

23 DEC. 2014

Onderwerp:
CAO-resultaat 2014, 16 december 2014

Bedrijfsvoering
Personeel en organisatie

1. Onderhandelingsresultaat Cao

1.1 Inleiding

In de periode mei – november hebben de vakbonden en DNB intensief en constructief overleg gevoerd over een nieuwe DNB pensioenregeling. Ook de variabele beloning en het tijdsregistratiesysteem (TRS) zijn onderwerp geweest van dit overleg. Op 20 november 2014 is een mondeling akkoord bereikt over een nieuwe cao. In dit document wordt de DNB pensioenregeling 2015, met bijbehorende compensatiemaatregelen, beschreven. Van belang is om op te merken dat de uiteindelijke afspraken ter uitvoering moeten worden voorgelegd aan het pensioenfonds. Het fonds zal beoordelen of deze afspraken uitvoerbaar zijn. Daarbij wordt naast een praktische uitvoerbaarheid ook getoetst of er een voldoende evenwichtige afweging heeft plaats gevonden. Het pensioenfonds heeft reeds schriftelijk aangegeven dat deze pensioenregeling evenwichtig en uitvoerbaar is, maar zal nog een definitieve toets doen op basis van dit onderhandelingsresultaat. Vervolgens wordt een vastlegging gedaan van de gemaakte afspraken ten aanzien van de variabele beloning en TRS.

Datum

16 december 2014

Kenmerk

2014/2112740

2. DNB Pensioenregeling 2015

2.1 Nieuwe pensioenregeling DNB 2015

Bij het ontwerpen van een nieuwe pensioenregeling is aansluiting gezocht bij ontwikkelingen bij peerorganisaties (ABP en financiële instellingen). Er is invulling gegeven aan de 'hoofdknoppen van de pensioenregeling' zoals hieronder verwoord.

Hoofdknop regeling

De 2014-pensioenregeling van DNB past niet meer in de nieuwe fiscale kaders van 2015. Om te passen binnen de nieuwe fiscale kaders van 2015 wordt een aantal elementen van de pensioenregeling aangepast. Dat ziet er dan als volgt uit:

Element	DNB-pensioenregeling
Opbouw percentage ouderdomspensioen	1,875%
Franchise	€ 12.642 (2015)
Pensioenleeftijd	67 jaar
Maximaal pens.gev. salaris	€ 100.000
Partnerpensioen	70% van het ouderdomspensioen, op risicobasis tijdens het actieve dienstverband en opgebouwd voor de periode na pensionering Tijdelijk partnerpensioen op risicobasis van 1,875% * de franchise * het aantal dienstjaren
Wezenpensioen	20% van het partnerpensioen
Arbeidsongeschiktheid	Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid Excedent arbeidsongeschiktheidspensioen

De premie is gemaximeerd op 28% van de ongemaximeerde loonsom¹ (zie ook 'hoofdknop prijs'). Indien de kostendekkende premie voor de inkoop van de pensioenregeling hoger is dan 28% van de loonsom, wordt de toekomstige pensioenopbouw van medewerkers gekort.

De uitkeringen van de pensioenregelingen wijzigen van kwartaalbasis naar maandbasis. Dit is een van de uitkomsten uit de discussie in een van de eerder gehouden klanksessies en is beter passend binnen het administratieve proces bij het pensioenfonds.

Salarisdeel boven €100.000

Over de invulling van de regeling over het salarisgedeelte boven €100.000 en de compensatie daaromtrent, werkt DNB nog een voorstel uit. De planning om dit in overleg met de vakbonden uit te werken is het eerste kwartaal 2015. Het budget dat daarvoor beschikbaar is, is 0,8% van de ongemaximeerde loonsom.

Reeds in 2014 spreekt DNB met het pensioenfonds af dat er een risicodekking mogelijk is voor het nabestaandenpensioen, waar medewerkers in deze salariscategorie gebruik van kunnen maken. DNB zal alle medewerkers in deze salariscategorie hiervoor aanmelden. Omdat het een vrijwillige regeling betreft, kunnen medewerkers ook afzien van deelname. De kosten voor deze risicodekking worden verrekend met het beschikbare budget voor compensatie.

Hoofdknop prijs

De premieberekeningen zijn uitgevoerd door de administrateur van het pensioenfonds (TKP) in een ALM-omgeving. De premie voor de nieuwe pensioenregeling bestaat uit verschillende elementen. De basis is de kostendekkende premie voor de inkoop van het nominale pensioen. Deze is gemiddeld 20% van de ongemaximeerde loonsom. Bovenop deze premie betaalt DNB een aantal opslagen.

De vaste opslagen zijn:

Voor actieven 3,7% van de ongemaximeerde loonsom met de intentie de overgang van de onvoorwaardelijke indexatie naar voorwaardelijke indexatie te financieren. Daarbovenop komt nog 0,7% compensatie voor Witteveen 1. Ook hiervan is de intentie om indexatie voor actieven te financieren. In totaal is voor actieven dus 4,4% extra beschikbaar.

Aan het pensioenfonds wordt nog 2,3% van de ongemaximeerde loonsom betaald door DNB. Dit is bedoeld om de financiële positie van het pensioenfonds verder te versterken. Deze 2,3% komt ten goede aan de actieven en inactieven binnen het pensioenfonds.

De voorwaardelijke opslagen zijn:

Naast de vaste opslagen is er een buffer van 1,3% van de ongemaximeerde loonsom beschikbaar. Dit is een rentebuffer die ingezet kan worden als de kostendekkende premie op een hoger niveau dan 20% komt. Dat betekent dat tot een niveau van 21,3% van de kostendekkende premie, alle opslagen kunnen worden toegekend.

De totale premie die DNB betaalt aan het pensioenfonds is maximaal 28% van de ongemaximeerde loonsom. Als in enig jaar de kostendekkende premie dermate hoog is dat het maximum van 28% wordt geraakt, betekent dat dat de opslagen lager worden. In de eerste instantie wordt de rentebuffer gebruikt (1,3%), daarna de opslag voor de versterking van de financiële positie van het pensioenfonds (2,3%), daarna de opslag voor Witteveen 1 (0,7%), daarna de opslag voor indexatie actieven (3,7%). Als dit nog steeds onvoldoende is om de

¹ Met de ongemaximeerde loonsom is bedoeld: de totale pensioengevende loonsom van DNB, waarbij het salarisdeel boven de €100.000 ook is meegenomen. Bij de nadere uitwerking kan nog besproken worden de percentages op een andere manier weer te geven (bijvoorbeeld als percentage van de pensioengrondslag of percentage van de gemaximeerde loonsom).

pensioenregeling nominaal te kunnen inkopen, dan wordt de pensioenopbouw van de medewerker in dat jaar gekort. Dat gebeurt dus pas als de kostendekkende premie voor nominale inkoop hoger wordt dan 28% van de loonsom. Uit de berekeningen is naar voren gekomen dat dit alleen in uitzonderlijke gevallen voorkomt. De premie is langjarig gemiddeld 26,7% van de loonsom en kan in enig jaar maximaal 28% van de loonsom bedragen.

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

Maximale premie = 28% van de ongemaximeerde loonsom	
1,3%	Opslag voor buffer voor opvang rentedaling
0,7%	Opslag voor compensatie Witteveen 1 --> aanvullend voor indexatie actieven
3,7%	Opslag voorwaardelijke indexatie van actieven voor financiering van 'zachte landing'
2,3%	Opslag voor versterking financiële positie van het pensioenfonds
20%	Kostendekkende premie voor opbouw van nominaal pensioen per jaar (inkoop van Witteveen 2-pensioenregeling) , inclusief 1% opslag voor parameters nFTK

Premiethodiek

De premie wordt vastgesteld als het hoogste van:

- De kostendekkende premie op basis van de zuivere RTS met opslagen voor compensatie Witteveen 1 (0,7%), zachte landing indexatie actieven (3,7%), herstel financiële positie fonds (2,3%) en een rentebuffer (1,3%). De premie is in enig jaar gemaximeerd op 28% van de ongemaximeerde loonsom.
- De kostendekkende premie op basis van de 12-maands-middeling van de RTS met UFR met opslagen voor compensatie Witteveen 1 (0,7%), zachte landing indexatie actieven (3,7%), herstel financiële positie fonds (2,3%) en een rentebuffer (1,3%). De premie is in enig jaar gemaximeerd op 28% van de ongemaximeerde loonsom.

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

Voor 2015 zijn deze berekeningen reeds gemaakt, op basis van de peildatum 30-9-2014. De premie op basis van de 12-maands-middeling van de RTS met UFR komt uit op 26% van de loonsom. De premie op basis van de zuivere RTS komt neer op 28% van de loonsom. Omdat DNB het hoogste van beide methodieken betaalt, is de feitelijke premie voor 2015 28% van de ongemaximeerde loonsom.

Oormerken premie voor actieven

De 3,7% en de 0,7% (in totaal: 4,4% van de loonsom) zijn primair bedoeld voor indexatie van de opgebouwde rechten van actieven. Mocht in enig jaar blijken dat de indexatie voor actieven 100% toegekend kan worden (regulier uit fondsvermogen en aanvullende indexatie uit premie), de opbouw niet gekort hoeft te worden en er zijn nog middelen beschikbaar uit de 4,4% van de loonsom, dan vloeit het restant in de algemene middelen van het pensioenfonds. Dit komt dan dus ten goede aan alle deelnemers en voormalige deelnemers van het pensioenfonds. Indien door gewijzigde regeling van het nieuwe FTK blijkt dat de 4,4% niet geoormerkt kan worden voor indexatie voor actieven, dan treden DNB en de vakbonden met elkaar in overleg om tot een adequate oplossing te komen. Bij dit overleg wordt ook het pensioenfonds betrokken.

Werknemersbijdrage

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

Voor medewerkers die reeds in dienst zijn op 31 december 2014 geldt er een overgangsregeling. Voor deze medewerkers blijft de werknemersbijdrage als percentage in de periode 2015-2019 gelijk aan die van 2014 (5% van de pensioengrondslag). Vanaf 2020 gaat de werknemerspremie in 10 jaar in 10 gelijke stappen omhoog naar 30% van de kostendeekkende premie op basis van de zuivere rentetermijnstructuur. De kostendeekkende premie wordt elke 5 jaar bepaald en gefixeerd voor een periode voor 5 jaar. In 2029 betalen dus alle DNB-medewerkers 30% van de kostendeekkende premie als werknemersbijdrage.

In de bijlage is de uitwerking met inkomenseffecten opgenomen. Over 5 jaar kan de kostendeekkende pensioenpremie gewijzigd zijn. Dat heeft dan ook effect op de werknemersbijdrage. Voor de berekening zijn we nu uitgegaan van een 'ceteris paribus'-situatie, oftewel een werknemersbijdrage van 6% van de loonsom (7,6% van de pensioengrondslag). Elke 5 jaar wordt de kostendeekkende premie opnieuw vastgesteld als basis voor de medewerkersbijdrage. Op basis daarvan worden de stappen waarmee de werknemersbijdrage omhoog gaat, opnieuw vastgesteld.

Vanaf 2029 betalen alle medewerkers dezelfde werknemersbijdrage. Deze is dan 30% van de kostendeekkende premie.

Hoofdknop indexatie

De actieven krijgen een voorwaardelijke indexatie, net als de inactieven. De indexatiemaatstaf wijzigt van loonindexatie naar prijsindexatie (dat is dan gelijk aan de ex ante maatstaf voor de inactieven).

De verwachte indexatierealisatie voor actieven is 70% bij een horizon van 15 jaar op basis van het huidige FTK. In de huidige regeling is dat 99% voor actieven. De verwachte indexatierealisatie van 70% onder het huidige FTK, is marktconform ten opzichte van peers. Onder het nieuwe FTK zal hier een belangrijke wijziging in komen. Door andere buffereisen en de voorgeschreven methode van "toekomstbestendig indexeren" ontstaat een andere "waarde" aan indexatiezekerheid. Dat effect is niet direct terug te zien in de berekende verwachte indexatierealisatie. DNB, de vakbonden en het pensioenfonds zullen jaarlijks monitoren wat de indexatierealisatie is en hoe dit zich verhoudt tot de afspraken. Indien nodig gaan deze drie partijen met elkaar in gesprek over adequate en marktconforme oplossingen die passen binnen wet- en regelgeving.

De verwachte indexatierealisatie voor actieven wordt in de eerste 5 jaar gefinancierd uit de 3,7% en de 0,7% opslag. Daarbovenop komt nog indexatie die voor actieven toegekend kan worden uit de financiële middelen van het pensioenfonds. Indien er in enig jaar 100% geïndexeerd kan worden voor actieven en er is nog ruimte in deze opslagen, dan vloeit het restant in de algemene middelen van het pensioenfonds.

Inactieven ontvangen hun voorwaardelijke indexatie op basis van de prijsindex op basis van de financiële positie van het pensioenfonds.

Voor het beleggingsbeleid zijn we uitgegaan van een beleggingsmix van 70% in vastrentende waarden, 30% in zakelijke waarden en een renteafdekking van 80%.

2.2 Vervolgafspraken

Sociale partners hebben met dit onderhandelingsresultaat de ambitie om voor actieven een goede 'zachte landing' te organiseren voor de overgang van de 'onvoorwaardelijke' indexatie naar de 'voorwaardelijke' indexatie en voor de stijging van de werknemersbijdrage.

In het bijzonder waar het de indexatie voor actieven betreft hebben sociale partners de intentie om 4,4% van de loonsom toe te kennen voor actieven voor de toekenning van indexatie. Op basis van de huidige wetgeving (Financieel Toetsingskader) is dit ook mogelijk en we weten dat het nFTK een neerwaarts effect zal hebben op de indexatie. Indien de te realiseren indexeringsdoelstelling over een 15-jaarsperiode (gemeten in de loop van deze periode) op enig monitormoment niet realistisch (b)lijken en als het 'oormerken' van de 4,4% voor indexatie voor actieven niet mogelijk blijkt onder nFTK, zullen DNB, de vakbonden en het pensioenfonds op zoek gaan naar een ander alternatief om de compensatie c.q. zachte landing ten aanzien van de overgang van 'onvoorwaardelijke' naar voorwaardelijke indexatie vorm te geven, die recht doet aan de gemaakte afspraken.

Deze pensioenregeling wordt afgesproken voor een periode van 5 jaar. Na 5 jaar wordt de pensioenregeling, de ambitie en de prijs herijkt en zullen sociale partners nieuwe afspraken maken over een nieuwe pensioenregeling.

Dit onderhandelingsresultaat wordt voorgelegd aan de achterban van de vakbonden. De vakbonden zullen dit voorleggen met de volgende toevoeging: 'Wij leggen dit onderhandelingsresultaat aan jullie voor en hopen dat dit tot een akkoord leidt.'

Indien de achterban dit onderhandelingsresultaat afwijst, zal automatisch het fall-back scenario van toepassing zijn, zodat voorkomen wordt dat de pensioenregeling fiscaal bovenmatig wordt per 1 januari 2015. Het fall-back scenario is beschreven in de notitie van 11 november 2014 en houdt in dat de pensioenregeling wordt aangepast aan de fiscale kaders van Witteveen 2 en er geen compensaties van toepassing zijn in het persoonlijk keuzebudget of op andere wijze voor de medewerkers. De enige compensatie die dan van toepassing is, is een risicoverzekering voor het nabestaandenpensioen voor medewerkers met een salaris boven de €100.000. DNB en de vakbonden zullen dan nog eenmaal in 2014 overleg voeren om de invoering van het fall-back scenario te markeren.

Bijlage: Uitwerking inkomenseffect werknemers, zie pagina 9.

3. Afschaffen variabele beloning

3.1 Inleiding

In ons beoordelings- en beloningssysteem krijgt het management ieder jaar de beschikking over een budget voor de toekenning van een eenmalige variabele beloning die op grond van de vooraf overeengekomen resultaatafspraken en in combinatie met de eindbeoordeling aan hun medewerkers kan worden toegekend.

Er is consensus tussen vakbonden en DNB over het stopzetten van de jaarlijkse variabele beloning op grond van de beoordeling en het behalen van de resultaatafspraken. De vakbonden willen dit stopzetten vanuit hun perceptie dat de toekenning van de variabele beloning niet objectief genoeg plaats vindt. DNB wil dit stopzetten omdat in de praktijk medewerkers en management steeds minder de relatie ervaren tussen de behaalde resultaten en de bijzondere beloning voor het halen van die resultaten.

Afgesproken is dat met ingang van het beoordelingsjaar 2015 de mogelijkheid om een variabele beloning toe te kennen vervalt. Dat betekent dat in maart 2015 nog wel over het beoordelingsjaar 2014 volgens de systematiek van variabele beloning op grond van Performance Management wordt toegekend.

Besteding vrijkomend budget door de afschaffing van de variabele beloning.

Het huidige budget voor de variabele beloning wordt jaarlijks samengesteld uit het percentage dat geldt voor de betreffende medewerkers vermenigvuldigd met het Individueel Vastgesteld Salaris (IVS), zoals vastgelegd in de cao hoofdstuk 2,4 lid 8 en 9. Overeengekomen is dat dezelfde percentages voor de verschillende groepen jaarlijks beschikbaar worden gesteld in een in 2015 in te voeren Persoonlijk Keuze Budget (PKB). Hieronder wordt het PKB nader toegelicht.

Concreet betekent dit het volgende:

Categorie	Huidig budget	In PKB
Medewerker	3% van IVS	3% van IVS
Management ss 9-10	4% van IVS	4% van IVS
Management ss 11-12	6% van IVS	6% van IVS
Management ss 13-14	8% van IVS	8% van IVS

Voorts is overeengekomen dat de pensioenpremie die DNB betaalde over de toegekende variabele beloning vanaf 2015 in een percentage van de loonsom (0,7% van de loonsom, excl. directie) beschikbaar wordt gesteld in het PKB.

P&O zal een instemmingsverzoek aan de Ondernemingsraad richten met het oog op de aanpassing van het Performance Management systeem waar het systeem en de kaders van de variabele beloning in zijn opgenomen.

4. Invoering Persoonlijk KeuzeBudget (PKB)

4.1 Inleiding

In 2015 krijgt iedere medewerker van DNB een Persoonlijk KeuzeBudget (PKB). Dit budget wordt op nog nader te bepalen tijdstippen gevuld met de compensaties die in deze cao-onderhandelingen zijn aangemerkt om in het PKB onder te brengen. Tot nu toe zijn er afspraken gemaakt over compensaties naar aanleiding van wijzigingen op specifieke arbeidsvoorwaarden. De compensaties zijn percentages van het Individueel Vastgesteld Salaris:

- Het percentage variabele beloning, dat als budget werd toegekend aan medewerkers of behorende bij het niveau van de managementfunctie, respectievelijk 3% voor medewerkers, managers in de functieschalen 9-10: 4%, 11-12: 6% en 13-14: 8%.
- 0,7% compensatie pensionabel deel van de variabele beloning.
- De compensatie Witteveen 2: 1,9% van het individueel vastgesteld salaris tot maximaal € 100.000.-.

4.2 Inzet PKB

Het is de bedoeling van de sociale partners dat medewerkers het PKB in kunnen zetten naar eigen behoefte. Sinds we weten dat langer doorwerken een feit is, is het goed dat medewerkers zelf ook verantwoordelijkheid kunnen nemen en een budget beschikbaar hebben om goed inzetbaar te blijven, binnen of buiten DNB. Daarbij is een link te maken met het vorm te geven beleid duurzame inzetbaarheid (vitaliteitsbeleid) waar dit persoonlijk keuze budget ook voor ingezet kan worden. Voor de beeldvorming: doel van de sociale partners is om medewerkers zelf de regie te geven over een stukje arbeidsvoorwaarde. Uit dat budget kan men

faciliteiten bijkopen (bijv. extra zorgverlof) naar behoefte. Of een opleiding financieren, naast de bestaande regelingen voor opleidingen, voor een gewenste carrièreswitch op termijn. Te denken valt aan categorieën als 'Gezondheid' (bijv. sportabonnement in de eigen woonplaats), 'Zorg en welzijn' (bijv. ten behoeve van extra kosten kinderopvang of tijd voor vrijwilligerswerk) en 'Groeï en Ontwikkeling' (bijv. voor lifestyle coach).

4.3 PKB naar rato

Indien een medewerker gedurende het jaar in dienst treedt of juist uit dienst gaat, zal het budget naar rato worden toegekend. Indien de medewerker in de loop van een kalenderjaar uit dienst gaat, zal het eventueel te veel gebruikt budget worden teruggevorderd bij de eindafrekening.

Afrekening PKB eind van het jaar

Als de medewerker gedurende een jaar niet het volledige budget heeft gebruikt, het restant budget worden uitgekeerd, onder aftrek van loonbelasting en werknemerspremies.

De details op het gebied van invulling, uitnutting, technische ondersteuning en uitbetaling, zullen in de werkgroep verder worden vormgegeven.

4.4 Opzet van het Persoonlijk KeuzeBudget

De precieze uitwerking van het PKB moet nog worden uitgedacht. Begin 2015 zal een werkgroep, samengesteld uit vertegenwoordiging van vakbonden, OR en werkgever, aan de slag gaan om dit verder vorm te geven. Doel van de werkgroep is om op basis van praktijkervaringen bij andere organisaties die dit al hebben ingevoerd, een eigen systeem op te zetten, waarbij vooral geleerd wordt van de ervaringen van deze organisaties. Specifiek zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheden om het PKB fiscaal gunstig te gebruiken.

Deze regeling geldt voor de huidige medewerkers en ook voor medewerkers die na 1 januari 2015 in dienst treden.

5. TijdRegistratieSysteem (TRS)

5.1 Inleiding

DNB heeft aangegeven het huidige systeem van aanwezigheidsregistratie te willen loslaten. De scheiding tussen werk- en privétijd vervaagt meer en meer, doordat medewerkers meer behoefte hebben aan variabele werktijden, de ICT-faciliteiten maken het mogelijk om veilig thuis of op een andere locatie te werken en DNB wil meer en meer output gestuurd managen. De vakbonden hebben aangegeven dat zij geen voorstander zijn van afschaffen van TRS. De vakbonden zijn er van overtuigd dat er ook praktische voordelen aan het huidige systeem zitten (zoals uniformiteit, eerlijk systeem voor fulltimers en parttimers, beschermt medewerkers tegen overbelasting, goede registratie van meerwerk).

5.2 Gemaakte afspraken

Overeengekomen is om de komende vier jaar een duaal systeem te hanteren. Dat wil zeggen dat medewerkers die TRS als aanwezigheidsregistratie willen blijven gebruiken, dat kunnen blijven doen. Medewerkers die TRS willen loslaten, gaan gebruik maken van een afwezigheidsregistratie. Deze afwezigheidsregistratie moet de komende maanden nog (technisch) worden ingericht. Dit is het vervolg op de huidige TRS-pilot, waarbij medewerkers outputgericht werken en niet meer klokken in TRS.

Verdere invulling moet de komende periode nog worden uitgewerkt.

De volgende specifieke afspraken zijn reeds gemaakt:

- a. het hanteren van twee systemen gedurende 2015 tot en met 2018;
- b. medewerkers die TRS willen behouden, blijven werken met TRS;
- c. medewerkers die geen TRS willen gebruiken, werken zonder TRS en gaan hun afwezigheid verantwoorden in een daar voor in te richten afwezigheidsregistratie;
- d. eenmaal gekozen voor afwezigheidsregistratie betekent dat men niet terug kan naar TRS;
- e. nieuwe medewerkers krijgen een proefperiode waarin zij kunnen kiezen voor een van beide systemen. Indien men kiest voor afwezigheidsregistratie en dat bevalt onverhoopt niet, dan mag men na maximaal drie maanden overstappen naar TRS. Daarna geldt voor deze medewerkers dezelfde keuzevrijheid als voor zittende medewerkers zoals beschreven onder c. en d.;
- f. een uitzondering wordt gemaakt voor functies waarbij TRS op dit moment nog noodzakelijk is voor een correcte salarisbetaling (bijvoorbeeld bij medewerkers die onder de meerwerkregeling (willen) vallen of BO-roosters kennen). Zij blijven verplicht met TRS werken;

Als blijkt dat eind 2018 of zoveel eerder het percentage TRS-gebruikers zo laag is geworden dat de kosten van het in stand houden van het systeem niet meer in evenwicht is met het gebruik er van, zullen de vakbonden meewerken aan het afschaffen van TRS voor de gehele organisatie. Er is hierbij een indicatie afgegeven van gebruik van rond de 20%.

De Ondernemingsraad zal een instemmingsverzoek ontvangen met het oog op de aanpassing van het beleid rond tijdsregistratie en T-rekening.

Aldus overeengekomen en in drievoud ondertekend,

De Nederlandsche Bank N.V.

mr.dr. F. de Vries
Secretaris-directeur

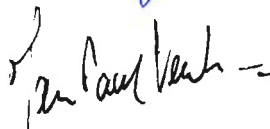
Datum.....16-12-2014



Vereniging van Werknemers
van De Nederlandsche Bank N.V.

J. Mauritz
Bestuurder

Datum.....22-12-2014



FNV Bondgenoten

drs J.P. Veenhuizen
Bestuurder

Datum.....17-12-2014

Bijlage: Uitwerking Inkomenseffect werknemers

Door de gewijzigde pensioenregeling, wijzigt het pensioenresultaat voor medewerkers. Maar ook in het huidige inkomen zijn effecten zichtbaar.

Nieuwe medewerkers

Jaar	Eigen bijdrage als % loonsom	Stijging eigen bijdrage als % loonsom tov 2014	Compensatie Witteveen 2 in PKB	Inkomenseffect tov 2014
2015 e.v.	6%	Niet van toepassing	+1,90%	Niet van toepassing

Overgangsmaatregel huidige medewerkers (in dienst per 31 december 2014)

Jaar	Eigen bijdrage als % loonsom	Stijging eigen bijdrage als % loonsom tov 2014	Compensatie Witteveen 2 in PKB	Inkomenseffect tov 2014
2015	4,1%	0,00%	+1,90%	+1,9%
2016	4,1%	0,00%	+1,90%	+1,9%
2017	4,1%	0,00%	+1,90%	+1,9%
2018	4,1%	0,00%	+1,90%	+1,9%
2019	4,1%	0,00%	+1,90%	+1,9%
2020	4,29%	-0,19%	+1,90%	+1,71%
2021	4,48%	-0,38%	+1,90%	+1,52%
2022	4,67%	-0,57%	+1,90%	+1,33%
2023	4,86%	-0,76%	+1,90%	+1,14%
2024	5,05%	-0,95%	+1,90%	+0,95%
2025	5,24%	-1,14%	+1,90%	+0,76%
2026	5,43%	-1,33%	+1,90%	+0,57%
2027	5,62%	-1,52%	+1,90%	+0,38%
2028	5,81%	-1,71%	+1,90%	+0,19%
2029 e.v.	6%	-1,90%	+1,90%	0,00%

Het inkomenseffect is uitgegaan van een gelijkblijvend loon (geen loonstijgingen vanwege cao of carrière). Inkomensstijgingen zullen de effecten nog verder verzachten. De kostendeekkende premie, als basis voor de premieverdeling, kan fluctueren en daarmee kan elke 5 jaar ook bovenstaand groeipad aangepast worden.