste toekomstige wezen zal zit een vooruitgang zijn. De wezen die er wel op achteruit gaan, kunnen -indien

dit zich manifesteert- een beroep doen op een hardheidsclausule waarmee het oorspronkelijke recht toegepast wordt.

3.2.2. Vervallen van pensioensoort 'pensioen op twee levens'

De huidige pensioenregeling kent de mogelijkheid om te kiezen voor een pensioen op twee levens. De kosten om deze optie in de nieuwe regeling systeemtechnisch mogelijk te maken zijn aanzienlijk en er wordt weinig gebruik gemaakt van deze regeling. Gelet hierop kunnen sociale partners zich erin vinden als AAPF deze keuze in de nieuwe regeling niet meer aanbiedt. Uiteraard worden hierbij de bestaande keuzes voor het pensioen op twee levens geëerbiedigd.

3.3 Transitiedoelstellingen

Sociale partners streven naar een evenwichtige transitie. Daartoe zijn de volgende doelstellingen geïdentificeerd in het kader van de transitie (in willekeurige volgorde).

Het pensioen dat op transitiedatum met het opgebouwde kapitaal kan worden aangekocht is minimaal gelijk aan de uitkering/aanspraak die er voor transitie was.

Sociale partners beogen dat voor elke deelnemer geldt dat het pensioen dat met het opgebouwde kapitaal kan worden aangekocht op het moment van invaren tenminste gelijk is aan de pensioenaanspraak respectievelijk het uit te keren pensioen direct voor het moment van invaren.

Het wegnemen c.q. beperken van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek

Voor de meeste actieve deelnemers (met name de middengroep) leidt de wettelijk verplichte afschaffing van de doorsneepremiesystematiek, zonder compensatie, tot een verlaging van het pensioenvooruitzicht. Dat willen sociale partners voorkomen.

De solidariteitsreserve is adequaat gevuld bij aanvang van de nieuwe regeling.

Doel is dat de pensioenuitkeringen op het transitiemoment tenminste gelijk blijven en dat daarna de kans op verlaging wordt beperkt. Het verminderen van de kans op verlaging vergroot de inkomenszekerheid in de uitkeringsperiode.

4. Solidariteitsreserve

4.1 Inleiding

De SPR bevat een solidariteitsreserve om de kans op verlaging van ingegane pensioenen te verminderen. Een solidariteitsreserve is een essentieel en verplicht onderdeel van de SPR.

4.2 Doelstellingen solidariteitsreserve

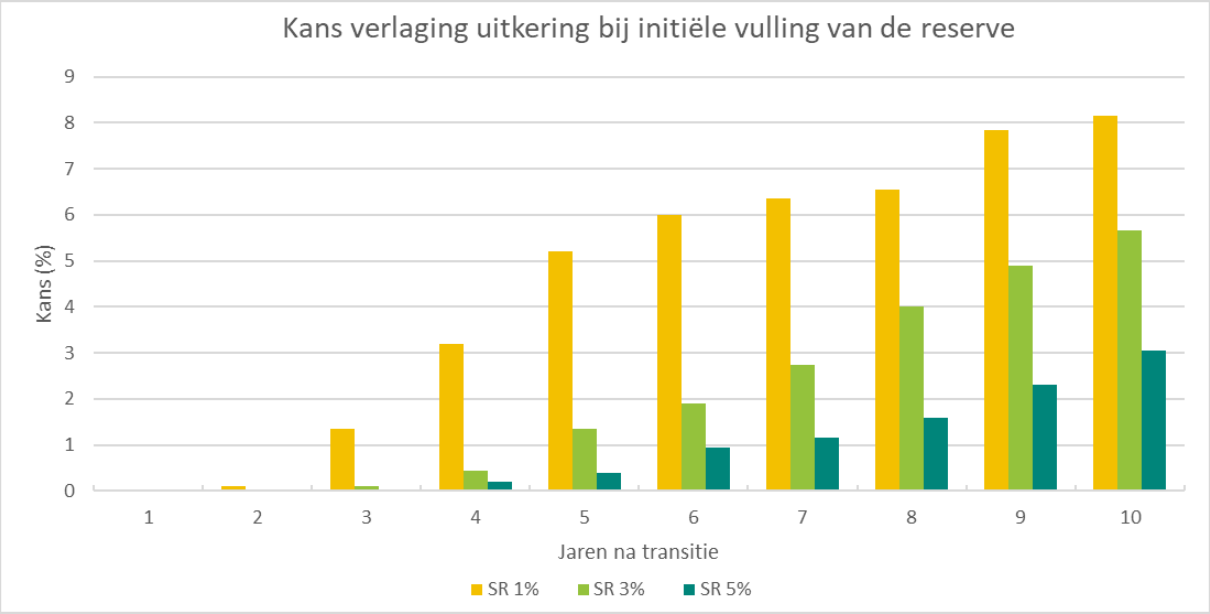
Sociale partners hebben het volgende doel voor de solidariteitsreserve vastgesteld:
Het verminderen van de kans op verlaging van de ingegane pensioenen, ongeacht de bron die tot een verlaging zou leiden en het beperken van de volatiliteit van de pensioenuitkering van bijna gepensioneerden. De solidariteitsreserve wordt daarvoor ook toegepast op deelnemers die tot de collectieve uitkeringsfase toetreden indien een aanvulling in dat betreffende jaar van toepassing.

Als in enig jaar, gegeven de toegekende beschermings- en overrendementen en de driejaars middeling, blijkt dat de pensioenuitkering verlaagd zou moeten worden, dan ontvangen alle pensioengerechtigden een bijdrage uit de reserve (voor zover voldoende gevuld, en maximaal in enig jaar 50% van de solidariteitsreserve) om de uitkering aan te vullen, zodanig dat deze in het betreffende jaar niet verlaagd hoeft te worden.

Om de solidariteitsreserve na de initiële vulling goed gevuld te hebben en te houden, wordt jaarlijks 10% van het positieve overrendement van de groep actieve en gewezen deelnemers vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd en van pensioengerechtigden gebruikt ter vulling van deze reserve. Omdat deze groep deelnemers bijdraagt en (in de nabije toekomst) ontvangt uit de solidariteitsreserve is dit naar het oordeel van de sociale partners evenwichtig. Hierbij speelt ook een rol dat de actieve en gewezen deelnemers vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd met pensioen kunnen gaan. Sociale partners zien bij de groep actieve deelnemers die deze leeftijd nog niet hebben bereikt een hoge arbeidsmobiliteit. Zij zijn van mening dat de groep actieve deelnemers die naar een andere werkgever overstapt de mogelijkheid moeten hebben deze keuze in alle vrijheid te kunnen maken zonder daarbij zich te hoeven bekommeren over het mogelijk verlies van hun bijdrage aan de solidariteitsreserve.

4.3 (Initiële) vulling van de solidariteitsreserve

Sociale partners kiezen ervoor om de solidariteitsreserve op het moment van overgang naar de nieuwe regeling direct, uit het fondsvermogen, te vullen tot het niveau van 5% van het fondsvermogen. Met dit percentage wordt op langere termijn de kans op verlagen klein gehouden zonder dat de reserve onnodig wordt gevuld. Het uiteindelijke percentage waarmee de solidariteitsreserve gevuld kan worden bij invaren, is afhankelijk van de dekkingsgraad op transitiedatum tussen de 1% en 5% (5% vanaf een dekkingsgraad van ongeveer 110%). Bij een lage dekkingsgraad willen we de solidariteitsreserve vullen met 1% met inachtneming met wat in hoofdstuk 6 over de voorrangsregels is opgenomen. Uit analyses blijkt dat de reserve met slechts 1% van het fondsvermogen gevuld hoeft te worden om tenminste de eerste twee jaar de ingegane pensioenen te beschermen tegen het risico van verlaging, zie figuur 1.



Figuur 1: kans op verlaging bij de initiële vulling van de solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve wordt gevuld met maximaal 5%, maar voordat een eventueel overschot wordt uitgekeerd, laten we de reserve autonoom doorgroeien tot maximaal 6%. Indien de reserve groter dan 6% wordt dan zal het meerdere worden uitgedeeld aan de groep actieve en gewezen deelnemers vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd en de pensioengerechtigden.

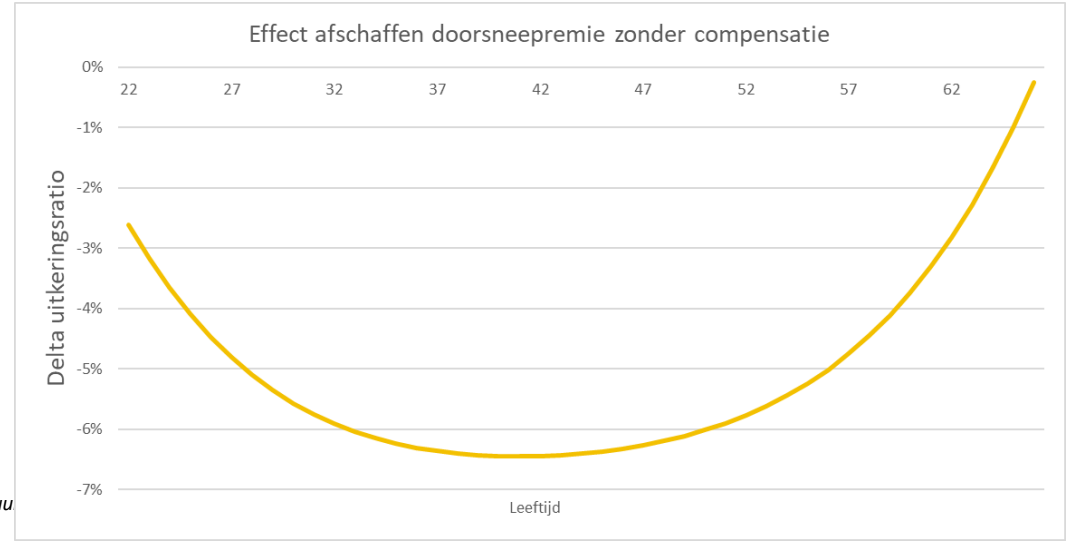
Terzake van de initiële vulling merken sociale partners op dat het zo is dat alle deelnemers bijdragen aan deze initiële vulling. Toch zijn zij van mening dat dit in het bredere perspectief van de transitie evenwichtig is. Een deel van deze deelnemers zal op termijn profiteren van de solidariteitsreserve. Ook hebben de jongere actieve deelnemers en gewezen deelnemers minder ‘ingelegd’ in de buffer. Ten slotte worden de actieve deelnemers ook gecompenseerd door afschaffing voor de doorsneepremiesystematiek. Hierdoor is het niet onevenwichtig om de initiële vulling van de solidariteitsreserve uit de buffer te betalen.

5. Compensatie

5.1 Achtergrond compensatie

De overstap naar een premieregeling, waarin de doorsneepremiesystematiek wordt afgeschaft, leidt ertoe dat een deel van de actieve deelnemers in de nieuwe pensioenregeling een lager pensioenvooruitzicht krijgt dan het geval zou zijn geweest bij het voortzetten van de doorsneepremiesystematiek. Deze overgangsproblematiek is in het Pensioenakkoord onderkend en afgesproken is dat voor het lagere pensioenvooruitzicht adequate compensatie kan worden verleend. De Wtp biedt hiervoor de juridische basis.

Alleen deelnemers met toekomstige opbouw van pensioen bij het fonds, de actieve deelnemers, ondervinden nadeel door de transitie naar de nieuwe pensioenregeling. Zij komen in aanmerking voor deze compensatie. Voor pensioengerechtigden en gewezen deelnemers heeft het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek geen gevolgen.
Hieronder wordt het effect getoond van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek, op basis van de enkele transitie zonder compensatie.



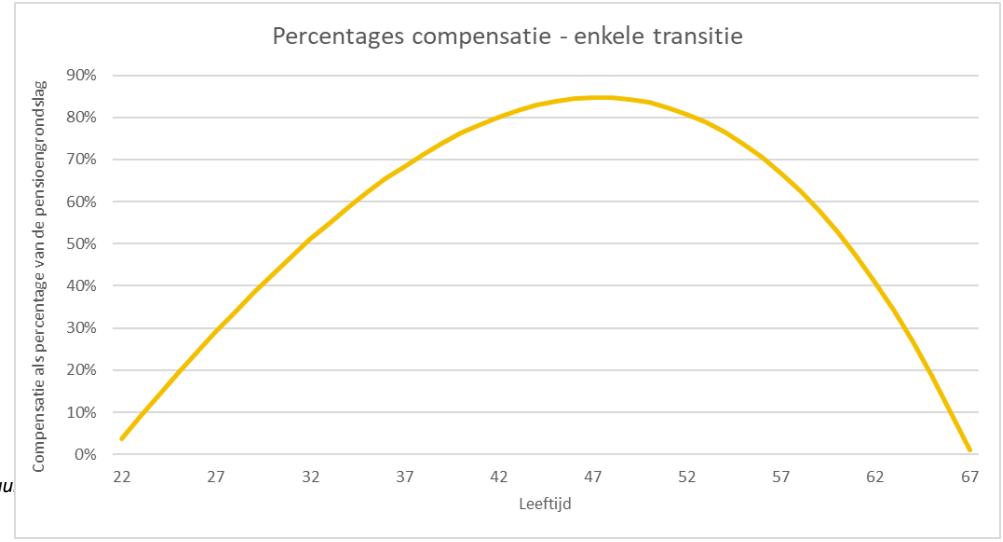
Figuu

Sociale partners hebben geconcludeerd dat er goede gronden zijn voor compensatie. Sociale partners kiezen ervoor om bij het toekennen van de compensatie niet op individueel niveau rekening te houden met eventueel genoten voordelen van invaren. De compensatie wordt per leeftijd vastgesteld en iedere actieve deelnemer met de betreffende leeftijd krijgt de compensatie toegekend op basis van de pensioengrondslag van de deelnemer. Het compensatievraagstuk ziet, zoals hierboven ook aangegeven, alleen toe op de actieve deelnemers.

5.2 Hoogte compensatie

Bij het bepalen van de hoogte voor de doelgroep voor compensatie, is allereerst het effect bekeken van uitsluitend het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek in de huidige pensioenregeling.

Daarbij is de (fictieve) situatie beschouwd waarin in de huidige regeling wordt overgestapt van een doorsneeopbouw naar een opbouw die relatief daalt naarmate de deelnemers ouder worden. Vervolgens is gekeken naar de totale pensioenopbouw die de huidige actieve deelnemers in het huidige systeem zouden kunnen bereiken. De hoogte van de compensatie wordt berekend op basis van de enkele transitie. Dit leidt tot onderstaande percentages voor compensatie.



Figuu

De combinatie van het effect van het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek én de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel waarbij opgebouwde rechten worden ingevaren, wordt ook wel “dubbele transitie” genoemd. Alle uitkomsten in de rest van dit transitieplan zijn gebaseerd op die dubbele transitie.

5.3 Financieringsplan gemaakte afspraken naar bron

Financiering van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek kost ongeveer 3% van de voorziening pensioenverplichtingen. Sociale partners zijn overeengekomen dat de waarde van de premiereserve die AAPF op de balans heeft staan wordt gebruikt als eerste bron voor de compensatie van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. Deze premiereserve bedraagt in 2024 ongeveer 1% van de voorziening pensioenverplichtingen en is geen onderdeel van de dekkingsgraad. Aanvullend zal de compensatie vanuit de buffer gefinancierd worden. We verwachten dat de compensatie in totaal 0,8 miljard kost. Indien dit aanmerkelijk meer gaat kosten dan gaan sociale partners bekijken of de situatie nog steeds evenwichtig is.

6. Voorrangsregels ten aanzien van de reserve

De financiële positie van het fonds is met een dekkingsgraad van 127% eind mei 2024 gezond. Tot het transitiemoment van 1 januari 2027 is er nog een behoorlijke tijd waarin de dekkingsgraad kan fluctueren. Daarom geven we in deze paragraaf voorrangsregels om aan te geven wat te doen bij lage(re) dekkingsgraden.

Bij een dekkingsgraad lager dan 106% of wanneer het zich laat aanzien (vanaf een half jaar voor transitiedatum) dat die grens wordt bereikt op transitiedatum, wensen sociale partners zich te beraden op de ontstane situatie en na overleg met het bestuur van AAPF vast te stellen hoe het vermogen op een evenwichtige wijze moet worden verdeeld. Ook kan het invaren hierbij worden heroverwogen. Op het dan door sociale partners genomen besluit heeft de BP AA een hoorrecht. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

Sociale partners zijn van mening dat de huidige financiële positie van het fonds tot stand is gekomen door bijdragen van alle betrokkenen in het besef dat er sprake is van een collectiviteit waarin solidariteit wordt vormgegeven. Vanuit dat vertrekpunt is het aanspreken van het vermogen van het fonds om ervoor te zorgen dat niemand er in verwacht pensioenresultaat of uitkering op achteruit gaat, goed te beargumenteren.

Bij een dekkingsgraad van 106% willen sociale partners het volgende afspreken:

- Het toekennen van de voorziening pensioenverplichtingen aan alle deelnemers zodat het opgebouwd en ingegaan pensioen op de transitiedatum gelijk blijft (100 nu is 100 straks).
- Het vullen van het minimaal vereist eigen vermogen van 1%.
- Daarnaast 1% apart zetten voor een operationele reserve, Deze wordt gebruikt voor het opvangen van resultaten anders dan sterfte en voor het geval later mocht blijken dat er op transitiedatum fouten zijn gemaakt. Na verloop van tijd kan het overschot wat voor de eventuele fouten die op transitiedatum bestemd is terugvloeien naar de deelnemers, naar rato van de hoogte van ieders kapitaal op dat moment. Tot dat moment is een opslag in de premie voor deze operationele reserve niet nodig. In afstemming met het pensioenfonds zal worden bekeken op welke termijn het terugvloeien mogelijk is.
- De opgebouwde premiereserve op moment van de transitie wordt volledig ingezet voor de financiering van compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek. Sociale partners realiseren zich dat dit een wijziging betreft ten opzichte van de doelstelling van de premiereserve in de huidige regeling, te weten het voorkomen van korting op het opbouwpercentage van 1,875%. Maar omdat er geen opbouwpercentage meer is in de nieuwe pensioenregeling is die doelstelling ook niet meer relevant.
- Aanvullend willen we de compensatie betalen uit de buffer. Per saldo gaat dit om een effect op de dekkingsgraad van circa 2% à 3%.
- Een solidariteitsreserve van tenminste 1% is wenselijk omdat die reserve ervoor zorgt dat op moment van invaren, en de in de periode van 2 à 3 jaar daarna, een verlaging van de

pensioenuitkering kan worden voorkomen. Sociale partners realiseren zich dat er geen volledige zekerheid geboden kan worden, ook niet in de nieuwe pensioenregeling.
Sociale partners vullen deze doelstelling daarom verder in door te stellen dat de kans op verlaging zich slechts in een hoogst uitzonderlijk geval mag voordoen. Als de solidariteitsreserve op het moment van invaren met minimaal 1% wordt gevuld, dan wordt deze doelstelling behaald. Daarom kiezen zij ervoor de solidariteitsreserve initieel direct te vullen met 1%.

- Financiering van de compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek heeft voorrang op het verder initieel vullen van de solidariteitsreserve. Een (eventuele) achteruitgang in pensioen als gevolg van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek is min-of-meer een zekere achteruitgang waarvoor naar het oordeel van sociale partners als eerste fondsvermogen opzijgezet zou moeten worden. Daarnaast staat deze achteruitgang niet in verhouding tot het mogelijk in de toekomst korten van een pensioengerechtigde indien de solidariteitsreserve niet voldoende is.

Bovenstaande punten zijn allemaal mogelijk bij een dekkingsraad van 106%. Bij hogere dekkingsgraden worden de volgende punten aanvullend gerealiseerd in volgorde van belangrijkheid:

- De solidariteitsreserve wordt verder gevuld tot 3%.
- Het geven van 0,61% inhaalindexatie. Tot 2024 is de inhaalindexatie nihil, sinds de indexatieronde van april 2024 bedraagt de inhaalindexatie 0,61%[2].
- Daarna wordt de solidariteitsreserve verder gevuld tot 5%.
- Mocht in april 2025 en 2026 de indexatieachterstand oplopen (dat zal mede afhangen van de keuze van het pensioenfonds om al of niet voor het transitie-FTK te kiezen in die jaren) dan wordt die vervolgens toegekend.
- Tot slot wordt het restant als extra kapitaal toegekend aan de deelnemers. Dat gebeurt volgens de standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar.

Samengevat zijn dit de voorrangsregels van sociale partners:

1. Sowieso mogelijk bij dekkengraad vanaf 106%:
   - VPV 100%
   - VEV 1%
   - Operationele reserve 1%
   - Compensatie afschaffen doorsneepremiesystematiek 2% à 3%
   - Vullen solidariteitsreserve tot 1%
2. Vullen solidariteitsreserve tot 3%
3. Inhaalindexatie 0,61%
4. Vullen solidariteitsreserve tot 5%
5. Eventuele resterende inhaalindexatie
6. Extra kapitaal

.

[2] AAPF houdt de achterstand in indexatie bij in bedragen per persoon

7. Effecten van de wijziging van de pensioenregeling (transitie-effecten)

De Wtp schrijft voor dat de transitie-effecten minimaal op twee manieren in kaart worden gebracht: in termen van verwacht pensioenvooruitzicht en in termen van netto-profijt.

Bij de berekeningen zijn sociale partners uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- De berekeningen zijn gebaseerd op de ijkdatum van 31 december 2023;
- Voor de economische scenario's die worden getoond is gebruik gemaakt van de P-Set en de Q-set van DNB van eind 2023;
- De SPR heeft een collectieve uitkeringsfase;
- Partnerpensioen op risicobasis tot aan pensionering voor 41% van het laatstgenoten pensioengevend salaris;
- Wezenpensioen op risicobasis tot aan pensionering voor 20% van het laatstgenoten pensioengevend salaris;
- Invaren volgens standaardmethode met een spreidingstermijn van 10 jaar;
- Projectierendement is gelijk aan de rentetermijnstructuur;
- Er wordt uitgegaan van reële uitkeringen (dus er wordt gecorrigeerd voor inflatie);
- Veranderingen in de uitkering worden over drie jaar gespreid;
- De solidariteitsreserve wordt ingezet om nominale kortingen op te vangen;
- Initiële omvang van de solidariteitsreserve is 5% van het fondsvermogen, maximale omvang 6% van het fondsvermogen[3];
- De solidariteitsreserve wordt na transitiemoment jaarlijks gevuld met 10% van het positieve overrendement van actieve en gewezen deelnemers vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd en van pensioengerechtigden indien de solidariteitsreserve kleiner is dan 5%; De omvang van de solidariteitsreserve bedraagt maximaal 6%; Bij overschrijding van het maximum van 6% wordt het meerdere verdeeld over deze zelfde groep deelnemers.
- De solidariteitsreserve wordt uitgekeerd als aanvulling van de uitkering indien er gekort zou moeten worden;
- De maximale uitkering uit de solidariteitsreserve in een jaar bedraagt 50% van de reserve;

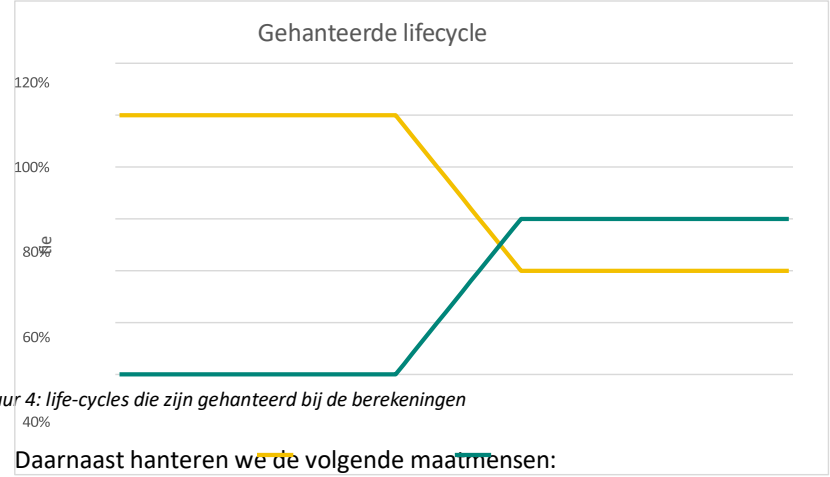
Verder is er gerekend met een startdekkingsgraad van 125% op transitiemoment minus:

- 1% MVEV
- 5% solidariteitsreserve
- 3% compensatie uit premiereserve en uit dekkingsgraad
- 1% operationele reserve
- 0,61% inhaalindexatie

[3] Sociale partners hebben ervoor gekozen de omvang van de solidariteitsreserve uit te drukken als percentage van het totale vermogen, in de berekeningen is echter gerekend met het uitdrukken als percentage van het vermogen voor het uitkeringscollectief.

- Toekennen extra kapitaal aan deelnemers.

Een life-cycle is een vorm van beleggen waarbij je minder risico neemt naarmate je dichter bij pensioenleeftijd komt. Bij de onderstaande berekeningen is uitgegaan van de volgende life- cycles:



Figuur 4: life-cycles die zijn gehanteerd bij de berekeningen

Daarnaast hanteren we de volgende maatmensen:

- Huidige actieve deelnemers van 25, 35, 45, 55, 65 jaar.
- Een toekomstige 25-jarige die vlak na transitie in dienst komt. Deze krijgt geen compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.
- Een 45- en 55-jarige actieve deelnemer die vlak voor transitie zonder waardeoverdracht instromen. Deze krijgen wel compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.
- Gewezen deelnemers van 45 en 55 jaar.
- Een pensioengerechtigde van 75 jaar en 85 jaar.

De maatmensen zijn zodanig ingericht dat ze het huidige salarispad volgen, en daarbij een volledige opbouw van 1,875% en indexatie gehad hebben. De huidige indexatieachterstand wordt wel in mindering gebracht.

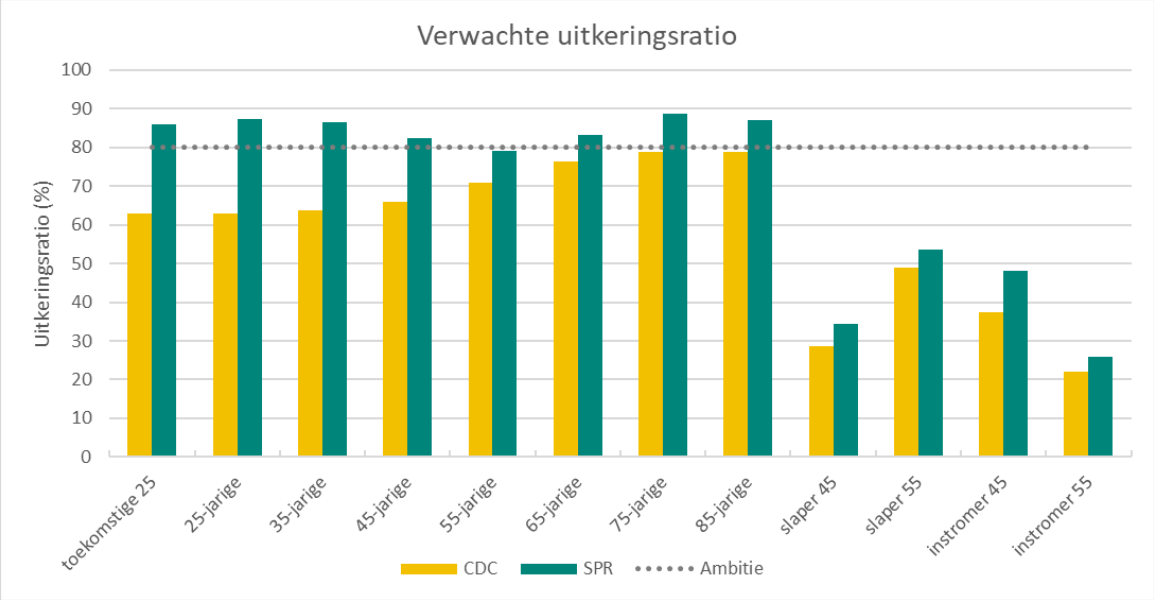
7.1 Verwachte pensioenuitkeringen

Het berekenen van het verwachte pensioenvooruitzicht hebben we gedaan met behulp van de uniforme rekenmethodiek (URM). Deze schrijft voor hoe het pensioenvooruitzicht moet worden getoond in een verwacht scenario (mediaan), een optimistisch scenario (95% percentiel) en een pessimistisch scenario (5% percentiel).

Er wordt in de onderstaande grafieken informatie getoond met berekeningen bij een dekkingsgraad van 125%, tenzij anders vermeld. In de grafieken wordt de term uitkeringsratio gebruikt. Dit is de verhouding tussen het pensioeninkomen exclusief AOW en de gemiddelde (geïndexeerde) pensioengrondslag. Verder maken we in de berekeningen onderscheid tussen de 45- en 55-jarige actieve deelnemer die een dienstverband heeft vanaf de start van zijn loopbaan, en de actieve deelnemer met genoemde leeftijden die als instromer binnenkomt.

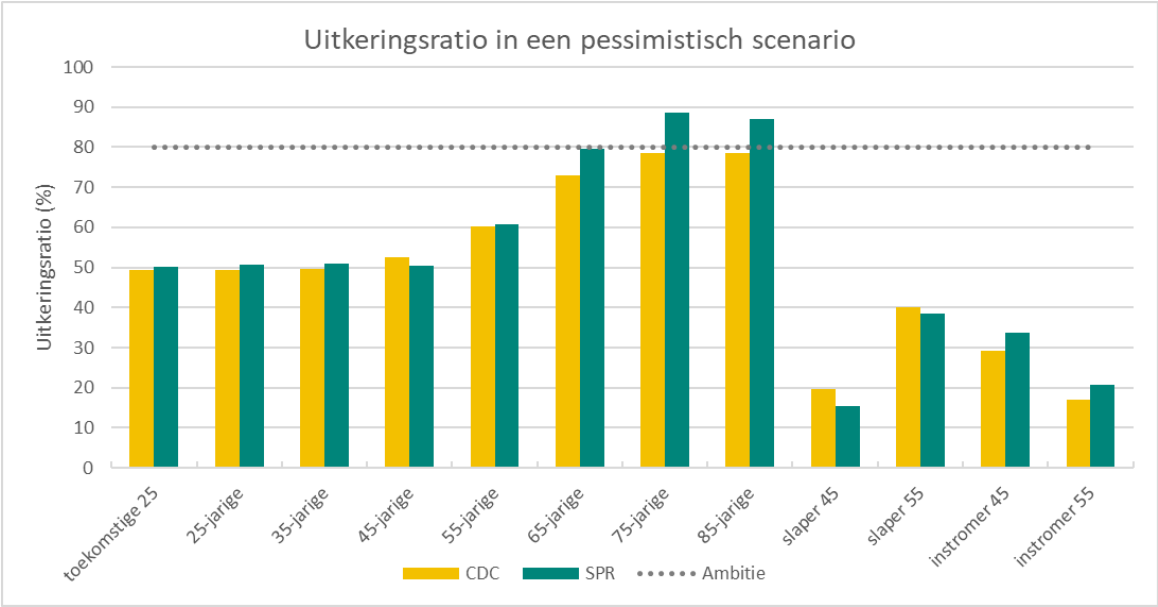
De discrepantie in vooruitzicht laat zich verklaren door het feit dat er voor voornoemde instromende deelnemer geen pensioenopbouw in de periode voorafgaand aan indiensttreding wordt meegenomen. We maken ook onderscheid tussen een 25-jarige die op transitiedatum in dienst is en een toekomstige 25-jarige. De ambitie toetsen sociale partners vooral aan de laatste, want daaruit blijkt dat de ambitie toekomstbestendig is.

Onderstaande grafiek toont de mediaan van de uitkeringsratio op pensioendatum.

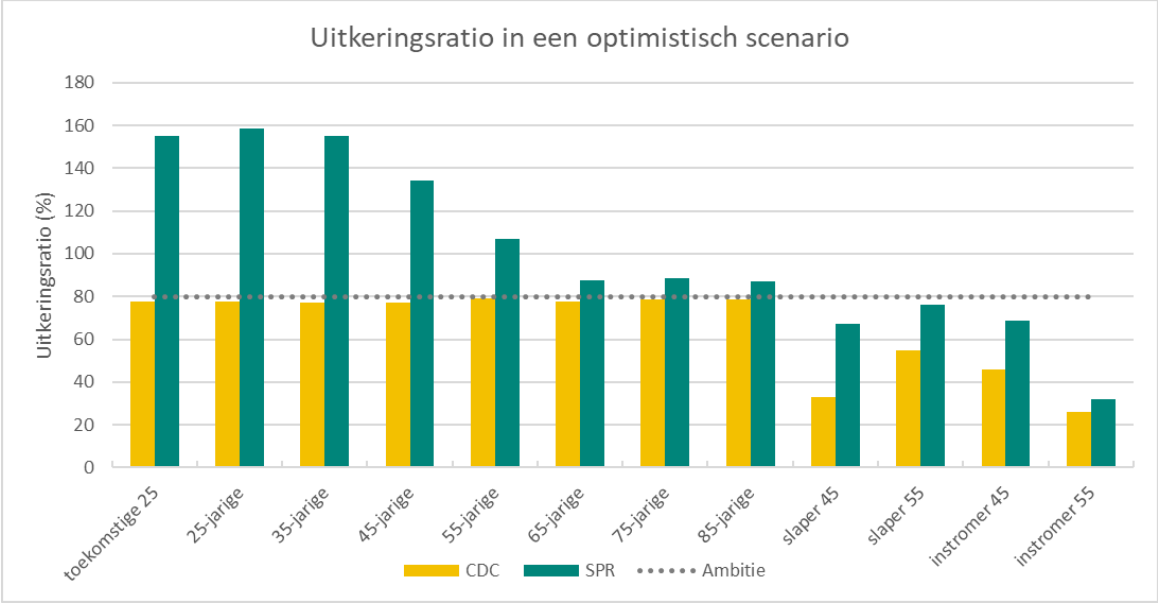


Figuur 5: verwachte uitkeringsratio op pensioendatum, DG 125% en basismaatmens

Uit de grafiek blijkt dat de verwachte uitkeringsratio voor alle maatmensen beter is in de solidaire premieregeling dan in de huidige CDC-pensioenregeling. Dat komt omdat door het wegvallen van de buffereisen van het huidige FTK minder vermogen hoeft te worden gereserveerd, waardoor pensioenen eerder verhoogd kunnen worden. Verder wordt de pensioenambitie van 80% voor bijna alle maatmensen gehaald. Alleen de 55-jarige zit er net onder, maar in 7.1.3 laten we zien dat die hoger uitkomt als rekening gehouden wordt met de hogere pensioenopbouw in het verleden.



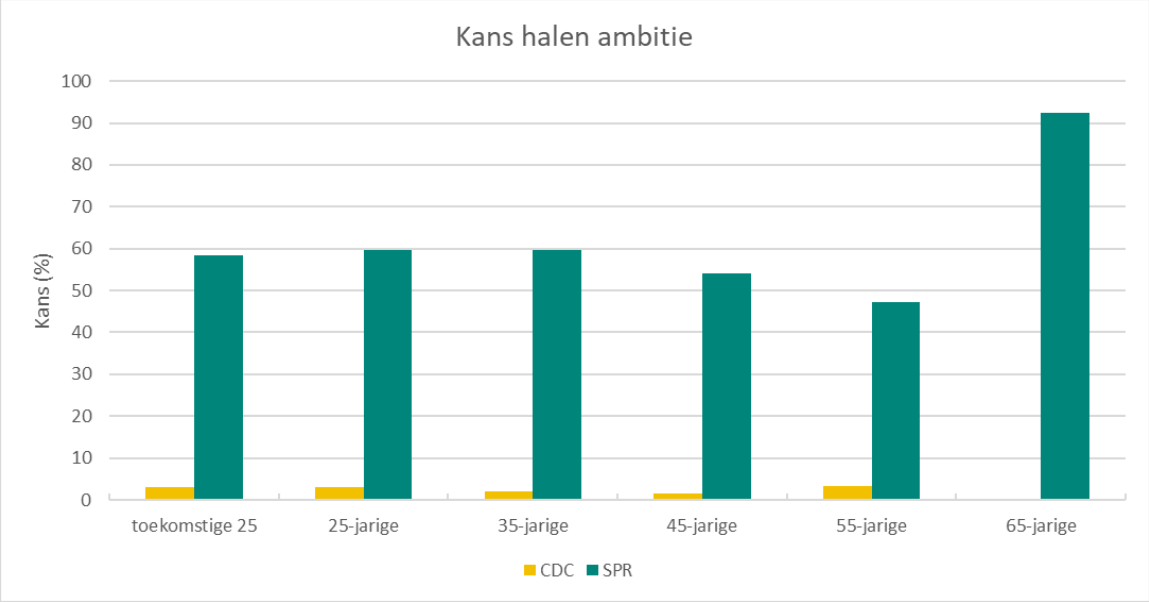
Figuur 6: verwachte uitkeringsratio op pensioendatum bij een pessimistisch scenario



Figuur 7: uitkeringsratio in een optimistisch scenario op pensioendatum

Uit figuur 6 en 7 volgt hoe langer de beleggingshorizon hoe meer onzekerheid er is. Hoe ouder je bent hoe minder verschil er is tussen het pessimistische en het optimistische scenario. Dit komt door het toepassen van de life-cycles waar het risico wordt afgebouwd, hoe dichter je bij de pensioenleeftijd bent.

In figuur 8 is de kans zichtbaar dat de ambitie (uitkeringsratio van 80% na 43 dienstjaren bij de bank voor een toekomstige 25-jarige) van sociale partners wordt gehaald op pensioendatum. Dit is voor de toekomstige 25-jarige ongeveer 60%.



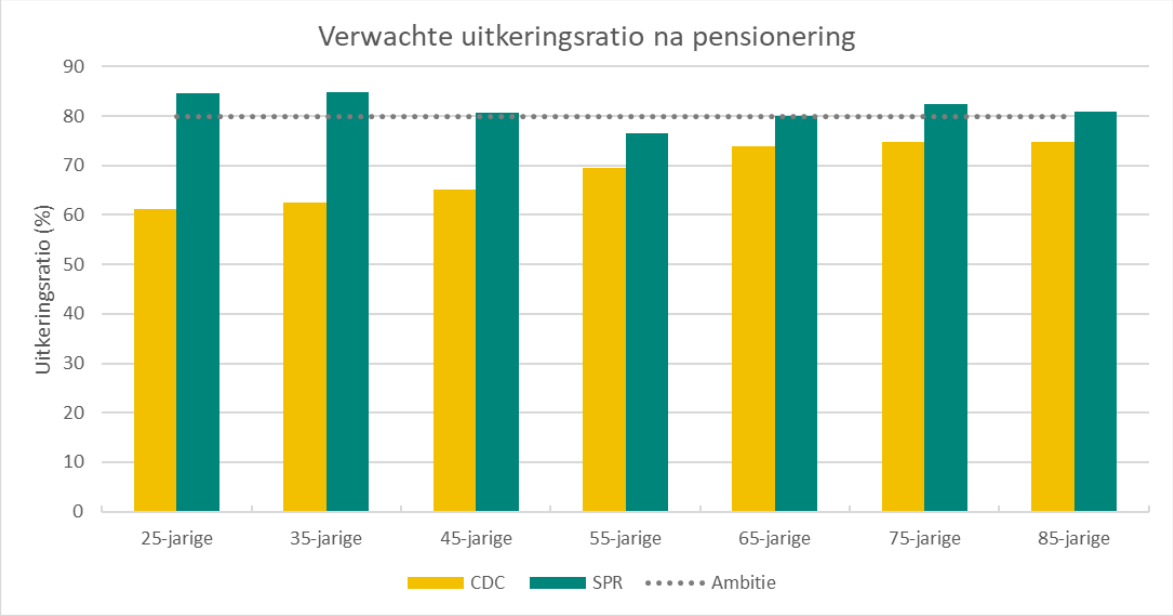
Figuur 8: kans op het halen van de ambitie.

In de grafiek is duidelijk te zien dat de kans op het behalen van de ambitie in de nieuwe regeling significant hoger is dan in de huidige regeling. De kans dat de ambitie gehaald wordt in de huidige CDC-regeling is erg laag, omdat de fiscaal maximale opbouw 1,875% is en de fiscaal maximale indexatie gelijk is aan de inflatie, waardoor als alles meezit de ambitie van 80% net gehaald wordt. Zodra er iets tegenzit is de uitkomst lager dan 80% en wordt de ambitie dus niet gehaald.

Voor een (toekomstige) 25-jarige is de kans dat de ambitie gehaald wordt ongeveer 60%. Dit komt vooral door de lange beleggingshorizon in combinatie met de wijze waarop de nieuwe regeling is ingeregeld. Aangezien er geen sprake meer is van een doorsneepremiesystematiek, is al het geld wat wordt ingelegd voor de deelnemer en kan dit over een langere termijn renderen, waardoor de kans op het halen van de ambitie groter wordt.

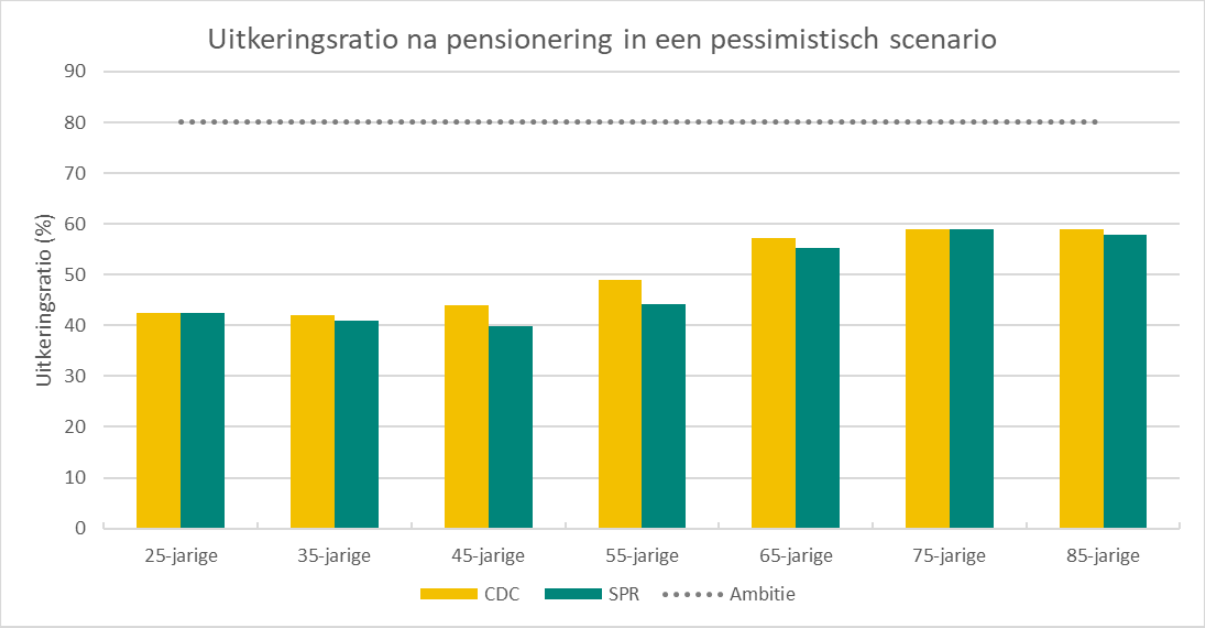
7.1.1 Verwachte uitkeringsratio na pensionering

Als we kijken hoe de verwachte pensioenen zich ontwikkelen in de periode van 20 jaar na de datum van pensionering dan zien we het volgende.



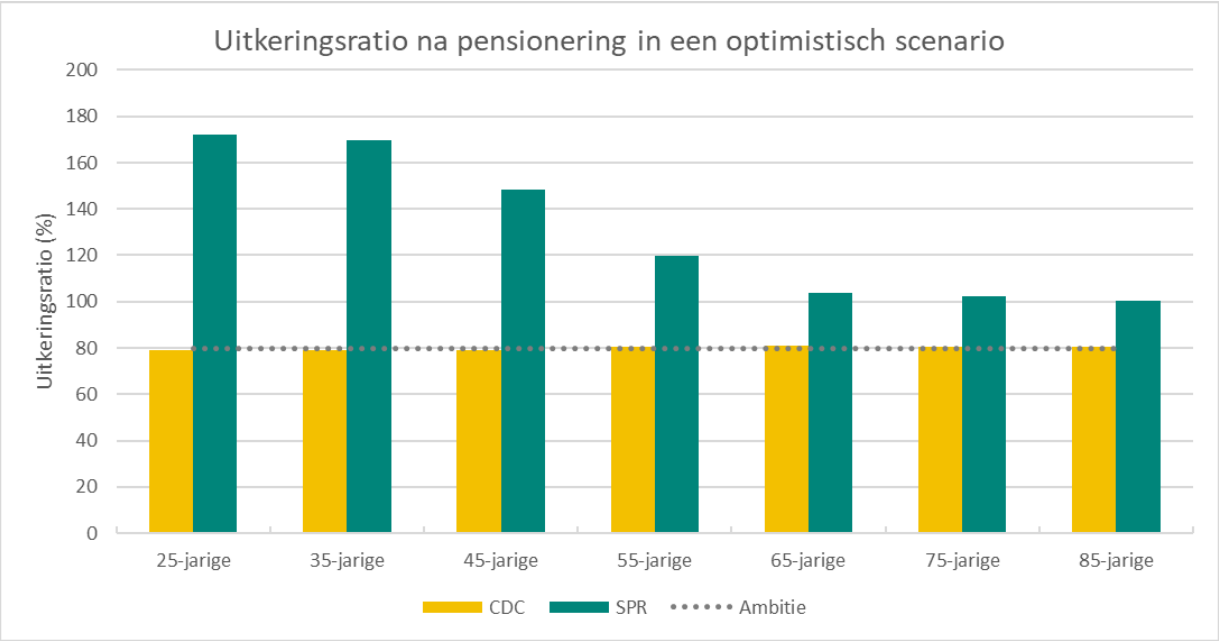
Figuur 9: verwachte uitkeringsratio na pensionering.

Als we dat afzetten tegen de verwachte uitkeringsratio op de pensioendatum, zien we dat de verwachte uitkeringsratio na pensionering iets daalt. Dit komt doordat in verwachting na pensionering de inflatie niet volledig wordt bijgehouden.



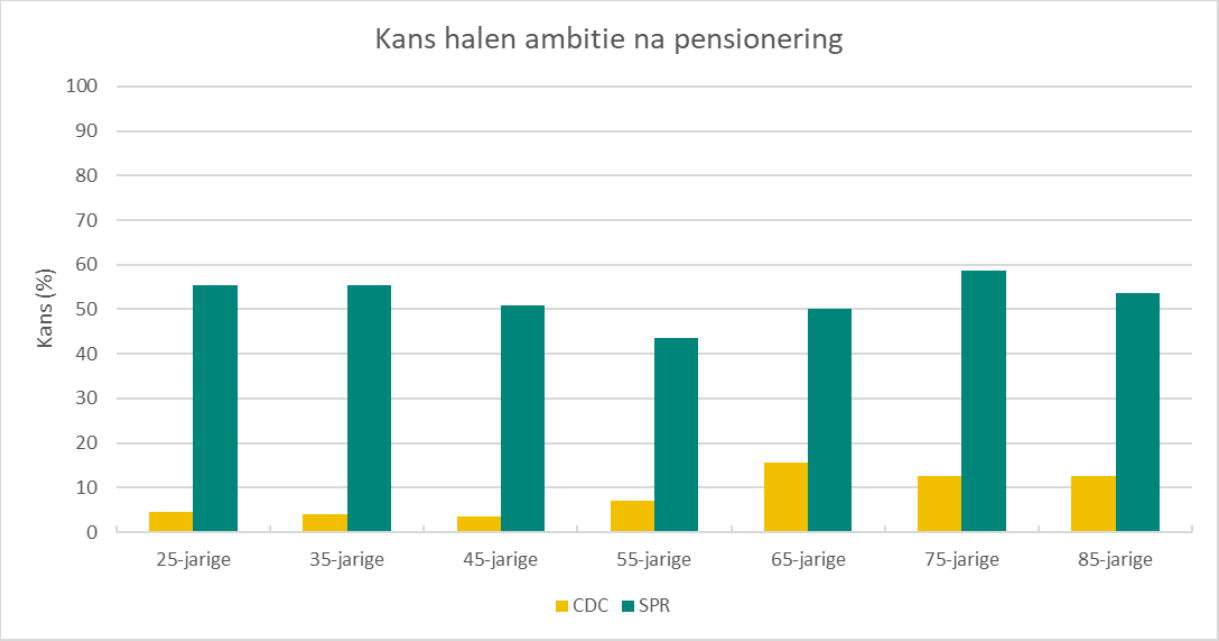
Figuur 10: uitkeringsratio in een pessimistisch scenario na pensionering

Wanneer de pensioendatum dichterbij komt wordt het risico afgebouwd en na pensionering kan de solidariteitsreserve worden ingezet om nominale kortingen op te vangen. In een pessimistisch scenario kan de uitkeringsratio echter nog verder dalen door lage(re) beleggingsrendementen en/of hoge(re) inflaties.



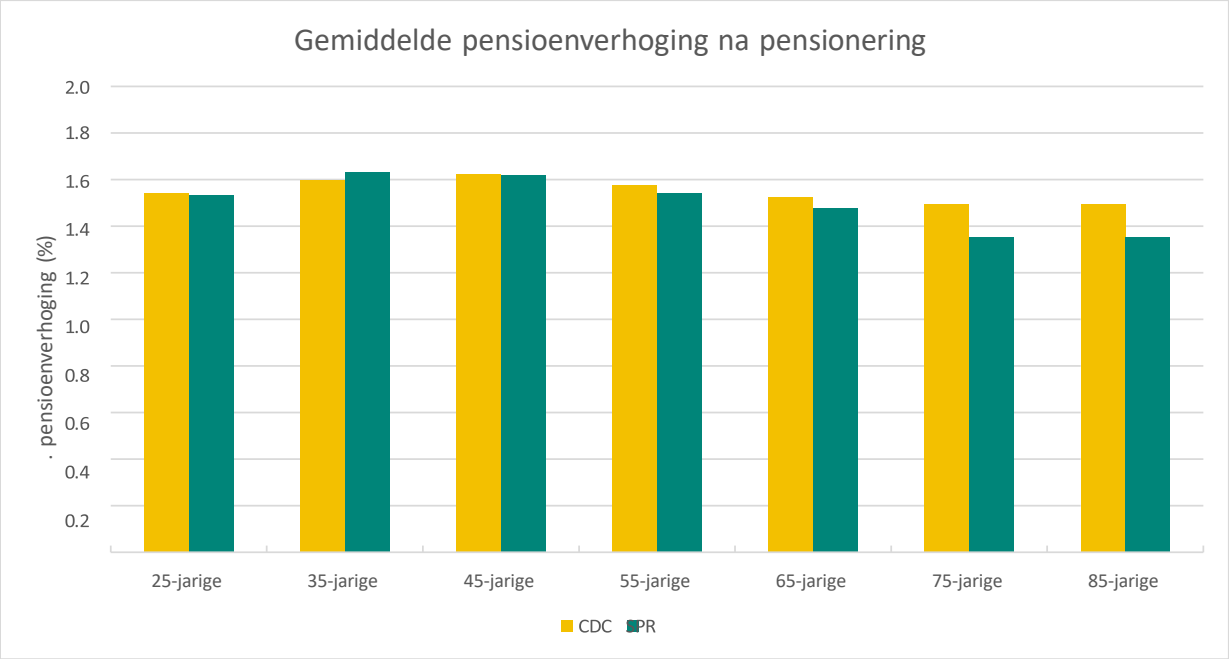
Figuur 11: uitkeringsratio in een optimistisch scenario na pensionering

In een optimistisch scenario kan ook na pensionering de uitkeringsratio nog stijgen. Dat is in de huidige CDC-regeling niet mogelijk, omdat de pensioenuitkering daar niet meer mag stijgen dan de inflatie.



Figuur 12: kans halen ambitie na pensionering

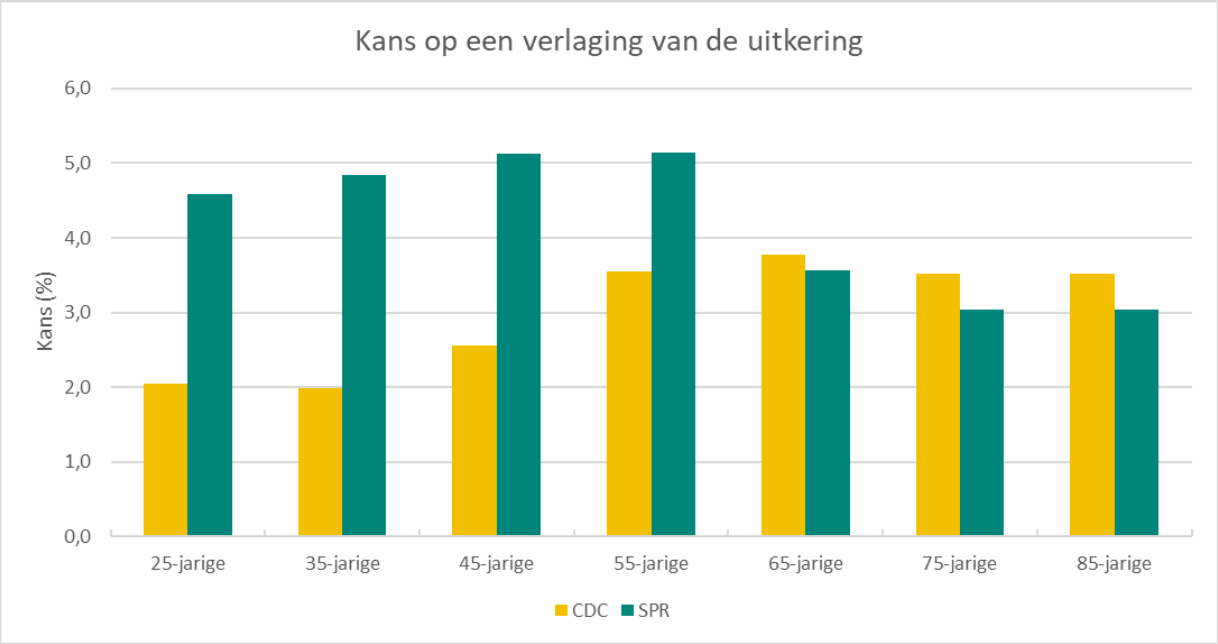
Ook hier zien we dat de ambitie na pensionering lager is dan op de pensioendatum, doordat in verwachting na pensionering de inflatie niet volledig wordt bijgehouden.



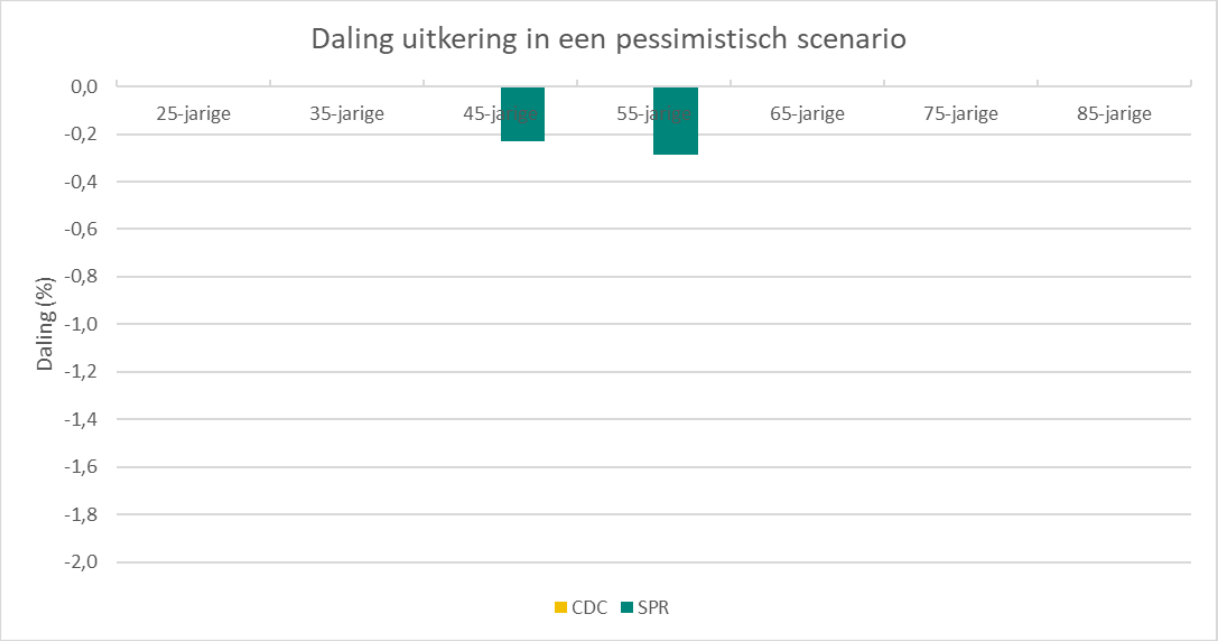
Figuur 13: verwachte pensioenverhoging na pensionering

De gemiddelde verandering van het pensioen in de SPR ligt rond 1,4% tot 1,6% per jaar. Dat is minder dan de verwachte inflatie.

7.1.2 De daling van de uitkering



Figuur 14: kans op verlagen, vergeleken tussen CDC en SPR.



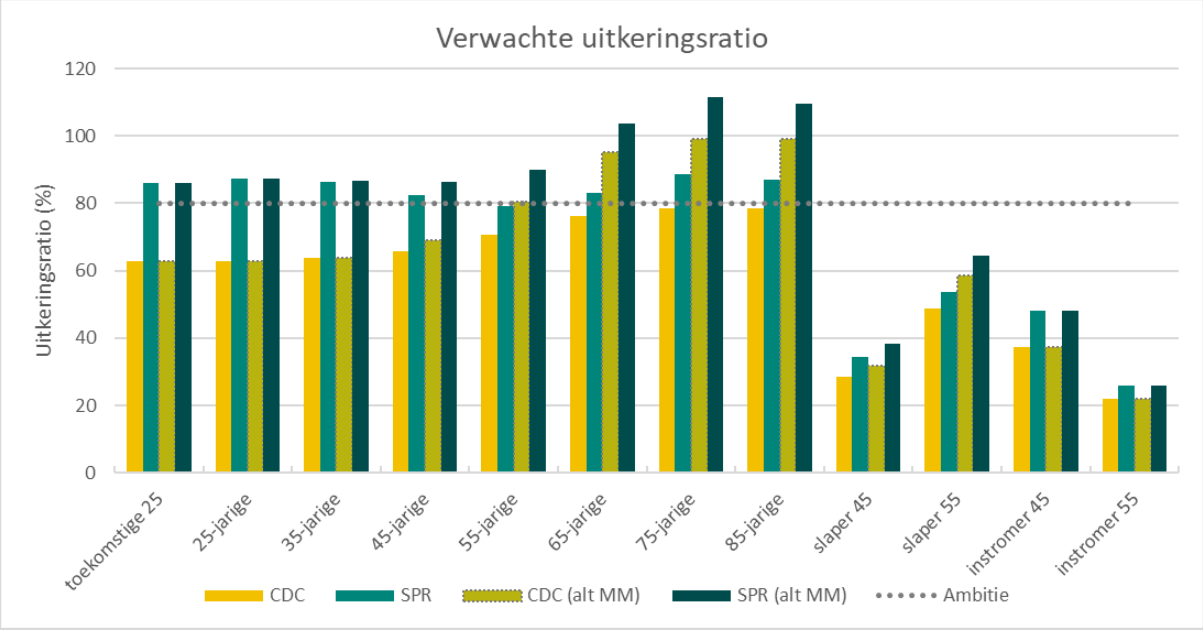
Figuur 15: daling van de uitkering in een pessimistisch scenario

Ten opzichte van de huidige CDC-regeling neemt de kans op korten voor de jongere deelnemer toe in het nieuwe stelsel. De kortingskansen voor de oudere deelnemer zijn juist lager dan in de huidige CDC-regeling, omdat er minder risicovol wordt belegd voor ouderen, er driejaars middeling is van overrendement en door de werking van de solidariteitsreserve. Om dezelfde redenen is de daling van de uitkering in een pessimistisch scenario uitermate gering. Figuur 15 toont de procentuele daling van de uitkering in een pessimistisch scenario, dus als de kans op korten hoger is dan 5%. Dat is alleen zo voor de 45- en 55-jarige maatmens.

7.1.3 Berekeningen met alternatieve maatmensen

De pensioenregeling van ABN AMRO had voor de versobering van het (fiscale) Witteveenkader lagere pensioenleeftijden en hogere opbouwpercentages. Medewerkers die al lang in dienst zijn komen daarom op hogere uitkeringsratio's uit dan de maatmensen in dit transitieplan.

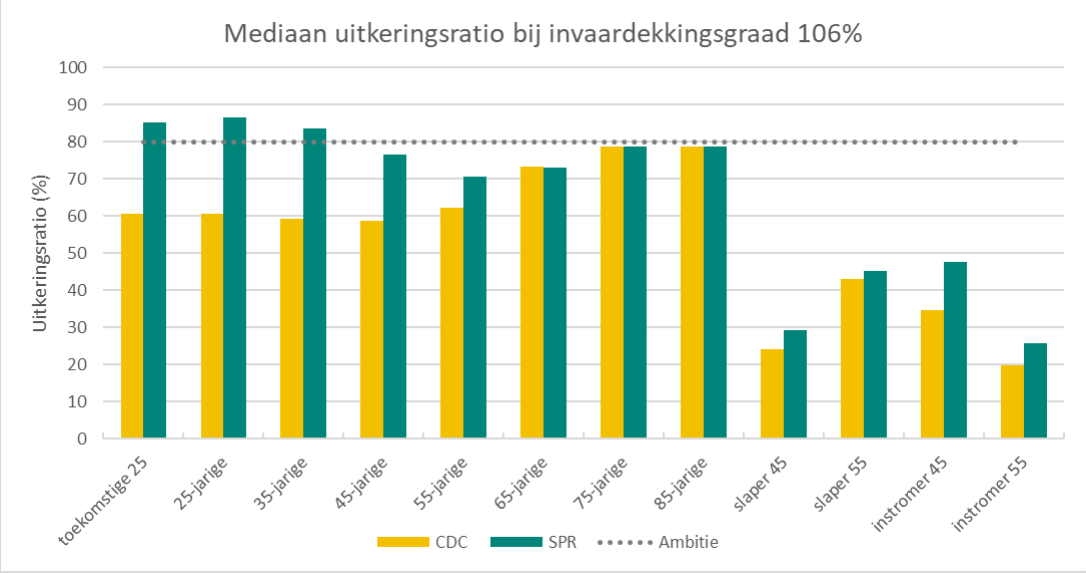
De alternatieve maatmensen in deze paragraaf zijn dezelfde als de maatmensen, maar hierbij is vervolgens rekening gehouden met de datum van indiensttreding en de pensioenleeftijden en opbouwpercentages sindsdien. Hieronder ter vergelijking naast elkaar de verwachte uitkering op pensioendatum voor de maatmensen en voor de alternatieve maatmensen. Hieruit volgt dat de pensioenambitie van 80% ook voor de 55-jarige met een volledige opbouw wordt gehaald.



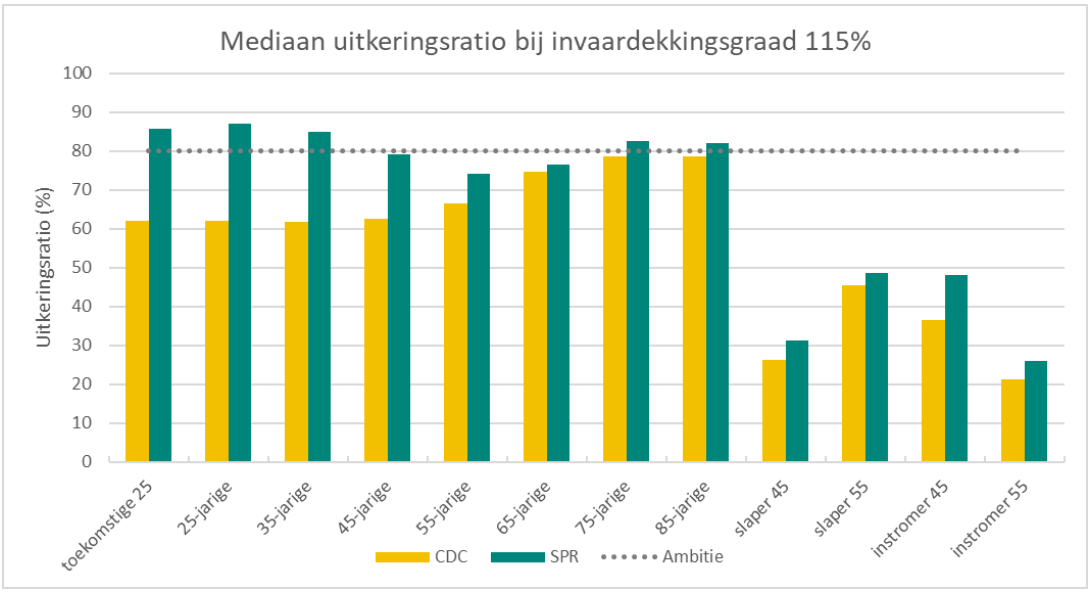
Figuur 16: Verwachte uitkeringsratio op pensioendatum.

7.1.4. Berekeningen met andere dekkingsgraden

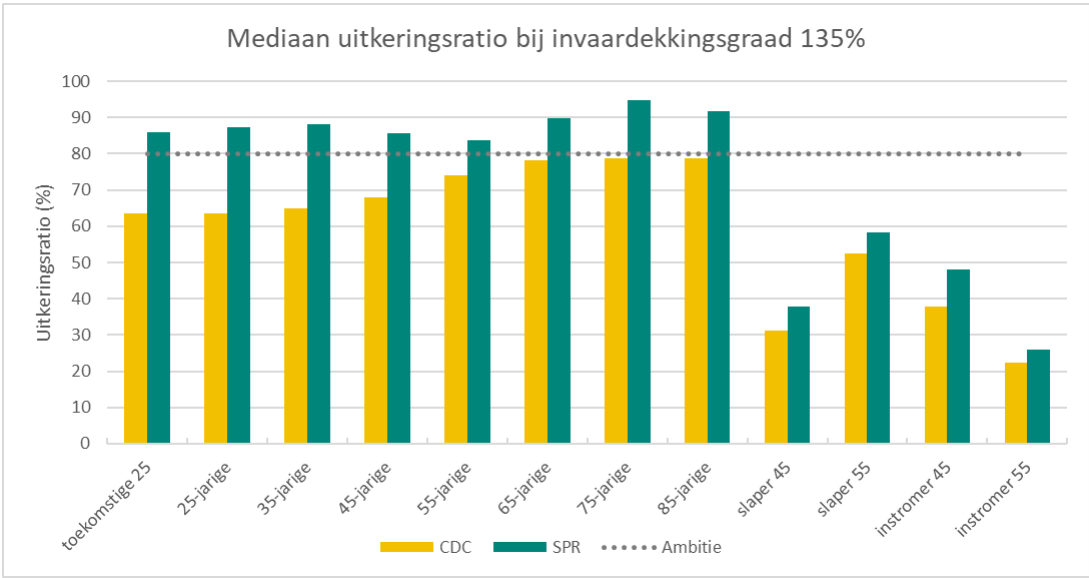
Sociale partners hebben ook de berekeningen gemaakt met andere dekkingsgraden, te weten 106%, 115% en 135%. De uitkomsten hiervan worden hieronder weergegeven.



Figuur 17: Verwachte uitkeringsratio op pensioendatum bij dekkingsgraad 106%.



Figuur 18: Verwachte uitkeringsratio op pensioendatum bij dekkingsgraad 115%.



Figuur 19: Verwachte uitkeringsratio op pensioendatum bij dekkingsgraad 135%.

Uit bovenstaande figuren blijkt dat bij alle dekkingsgraden de toekomstige 25-jarige de ambitie haalt. Ook voor alle dekkingsgraden is de verwachte uitkeringsratio voor alle maatmensen gelijk of beter in de solidaire premieregeling dan in de huidige CDC-pensioenregeling.

7.2 Netto profijt effect

Het netto profijt van een pensioenregeling is het verschil tussen de marktwaarde van de pensioenuitkeringen en de marktwaarde van de toekomstige premie inleg. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een methode die wettelijk is voorgeschreven en berust op de value based ALM-techniek. In ons oordeel naar evenwichtigheid geven wij minder gewicht aan het netto profijt effect dan aan de uitkeringsratio's.

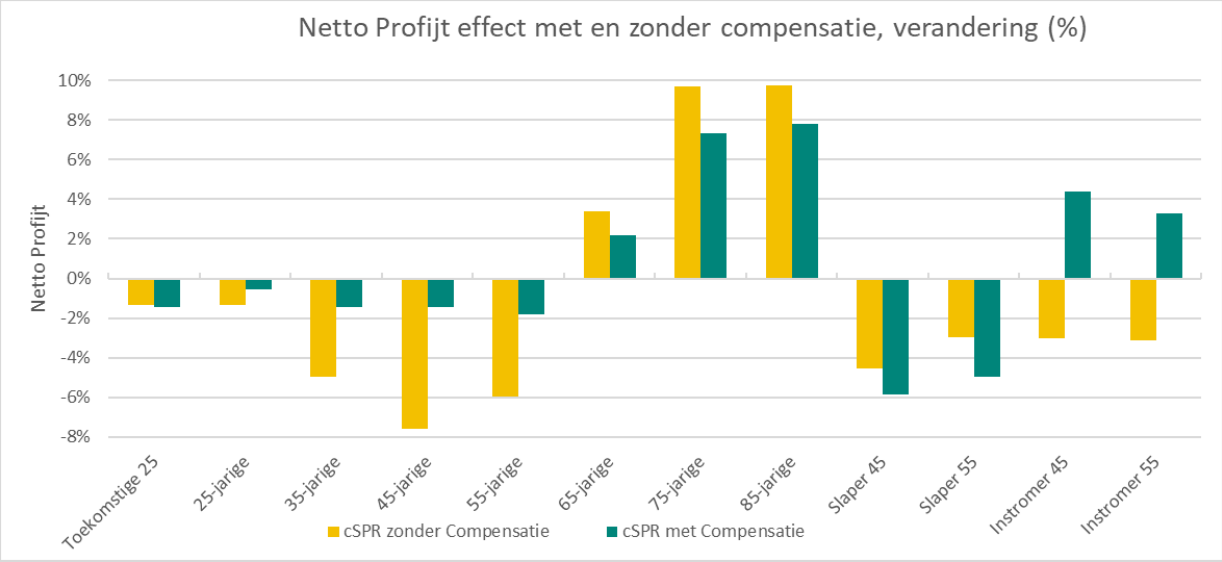
Het netto profijt wordt inzichtelijk gemaakt voor de situatie:

- Dat de pensioenovereenkomst ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidige wettelijk kader, en
- Na wijziging van de pensioenovereenkomst waarbij ook rekening moet worden gehouden met het invaren.

Voor het in kaart brengen van de transitie-effecten wordt het netto profijt van beide situaties tegen elkaar afgezet.

De effecten van bovenstaande berekeningen worden in dit transitieplan in beeld gebracht per leeftijdscohort voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers (incl. gewezen partners) en pensioengerechtigden.

Impact van de compensatie op het netto profijt effect (bij een dubbele transitie).

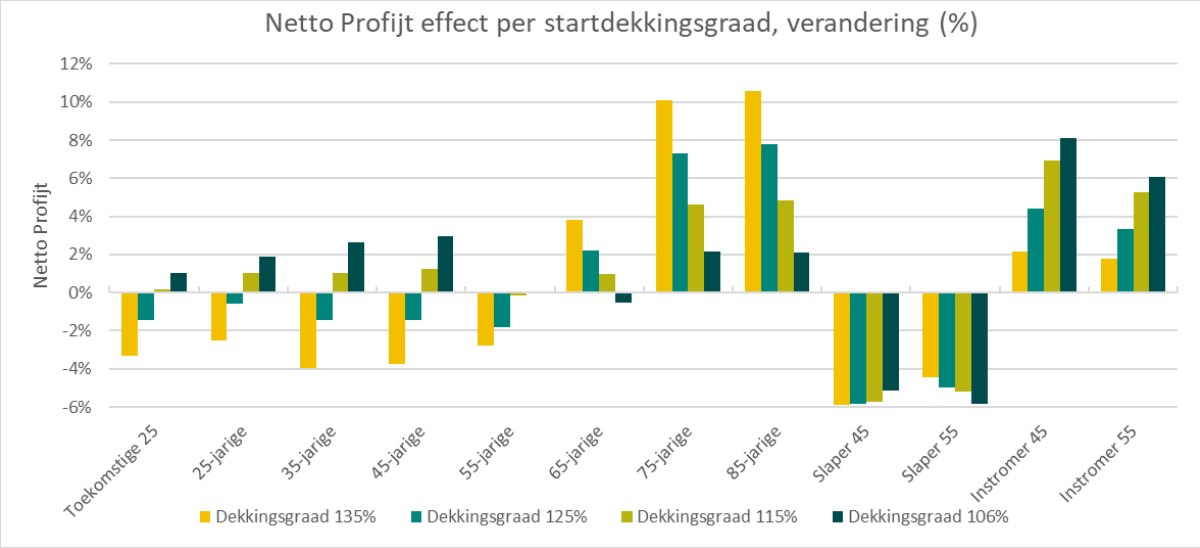


Figuur 20: impact van de compensatie op het netto profijt effect

De compensatie maakt het negatieve netto profijt effect van de actieve deelnemers een stuk kleiner en dempt het positieve netto profijt effect van de pensioengerechtigden enigszins. Per saldo geeft dat een evenwichtiger beeld. Voor gewezen deelnemers neemt het negatief netto profijt effect iets toe. Dat accepteren we omdat hun verwachte uitkeringsratio (figuur 5) wel hoger wordt.

In het kader van de evenwichtigheid, en een gelijkmatig effect van de transitie voor alle deelnemers in de regeling, heeft de compensatie een gunstige uitwerking.

Impact van een verschillende startdekkingsgraden op het netto profijt effect



Figuur 21: impact van verschillende dekkingsgraden op het netto profijt effect

Bij een lagere startdekkingsgraad slaat het licht negatieve netto profijt effect van actieve deelnemers om in een licht positief netto profijt effect doordat binnen de huidige CDC minder geprofiteerd kan worden van toekomstige indexaties uit het buffervermogen. De SPR is in dat opzicht dan geen achteruitgang meer. Het hoge positieve netto profijt effect van pensioengerechtigden neemt sterk af bij een lagere invaardekkingsgraad, maar blijft positief. Dit is een logisch effect, aangezien er geen buffervermogen meer is om direct uit te delen.

7.3 Conclusie transitie-effecten

Over het algemeen zijn, bij dezelfde premie van 30% van de pensioengrondslag, de resultaten van de SPR beter dan van de huidige CDC-regeling. Grosso modo zijn hiervoor drie oorzaken aan te wijzen:

- Bestaande buffers worden uitgedeeld. Dit leidt initieel tot betere resultaten in de SPR.
- Er is meer spreiding in de SPR, omdat rendementen gemiddeld positief zijn en er geen of minder buffers meer worden aangehouden. Dit leidt tot gemiddeld betere resultaten, maar ook met meer onzekerheid. Hier speelt mee dat in de huidige CDC-regeling de dekkingsgraden heel hoog kunnen oplopen omdat er fiscaal gezien niet onbeperkt mag worden uitgedeeld.
- In de SPR is er impliciet sprake van degressieve opbouw. Dit betekent dat relatief meer premie ten gunste van jongeren komt. Deze premie kan langer renderen door de langere looptijd. Dit leidt naar verwachting tot betere resultaten op de pensioendatum.

7.4 Effecten gebruik transitie-FTK

Het bestuur van AAPF heeft besloten in 2023 en in 2024 geen gebruik te maken van het transitie- FTK.

7.5 Transitie effecten in relatie tot de doelstellingen van de nieuwe regeling

Wanneer we bovenstaande berekeningen en uitkomsten bezien in relatie tot de haalbaarheid van de doelstellingen die sociale partners hebben geformuleerd voor de nieuwe pensioenregeling, dan blijkt daaruit het volgende.

Sociale partners hebben aangegeven dat in ieder geval in de helft van de gevallen de geformuleerde ambitie (uitkeringsratio van 80% na 43 dienstjaren bij de Bank voor een toekomstige 25-jarige) moet worden gehaald. Uit de berekeningen blijkt dat dit voor een 25- jarige in ongeveer 60% van de gevallen wordt gerealiseerd.

Sociale partners willen dat de ingegane pensioenen grotendeels gemeten over langere termijn kunnen meegroeien met de inflatie. Uit de berekeningen blijkt dat de pensioenen naar verwachting met circa 1,5% zullen stijgen. Dat is ongeveer 75% van de inflatie. Daarmee wordt deze grotendeels bijgehouden.

Sociale partners streven naar een kans op verlagen van de uitkeringen onder de 5%. Uit de berekeningen blijkt dat dat vrijwel altijd het geval is.

Sociale partners willen actieve deelnemers zo veel mogelijk compenseren voor de gevolgen van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek en geven hieraan ook feitelijk invulling.

8. Netto pensioenregeling

De netto pensioenregeling is en blijft een regeling op basis van vrijwillige deelname voor (oud)- medewerkers van de Bank (en haar rechtsvoorgangers) met een inkomen boven het fiscale maximum.

Sociale partners hebben besloten de bestaande netto pensioenregeling zoveel als mogelijk ongewijzigd voort te zetten na de transitie. Per 1 september 2016 is de 'Wet verbeterde premieregeling' in werking getreden, waar de huidige netto pensioenregeling onder valt. Onder de nieuwe pensioenwet wordt dat een flexibele premieregeling zonder risicodelingsreserve.
De mogelijkheid voor het kiezen van een beleggingsbeleid behoort tot de opties in de huidige regeling. Door de keuze voor de FPR voor de netto pensioenregeling kan dat gehandhaafd blijven. De keuze kan bijvoorbeeld zijn om wat agressiever of juist defensiever te beleggen; het is evenwel niet mogelijk om zelf een beleggingsportefeuille samen te stellen.
Wanneer een actieve of gewezen deelnemer met pensioen gaat, wordt standaard een variabele uitkering bij het pensioenfonds aangekocht. Genoemde deelnemer kan ook zijn aanspraken overhevelen naar bijvoorbeeld een verzekeraar om een vaste uitkering in te kopen.

In plaats van de huidige premiestaffel geldt er een leeftijdsonafhankelijk premie. De fiscaal maximale inleg bedraagt 30% maal (1 – 49,5% inkomstenbelasting) is 15,15%.
Het nabestaandenpensioen en het wezenpensioen kennen, gecorrigeerd voor het belastingpercentage, een gelijk percentage als in de SPR.

Medewerkers van de Bank ontvangen over het pensioengevend salaris boven het fiscaal maximum een bijdrage netto pensioen van 23,75%, ongeacht of ze meedoen aan de netto pensioenregeling. Hierover wordt 49,5% inkomstenbelasting geheven.

9. Verantwoording evenwichtigheid transitie-afspraken

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel dient als geheel evenwichtig te zijn. Dit betekent dat het wijzigen van de pensioenregeling, de keuze om wel of niet in te varen, het vullen van de solidariteitsreserve, het toekennen van achterstandsindexatie, het afschaffen van de doorsneepremiesystematiek en de daaruit volgende afspraken over compensatie in het geheel moeten zijn bekeken en gewogen. Deze situatie wordt afgezet tegen de situatie dat de huidige pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet onder het huidige wettelijk kader.

Op basis van de uitkomsten van het verwachte pensioenvooruitzicht na de transitie, als genoemd in paragraaf 7.1 en inclusief de compensatie die is beschreven in paragraaf 5.2. beoordelen sociale partners, alles in overweging nemende, de keuzes als evenwichtig. Het verwachte pensioenvooruitzicht verbetert voor vrijwel de gehele deelnemerspopulatie. Het nadeel van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek voor de actieve deelnemers wordt door de compensatie naar verwachting volledig opgevangen, in die zin dat het verwachte pensioenvooruitzicht niet lager uitvalt. De gekozen compensatieregeling is mogelijk zonder dat de totale transitie tot onevenredig nadeel leidt voor de pensioenen van de groepen die geen compensatie krijgen. Dat blijkt onder andere uit het feit dat pensioengerechtigden er in alle getoonde scenario's op vooruit gaan ten opzichte van de huidige pensioenregeling (zie daartoe ook de scenario's in paragraaf 7.1).

De uitkomsten van de netto-profijt berekeningen, zoals getoond in paragraaf 7.2, zijn door sociale partners in hun afwegingen betrokken. Op basis van alle analyses concluderen sociale partners dat de overgang op basis van het gekozen beleid evenwichtig plaatsvindt.

Sociale partners stellen op basis van hetgeen in dit transitieplan is opgenomen vast dat tussen een dekkingsgraad van 106% en 135% de gemaakte keuzes leiden tot een evenwichtige transitie. In het meeste scenario's geldt dat de doelstellingen van de sociale partners kunnen worden behaald. Hierbij wordt opgemerkt dat een en ander afhankelijk is van de ontwikkelingen na het transitiemoment. De nieuwe pensioenregeling deelt rendement en risico op een andere manier toe aan de verschillende generaties. Daarmee is het niet te voorkomen dat ontwikkelingen na het transitiemoment voor bepaalde deelnemersgroepen minder goed uitpakken dan voor andere groepen. Door de gemaakte keuzes voor het invaren, aangevuld met de compensatieregeling, constateren sociale partners dat het overgrote deel van de actieve deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden een beter pensioen(vooruitzicht) krijgt als gevolg van de transitie.

Voor dekkingsgraden hoger dan 135% hebben sociale partners geen expliciete berekeningen in dit transitieplan opgenomen. Sociale partners constateren in zijn algemeenheid dat bij hogere dekkingsgraden de transitie positiever uitpakt voor alle deelnemers. Sociale partners stellen vast dat het gekozen beleid ook boven een dekkingsgraad van 135% onverkort kan worden toegepast.

Sociale partners constateren dat een grote tijdspanne ligt tussen het sluiten van het opstellen van dit transitieplan en de daadwerkelijke ingang van de nieuwe pensioenregeling. Sociale partners volgen in deze periode nauwlettend de ontwikkelingen en voeren -indien nodig- overleg met elkaar en met het bestuur van AAPF.

Bij een dekkingsgraad lager dan 106% of wanneer het zich laat aanzien dat die grens wordt bereikt op transitiedatum, wensen sociale partners zich te beraden op de ontstane situatie en na overleg met het bestuur van AAPF vast te stellen hoe het vermogen op een evenwichtige wijze moet worden verdeeld. Op het dan door sociale partners genomen besluit heeft de
BP AA een hoorrecht. Daarbij streven partijen ernaar om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

9.1 Evenwichtigheid solidariteitsreserve

Onder verwijzing naar hetgeen ook is vermeld onder hoofdstuk 4, achten de sociale partners de wijze waarop de solidariteitsreserve (initieel) wordt gevuld en gebruikt evenwichtig. Hieronder worden kort de overwegingen daartoe nogmaals uiteengezet.

Om de solidariteitsreserve na de initiële vulling goed gevuld te hebben, en te houden, wordt jaarlijks 10% van het positieve overrendement van de groep (gewezen) deelnemers vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd, en van pensioengerechtigden gebruikt voor de vulling van deze reserve.
Omdat deze groep deelnemers bijdraagt en (in de nabije toekomst) ontvangt uit de solidariteitsreserve is dit naar het oordeel van de sociale partners evenwichtig. Hierbij speelt ook een rol dat de deelnemers vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd met pensioen kunnen. Sociale partners zien bij de groep deelnemers die deze leeftijd nog niet hebben bereikt een hoge arbeidsmobiliteit. Zij zijn van mening dat de groep deelnemers die naar een andere werkgever overstapt de mogelijkheid moeten hebben deze keuze in alle vrijheid te kunnen maken zonder daarbij zich te hoeven bekommeren over het mogelijk verlies van hun bijdrage aan de solidariteitsreserve.
Terzake van de initiële vulling merken sociale partners op dat het zo is dat alle deelnemers hieraan bijdragen. Toch zijn zij van mening dat dit in het bredere perspectief van de transitie evenwichtig is. Een deel van deze groepen zal op termijn profiteren van de solidariteitsreserve. Ook hebben de jongere actieve deelnemers en gewezen deelnemers minder ‘ingelegd’ in de buffer. Hierdoor is het niet onevenwichtig om de initiële vulling van de solidariteitsreserve uit de buffer te betalen.

10. Communicatie aan belanghebbenden

Dit transitieplan wordt beschikbaar gesteld aan alle deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden om te raadplegen. De werkgever legt het transitieplan over aan AAPF. AAPF stelt het transitieplan vervolgens op zijn website beschikbaar.

Aldus overeengekomen te Amsterdam,

17 oktober 2024

ABN AMRO Bank.N.V.

De Unie

CNV

FNV Finance

Our NEXT Move

Bijlage 1: Begrippenkader

Begrip	Uitleg
Sociale Partners	De werkgever, Our NEXT Move, de Unie, CNV en FNV Finance. Wanneer in het document wordt gesproken over 'we' worden sociale partners bedoelt.
Deelnemer	De actieve deelnemer, de gewezen deelnemer en de pensioengerechtigde deelnemer.
Actieve deelnemer	Degene die in dienst is bij ABN AMRO Bank N.V.
Gewezen deelnemer	Degene die pensioen heeft opgebouwd bij ABN AMRO pensioenfonds, maar dat nu niet meer doet en nog niet met pensioen is.
Pensioengerechtigde	Degene die een pensioen ontvangt. Dit kan zijn een ouderdoms-, partner-, of wezenpensioen.
Nabestaande	Degene die een partner- of wezenpensioen ontvangt van ABN AMRO pensioenfonds.
Arbeidsongeschikte	De deelnemer die gedurende zijn dienstverband bij ABN AMRO Bank N.V. ziek wordt en die na een periode van twee jaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt van het UVW (WIA- uitkering).
Partner	Dit is de: • echtgenoot; • geregistreerde partner; of • de partner in de zin van de pensioenovereenkomst zijnde de meerderjarige persoon die met de werknemer of de gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede
Wezenpensioen	Wordt uitgekeerd aan het kind wanneer de hoofdverzekerde overlijdt. Waarbij een kind is gedefinieerd als: • eigen kind door geboorte, adoptie, erkenning of gerechtelijke vaststelling; • stiefkind; • pleegkind, dat als uw eigen kind opvoedt en onderhoudt • een kind waarvoor de deelnemer verplicht bent bij te dragen in de kosten voor zorg en opvoeding, zoals in Boek 1 Burgerlijk Wetboek is vastgelegd.
Modelmaatmens	ALM-maatmens met een volledige loopbaan van xx- xx jarige leeftijd.
Basismaatmensen	Gestileerde maatmensen met een historische opbouw van 1,875% en bijna volledige historische indexatie
Alternatieve maatmensen	Bij de alternatieve maatmensen houden we rekening met de hogere historische opbouw van de deelnemers bij ABN AMRO. De alternatieve maatmensen zijn een goede representatie voor de opbouw van de deelnemers die al langer bij ABN AMRO in dienst zijn.
Pensioenvooruitzicht	De eerste verwachte reële pensioenuitkering ten opzichte van de gemiddelde pensioengrondslag
Transitiedatum	de datum waarop de Bank overstapt op het nieuwe pensioenstelsel
Uitkeringsratio	de verhouding tussen: • Het pensioeninkomen exclusief AOW; en • De gemiddelde (geïndexeerde) pensioengrondslag. De uitkeringsratio meet het deel van het inkomen van de pensioengerechtigden waar het pensioenfonds invloed op heeft. Alle deelnemers, ongeacht het salarisniveau, worden op eenzelfde basis beoordeeld.

Bijlage 2: Kenmerken pensioenregeling

Element	Huidige regeling per 01 januari 2025	Nieuwe regeling per 1 januari 2027
Karakter	Uitkeringsovereenkomst, middelloon (CDC)	Premieovereenkomst, solidaire premieregeling
Opbouw	Doorsneepremie, leeftijdsonafhankelijke pensioenaanspraken	Leeftijdsonafhankelijke premie en inleg in persoonlijk pensioenvermogen
Pensioengevend salaris	De som van het in enig jaar genoten salaris, salaristoeslag en beloningstoeslag gemaximeerd op het bedrag waarover maximaal volgens de fiscale wetgeving bruto pensioen mag worden opgebouwd (fulltimebedrag in 2024 € 137.800)	Idem
Franchise	Fiscaal minimale franchise (fulltime bedrag in 2024 € 17.545)	Idem
Pensioengrondslag	Het verschil tussen het pensioengevend salaris en de franchise	Idem
Verhoging/indexering	Voorwaardelijk, op basis van dekkingsgraad en prijsontwikkeling	Jaarlijkse aanpassing op basis van toedeling rendementen
Verlaging	Op basis van dekkingsgraad, ultimum remedium	Jaarlijkse aanpassing op basis van toedeling rendementen
Opvangen financiële schokken	Buffers via (vereiste) dekkingsgraad	Solidariteitsreserve
Pensioenambitie	Streef opbouwpercentage van 1,875% per jaar. Toeslagverlening met een verwachte realisatie van 90% koopkrachtbehoud na 15 jaar op basis van de consumenten- prijsindex	Pensioenuitkeringen kunnen zoveel mogelijk meegroeien met de verwachte inflatie.
Leeftijd einde opbouw	68-jarige leeftijd	Maximaal 5 jaar na AOW-gerechtigde leeftijd)
Pensioenpremie	30% van de pensioengrondslag	30% van de pensioengrondslag

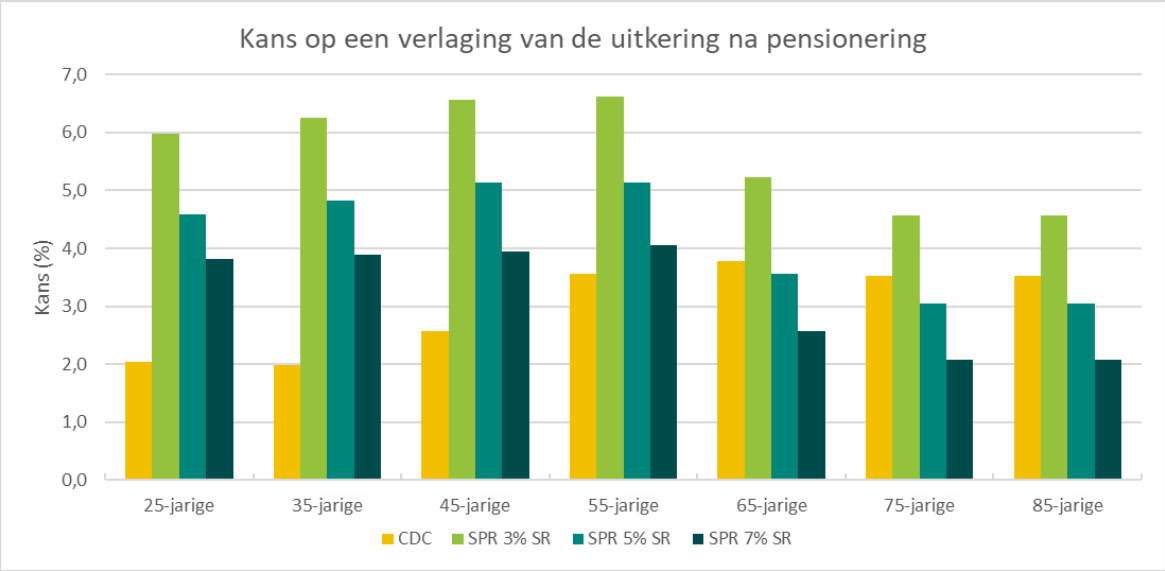
Ouderdomspensioen	Huidige regeling per 01 januari 2025	Nieuwe regeling per 1 januari 2027
Opbouw ouderdomspensioen (OP)	Streefopbouw van 1,875% van de pensioengrondslag per jaar	Inleg van premie. De premie wordt belegd. Op pensioendatum wordt het persoonlijke pensioenvermogen omgezet in een variabele pensioenuitkering
Uitkering ouderdomspensioen	Twaalf maandelijkse termijnen	Idem
Flexibilisering van pensioen	- Eerder of later laten ingaan - Tijdelijk ouderdomspensioen tot AOW-leeftijd - Deeltijdpensioen - Uitruil ouderdomspensioen naar partnerpensioen - Uitruil partnerpensioen naar ouderdomspensioen - Pensioen op 2 levens - Hoog-laag 5 of 10 jaar - Laag-hoog 5 of 10 jaar	- Eerder of later laten ingaan - Tijdelijk ouderdomspensioen tot AOW-leeftijd - Deeltijdpensioen - Uitruil ouderdomspensioen naar partnerpensioen - Uitruil partnerpensioen naar ouderdomspensioen - Hoog-laag 5 of 10 jaar - Laag-hoog 5 of 10 jaar

Nabestaandenpensioen	Huidige regeling per 01 januari 2025	Nieuwe regeling per 1 januari 2027
Partnerpensioen vóór pensionering	Opbouw is jaarlijks 70% van de opbouw van ouderdomspensioen. De periode vanaf overlijden tot de AOW-leeftijd wordt op risicobasis meegenomen.	41% van laatstgenoten pensioengevend salaris
Partnerpensioen ná pensionering	Standaard 70% van het ouderdomspensioen	Standaard 70% van het ouderdomspensioen
Wezenpensioen voor pensionering	20% van het partnerpensioen tot leeftijd 21 (aantal wezen niet gemaximeerd)	20% van het laatstgenoten pensioengevend salaris tot leeftijd 25 (aantal wezen niet gemaximeerd)
Wezenpensioen na pensionering	20% van het standaard partnerpensioen tot leeftijd 21 (aantal wezen niet gemaximeerd)	20% van het standaard partnerpensioen tot leeftijd 25 (aantal wezen niet gemaximeerd)
Vrijwillige voortzetting	Nee	Ja

Bijlage 3: Berekeningen – verdere toelichting

Solidariteitsreserve

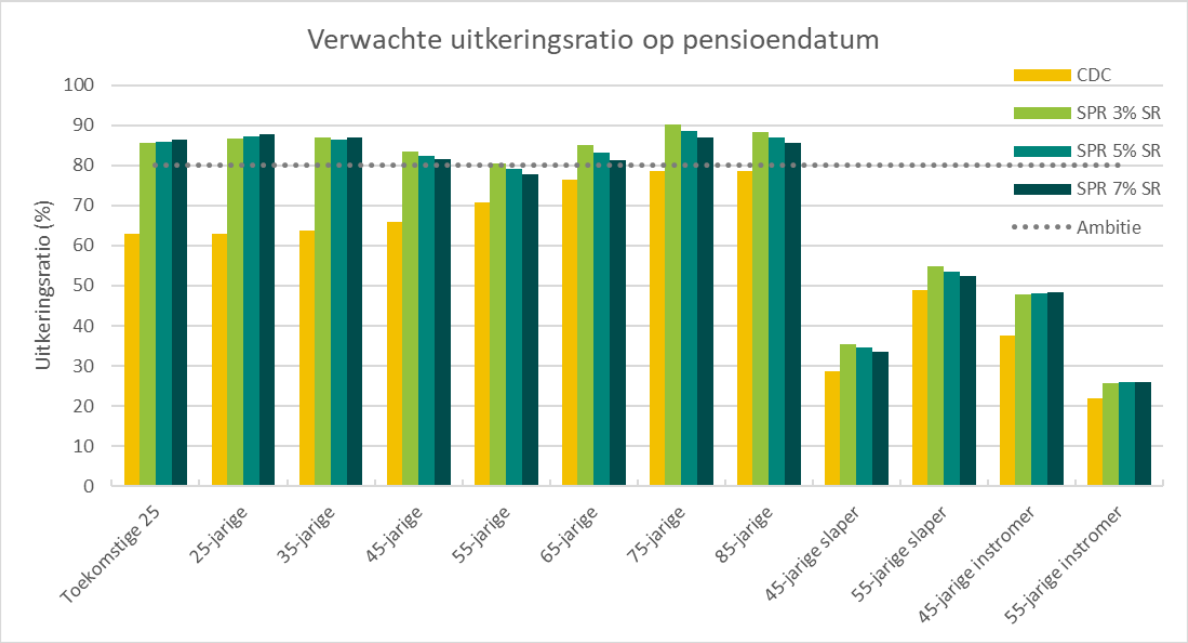
Ter onderbouwing van het standpunt van sociale partners dat 5% vulling van de solidariteitsreserve optimaal is om kortingen op termijn te voorkomen zijn verschillende berekeningen uitgevoerd. Deze worden hieronder getoond.



Figuur 22: kans op verlaging van de uitkering na pensionering bij verschillende vullingen van de solidariteitsreserve.

Een lagere vulling zorgt voor een minder effectieve werking van de solidariteitsreserve. De kans op korten neemt toe en zorgt daardoor ook voor een lagere gemiddelde pensioenverhoging. Het omgekeerde doet zich voor bij een hogere vulling.

Teneinde te bepalen wat een optimale vulling is van de solidariteitsreserve, waarbij gedurende langere termijn de kans op verlagen klein wordt gehouden en er toch weinig ongebruikt geld wordt vastgehouden, is een vergelijking gemaakt met verschillende percentages, te weten 3%, 5% en 7%.



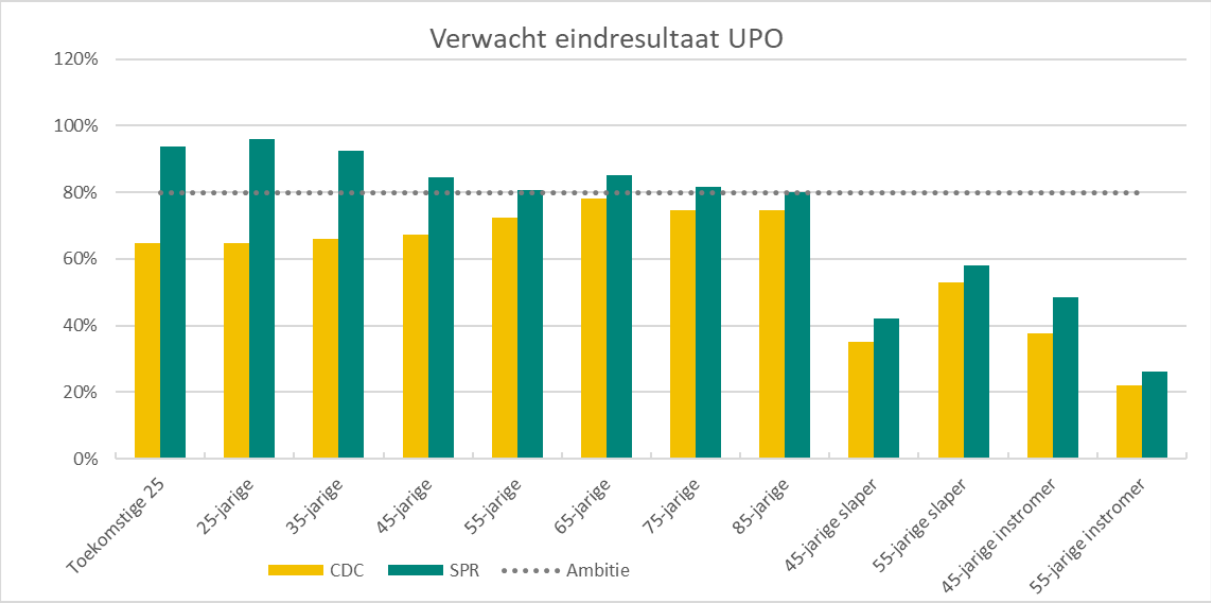
Figuur 23: impact op pensioenverwachting, omvang solidariteitsreserve bij invaren

In bovenstaande figuur worden de verschillende varianten getoond. Aanname hierbij is dat de solidariteitsreserve volledig wordt gevuld bij transitie. Uit de informatie leiden sociale partners af dat een lagere vulling (3%) zorgt voor hogere verwachte pensioenen van oudere generaties. Dit heeft als oorzaak dat er op het transitiemoment direct meer vermogen uit de buffer wordt uitgedeeld. Voor de jongere generaties zien we dat in dit scenario leidt tot een licht negatieve uitkomst; er is immers minder geld gereserveerd om schokken op te vangen. Het behoeft geen nadere toelichting dat de effecten bij een hogere vulling (7%) omgekeerd zullen zijn. Op grond van de berekeningen stellen sociale partners zich op het standpunt dat het vullen van de solidariteitsreserve met 5% optimaal is.

Bijlage 4: UPO-voor en UPO-na

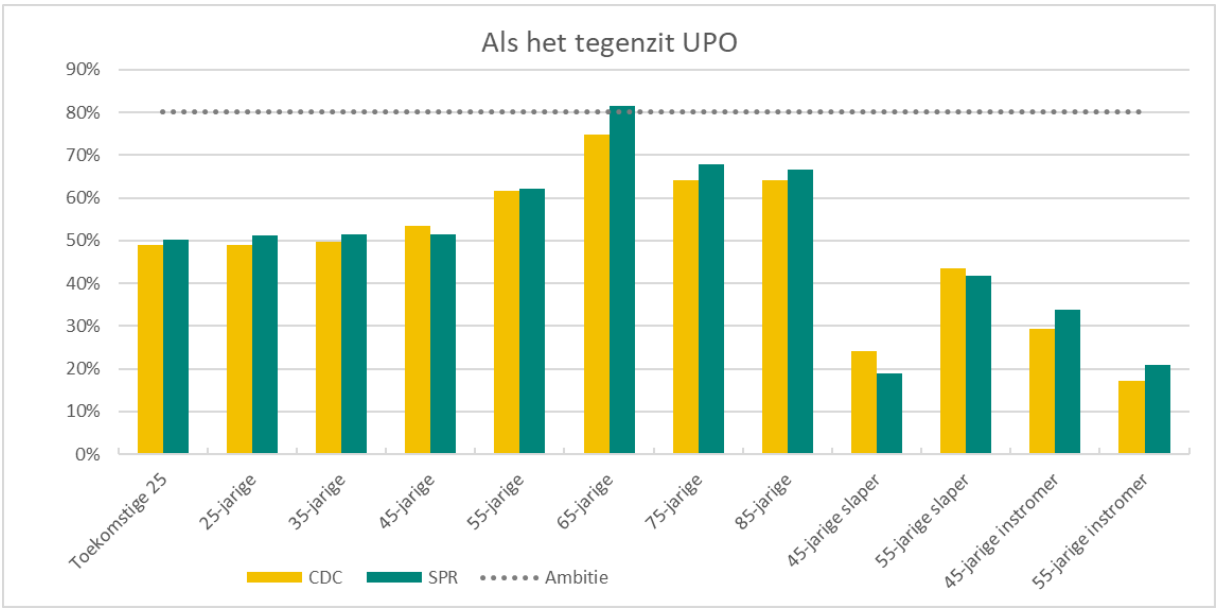
UPO staat voor Uniform Pensioen Overzicht. UPO-bedragen worden bepaald op basis van de uniforme (P-)set van DNB. Er wordt geen rekening gehouden met carrièreontwikkeling van deelnemers en looninflatie wordt gelijk verondersteld aan prijsinflatie. Voor actieve en gewezen deelnemers betreft dit het pensioenbedrag op pensioendatum en voor uitkeringsgerechtigden het bedrag na 10 jaar. Op de UPO staat het verwacht eindresultaat (de mediaan), als het tegenzit (5% percentiel) en als het meezit (95% percentiel).

In onderstaand figuur zijn de uitkomsten ten opzichte van de pensioengrondslag bij een dekkingsgraad van 125% weergegeven:

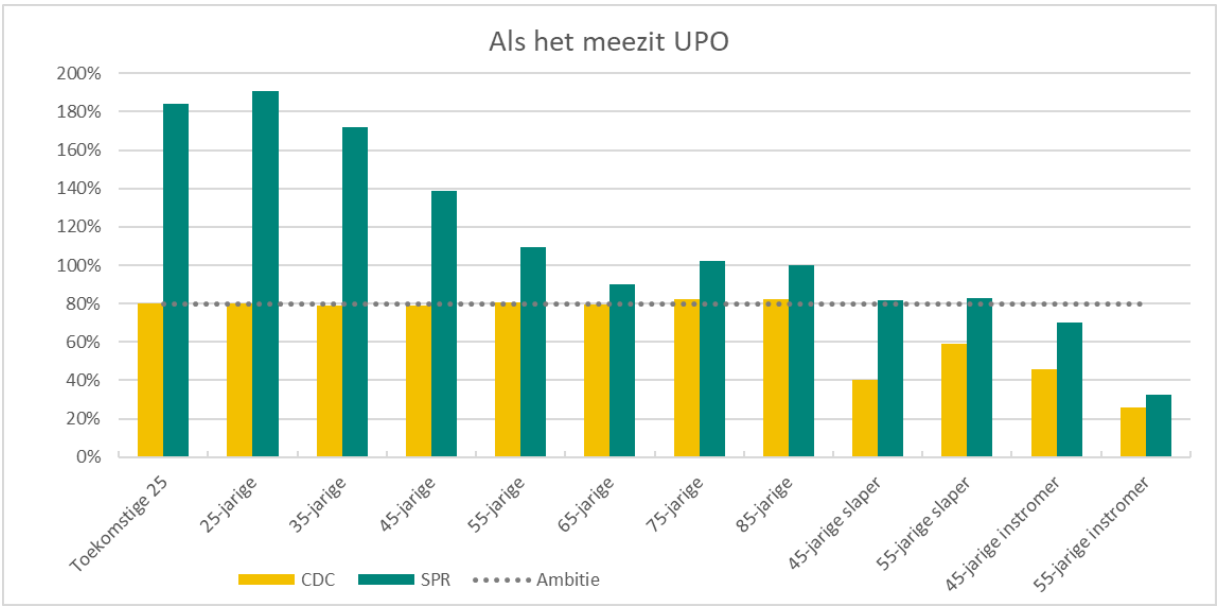


Figuur 24: Verwacht eindresultaat UPO-voor (CDC) en UPO-na (SPR)

Uit de grafiek blijkt dat de verwachte uitkeringsratio voor alle maatmensen beter is in de solidaire premieregeling dan in de huidige CDC-pensioenregeling. Dat komt omdat door het wegvallen van de buffereisen van het huidige FTK minder vermogen hoeft te worden gereserveerd, waardoor pensioenen eerder verhoogd kunnen worden. Verder wordt de pensioenambitie van 80% voor alle maatmensen met een volledige diensttijd gehaald.



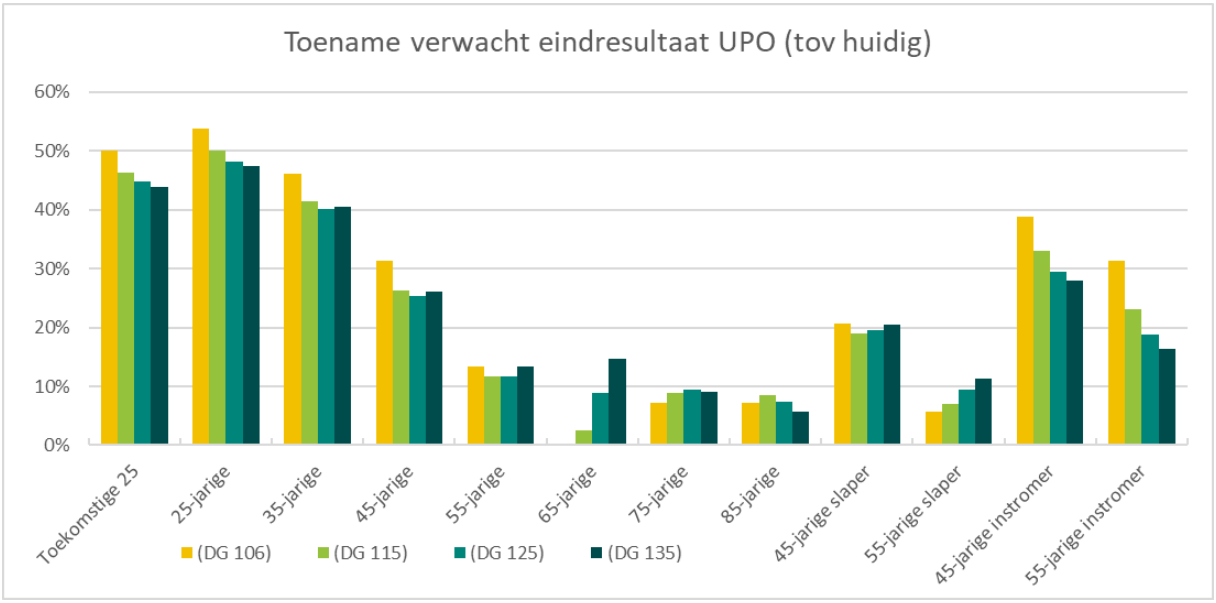
Figuur 25: Als het tegenzit UPO-voor (CDC) en UPO-na (SPR)



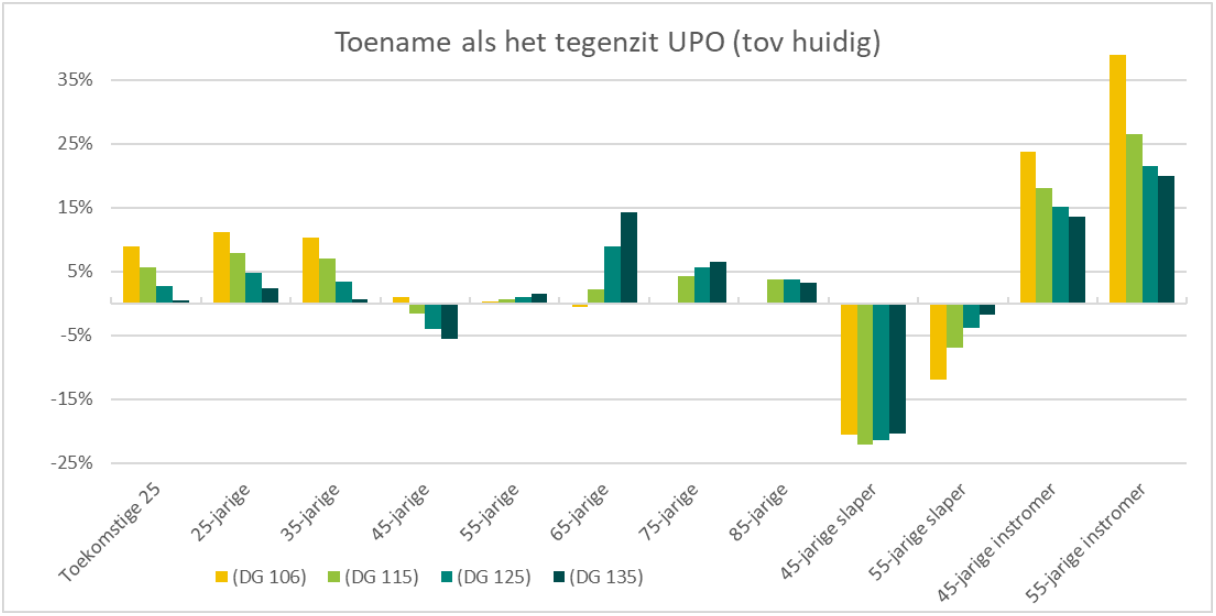
Figuur 26: Als het meezit UPO-voor (CDC) en UPO-na (SPR)

Procentuele toename uitkomsten UPO SPR ten opzichte van CDC

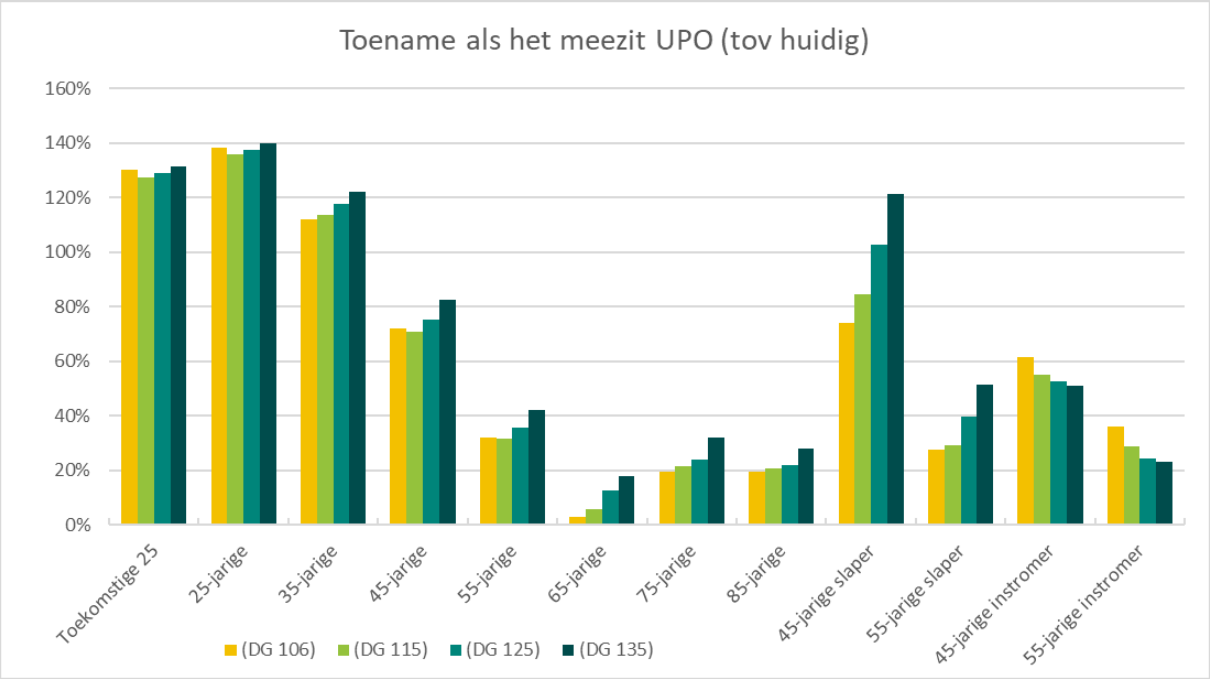
Berekeningen bij verschillende dekkingsgraden.



Figuur 27: Procentuele toename verwachte eindresultaat UPO van SPR ten opzichte van CDC



Figuur 28: Procentuele toename als het tegenzit UPO van SPR ten opzichte van CDC



Figuur 29: Procentuele toename als het meezit UPO van SPR ten opzichte van CDC

Bijlage 5: Bandbreedtes

Voor het bepalen van bandbreedtes maken we gebruik van de gevoeligheidsanalyses op alternatieve economische en financiële situaties die AAPF voor ons heeft berekend.

We stellen grenzen aan de wettelijke maatstaven verandering reële uitkering (UPO mediaan, slechtweer en goedweer) en de verandering van netto profijt effect.

Verandering reële uitkering (UPO-bedragen)

Voor de relatieve verandering van de UPO-bedragen stellen we de volgende ondergrenzen vast:

Ondergrens Delta reële uitkeringen (UPO)			
Leeftijd	**Mediaan**	**Slecht weer**	**Goed weer**
Actieven			
25	0%	-5%	0%
35	0%	-15%	0%
45	0%	-25%	0%
55	0%	-10%	0%
65	-2%	-5%	0%
Slapers			
45	-25%	-60%	0%
55	-20%	-35%	0%
Gepensioneerden			
75	0%	-5%	0%
85	0%	-5%	0%

Sociale partners streven naar een vooruitgang voor alle deelnemers. Echter constateren wij ook dat het huidige (FTK-)contract verschillende punten van herverdeling kent, welke onder de WTP komen te vervallen. Zo worden onder het FTK buffers lang aangehouden en doorgegeven aan jongere generaties. En wordt een hogere premiedekkingsgraad aangehouden wat in het geval van ABNAMRO leidt tot herverdeling van nieuwe naar toekomstige opbouw. De overheid heeft met de komst van de WTP doelbewust gekozen voor het wegnemen van deze herverdelingseffecten in het FTK. Wij accepteren dan ook een achteruitgang voor bepaalde groepen deelnemers als gevolg hiervan.

Jongere slapers worden door beide effecten (langdurig) getroffen, waardoor voor hen in een slecht weer scenario de grootste achteruitgang zichtbaar is. Jongere actieve deelnemers ondervinden dan vooral het nadeel van het vervallen/ verminderen van de doorgegeven buffer. Sociale partners achten beide effecten een logisch gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling en accepteren dan ook een eventuele achteruitgang die hiervan het gevolg is.

Daarnaast constateren wij dat de transitie-effecten sterk afhankelijk zijn van de rentestand op het moment van transitie. Wanneer de rente op het moment van transitie hoger is, leidt dit tot lagere

invaarkapitalen. Wanneer de rente in de daaropvolgende jaren dan gaat dalen, stijgt het inkooptarief van de deelnemers weer waardoor zij voor hun lagere kapitaal minder pensioen kunnen inkopen. Dit kan in dat geval met name voor de slapers en oudere groep actieven leiden tot een lagere pensioenuitkomst.

Daarnaast accepteren we dat dat er mogelijk negatief effect voor actieve deelnemers kan optreden als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek in geval van hogere rente. De vastgestelde compensatiestaffel is gebaseerd op de huidige marktverwachtingen, zodat voldoende zekerheid bestaat over de lasten van de compensatie. Wanneer de compensatielast aanmerkelijk meer dan 0,8 miljard bedraagt, zullen sociale partners opnieuw bekijken of de situatie dan nog evenwichtig is. Hier staat tegenover dat de compensatie in geval van lagere rente kan leiden tot een stijging van de pensioenverwachting vanuit nieuwe pensioenopbouw.

Voor gepensioneerden streven wij in alle gevallen naar een vooruitgang in de verwachte uitkeringsratio, welke bij hogere dekkingsgraad al wordt gerealiseerd door een hogere uitkering op het moment van transitie.

In het slecht weer scenario zien we dat voor alle groepen een negatief effect. Sociale partners vinden dat het onvermijdelijk gevolg van het slecht weer scenario. Gekeken is of die effecten met name bij de gepensioneerden binnen een acceptabele grens blijven. Dat is wat betreft sociale partners het geval.

Verandering netto profijt

Voor de verandering van het netto profijt stellen we de ondergrenzen vast zoals weergegeven in de tabel hiernaast:

Delta Netto profijt	
Leeftijd	**Ondergrens**
Actieven	
25	-30%
35	-15%
45	-10%
55	-10%
65	-5%
Slapers	
45	-20%
55	-20%
Gepensioneerden	
75	0%
85	0%

Ook voor de waarde van het contract streven sociale partners naar een vooruitgang voor alle deelnemers. Echter constateren wij ook hier dat het huidige (FTK-)contract verschillende punten van herverdeling kent, welke onder de WTP komen te vervallen. Zo worden onder het FTK buffers lang aangehouden en doorgegeven aan jongere generaties. En wordt, zeker in geval van hoge rente, een hogere premiedekkingsgraad aangehouden wat in het geval van ABNAMRO leidt tot herverdeling van nieuwe naar toekomstige opbouw. De overheid heeft met de komst van de WTP doelbewust gekozen voor het wegnemen van deze herverdelingseffect in het FTK. Wij accepteren dan ook een achteruitgang voor bepaalde groepen deelnemers als gevolg hiervan. Jongere deelnemers worden door beide effecten (langdurig) getroffen, waardoor voor hen de grootste achteruitgang

gepensioneerden streven sociale partners in alle gevallen naar een vooruitgang.

bp abn amro
belangenvereniging postactieven

Bijlage 6: Reactie BP AA

Oordeel

Belangenvereniging Postactieven ABN AMRO

over **Concept Transitieplan ABN AMRO Bank N.V.**

6 september 2024

Inhoud

1. Inleiding 2
2. Proces 2
3. Keuze nieuwe pensioenregeling 3
4. Koopkracht na invaren tenminste gelijk aan de huidige regeling 4
5. Koopkrachtambitie om tenminste de inflatie bij te houden 5
6. Stabiel pensioen 8
7. Geen compensatie doorsneepremie uit vermogen 9
8. Evenwichtigheid 11

1. Inleiding

De Belangenvereniging Postactieven ABN AMRO (hierna: BP AA) ontving op 21 juni 2024 het concept transitieplan van ABN AMRO Bank N.V. (hierna: de Bank) van 20 juni 2024. Het concept transitieplan is opgesteld door de Bank en de vakbonden Our Next Move, De Unie, FNV Finance en CNV (hierna gezamenlijk: Sociale Partners).

In het concept-transitieplan hebben Sociale Partners vastgelegd welke contractkeuze zij gemaakt hebben en welke keuzes zij met betrekking tot de overgang naar de nieuwe regeling gemaakt hebben. Sociale partners benadrukken dat met de voorgenomen keuzes sprake is van een evenwichtige transitie naar de nieuwe pensioenregeling.

Hierbij ontvangt u het oordeel van de BP AA over het concept-transitieplan.

Bij de totstandkoming van dit oordeel hebben we gebruik gemaakt van de inbreng van een klankbordgroep, bestaande uit 25 BP AA leden met kennis van en ervaring met het thema pensioen. Daarnaast hebben we een extern adviseur (Montae & Partners) geraadpleegd. Teneinde onze leden/achterban nog meer te betrekken bij dit onderwerp hebben we op 14 augustus jongstleden een webinar gehouden waarvoor meer dan 700 leden zich hadden aangemeld. Daarbij hebben we hen geïnformeerd wat de overgang voor de pensioenen van de pensioengerechtigden en de gewezen deelnemers betekent. En in hoeverre de doelstellingen van de BP AA gerealiseerd worden. Ook van hen hebben we relevante feedback gekregen.

We hebben ons oordeel geformuleerd rondom de eerder met u gecommuniceerde BP AA doelen, aangevuld met een paragraaf over de door sociale partners gemaakte contractkeuze. Ons oordeel bevat meerdere vragen en wensen.

We zijn ons bewust van het karakter van het fenomeen hoorrecht, maar we verwachten een heroverweging van een aantal gemaakte keuzes met daarbij een formele schriftelijke en inhoudelijke reactie op onze vragen en wensen, mede gegeven het grote aantal deelnemers dat wij vertegenwoordigen (ruim 9.000) en de explosieve groei van het ledental (+750) in de afgelopen twee maanden. Die groei is toe te schrijven aan het belang dat de nieuwe leden hechten aan het onderwerp pensioen.

Na het webinar hebben we een poll uitgezet onder al onze leden en hierin onder andere gevraagd naar hun actiebereidheid ingeval onze BP AA doelen onvoldoende worden gerealiseerd.

Wij zijn uitgenodigd om op 10 september 2024 ons oordeel over het concept transitieplan aan u toe te lichten. Wij kijken uit naar een vruchtbaar overleg met u.

2. Proces

We hebben regelmatig overleg gehad met de werkgever, de UB-leden, de NUB-leden namens de pensioengerechtigden en de VO-leden namens de pensioengerechtigden. Dat overleg verliep altijd in een goede sfeer en openheid (voor zover mogelijk).

Aanvankelijk werd de BP AA als toehoorder bij het overleg van sociale partners toegelaten. Vrij snel is de toegang tot dit overleg door de vakbondsdelegatie geweigerd. Dit betreuren wij en valt naar onze mening niet te rijmen met de grote groep deelnemers die wij vertegenwoordigen.

Voor het uitoefenen van ons hoorrecht is ons voldoende tijd gegeven. Hoewel de tijdspanne precies in de maanden juli en augustus viel en het dus lastig was om ons concept-oordeel met onze achterban af te stemmen.

3. Keuze nieuwe pensioenregeling

Sociale Partners hebben in het kader van het nieuwe pensioenstelsel gekozen voor de solidaire pensioenregeling. In het concept transitieplan blijkt echter onvoldoende duidelijk waarom de solidaire pensioenregeling de best passende oplossing is. Er wordt gerefereerd aan de resultaten van een deelnemersonderzoek, maar in het onderzoek is de keuze tussen een solidaire en flexibele pensioenregeling geen onderwerp geweest. Het onderzoek geeft naar onze overtuiging geen afdoende onderbouwing voor de keuze voor een solidaire pensioenregeling.

Wij lezen in het concept transitieplan ook geen gedegen analyse van de voor- en nadelen. Een belangrijk voordeel van de flexibele pensioenregeling is de keuzevrijheid met betrekking tot beleggen en de mogelijkheid voor pensioengerechtigden om bij de transitie, dan wel bij ingang van pensioen op een later moment, te kiezen tussen een variabel of vast pensioen. Dat zijn waardevolle keuzes, omdat het individuele deelnemers in staat stelt om het pensioenresultaat te optimaliseren ten opzichte van de “one size fits all” oplossing die de solidaire pensioenregeling is. De Sociale Partners geven er in het concept transitieplan geen blijk van dat de waarde van die keuzes is meegenomen in de (kwantitatieve) analyses.

En goed uitgevoerd, heeft keuzebegeleiding het bijkomend voordeel dat de begrijpelijkheid en waardering van de pensioenregeling toenemen.

De BP AA is zich ervan bewust dat keuzevrijheid ook meer persoonlijke begeleiding vergt, maar wij menen dat het pensioenfonds daar, zelfstandig of samen met de Bank, invulling aan kan geven. Het is moeilijk te begrijpen dat Sociale Partners bij de contractkeuze geen ruimere blik hebben gehanteerd. Er kan geen sprake zijn van evenwichtige belangenafweging als de belangen niet in kaart zijn gebracht en de voorgenomen keuzes bij de belanghebbenden niet zijn getoetst.

1. *De BP AA verzoekt Sociale Partners om de contractkeuze te duiden op basis van gedegen onderzoek inclusief toetsing en hun keuze in het transitieplan op basis daarvan nader te onderbouwen dan wel te heroverwegen als de uitkomsten daartoe aanleiding geven.*

4. Koopkracht na invaren tenminste gelijk aan de huidige regeling

De BP AA vindt het van essentieel belang dat de koopkracht bij invaren behouden blijft, met andere woorden: dat het pensioeninkomen na invaren ten minste gelijk is aan het pensioeninkomen voor invaren. De omzetting van opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten naar een nieuwe pensioenregeling (en nieuw pensioenstelsel) kan volgens de BP AA alleen aan de orde zijn als de vooruitzichten op pensioen en ingegane uitkeringen in de nieuwe pensioenregeling ten minste gelijk zijn.

Bovendien kan de transitie naar een nieuw pensioenstelsel volgens de BP AA alleen succesvol zijn als er voldoende vertrouwen bij de leden en andere belanghebbenden ontstaat en van vertrouwen zal geen sprake zijn als de pensioenuitkering of het opgebouwde pensioen na invaren niet ten minste gelijk is aan de pensioenuitkering of het opgebouwde pensioen voor invaren.

Wij lezen in het concept transitieplan dat Sociale Partners deze doelstelling van de BP AA onderschrijven, met de transitiedoelstelling "Het pensioen dat op transitiedatum met het opgebouwde kapitaal kan worden aangekocht is minimaal gelijk aan de uitkering/aanspraak die er voor transitie was.".

De toelichting hierbij is dat Sociale Partners beogen dat voor elke deelnemer geldt dat het pensioen dat met het opgebouwde kapitaal kan worden aangekocht op het moment van invaren ten minste gelijk is aan de pensioenaanspraak respectievelijk het uit te keren pensioen direct voor het moment van invaren.

In het concept transitieplan wordt gesteld dat bij een dekkingsgraad op het moment van invaren (hierna: invaardekkingsgraad) van ten minste 106% de transitiedoelstelling wordt gerealiseerd ("100 nu is 100 straks voor alle deelnemers"). Dit wordt echter niet onderbouwd en de BP AA acht het niet vanzelfsprekend. Onder meer omdat er bijzondere pensioensoorten zijn die gekapitaliseerd moeten worden en er pensioensoorten zijn waaraan meer waarde wordt toegekend dan de voorziening.

1. *De BP AA vraagt Sociale Partners in het transitieplan te onderbouwen dat de transitiedoelstelling voor alle deelnemers wordt gerealiseerd bij een invaardekkingsgraad van ten minste 106%.*

In het concept transitieplan is niet beschreven wat de consequentie is als de transitiedoelstelling niet wordt gehaald. Sociale Partners geven aan dat zij zich bij een invaardekkingsgraad of verwachte invaardekkingsgraad lager dan 106% wensen te beraden op de ontstane situatie en na overleg met het bestuur van ABN AMRO Pensioenfonds vast willen stellen hoe het vermogen op een evenwichtige wijze moet worden verdeeld. Het streven is om zo snel mogelijk aanvullende afspraken te maken, waarbij ervoor wordt gezorgd dat de transitie alsnog binnen een jaar kan plaatsvinden, zodat de transitie (ruim) binnen de wettelijke termijnen (uiterlijk 1 januari 2028) kan worden afgerond.

De BP AA concludeert dat volgens de tekst in het concept transitieplan Sociale Partners bij alle dekkingsgraden wensen in te varen. Dat verhoudt zich niet tot de transitiedoelstelling, want bij lage dekkingsgraden valt niet uit te sluiten dat het pensioeninkomen na invaren lager is dan voor invaren. Bij een lage dekkingsgraad ten tijde van invaren, moet naar de mening van de BP AA nauwkeurig worden gekeken naar de consequenties van invaren op het realiseren van de transitiedoelstelling. Het besluit om een invaarverzoek te doen aan ABN AMRO Pensioenfonds moet in deze situatie afhankelijk zijn van een heroverweging en niet op voorhand vaststaan.

2. *De BP AA wil dat Sociale Partners in het transitieplan opnemen dat bij een (verwachte) invaardekkingsgraad lager dan 106% het doen van een invaarverzoek wordt heroverwogen in het kader van de transitiedoelstellingen en dat het hoorrecht dan wederom van toepassing is.*

Overigens antwoordde de werkgever desgevraagd aan de BP AA dat bij een dekkingsgraad lager dan 106% niet wordt ingevaren en Sociale Partners zich beraden op de ontstane situatie. Dit antwoord is naar onze mening niet in lijn met de tekst van concept transitieplan.

De Sociale Partners hebben gekozen voor de wettelijke standaard spreidingstermijn van 10 jaar. Dit betekent dat niet iedereen hetzelfde percentage ontvangt als verhoging op de transitiedatum uit de resterende buffer. Oudere deelnemers (de gepensioneerden) krijgen minder dan een evenredig deel van het te verdelen vermogen ten gunste van de andere deelnemersgroepen, terwijl de groep gepensioneerden niet alleen in aantal, maar ook in vermogen het grootst is.

De wet biedt de mogelijkheid een kortere termijn te hanteren. Daarvoor is in dit geval alle aanleiding, gezien de bestandssamenstelling en de onevenwichtigheid. Namelijk de gepensioneerden worden hierdoor getroffen en dat is juist de grootste groep qua vermogen binnen het pensioenfonds. Dat is ook precies de groep die geconfronteerd wordt met koopkrachtverlies. Een kortere termijn leidt tot minder herverdeling en is daardoor evenwichtiger.

3. *De BP AA wil dat Sociale Partners een kortere, bij voorkeur geen, spreidingstermijn hanteren, omdat dit naar haar mening het herverdelingseffect vermindert.*

5. Koopkrachtambitie om tenminste de inflatie bij te houden

Voor de leden van de BP AA is koopkrachtbehoud van het pensioeninkomen van groot belang. Onze leden zijn zich er zeer van bewust dat er tot dit jaar slechts sprake is van een zeer geringe indexatie-achterstand en beschouwen dat als een verdienste van de huidige pensioenregeling (en het huidige pensioenstelsel) en de bijdragen die (onder andere) zij daaraan hebben geleverd. De BP AA acht het aannemelijk dat ook voor andere pensioengerechtigden, slapers en actieven het

waardevast houden van het ingegane of opgebouwde pensioen van wezenlijk belang is.

Nu er dit jaar voor het eerst een indexatie-achterstand is ontstaan, acht de BP AA het ongepast om het inhalen van die achterstand lager te prioriteren dan compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en het vullen van de solidariteitsreserve. Alle deelnemers ondervinden namelijk nadeel van de indexatie-achterstand en prioriteit geven aan het inhalen daarvan is per definitie evenwichtiger dan het aanwenden van middelen voor een specifieke groep of voor de solidariteitsreserve. Dat geldt evenzeer voor de prioritering van het inhalen van indexatie-achterstanden die nog kunnen ontstaan tot de transitiedatum.

4. *De BP AA vraagt Sociale Partners dringend de voorrangsregels in het transitieplan zodanig aan te passen dat prioriteit wordt gegeven aan het inhalen van de op de transitiedatum bestaande indexatieachterstanden ten opzichte van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en het vullen van de solidariteitsreserve.*

In het concept transitieplan wordt met een grafiek "Gemiddelde pensioenverhoging na pensionering" getoond hoe het pensioeninkomen zich ontwikkelt. De beschreven conclusie is dat de gemiddelde verandering van het pensioen rond 1,4% tot 1,6% per jaar ligt en minder is dan de verwachte inflatie. Er is voor nagenoeg alle leeftijden sprake van een verslechtering ten opzichte de huidige pensioenregeling.

Die verslechtering is voor gepensioneerden het grootst. Voor gepensioneerden lezen wij een gemiddelde pensioenverhoging af van minder dan 1,4%. Daarmee kan de

verwachte inflatie (2%) voor niet meer dan zo'n 65-70% worden bijgehouden.

Voor de BP AA is dit een teleurstellend en ook onbegrijpelijk en zeer ongewenst resultaat. Het nieuwe pensioenstelsel beoogt een koopkrachtiger pensioen en daar weten Sociale Partners geen invulling aan te geven. In antwoord op de vraag van de BP AA welke keuzes Sociale Partners hebben gemaakt om koopkrachtbehoud te verwezenlijken, antwoordde de werkgever dat "we gegeven de risicohouding van het fonds een premie hebben vastgesteld zodanig dat naar verwachting de ambitie van het bijhouden van de inflatie in voldoende mate kan worden gerealiseerd.".

Sociale Partners lijken daarbij uit het oog te verliezen dat voor slapers en pensioengerechtigden het opbouwen van pensioen voltooid verleden tijd is en de premie voor hen geen rol speelt bij het realiseren van koopkrachtbehoud. Het valt voor de BP AA niet in te zien waarom Sociale Partners premie inzetten om uitsluitend het opgebouwde pensioen van actieven in de opbouwfase te beschermen tegen inflatie. De premie en zeker de ruimte in de premie die door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling ontstaat kan ook zodanig worden ingezet dat direct of indirect het uitzicht op koopkrachtbehoud voor alle deelnemers verbetert.

De BP AA wijst erop dat zij er al eerder bij Sociale Partners op heeft aangedrongen om koopkrachtbehoud van ingegane pensioenen in het transitietraject te betrekken en te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om ambities te verwezenlijken. Het

concept transitieplan geeft er geen blijk van dat Sociale Partners daar in het belang van slapers en gepensioneerden gehoor aan hebben gegeven.

De BP AA stelt ook vast dat Sociale Partners geen ambitie met betrekking tot koopkrachtbehoud voor de nieuwe pensioenregeling in het concept transitieplan hebben opgenomen. Die ambitie is er in de huidige pensioenregeling wel: een verwachte realisatie van 90% na 15 jaar op basis van de consumentenprijsindex. Sociale Partners maken in het concept transitieplan ook niet duidelijk wat door Sociale Partners is gedaan om de doelstelling van de nieuwe pensioenregeling om "pensioenuitkeringen, gemeten over een langere termijn, zoveel mogelijk mee te laten groeten met de verwachte inflatie" te verwezenlijken.

5. *De BP AA wil dat Sociale Partners in het transitieplan de ambitie met betrekking tot koopkrachtbehoud en daarbij horende bandbreedten opnemen. De BP AA dringt er daarbij op aan om de huidige hogere ambitie te handhaven die wel in lijn met de doelstelling van het nieuwe pensioenstelsel om minstens hetzelfde inkomensperspectief te blijven bieden, zoals dat op pagina 3 van het concept transitieplan staat geformuleerd.*

6. *De BP AA verzoekt Sociale Partners om keuzes in het kader van de nieuwe pensioenregeling en invaren te heroverwegen en beleids- en financiële (lees: premie, rendement en/of fondsvermogen) middelen in te zetten ten einde de kans dat de ambitie met betrekking tot koopkrachtbehoud kan worden verwezenlijkt zo groot mogelijk te maken.*

7. *Daarnaast verzoekt de BP AA om in het transitieplan inzichtelijk te maken welke maatregelen en afwegingen hebben bijgedragen aan het verwezenlijken van de doelstelling met betrekking tot koopkrachtbehoud.*

Bij een hogere ambitie hoort een ander beleggingsbeleid. ABN AMRO Pensioenfonds bepaalt, mede gebaseerd op het risicopreferentieonderzoek onder deelnemers, de risicohouding. We hebben begrepen dat het pensioenfonds in 2025 opnieuw de risicopreferentie onder de deelnemers gaat uitvragen. De BP AA benadrukt dat het van groot belang is om de deelnemers en met name de pensioengerechtigden niet alleen te wijzen op de risico's van een lagere pensioenuitkering, maar ook op het

risico dat bij een defensief beleggingsbeleid de rendementen dusdanig zullen zijn dat naar verwachting de pensioenuitkeringen de prijsontwikkeling niet kunnen bijhouden en dus aan koopkracht inleveren.

8. *De BP AA wil bij de eindredactie van de vraagstelling voor het komende risicopreferentieonderzoek een stem hebben, alsook betrokken worden bij de communicatie rondom dit onderzoek opdat de deelnemers de juiste afweging kunnen maken tussen risico en rendement.*

6. Stabiel pensioen

De BP AA en zijn leden hechten groot belang aan een stabiel pensioen in de uitkeringsfase en kunnen zich vinden in de doelstelling van Sociale Partners voor de solidariteitsreserve: het verminderen van de kans op verlaging van de ingegane pensioenen, ongeacht de bron die tot een verlaging zou leiden en het beperken van de volatiliteit van de pensioenuitkering van bijna gepensioneerden.

In het concept transitieplan is de doelstelling echter niet geconcretiseerd door Sociale Partners, laat staan dat is aangetoond in welke mate de keuzes met betrekking tot solidariteitsreserve bijdragen aan het realiseren van deze doelstelling.

De BP AA kan zich vinden in de keuze voor het vullen van een solidariteitsreserve uit fondsvermogen bij invaren. Wij plaatsen echter een kanttekening bij het onderscheid naar leeftijd dat wordt gemaakt bij het vervolgens jaarlijks vullen van de reserve en vragen ons af of dat onderscheid objectief te rechtvaardigen valt.

Volgens ons is het niet zo dat uitsluitend 58-plussers profiteren van de solidariteitsreserve.

De overweging dat 58-minners een hoge arbeidsmobiliteit hebben en een overstap naar een andere werkgever in alle vrijheid moet kunnen maken, achten wij een drogreden voor het hanteren van een minimumleeftijd bij de vulregels. Er is geen enkele onderbouwing dat andere vulregels die vrijheid beperken. Sociale Partners zouden evenzeer kunnen overwegen dat 58-minners afzien van een overstap omdat zij bij een andere werkgever bij zouden moeten gaan dragen aan het vullen van een solidariteitsreserve. Dat is immers de overwegende keuze in de thans bekende transitieplannen.

Verder wordt de solidariteitsreserve wél initieel gevuld vanuit het fondsvermogen tot maximaal 5%. Wanneer Sociale Partners van mening zijn dat de vulregels arbeidsmobiliteit beperken voor 58-minners zou deze redenering ook op moeten gaan voor de initiële vulling. Immers, de (maximaal) 5% van het fondsvermogen zal toch ook uit fondsvermogen van 58-minners bestaan.

Er zijn wat de BP AA betreft ook kwalitatieve argumenten om de vulregels niet alleen op leeftijd te baseren. De solidariteitsreserve en de mogelijkheid deze te vullen uit overrendement is bijvoorbeeld het meest in het oog springende kenmerk van de solidaire premieregeling. De keuze van Sociale Partners voor een solidaire premieregeling (in plaats van de flexibele premieregeling) is discutabel als juist aan dit kenmerk afbreuk wordt gedaan.

9. *De BP AA vraagt Sociale Partners om de doelstelling van de solidariteitsreserve te kwantificeren en in het transitieplan aan te tonen in welke mate de vul- en uitdeelregels bijdragen aan het realiseren van de doelstelling per doelgroep en per leeftijdscohort.*

10. *De BP AA wil dat Sociale Partners de leeftijdsgrens (van 58+) bij het jaarlijks vullen van de solidariteitsreserve uit overrendement heroverweegt, omdat dit*

niet te rijmen valt met het solidaire stelsel en omdat het een negatieve impact heeft op het tempo waarin de solidariteitsreserve kan worden gevuld. Omdat voor die groep deelnemers veel defensiever belegd gaat worden, zal het overrendement dat gerealiseerd wordt naar verwachting tegenvallen. Dit pleit ook voor een grotere groep contribuanten.

11. *De BP AA verzoekt daarnaast Sociale Partners om de evenwichtigheid van de inrichting van de solidariteitsreserve in het transitieplan te onderbouwen op basis van de kosten-batenanalyse die ABN AMRO Pensioenfonds op grond van de wet verplicht is uit te voeren.*

7. Geen compensatie doorsneepremie uit vermogen

Sociale Partners hebben het voornemen om de compensatie voor de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek uit het fondsvermogen te financieren en daaraan bij de toepassing van de standaardmethode voor de verdeling van vermogen de hoogste prioriteit te geven. Daarmee dragen bij alle invaardekkingsgraden alle deelnemers bij aan de compensatie voor (een deel van de) actieve deelnemers, zelfs bij invaardekkingsgraden waarbij onvoldoende vermogen beschikbaar is om de solidariteitsreserve tot het gewenste niveau te vullen of de indexatie-achterstand in te halen.

Dat klemt des te meer door de wijze waarop de compensatie is berekend. Sociale partners kiezen ervoor om bij het toekennen van de compensatie niet op individueel niveau rekening te houden met eventueel genoten voordelen van invaren. De compensatie wordt per leeftijd vastgesteld en iedere actieve deelnemer met de betreffende leeftijd krijgt de compensatie toegekend op basis van de pensioengrondslag van de deelnemer. Daarbij is de (fictieve) situatie beschouwd waarin in de huidige regeling wordt overgestapt van een doorsneeopbouw naar een opbouw die relatief daalt naarmate de deelnemers ouder worden. Vervolgens is gekeken naar de totale pensioenopbouw die de huidige actieve deelnemers in het huidige systeem zouden kunnen bereiken. De hoogte van de compensatie wordt in tegenstelling tot andere berekeningen berekend op basis van de enkele transitie.

Dat maakt compensatie duurder en vraagt meer geld vanuit de buffer.

Sociale Partners hebben de doelstelling dat deelnemers een ouderdomspensioen kunnen bereiken dat vergelijkbaar is met het te bereiken ouderdomspensioen in de huidige pensioenregeling en stellen vast dat daarvoor een netto premie van ongeveer 27% nodig is. De compensatie leidt ertoe dat die premie ex-ante op het moment van invaren wordt aangevuld als daarmee minder pensioen wordt opgebouwd dan in de huidige pensioenregeling. De compensatie is zodanig dat premie en compensatie samen tot dezelfde pensioenopbouw als in de huidige pensioenregeling leiden.

Daarmee is de actieve deelnemer dus volledig gecompenseerd voor alle toekomende jaren tot aan haar of zijn pensioenrichtdatum.

Door de compensatie vooraf en ineens op het moment van invaren toe te kennen, is al sprake van volledige compensatie zonder dat er enig nadeel is ontstaan. Voor jongere actieve deelnemers zal bij vertrek bij de Bank zelfs sprake zijn van dubbel voordeel: zij bouwden met een inleg van 27% meer pensioen op dan in de huidige pensioenregeling én ontvingen compensatie. Het duurt voor jongere actieve deelnemers in elk geval nog jaren voordat er sprake is van nadeel. Naar de mening van de BP AA hebben Sociale Partners bij de inrichting van de compensatieregeling verzuimd met deze aspecten rekening te houden, ondanks de door hen gesignaleerde hoge arbeidsmobiliteit bij deelnemers tot 58 jaar.

Voor deelnemers geldt ook dat het invaren van het opgebouwde of ingegane pensioen voordeel in de vorm van naar verwachting hogere pensioenen oplevert, zoals in het concept transitieplan wordt beschreven. De transitie-effecten zijn positief door het uitdelen van bestaande buffers, meer spreiding en relatief meer premie ten gunste van jongeren die langer kan renderen. Dat laatste gaat ook op voor het compensatiebedrag dat bij invaren aan het persoonlijk vermogen wordt toegevoegd.

Compensatie en het voordeel van invaren samengenomen leveren actieve deelnemers het vooruitzicht op van een hoger pensioen dan het pensioen dat wordt opgebouwd in de huidige pensioenregeling. Dat wat theoretisch verwacht mag worden wordt bevestigd met doorrekeningen: voor actieve deelnemers leveren de nieuwe pensioenregeling plus volledige compensatie van de afschaffing van de doorsneesystematiek plus de voordelen van invaren een hoger pensioen op dan in de huidige pensioenregeling. De verwachte uitkeringsratio in de nieuwe pensioenregeling is voor de actieve deelnemers in bijna alle denkbare scenario's hoger tot veel hoger dan in de huidige pensioenregeling.

Sociale Partners hebben het doel om binnen de nieuwe wettelijke kaders de goede pensioenregeling voort te zetten, nergens in het concept transitieplan spreken Sociale Partners de ambitie uit om de huidige pensioenregeling voor actieve deelnemers te verbeteren. Sociale Partners lijken zich daar echter geen rekenschap van te geven bij de invulling van compensatie. De BP AA vindt dat geen sprake kan zijn van evenwichtige belangenbehartiging als compensatie, die in deze vorm tot verbeteringen leidt, wordt gefinancierd uit fondsvermogen.

In de nieuwe wet wordt de eerbiedigende werking richting pensioengerechtigden en gewezen deelnemers expliciet buiten werking gesteld door invaren ook op hen van toepassing te laten zijn. Dat ontslaat Sociale Partners en ABN AMRO Pensioenfonds echter niet om extra zorgvuldig met de rechten en aanspraken van beide deelnemersgroepen om te gaan. Zij ondervinden nadeel van de compensatie uit het fondsvermogen.

Ook wordt door de fiscale maximering van de premie op 30% een premieoverschot gecreëerd van 7%-punt. Gezien de wetgever ruimte laat tot een ophoging van de premie naar 33% expliciet ten behoeve van compensatie, zou dit overschot door de

werkgever gebruikt kunnen worden om de compensatie niet uit het fondsvermogen maar uit de premie te financieren.

12. *De BP AA wil dat Sociale partners de financiering van de compensatie uit het fondsvermogen heroverweegt en dat de werkgever gebruik maakt van de 3%-punt extra fiscale ruimte.*

13. *Mocht de compensatieregeling op basis van punt 13 niet toereikend zijn, dan wil de BP AA dat de compensatie bij de voorrangsregels een lagere prioriteit krijgt ten opzichte van de solidariteitsreserve. En niet uit het fondsvermogen gefinancierd wordt als de solidariteitsreserve niet tot het beoogde niveau van 5% kan worden gevuld of de indexatieachterstand op het moment van invaren niet wordt ingehaald.*

14. *De BP AA dringt erop aan dat Sociale Partners de compensatieregeling en/of de financiering daarvan zodanig inrichten dat geen sprake is van een verbetering van het pensioenresultaat ten opzichte van de huidige pensioenregeling, rekening houdend met de voordelen van de dubbele transitie en de kans dat er nadeel ontstaat ten laste van alle deelnemers.*

Op basis van figuur 20 in het concept transitieplan stelt de BP AA vast dat het netto profijt voor gewezen deelnemers een stuk negatiever is door de financiering van de compensatie van de actieven uit het fondsvermogen. Daarbij is de aanname van Sociale Partners dat gewezen deelnemers in de regel bij hun nieuwe werkgever worden gecompenseerd voor het nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Daar heeft de BP AA haar twijfels over, want er is niet altijd sprake van een nieuwe werkgever en het is ook niet zeker dat de nieuwe werkgever compensatie biedt. En dit geldt zeker voor gewezen deelnemers die in de afgelopen jaren onvrijwillig zijn vertrokken bij de Bank en die elders geen pensioen opbouwen en dus niet voor compensatie in aanmerking komen. In de huidige regeling profiteren zij van de indexaties die aan hen kunnen worden toegekend.

15. *De BP AA dringt er bij Sociale Partners op aan om gewezen deelnemers die onvrijwillig zijn vertrokken bij de Bank (vaststellingsovereenkomst) en elders geen pensioen opbouwen op enigerlei wijze te compenseren.*

8. Evenwichtigheid

Als we de voor- en nadelen voor de werkgever en deelnemers, onderverdeeld naar actieven, slapers en gepensioneerden, bezien dan blijkt dat:

De werkgever een aanzienlijk voordeel heeft als gevolg van de premieverlaging.

Weliswaar hebben de gepensioneerden een voordeel door initiële vulling van de solidariteitsreserve, maar daar staat tegenover dat deze groep substantieel bijdraagt aan de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek.

Verder ontvangen de pensioengerechtigden ten gevolge van de 10 jaar spreidingstermijn relatief minder uit de buffer dan de actieven. Het pensioen van een actieve kan daardoor bij een dekkingsgraad van bijvoorbeeld 125 met 16% worden verhoogd, terwijl een 85-jarige slechts een verhoging van 13 % zal ontvangen. Dat valt niet uit te leggen. Dit terwijl bijna de helft van het vermogen van het pensioenfonds is toe te rekenen aan de gepensioneerden en zij daarmee, ook qua aantal, verreweg de grootste groep vormen.

Met de voorgestelde plannen is sprake van een niet onaanzienlijke herverdeling van kapitaal van ouderen naar jongeren en daardoor een behoorlijke mate van onevenwichtigheid.

Daarnaast worden de gepensioneerden ook nog geconfronteerd met een aanzienlijke teruggang in verwachte koopkracht.

De transitie met daarbij de nieuwe regeling pakt voor de gepensioneerden zeer nadelig uit.

Tegenover dit nadeel staan substantiële voordelen voor de actieven. Zij ontvangen naast een compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie ook een hoger percentage van de buffer bij overgang.

De keuze om de actieve deelnemers gedeeltelijk te compenseren uit het fondsvermogen, maakt het netto profijt voor alle deelnemers negatiever, behalve voor de actieve deelnemers die per saldo meer compensatie ontvangen dan zij daaraan bijdragen. Daardoor wordt het negatieve netto profijt voor actieven verminderd, maar het negatieve netto profijt voor gewezen deelnemers negatiever. Dit is niet evenwichtig.

De voorgestelde plannen zijn derhalve allesbehalve evenwichtig. Aangezien de Wet toekomst pensioenen evenwichtigheid als een belangrijk uitgangspunt heeft, stelt de BP AA dat hieraan met deze plannen geenszins is voldaan. De BP AA wil daarom in overeenstemming met haar wensen, zoals die in de voorgaande paragrafen zijn uiteengezet, aanpassing van het concept-transitieplan.

Bijlage 7: Reactie Sociale partners op oordeel BP AA over concept transitieplan

Algemeen

Wij danken de BP AA voor haar inzet en betrokkenheid in dit traject en voor de toelichting op haar schriftelijke oordeel (d.d. 6 september 2024) op 10 september 2024. In het oordeel en ook tijdens de toelichting voerde bij de BP AA het sentiment dat de voorstellen in het transitieplan niet evenwichtig zijn de boventoon.
De BP AA eindigt haar oordeel met:
“De voorgestelde plannen zijn derhalve allesbehalve evenwichtig. Aangezien de Wet toekomst pensioenen evenwichtigheid als een belangrijk uitgangspunt heeft, stelt de BP AA dat hieraan met deze plannen geenszins is voldaan. De BP AA wil daarom in overeenstemming met haar wensen, zoals die in de voorgaande paragrafen zijn uiteengezet, aanpassing van het concept- transitieplan.” En even daarvoor staat:
“De transitie met daarbij de nieuwe regeling pakt voor de gepensioneerden zeer nadelig uit. Tegenover dit nadeel staan substantiële voordelen voor de actieven.”

Sociale partners zijn verrast dat de BP AA onze voorstellen allesbehalve evenwichtig vindt en we zijn het hier dan ook niet mee eens. Wij hebben juist zorgvuldig naar alle groepen in het fonds gekeken en vinden het een evenwichtig geheel. De evenwichtigheid moet ook worden beoordeeld op de transitie in zijn totaliteit en niet op de verschillende onderdelen van de transitie. Als we kijken naar de verwachte uitkeringsratio (figuur 5) zien we dat deze voor alle maatmensen (actieven, gepensioneerden, slapers en instromers) beter is in de solidaire premieregeling dan in de huidige CDC-pensioenregeling. In een pessimistisch scenario (figuur 6) komen de gepensioneerden er zelfs het beste uit. Als we kijken hoe de verwachte pensioenen zich ontwikkelen in de periode van 20 jaar na de datum van pensionering (figuur 9) zien we, ondanks dat de inflatie in de verwachting niet volledig wordt gecompenseerd, uitkeringsratio’s van boven de 80% voor de gepensioneerde maatmensen en de meeste (maar niet alle) actieve maatmensen. Dit zijn uitkomsten waar al onze keuzes in zijn verdisconteerd. Zoals het financieren van de compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek allereerst uit de premiereserve van de actieven, aangevuld uit de buffer van iedereen. En de uitdeel- en vulregels van de solidariteitsreserve. Maar ook de keuze van het pensioenfonds voor een beleggingsbeleid dat past bij de risicohouding van de deelnemers. Dat resulteert net als in de huidige CDC-regeling in een lagere verwachte verhoging van de ingegane pensioenen dan de inflatie (figuur 13). Voor huidige gepensioneerden staat daar een lagere kans op het verlagen van de pensioenuitkering tegenover (figuur 14).
Sociale partners hebben daarnaast ook nog naar het netto profijt effect gekeken (figuur 20) en constateren daarin dat het geven van compensatie de evenwichtigheid ten goede komt. Waar de BP AA het geven van compensatie een voordeel noemt voor de actieven zien wij dat als het voorkomen van een nadeel dat volledig is onderkend in de WTP.

De voorzitter van de BP AA vroeg aan het einde van de toelichting op 10 september:
"Noem mij drie punten waar de gepensioneerden er in dit plan beter van worden".
Het is de taak van sociale partners om het geheel te beoordelen, maar als we toch inzoomen op alleen de gepensioneerden dan kunnen we noemen:

- Door de solidariteitsreserve en de collectieve uitkeringsfase is de kans op verlagingen van ingegane pensioenen laag, lager dan in de huidige CDC-regeling;
- De verwachte uitkeringsratio's van gepensioneerden liggen hoger dan in de huidige CDC regeling;
- Gemeten naar netto-profijt gaan gepensioneerden er op vooruit.

We hebben naar aanleiding van latere informatie van DNB nog bijlage 4: UPO-voor en UPO-na en bijlage 5: Bandbreedtes toegevoegd.

Antwoord op de 16 vragen

Onderstaand de vragen van de BP AA met het antwoord van sociale partners. Voor de inleiding op de vragen verwijzen we naar het volledige oordeel van de BP AA.

1. De BP AA verzoekt Sociale Partners om de contractkeuze te duiden op basis van gedegen onderzoek inclusief toetsing en hun keuze in het transitieplan op basis daarvan nader te onderbouwen dan wel te heroverwegen als de uitkomsten daartoe aanleiding geven.

Sociale partners hebben er ruim twee jaar over gedaan om tot een keuze voor een contract te komen. Gedurende die tijd groeiden beide contracten in het wetgevingsproces naar elkaar toe. Sociale partners wilden in beide contracten een reserve ter voorkoming van grote kansen op het verlagen van ingegane pensioenen. De kwantitatieve uitkomsten van beide contracten ontliepen elkaar nauwelijks. De essentiële verschillen die overbleven waren het vullen van de reserve, wel of geen beleggingskeuzes en wel of geen keuze op pensioendatum voor een vaste uitkering buiten het pensioenfonds. Voor de solidaire premieregeling pleit dat het vullen van de reserve uit overrendement mogelijk is, dat kan niet in de flexibele premieregeling. Het bieden van genoemde keuzes in de flexibele premieregeling heeft als voordeel dat beter aangesloten kan worden bij individuele wensen. Daar staat tegenover dat het ook kan leiden tot keuzestress en spijt van foute keuzes achteraf.
Beleggen voor pensioen is niet eenvoudig. Alles afwegende hebben sociale partners gekozen voor de solidaire premieregeling. Overigens zouden gepensioneerden bij de keuze voor de flexibele premieregeling met reserve ook geen keuzevrijheid in de beleggingen hebben gehad.

2. De BP AA vraagt Sociale Partners in het transitieplan te onderbouwen dat de transitiedoelstelling voor alle deelnemers wordt gerealiseerd bij een invaardekkingsgraad van ten minste 106%.

In het transitieplan staan de transitiedoelstellingen in paragraaf 3.3. Daaraan wordt voldaan bij een dekkingsgraad van tenminste 106%. Specifiek hebben we in figuur 1 laten zien dat het initieel vullen

van de solidariteitsreserve met 1% (bij een dekkingsgraad van 106%) ervoor zorgt dat de kans op verlaging van de pensioenen de eerste twee jaar minimaal is.
Inderdaad zijn er een beperkt aantal bijzondere pensioensoorten die gekapitaliseerd moeten worden en waaraan soms meer waarde wordt toegekend dan de voorziening, maar dat is verwaarloosbaar (totaal 0,04% uitgedrukt in dekkingsgraad).

3. De BP AA wil dat Sociale Partners in het transitieplan opnemen dat bij een (verwachte) invaardekkingsgraad lager dan 106% het doen van een invaarverzoek wordt heroverwogen in het kader van de transitiedoelstellingen en dat het hoorrecht dan wederom van toepassing is.

Wij vinden dit een goede toevoeging en hebben dit aangepast.

4. De BP AA wil dat Sociale Partners een kortere, bij voorkeur geen, spreidingstermijn hanteren, omdat dit naar haar mening het herverdelingseffect vermindert.

Wanneer er een spreidingstermijn korter dan 10 jaar wordt gehanteerd, is er naar onze mening juist sprake van een te groot herverdelingseffect. Bijvoorbeeld wanneer de dekkingsgraad inderdaad 127% blijft en er zou geen spreidingstermijn zijn dan krijgt de 100-jarige er in een keer ongeveer 15% bij. Dit zou hij/zij in verwachting nooit kunnen krijgen in het huidige stelsel. Wij zien dus geen reden om af te wijken van de in de wet voorgestelde spreidingstermijn van 10 jaar.

5. De BP AA vraagt Sociale Partners dringend de voorrangsregels in het transitieplan zodanig aan te passen dat prioriteit wordt gegeven aan het inhalen van de op de transitiedatum bestaande indexatieachterstanden ten opzichte van compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek en het vullen van de solidariteitsreserve.

Het afschaffen van de doorsneesystematiek is een (direct) gevolg van de WTP. Door het afschaffen wordt een einde gemaakt aan de herverdeling van jongere naar oudere deelnemers. Het afschaffen leidt tot een nadeel voor de actieve deelnemers. Waar alle transitie effecten met onzekerheid zijn omgeven is dat nadelige effect wel zeker. Als sociale partners vinden we het dan ook belangrijk om dit zekere nadeel adequaat te compenseren en daarom hebben we deze in de prioritering vóór het inhalen van de op de transitiedatum bestaande indexatieachterstanden gezet.
Daarnaast is het voor het vertrouwen in het pensioenstelsel belangrijk om de eerste jaren niet te verlagen, dat is dan ook de reden dat wij het deels vullen van de solidariteitsreserve boven de inhaalindexatie hebben gekozen. Het verder vullen van de solidariteitsreserve van 3% naar 5% vindt overigens pas plaatst na vergoeden van de inhaalindexatie van 0,61%.

6. De BP AA wil dat Sociale Partners in het transitieplan de ambitie met betrekking tot koopkrachtbehoud en daarbij horende bandbreedten opnemen. De BP AA dringt er daarbij op aan om de huidige hogere ambitie te handhaven die wel in lijn met de doelstelling van het nieuwe pensioenstelsel om minstens hetzelfde inkomensperspectief te blijven bieden, zoals dat op pagina 3 van het concept transitieplan staat geformuleerd.

Deelnemers van het ABN AMRO pensioenfonds kunnen zich gelukkig prijzen dat er tot afgelopen jaar geen indexatieachterstand was. Maar dat wil niet zeggen dat er in de huidige CDC-regeling altijd geïndexeerd kan worden. Een volledige indexatie in 2024 was met de huidige FTK-regels niet mogelijk. Uit de meest recente ALM studie van het pensioenfonds van maart 2024 volgde een verwachte koopkracht in jaar 15 van 90%. Dat komt bij een inflatie van 2% ongeveer overeen met een indexatie van 1,3%. Dat zien we ook terug in figuur 13 van het transitieplan. Zowel in de huidige CDC- regeling als in de nieuwe solidaire premieregeling is de verwachte verhoging lager dan de verwachte inflatie van 2%. Voor oudere actieven en gepensioneerden zien we een lichte achteruitgang in de verwachte verhoging omdat in de solidaire premieregeling het gedeelte risicovollere beleggingen vermindert naarmate men ouder wordt. Sociale partners gaan niet over het beleggingsbeleid, maar een risicovoller beleggingsbeleid resulteert in een grotere kans dat de pensioenen verlaagd moeten worden. Sociale partners hebben nog wel overwogen om een afslag op het projectierendement te hanteren bij het aankopen van pensioen. Omdat dat resulteert in een lager pensioen bij pensionering hebben we daar niet voor gekozen. Per saldo wordt namelijk in verwachting hetzelfde uitgekeerd over de hele pensioenperiode.

7. De BP AA verzoekt Sociale Partners om keuzes in het kader van de nieuwe pensioenregeling en invaren te heroverwegen en beleids- en financiële (lees: premie, rendement en/of fondsvermogen) middelen in te zetten ten einde de kans dat de ambitie met betrekking tot koopkrachtbehoud kan worden verwezenlijkt zo groot mogelijk te maken.

Zie het antwoord op vraag 6 wat betreft koopkrachtbehoud. In het nieuwe pensioenstelsel komt de premie (afgezien van risicopremies en administratiekosten) terecht in ieders eigen pensioenpot. De premie kan niet gebruikt worden voor het jaarlijks verhogen van de pensioenen van gepensioneerden. Dat moet komen uit het beleggingsbeleid.

8. Daarnaast verzoekt de BP AA om in het transitieplan inzichtelijk te maken welke maatregelen en afwegingen hebben bijgedragen aan het verwezenlijken van de doelstelling met betrekking tot koopkrachtbehoud.

Zie het antwoord op vraag 6 en 7. Het beleggingsbeleid bepaalt de mate van koopkrachtbehoud. Sociale partners willen dat de ingegane pensioenen grotendeels gemeten over langere termijn kunnen meegroeien met de inflatie. Uit de berekeningen blijkt dat de pensioenen naar verwachting met circa 1,5% zullen stijgen. Dat is ongeveer 75% van de inflatie. Daarmee wordt de koopkracht grotendeels bijgehouden.

9. De BP AA wil bij de eindredactie van de vraagstelling voor het komende risicopreferentieonderzoek een stem hebben, alsook betrokken worden bij de communicatie rondom dit onderzoek opdat de deelnemers de juiste afweging kunnen maken tussen risico en rendement.

Hier gaan sociale partners niet over en het is geen onderdeel van het transitieplan. Dit verzoek kan de BP AA richten aan het pensioenfonds.

10. De BP AA vraagt Sociale Partners om de doelstelling van de solidariteitsreserve te kwantificeren en in het transitieplan aan te tonen in welke mate de vul- en uitdeelregels bijdragen aan het realiseren van de doelstelling per doelgroep en per leeftijdscohort.

In hoofdstuk 4 en 9.1 hebben sociale partners uitgebreid beschreven wat ze willen met de solidariteitsreserve. Actieven en slapers, beiden tot 10 jaar voor de AOW datum, dragen niet bij en ontvangen geen bijdrage uit de solidariteitsreserve. De solidariteitsreserve dient maar één doel namelijk het zoveel mogelijk voorkomen van de kans op verlaging van het ingegane pensioen. Voor huidige gepensioneerden blijkt dit goed te werken, de kans op verlaging is zelfs lager dan onder de huidige CDC-regeling.

11. De BP AA wil dat Sociale Partners de leeftijdsgrens (van 58+) bij het jaarlijks vullen van de solidariteitsreserve uit overrendement heroverweegt, omdat dit niet te rijmen valt met het solidaire stelsel en omdat het een negatieve impact heeft op het tempo waarin de solidariteitsreserve kan worden gevuld. Omdat voor die groep deelnemers veel defensiever belegd gaat worden, zal het overrendement dat gerealiseerd wordt naar verwachting tegenvallen. Dit pleit ook voor een grotere groep contribuanten.

Sociale partners hebben bewust voor een leeftijdgrens van 10 jaar voor de AOW-datum gekozen omdat er binnen de bank veel personeelsverloop is. Uit de volgende tabel blijkt dat voor iemand die op 20-jarige leeftijd in dienst komt, maar 6% kans is dat hij/zij op 58-jarige leeftijd nog steeds in dienst is:

Leeftijd	Kans tot 58 jaar bij ABN AMRO
20	6%
30	20%
40	44%
50	75%

Tijden zijn veranderd ten opzichte van vroeger toen mensen vaak hun leven lang bij één werkgever bleven werken (een belangrijke reden waarom in de WTP de doorsneesystematiek wordt afgeschaft). Mensen werken tegenwoordig voor meerdere werkgevers en daarom is het niet gewenst om bijvoorbeeld vijf pensioenpotjes te hebben. Bij een waardeoverdracht wordt het deel uit de buffer niet meegegeven en daarom is gekozen om een grens van 10 jaar voor de AOW leeftijd in te voeren voordat iemand aan de reserve gaat bijdragen.
Dit hangt ook samen met het feit dat de wet zegt dat iemand die bijdraagt aan een reserve ook

een reële kans moet hebben om profijt te hebben van die reserve. Dit vereiste van bijdragen en profiteren wordt door DNB ook expliciet beoordeeld in de evenwichtigheidstoets.

12. De BP AA verzoekt daarnaast Sociale Partners om de evenwichtigheid van de inrichting van de solidariteitsreserve in het transitieplan te onderbouwen op basis van de kosten-batenanalyse die ABN AMRO Pensioenfonds op grond van de wet verplicht is uit te voeren.

Paragraaf 9.1 is gewijd aan de evenwichtigheid van de solidariteitsreserve.

13. De BP AA wil dat Sociale partners de financiering van de compensatie uit het fondsvermogen heroverweegt en dat de werkgever gebruik maakt van de 3%-punt extra fiscale ruimte.

Sociale partners betalen de compensatie uit de premiereserve van de actieven (dit heeft geen effect op de dekkingsgraad) en uit een deel van de huidige buffer (dit heeft wel effect op de dekkingsgraad). De buffer is een collectief vermogen en is mede ontstaan door hoge pensioenpremies in het verleden. Nu de buffer uitgedeeld wordt is het evenwichtig om ook een deel aan compensatie te besteden.

14. Mocht de compensatieregeling op basis van punt 13 niet toereikend zijn, dan wil de BP AA dat de compensatie bij de voorrangsregels een lagere prioriteit krijgt ten opzichte van de solidariteitsreserve. En niet uit het fondsvermogen gefinancierd wordt als de solidariteitsreserve niet tot het beoogde niveau van 5% kan worden gevuld of de indexatieachterstand op het moment van invaren niet wordt ingehaald.

Wij houden vast aan onze voorrangsregels. De belangrijkste argumenten hiervoor zijn:

- Het is niet goed voor het vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel om bij de start of kort daarna geconfronteerd te worden met een verlaging van de uitkeringen van de gepensioneerden. Met een solidariteitsreserve van 1% is de kans verwaarloosbaar dat er in de eerste twee jaar een verlaging van de pensioenuitkering plaatsvindt. Vandaar dat deze is opgenomen in de 106%.
- De wet schrijft voor dat er in de toekomst geen doorsneepremie meer mag worden gehanteerd. Door het aanpassen van de systematiek gaan de actieve medewerkers er op achteruit wanneer deze niet gecompenseerd worden aangezien dit de enige groep deelnemers is met een toekomstige opbouw bij ABN AMRO Pensioenfonds. De overgang naar het nieuwe stelsel biedt éénmalig de mogelijkheid om deze groep te kunnen compenseren. Sociale partners vinden het belangrijk om adequaat te compenseren. Hierbij hebben sociale partners ervoor gekozen om eerst de premiereserve aan te wenden, welke is opgebouwd door actieven voor het eventueel opvangen van tekorten in de toekomstige premie. Waarna het overige deel uit de buffer wordt gecompenseerd.
- Inhaalindexatie is klein bij ons fonds en omdat pas recent sprake is van een indexatie- achterstand is die voor alle groepen actieven, slapers en gepensioneerden ongeveer even groot. Wij vinden de eerste twee punten daarom belangrijker dan dit laatste punt.

15. De BP AA dringt erop aan dat Sociale Partners de compensatieregeling en/of de financiering daarvan zodanig inrichten dat geen sprake is van een verbetering van het pensioenresultaat ten

opzichte van de huidige pensioenregeling, rekening houdend met de voordelen van de dubbele transitie en de kans dat er nadeel ontstaat ten laste van alle deelnemers.

Voor alle deelnemers (actieven, slapers en gepensioneerden) geldt dat het verwachte pensioen in de nieuwe solidaire premieregeling beter is dan in de huidige CDC-regeling. Actieven lopen wel meer risico dan gepensioneerden, maar dit is inherent aan het nieuwe stelsel. Figuur 20 (Impact van de compensatie op het netto profijt effect) is voor ons een bevestiging dat compensatie zoals door ons voorgesteld evenwichtig is.

16. De BP AA dringt er bij Sociale Partners op aan om gewezen deelnemers die onvrijwillig zijn vertrokken bij de Bank (vaststellingsovereenkomst) en elders geen pensioen opbouwen op enigerlei wijze te compenseren.

De wet voorziet in de mogelijkheid om de nadelige effecten van de het afschaffen van de doorsneesystematiek adequaat te compenseren. Slapers, ook die slapers die destijds met een vaststellingsovereenkomst zijn vertrokken, hebben geen premie verwachting naar de toekomst toe en ondervinden dan ook geen nadeel van het afschaffen van de doorsneesystematiek. Een compensatie is voor hen dan ook niet aan de orde. Sociale partners herkennen dat slapers, of er nu wel of niet een compensatie uit het vermogen wordt gefinancierd, in de netto profijt effect sommen er op achteruit gaan. Ook slapers gaan er in verwacht pensioen, net als gepensioneerden en actieven, op vooruit. Er is dan ook geen reden om voor deze groep een extra bijdrage uit het vermogen te reserveren.