

Overzicht werkgeversvoorstellen DNB cao

De DNB-strategie 2025-2028 kent vier pijlers; onafhankelijk & gezaghebbend, open & betrokken, adaptief & proactief en doeltreffend & doelmatig. Daar hoort ook werkgeverschap bij gericht op betrokkenheid, toekomstbestendigheid en een doeltreffende en doelmatige manier van werken.

De huidige arbeidsvoorwaarden van DNB vormen een solide basis waarmee onze medewerkers kunnen bouwen aan hun toekomst. Als werkgever willen we arbeidsvoorwaarden bieden die passen bij wie we nu zijn en bij de organisatie die we willen worden. In onze arbeidsvoorwaarden en beleid richten we ons daarom op drie pijlers: duurzame inzetbaarheid & wendbaarheid, duurzaamheid en diversiteit & inclusie. Met deze focus wil DNB een toekomstbestendige en inclusieve werkomgeving creëren op een doeltreffende en kostenbewuste manier.

1. Looptijd CAO

Looptijd van twee jaar; tot en met 30 juni 2027.

2. Verlof versimpelen

Er staan op dit moment verschillende verlofsoorten met verschillende doorbetalingspercentages op het gebied van duurzame inzetbaarheid en maatschappelijke activiteiten in onze cao. De verschillende doorbetalingspercentages en overlap bij sommige verlofsoorten zorgen voor onduidelijkheid bij de medewerkers en ongebruikt potentieel in de mogelijkheden die we bieden.

We kennen nu het Persoonlijk Ontwikkel Verlof (POV), prepensioneringsverlof, verlof voor examendagen, verlof voor netwerkactiviteiten + Samen Bouwen + treinreiscompensatie en vrijwilligersverlof.

Het voorstel is om deze verlofsoorten om te zetten naar één verlofsoort:

Maatschappelijk en Ontwikkelverlof voor vier dagen per jaar, 100% doorbetaald, met daarin ruimte voor:

- activiteiten van de interne netwerken/Samen bouwen,
- groene treinreizen (voortzetting van de huidige spelregels),
- vrijwilligersactiviteiten,
- persoonlijke ontwikkeling, en/of
- reservisten activiteiten

Werknemers kunnen kiezen voor welk van deze doelen zij dit verlof inzetten, waarbij het ook mogelijk is om verschillende doelen te combineren. Prepensioneringsverlof

en verlof voor examendagen kunnen worden ondergebracht onder de huidige Studieregeling.

3. Meerwerk

Voor medewerkers tot en met schaal 7 geldt dat zij bij het verrichten van meerwerk recht hebben op compensatie in tijd of geld. De compensatie in tijd is bedoeld om kort na het verrichten van meerwerk deze meerwerkuren op te nemen, om zo te kunnen recupereren. Het niet opnemen van de tijd kort na het meerwerk kan fysieke en/of mentale klachten tot gevolg hebben. Dit vinden wij in kader van duurzame inzetbaarheid niet wenselijk en om die reden willen we opname van de meerwerkuren stimuleren. DNB stelt voor om een termijn aan meerwerkuren te koppelen waarbinnen deze kunnen worden opgenomen. Dit houdt in dat meerwerkuren voor het einde van het jaar waarin het meerwerk is opgebouwd moeten zijn opgenomen, en leidinggevenden moeten opname zoveel mogelijk stimuleren. Mocht dat echt niet lukken, dan worden de niet opgenomen meerwerkuren worden uitbetaald in de maand januari van het jaar daaropvolgend.

4. Gezond doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd

Als werkgever wil DNB haar medewerkers, en meer in het bijzonder de oudere groep, zo veel mogelijk stimuleren om fysiek en mentaal gezond de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Voorstel is om hiervoor door middel van een vitaliteitsplatform begeleiding en programma's te bieden die bijdragen aan de fysieke en mentale gezondheid van onze medewerkers, met onder andere specifieke aandacht voor deze oudere groep.

5. Inclusieve familiedefinitie verlof

In het kader van diversiteit & inclusie zien wij dat onze huidige definities bij verlof rondom ouderschap en kinderen traditioneel zijn verwoord, terwijl de huidige tijd vraagt om een bredere toepassing van deze verlofsoorten. Wij willen daarom een inclusieve familiedefinitie incorporeren waarmee deze verlofsoorten ook zonder meer voor niet-traditionele gezinsvormen toepasbaar zijn.

Inclusieve familiedefinitie

In bepaalde gezinsvormen kunnen de feitelijke ouders niet (of pas na lange tijd) de juridische ouders zijn – bijvoorbeeld bij gezinnen met meer dan twee ouders, of gezinnen ontstaan dankzij draagmoederschap. Om ervoor te zorgen dat het kind de juiste zorg krijgt en de mogelijkheid tot hechting met alle feitelijke ouders (en vice versa) stellen wij onze verlofregelingen voor ouders en kinderen in dit soort gezinssituaties gelijk aan families in 'traditionele' gezinsvormen.

6. Representatievergoeding

We kennen op dit moment een representatievergoeding voor medewerkers en managers vanaf schaal 9. Het voorstel van DNB is om deze vergoeding af te

schaffen. De aard van de vergoeding ("representatie") en het onderscheid naar lagere en hogere schalen past niet bij de inclusieve organisatie die we willen zijn. Bij DNB zijn voldoende declaratiemogelijkheden om de daadwerkelijk werkgerelateerde onkosten vergoed te krijgen.

7. Waardering On The Spot

De inzet van DNB is het voortzetten van Waardering On The Spot (WOTS).

8. Jubileum

De inzet van DNB is het afschaffen van de jubileumgratificatie bij 30 en 50 jaar. Dit past bij onze inzet om te versimpelen en te versoberen.

Technische punten

a. 80-90-100 regeling

Verduidelijken van de 80-90-100 regeling in relatie met (langdurig) verlof voorafgaand aan (pre)pensionering, zodat duidelijk is dat de 80-90-100 regeling komt te vervallen zodra iemand met verlof gaat voorafgaand aan (pre)pensionering.

b. Ketenregeling uitzendkrachten

De ketenregeling bepaalt kort gezegd dat recht bestaat op een contract voor onbepaalde tijd bij het vierde contract of na 36 maanden. Indien iemand eerst als uitzendkracht werkt voor DNB en nadien dezelfde functie als werknemer van DNB gaat verrichten, tellen de arbeidsovereenkomsten met het uitzendbureau in principe mee in deze ketenregeling. Uitzendbureaus sluiten vaak kortdurende arbeidscontracten, hetgeen tot gevolg dat reeds bij een korte uitzendperiode (zelfs al bij 12 weken) DNB alleen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan aanbieden. Daarom het voorstel om in de CAO op te nemen dat de arbeidsovereenkomsten tussen uitzendbureau en uitzendkracht worden gezien als één arbeidsovereenkomst die meetelt in de ketenregeling, zodat bij indiensttreding alsnog een contract aangeboden kan worden voor bepaalde tijd.

c. Afschaffen 5, 24 en 31 december

Er is in het verleden een afspraak gemaakt over werken op 5, 24 en 31 december. Op basis van deze afspraak meldt de directie jaarlijks op @DNB dat op deze dagen korter gewerkt mag worden. We merken dat de toepasbaarheid van deze afspraak jaarlijks terugkerende onduidelijkheid oproept bij medewerkers. Daarnaast past een dergelijke afspraak ook niet langer bij de manier waarop we werken, deze biedt voldoende flexibiliteit aan de medewerkers die op deze dagen wat eerder willen stoppen. Daarom is ons voorstel om deze principe afspraak te laten vervallen.

d. Verzekering partner en wezenpensioen

DNB heeft bij Allianz een contract, op basis waarvan DNB medewerkers voor eigen rekening, voor het inkomen boven het fiscaal maximaal pensioengevend jaarinkomen, een netto verzekering af kunnen sluiten voor een aanvullend partner-

en wezenpensioenen. Het contract met Allianz loopt eind dit jaar af. Omdat deze verzekering zeer weinig gebruikt wordt en het slechts gaat om een beperkte groep (die bovendien in staat wordt geacht zelf hierin een juiste afweging te kunnen maken) is het voorstel om deze verzekering niet langer via DNB aan te bieden en dus geen aanbesteding op te starten. Nu deze verzekering wel in de cao staat, vraagt DNB akkoord van de vakbonden hiervoor. Medewerkers kunnen zelf – na individuele afweging – een dergelijke verzekering afsluiten bij de door hen gewenste partij.

e. Uitkering bij ongevallen

Door de komst van de WGA hiaat-verzekering en een verkeersverzekering zijn de genoemde elementen in het huidige cao-artikel 5.4 voldoende gedekt en zorgt de huidige cao-afspraken voor onduidelijkheid. Daarnaast zorgt deze afspraak voor uitdagingen op fiscaal en WNT vlak. Voorstel is daarom deze cao-afspraken te laten vervallen.

f. Nawerking

DNB wenst nawerking van oude cao's expliciet uit te sluiten. Wij willen op dit punt de volgende bepaling in de cao opnemen:

Deze cao vervangt alle vorige versies van de cao van De Nederlandsche Bank N.V. Nawerking van vorige versies van de cao van De Nederlandsche Bank N.V. is uitgesloten. Hierop kan je geen beroep meer doen.

Algemeen voorbehoud

DNB behoudt zich het recht voor om gedurende het onderhandelingsproces cao-voorstellen toe te voegen, in te trekken of te wijzigen.