

NN CAO

1 januari 2024 tot en met
31 december 2025



Voorwoord NN CAO 2024-2025

Bij NN helpen we mensen zorgen voor wat zij echt belangrijk vinden. We hebben de ambitie om toonaangevend te zijn in onze sector op het gebied van klantgerichtheid, onze getalenteerde mensen en onze bijdrage aan de samenleving.

Als supporter van verandering staat NN klaar bij alle veranderingen in het leven van onze klanten, medewerkers en maatschappij waarbij wij een positief verschil maken. We doen zaken met de toekomst voor ogen en dragen bij aan een duurzame wereld waarin mensen nog generaties lang kunnen floreren.

NN investeert in een inclusieve, inspirerende werkomgeving en in vaardigheden en competenties voor de toekomst. Door te leren van elkaars verschillende achtergronden, ervaringen en denkwijzen, werken we aan een cultuur die het continue leren, samenwerken en divers denken bevordert. Daarbij passen arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij wat er vandaag nodig is én die rekening houden met de toekomst. Zo bieden we onze medewerkers de mogelijkheid het beste uit zichzelf te halen.

Samen met de vakorganisaties CNV Vakmensen, De Unie en FNV Finance heeft NN een toekomstgerichte cao afgesproken. Hierin zijn de afspraken vastgelegd over de arbeidsrelatie, prestatie en beloning, persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit en pensioen. Deze cao geldt voor de periode 2024–2025.



Inhoudsopgave

Hoofdstuk:

1. Arbeidsovereenkomst _____	4
2. Arbeidsrelatie _____	7
3. Tijd _____	9
4. Performance management _____	12
5. Beloning _____	15
6. Ontwikkeling _____	20
7. Vitaliteit _____	25
8. Pensioen _____	29
9. Vakorganisatie _____	31

Bijlage:

1. Definities _____	34
2. Salarisschalen _____	38
3. Pensioenovereenkomst _____	41



Verklaring

De ondergetekenden

NN Personeel B.V.

hierna te noemen: NN

en

FNV Finance (onderdeel van FNV),
gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen,
gevestigd te Utrecht

De Unie,
gevestigd te Culemborg

hierna te noemen:
vakorganisaties

gezamenlijk te noemen:
cao-partijen

verklaren de volgende collectieve
arbeidsovereenkomst (cao) te zijn
aangegaan voor de periode van
1 januari 2024 tot en met
31 december 2025.



1. Arbeids- overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de arbeidsvoorwaarden vast voor iedereen met een Nederlandse arbeidsovereenkomst met NN. Deze cao is overeengekomen tussen NN en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie en geldt voor de periode 2024 – 2025.

1	Arbeidsovereenkomst	4
1.1	Doelgroep	5
1.2	Looptijd	5
1.3	Werkingsfeer	5
1.4	Arbeidsovereenkomst	6
1.5	Einde dienstverband van rechtswege	6
1.6	Voorbehoud wet- en regelgeving	6
1.7	Monitoring en interpretatie van de cao	6

1.1 Doelgroep

De cao geldt voor iedere medewerker die in dienst is van NN en van wie de functie is ingedeeld in de Hay levels (ook salarisschalen genoemd) 8 tot en met 22.

Ben je stagiair, vakantiewerker, uitzendkracht of heb je een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever en ben je gedetacheerd bij NN, dan geldt deze cao niet voor jou met uitzondering van het bepaalde hieronder.

1.1.1 Externe medewerker van NN

NN vergroot flexibiliteit door het inzetten van arbeidskrachten die werken voor NN op basis van een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever (detacheerder/uitlener), een uitzendovereenkomst met een uitzendbureau of op basis van zelfstandig ondernemerschap (zzp'er) of enige andere vorm anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst met NN. Deze arbeidskrachten, zogenoemde externe medewerkers, zet NN in bij wisselende capaciteitsbehoefte aan (tijdelijke) functies waarop je iemand gemakkelijk inwerkt. Daarnaast zijn er specialistische

werkzaamheden waarvoor de inhuur van externen gewenst dan wel noodzakelijk is. Deze flexibiliteit is en blijft nodig om de juiste kwaliteit en kwantiteit te kunnen bieden.

In dat kader hebben cao-partijen de volgende afspraken gemaakt:

- Om tot een toekomstbestendig beleid te komen voor de inzet van externe medewerkers, gaan partijen hierover in overleg met de Centrale Ondernemingsraad gedurende de cao-periode.
- Externe medewerkers zijn belangrijk voor de bedrijfsvoering van NN. Zij worden daar waar mogelijk, rekening houdend met alle relevante wet- en regelgeving, net zoals interne medewerkers bij de organisatie betrokken.
- Met uitzendkrachten die langer dan een jaar bij NN werken, worden jaarlijks de resultaten, ontwikkeling en de persoonlijke situatie besproken. NN zorgt ervoor dat jaarlijks een ontwikkelbudget van € 350 aan deze medewerkers beschikbaar wordt gesteld.

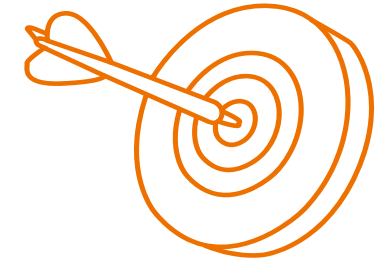
- NN zal vanuit wettelijke verantwoordelijkheid de langdurige inzet van externen beperken en geen gebruikmaken van payroll(-achtige) constructies.

1.2 Looptijd

Deze cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. Uiterlijk drie maanden voor het einde van het verstrijken van de looptijd kunnen cao-partijen per aangetekende brief aangeven of beëindiging van deze overeenkomst of wijziging van een of meer bepalingen gewenst is. Als cao-partijen deze cao niet opzeggen, dan wordt de looptijd telkens met een jaar verlengd.

1.3 Werkingsfeer

Deze cao treedt in de plaats van de NN CAO 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023 en alle voorgaande cao's, zonder dat aan deze voorgaande cao's nog enige rechten en/of aanspraken kunnen worden ontleend, tenzij in deze cao uitdrukkelijk anders is bepaald. De bepalingen en regelingen van deze cao treden in werking per 1 januari 2024. Waar de inwerkingtredingsdatum afwijkt van



1 januari 2024, wordt dat aangegeven bij die bepaling of regeling. Vanaf de vermelde datum van inwerkingtreding vervangt de nieuwe bepaling of regeling de oude bepaling of regeling, waarbij nawerking van de oude regeling of bepaling uitgesloten is. Medewerkers die aanspraak kunnen maken op een van de regelingen genoemd in artikel 1.3 van de NN CAO 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 behouden die aanspraak.

Deze cao heeft een minimumkarakter. Dit betekent dat een afwijking ten gunste van een medewerker van deze cao is toegestaan. Alle bedragen, salarissen en toeslagen genoemd in de cao zijn brutobedragen. Dat betekent dat de loonbelasting en premie volksverzekeringen hierop worden ingehouden. De bijlagen bij deze cao vormen een integraal onderdeel van deze cao.

1.4 Arbeidsovereenkomst

NN streeft ernaar medewerkers een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden. Op de duur en de beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen van toepassing (artikelen 7:667 tot en met 7:686a Burgerlijk Wetboek).

Afwijkingen ten opzichte van de wet:

- NN zal met jou in je arbeidsovereenkomst in beginsel een proeftijd van twee maanden overeenkomen, behalve als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan zes, maar korter dan twaalf maanden, krijgt aangeboden. In dat geval geldt een proeftijd van één maand. Als NN je een arbeidsovereenkomst aanbiedt met een duur van zes maanden of korter, is er geen proeftijd (Artikel 7:652, Burgerlijk Wetboek).
- De wettelijke opzegtermijn kan worden verlengd in de individuele arbeidsovereenkomst (artikel 7:672, lid 6, Burgerlijk Wetboek).
- Heb je voorafgaand aan je dienstverband bij NN als uitzendkracht bij NN gewerkt, dan geldt de totale uitzendperiode

(inclusief onderbrekingen van zes maanden of minder) als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (artikel 7:668a, lid 1 en 2, Burgerlijk Wetboek).

- Een derde opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet toegestaan als er een vaste formatieplaats is en de medewerker een goede beoordeling heeft ontvangen 'voldoet aan de verwachtingen' (artikel 7:668a, lid 1, sub b, Burgerlijk Wetboek).

1.5 Einde dienstverband

Je dienstverband eindigt van rechtswege op de dag voordat je 68 jaar wordt.

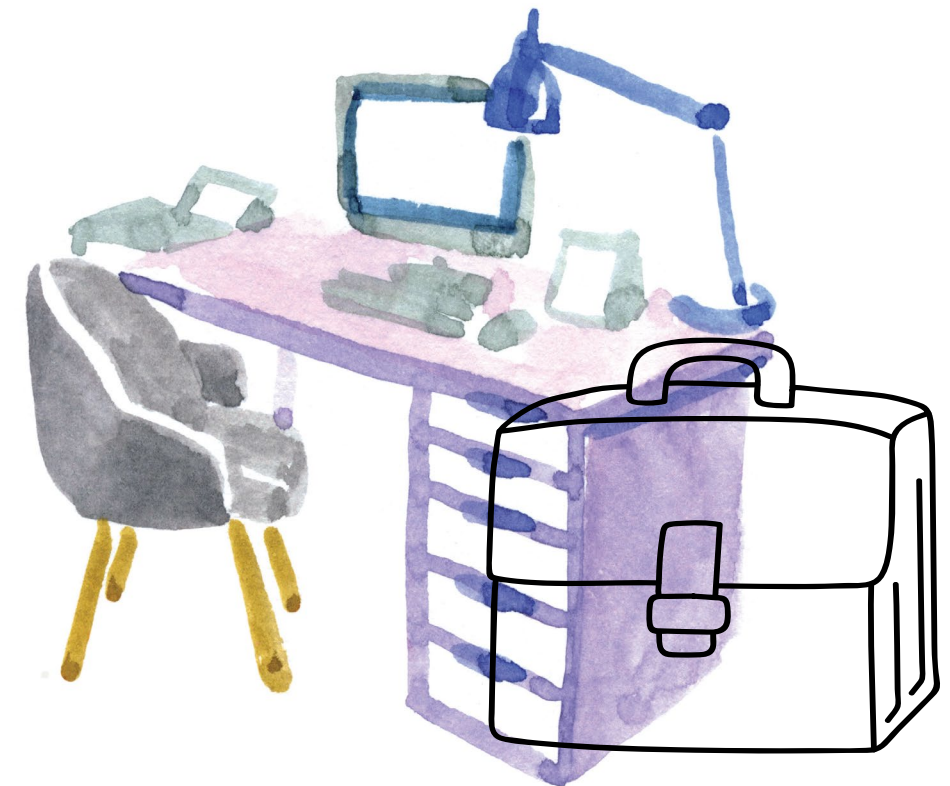
1.6 Voorbehoud wet- en regelgeving

Belangrijke wijzigingen in wet- en regelgeving kunnen aanleiding zijn tot tussentijdse aanpassing van deze cao. Ook kunnen toezichthouders hierop aandringen. In dat geval bespreken cao-partijen samen de noodzaak daarvan en maken eventueel nadere afspraken.

1.7 Interpretatie en monitoring cao

Cao-partijen zien toe op de naleving van de gemaakte afspraken. Zijn er onduidelijkheden over de toepassing van de cao, dan geven cao-partijen een verduidelijking. Geven de cao-teksten aanleiding tot interpretatieverschillen, dan kunnen cao-partijen in overleg de teksten aanpassen.

Cao-partijen monitoren ook de implementatie en uitvoering van de cao. Zij maken afspraken over de invulling, doelstelling, fasering van invoering en toepassing van de instrumenten.





2. Arbeidsrelatie

Een volwaardige arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer vraagt om goede samenwerking, wederzijds begrip en vertrouwen. Je manager, je collega's en jijzelf zijn verantwoordelijk voor het creëren van een goede verstandhouding en een fijne werkomgeving waarin jij je comfortabel voelt en goed kunt presteren.

2	Arbeidsrelatie	7
2.1	Volwaardige arbeidsrelatie	8
2.2	HR-regelingen	8
2.3	Meningsverschil	8
2.4	Verwijtbaar gedrag van anderen of jezelf	8

2.1 Volwaardige arbeidsrelatie

Een volwaardige arbeidsrelatie is de basis voor de afspraken die jij met je manager maakt. Of dit nu gaat om afspraken maken in het kader van performance management, je arbeidstijd of plaats- en tijdonafhankelijk werken. In alle gesprekken behoort die volwaardigheid aanwezig te zijn. De volwaardige arbeidsrelatie wordt ook als terugkerend onderwerp met de vakorganisaties en de medezeggenschap besproken. Ook kunnen situaties waarin verbetering gewenst is bij de HR Business Partner worden gemeld of besproken. Rapportages hierover worden besproken met de medezeggenschap en in het periodiek overleg van cao-partijen.

2.2 HR-regelingen

Enkele cao-afspraken zijn verder uitgewerkt in specifieke HR-regelingen die terug te vinden zijn in de HR Portal. Eventuele wijzigingen van deze hierna te noemen regelingen worden met de vakorganisaties afgesproken:

- verlofregelingen
- meerwerkregeling, inclusief consignatieregeling
- reisregeling
- gratificatie bij jubilea

- uitkering bij overlijden
- verhuiskostenregeling
- inkomensaanvullingen bij ziekte
- reparatie WW/WGA-PAWW
- generatieregeling

2.3 Meningsverschil

In geval van meningsverschillen met iemand binnen NN of bij ongewenst gedrag probeer je altijd eerst in een gesprek tot een oplossing te komen. Je kunt je laten bijstaan door een vertrouwenspersoon of vragen om bemiddeling door een van de mediators binnen NN. Kom je er alsnog niet samen uit, dan kun je een formele klacht indienen. Verdere informatie over dit onderwerp vind je in de HR Portal (zie hierover Klachten & Geschillen).

2.4 Verwijtbaar gedrag van anderen of jezelf

Van anderen

Het komt helaas voor dat medewerkers zich niet houden aan interne voorschriften of wet- en regelgeving. In dat geval kun je verschillende stappen zetten. Meer informatie hierover vind je in hoofdstukken 5 en 6 van de Gedragscode NN Group.

Van jou: non-actiefstelling

Als jij je verwijtbaar hebt gedragen (denk hierbij aan ernstige en/of herhaalde overtreding van wettelijke of bedrijfsvoorschriften), dan kun je na of ten behoeve van intern onderzoek op non-actief worden gesteld voor de duur van maximaal zeven werkdagen. Blijkt je verwijtbare gedrag na onderzoek zo ernstig dat dit grond kan zijn voor ontslag op staande voet (in dat geval is sprake van een dringende reden in de zin van de artikelen 7:677 en 7:678 Burgerlijk Wetboek), dan kan deze op non-actiefstelling worden verlengd zolang het onderzoek naar dit gedrag duurt. De periode van de non-actiefstelling wordt wel zo kort mogelijk gehouden om duidelijkheid te bieden.

Blijkt uit het onderzoek dat je je niet verwijtbaar hebt gedragen, dan volgt op jouw verzoek een schriftelijke rehabilitatie. Volgt op het verwijtbare gedrag geen ontslag op staande voet, maar opzegging of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, dan kan NN de op non-actiefstelling voortzetten.



3. Tijd

Een optimale balans tussen werk en privé draagt bij aan je werkplezier, je productiviteit en helpt je om het beste uit jezelf te halen. Hoe die balans eruitziet, is voor iedereen anders. Bij NN werken we hybride en dat betekent dat we thuiswerken combineren met werken op kantoor. Afhankelijk van je werkzaamheden en persoonlijke omstandigheden, bepaal je samen met je manager hoe jij de tijd indeelt en wanneer je verlof opneemt.

3	Tijd	9
3.1	Arbeidsduur	10
3.2	Werktijd	10
3.3	Plaats- en tijdonafhankelijk werken (NN Way of Working)	10
3.4	Meerwerk en vergoeding	10
3.5	Feestdagen	11
3.6	Vakantie-uren	11
3.7	Andere soorten verlof	11

3.1 Arbeidsduur

De standaard gemiddelde arbeidsduur bedraagt 36 uur per week (1.872 uur per jaar). Je kunt ook een langere of kortere arbeidsduur met je manager afspreken. Dat is je persoonlijke arbeidsduur.

Als je je persoonlijke arbeidsduur wilt verminderen of vermeerderen, dan wordt jouw verzoek getoetst aan de criteria die zijn opgenomen in de Wet flexibel werken. Een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur beoordeelt je manager in redelijkheid. Als je verzoek wordt afgewezen, dan wordt dit (schriftelijk) gemotiveerd.

Ook kan je manager jou verzoeken om de arbeidsduur te vermeerderen tot maximaal 40 uur per week. Hierover vindt overleg plaats tussen je manager en jou. Bij het beoordelen van dit verzoek houdt de manager rekening met de belangen van NN, je collega's en jou. Indien je niet tot een overeenstemming kunt komen met je manager, dan is jouw standpunt doorslaggevend.

3.2 Werktijd

In overleg met je manager spreek je een werkpatroon af, waarbij jullie rekening houden met het klantbelang, het werk(aanbod), de vereiste resultaten, het bedrijfsbelang en de wensen en mogelijkheden van je collega's en jou. De kaders voor het vaststellen van de werk- en rusttijden zijn de normen die zijn opgenomen in de Arbeidstijdenwet.

NN heeft de mogelijkheid om voor een specifieke groep of een specifiek onderdeel een collectieve werktijdregeling in te stellen of te wijzigen. In dat geval wordt een instemmingsverzoek conform artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden bij de ondernemingsraad ingediend.

Werk je volgens je werkpatroon op zaterdag, dan ontvang je een toeslag van 30%. Dit geldt niet als je in afwijking van je werkpatroon zelf de keuze maakt om op een zaterdag te werken of als sprake is van meerwerk. Dit geldt ook niet als je een buitendienstmedewerker bent.

3.3 Plaats- en tijdonafhankelijk werken (NN Way of Working)

De 'NN Way of Working' biedt jou voldoende mogelijkheden om een goede werk-privé-balans te creëren. Hierover maak je afspraken met je manager. Je bepaalt in overleg met je manager en collega's welke taakelementen uit de functie zich lenen voor plaats- en tijdonafhankelijk werken, rekening houdend met bedrijfsprocessen, klantvraag, bezetting en rooster. De richtlijnen voor plaats- en tijdonafhankelijk werken zijn opgenomen in de HR Portal.

3.4 Meerwerk en vergoeding

Door de 'NN Way of Working' werken we flexibel en kunnen medewerkers doorgaans hun eigen (werk)tijd indelen. Er is sprake van meerwerk wanneer je op verzoek van je manager tijdelijk meer werkt dan je persoonlijke arbeidsduur. Dit artikel geldt voor medewerkers tot en met Hay-level 16.

- Bij generiek meerwerk geldt als uitgangspunt dat een medewerker in overleg met de manager afspreekt op een ander moment vervangende vrije tijd op te nemen.

- Als het compenseren van uren op deze manier niet lukt, dan geldt een standaard meerwerkvergoeding van 125%.
- Als er een specifiek verzoek is van de manager om op de volgende tijdstippen en dagen te werken, dan geldt de aangegeven vergoeding.
- Als je zelf de keuze maakt om op onderstaande tijdstippen te werken, dan is er geen sprake van meerwerk. Daarnaast is deze bepaling niet van toepassing op buitendienstmedewerkers.

Op	% van het uurloon
maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 07.00 uur	150%
zaterdag voor 17.00 uur	160%
zaterdag na 17.00 uur, zondag en op een feestdag	200%



3.5 Feestdagen

Je hebt recht op verlof met behoud van salaris op de volgende feestdagen:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede paasdag
- Koningsdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag
- Bevrijdingsdag: op 5 mei in de lustrumjaren (in 2020, 2025 enz.)
- Diversiteitsdag: een voor jou belangrijke dag, die je vrij kunt nemen. Deze dag vervalt als je deze dag niet hebt opgenomen voor het einde van een kalenderjaar.

Een feestdag die samenvalt met een werkdag waarop je niet werkt (je 'parttime-dag') wordt niet gecompenseerd.

3.6 Vakantie-uren

3.6.1 Wettelijke uren

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heb je recht op 144 wettelijke vakantie-uren en 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar, met behoud van salaris. Indien je werkt volgens een andere

arbeidsduur, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid. Begint of eindigt je dienstverband in de loop van het kalenderjaar, dan vermindert het aantal vakantie-uren evenredig. De wettelijke uren vervallen op 1 juli na het jaar van toekenning.

3.6.2 Bovenwettelijke uren

Garantie-uren

Voor voormalig Delta Lloyd-medewerkers met een hoger aantal bovenwettelijke vakantie-uren dan de standaard (berekend op basis van de leeftijd per 31 december 2019), worden deze uren omgezet in garantie-uren. De gegarandeerde extra bovenwettelijke vakantie-uren worden bijgeschreven in het vakantie-urenoverzicht. Bij aanpassing van de gemiddelde arbeidsduur worden de garantie-uren evenredig aangepast.

Vakantie-uren kopen en verkopen

Je kunt bovenwettelijke vakantie-uren kopen of verkopen. Aan het eind van het jaar mag je maximaal tien keer het aantal uren dat je per week werkt, aan verlofuren meenemen naar het volgende jaar (totaal van wettelijke, extra cao- en garantie-uren). Alles daarboven wordt automatisch aan

je uitbetaald in januari van het volgende kalenderjaar. Het opnemen van je vakantie-uren doe je in overleg met je manager en collega's (artikel 7:638 Burgerlijk Wetboek). Zie hoofdstuk 7 voor vakantie-uren tijdens arbeidsongeschiktheid.

3.7 Andere soorten verlof

Kijk voor meer informatie over de verlofregelingen op de HR Portal.

3.7.1 Ouder-kindverlof

NN volgt de Wet arbeid en zorg voor de daarin beschreven verlofvormen en de bijbehorende bepalingen met betrekking tot duur en eventueel behoud van salaris. Voor adoptie-, geboorteverlof en ouderschapsverlof hanteert NN ruimere regelingen dan in deze wet zijn vastgelegd. Verder vinden we bij NN dat alle ouders die de feitelijke zorg voor een kind dragen, recht hebben op hechting en binding met het kind, ongeacht de samenstelling van het gezin. NN heeft daarom alle vormen voor ouder-kindverlof inclusief gemaakt. Dat wil zeggen, opengesteld voor alle ouders die de feitelijke zorg voor een kind dragen.

3.7.2 Vitaliteitsverlof

Vitaliteit is een belangrijk element in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het is een combinatie van energie en motivatie. Werken aan je vitaliteit is een verantwoordelijkheid van jou en van ons als werkgever. Daarom kent NN het vitaliteitsverlof.

3.7.3 You matter verlof

Zijn er bijzondere situaties waardoor je verlof wilt opnemen, dan kun je een beroep doen op You matter verlof. In elk leven komen verwachte en onverwachte situaties voor. Iedereen gaat daar anders mee om. NN heeft oog voor deze situaties en verschillen in behoeftes. NN wil medewerkers hierin de ruimte geven en ondersteunen. Of het nu gaat om bijvoorbeeld rouwverwerking bij het verlies van een dierbare of een gendertransitieproces. Het You matter verlof is een uitbreiding op de buitengewoonverlofregeling. Daarnaast kent NN ook een onbetaald verlofregeling.



4. Performance management

Je kunt het beste uit jezelf halen als je samen een cultuur creëert waarin ruimte is voor openheid en er naar elkaar geluisterd wordt. NN stimuleert je daarom om regelmatig met je manager en collega's gesprekken te voeren over je bijdrage en ontwikkeling. Zo kun je zowel professioneel als persoonlijk blijven groeien. Samen met je manager leg je vast hoe je je wilt ontwikkelen en welke resultaten je van plan bent te behalen. Regelmatige gesprekken hierover zorgen ervoor dat je tussentijds kunt bijsturen, elkaar kunt helpen en dat je doelen behaalt: persoonlijk en als team.

4	Performance management	12
4.1	People Cycle	13
4.2	Ondersteuning bij een waardevol gesprek	14

4.1 People cycle

Binnen NN komt performance management tot uitdrukking in de people cycle. De people cycle kent een aantal momenten waarin heldere doelen, ontwikkeling, gedrag, feedback (geven en ontvangen), actiepunten en evaluatie worden besproken. In deze cyclus is de aandacht voor 'wat' je wil bereiken net zo belangrijk als 'hoe' je handelt. Gedurende het jaar kun je in overleg met je manager je doelen bekijken, aanpassen of nieuwe doelen toevoegen.

De people cycle kent de volgende momenten:

- doelen stellen
- twee keer per jaar de zogenaamde 'snapshots'
- eindejaarsevaluatie

4.1.1 Doelen stellen

De bedrijfsdoelstellingen van NN vormen de basis voor jouw individuele doelen. Door samen met je manager de vertaalslag te maken naar je eigen doelen, heb je altijd scherp voor ogen hoe je daadkrachtig en in het belang van de klant kunt bijdragen aan je team en ons bedrijf. Je manager coacht en ondersteunt je hierbij.

We maken onderscheid tussen bedrijfs- en competentiedoelen:

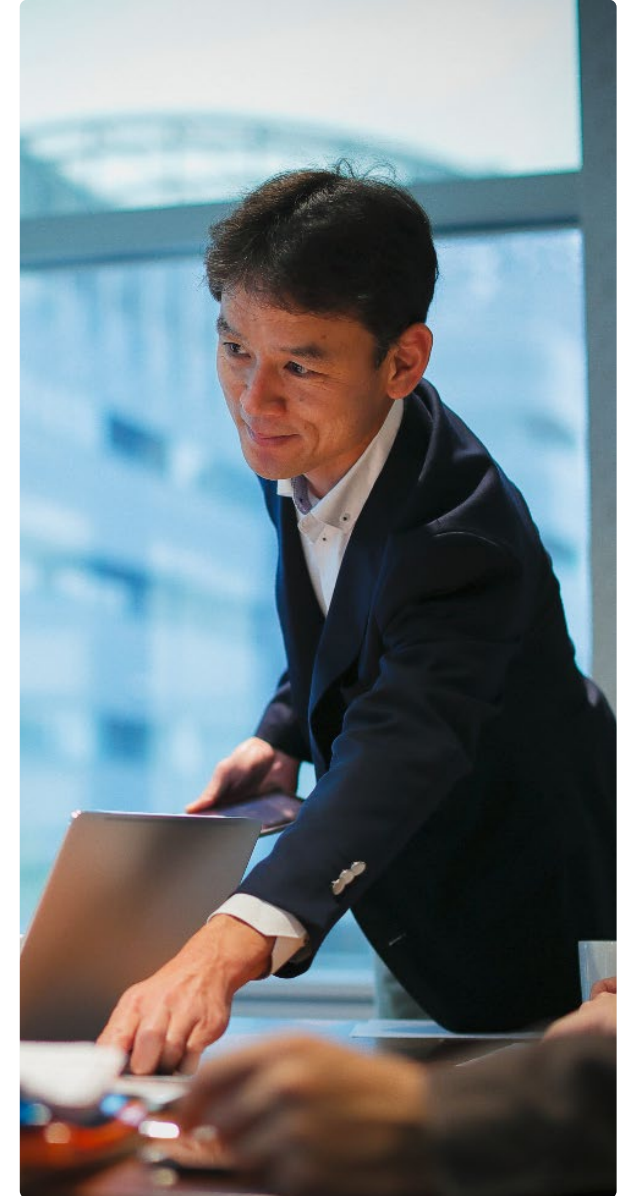
- Bedrijfsdoelen hebben betrekking op de beoogde resultaten van je werkzaamheden. Het is ook mogelijk om als team gezamenlijke doelen te stellen.
- Competentiedoelen hebben betrekking op de vaardigheden en gedragscomponenten die belangrijk zijn voor je werkzaamheden en de manier waarop je je bedrijfsdoelen behaalt.

De NN-competenties zijn afgeleid van onze strategie, waarden en het i-LEAD-profiel en dragen bij aan de gewenste NN-cultuur. Het i-LEAD-profiel geeft aan welke houding, vaardigheden en gedragscomponenten NN belangrijk vindt.

Daarnaast maak je afspraken over je professionele en persoonlijke ontwikkeling ('ontwikkelafspraken'). Deze afspraken zijn bedoeld om je vakmanschap verder te ontwikkelen, je talenten nog bewuster in te zetten en het maximale uit jezelf te halen. Als je jezelf ontwikkelt, maak je jezelf en NN sterker en slagvaardiger en vergroot je je kansen op de interne en externe arbeidsmarkt.

Afspraken over je competentiedoelen zijn net zo belangrijk als afspraken over je bedrijfsdoelen. Je gedrag, kennis en vaardigheden (competenties) bepalen namelijk voor een groot deel hoe klanten, collega's en je manager jouw inbreng ervaren.

Je kunt met je manager afspraken maken die korter of langer duren dan één kalenderjaar en deze gedurende het jaar aanpassen. Dit sluit aan op een agile manier van werken. Door in gesprekken met je manager regelmatig stil te staan bij jouw voortgang, kun je sneller anticiperen op ontwikkelingen binnen en buiten NN.



4.1.2 Snapshots

Samen met je manager bespreek je regelmatig je voortgang. Dit kun je doen door snapshotgesprekken te voeren. Je blikt daarbij samen terug op de afgelopen periode en je kijkt vooruit naar de komende periode. Dit helpt bij het stellen van prioriteiten en om te bepalen welke hulp je eventueel nodig hebt om optimaal te presteren en jezelf te ontwikkelen. Het is een goed moment om feedback te geven en ontvangen, en om onderwerpen zoals ontwikkeling en ambitie te bespreken.

4.1.3 Eindejaarsevaluatie

De eindejaarsevaluatie bestaat uit:

- een evaluatie door de medewerker
- een evaluatie door de manager

Bij deze evaluatie kun je feedback van collega's en klanten toevoegen. De eindejaarsevaluatie van de manager leidt tot een van twee mogelijke uitkomsten:

- De medewerker voldoet aan de verwachtingen.
- De medewerker voldoet niet aan de verwachtingen.

De uitkomsten zijn gebaseerd op de realisatie van de gestelde bedrijfs- en competentiedoelen, eventueel onderbouwd met opgevraagde feedback.

4.2 Ondersteuning bij een waardevol gesprek

NN biedt jou en je manager op verschillende manieren ondersteuning bij het voeren van een waardevol gesprek. Vanuit de afdeling Learning & Development zijn onder andere diverse (online) trainingen en workshops beschikbaar voor medewerkers en managers over gespreksvoering, doelen stellen, feedback geven en vragen, etc. Ook de opvolging wordt ondersteund door onder andere de arbeidsmarktwaardescan, een format voor een loopbaanplan en loopbaancoaching.





5. Beloning

Door goede arbeidsvoorwaarden te bieden, kan NN niet alleen het juiste talent aantrekken, maar ook talenten zoals jij behouden. Dat is belangrijk voor het succes van de organisatie, want je collega's en jij zijn bepalend voor de toekomst van ons bedrijf en die van onze klanten.

Hier hoort een aantrekkelijk beloningsbeleid bij dat recht doet aan de inzet van onze medewerkers.

5	Beloning	15
5.1	Beloningssystematiek	16
5.2	Functiewaardering	16
5.3	Vaste beloning	16
5.4	Overige beloningscomponenten	17
5.5	Beleidsvrijheid in belonen	19
5.6	Samenhangend beloningsbeleid	19
5.7	Vakantietoeslag en 13e maand	19
5.8	Inwerkingtreding	19

5.1 Beloningssystematiek

NN en vakorganisaties willen medewerkers naast de vaste beloning ook anders waarderen voor bijzondere prestaties. Bij een volwaardige arbeidsrelatie past een andere vorm van waardering zoals het geven van ontwikkelkansen, vertrouwen, regelvrijheid, oprechte aandacht en complimenten. Je manager heeft de mogelijkheid om bijzondere prestaties te belonen.

5.2 Functiewaardering

Je beloning is gebaseerd op een systematiek van functiewaardering. De systematiek van functiewaardering waarborgt de onderlinge rangorde tussen functies en maakt een vergelijking met de externe markt mogelijk. NN gebruikt specifieke benchmarks om te beoordelen of de beloningsniveaus binnen NN marktconform zijn. Om consistentie te bewaren in de interne verhoudingen tussen functies is een periodiek onderhoud van het functiehuis noodzakelijk.

Indelen van functies

Alle functies binnen NN zijn zo beschreven dat ze voor jou en je manager herkenbaar zijn. De verschillende functieniveaus zijn samengebracht in een functiefamilie met algemene omschrijvingen per functie.

De omschrijvingen zijn gebaseerd op de Hay-methodiek (een door cao-partijen erkend functiewaarderingssysteem). Alle functies zijn ingedeeld naar aard, inhoud en niveau. Binnen NN noemen we dit het functiehuis. Op basis van je feitelijke, afgesproken werkzaamheden ben je ingedeeld in een functiefamilie en op een functieniveau dat het beste past bij deze werkzaamheden. NN kent een structuur die bestaat uit 15 opeenvolgende Hay levels (Hay level 8 t/m Hay level 22).

Als je het niet eens bent met de indeling van je functie in het functiehuis, bestaat de mogelijkheid om hier bezwaar tegen te maken. Zie voor meer informatie de SAM-pagina 'Klachten en geschillen'.

5.3 Vaste beloning

De salarisschalen zijn gekoppeld aan het functiehuis; je salarisschaal komt overeen met het Hay-level waarin je functie is ingedeeld. Je persoonlijke arbeidsduur vormt de basis voor de berekening van je salaris. Dit salaris valt binnen het minimum- en maximumniveau van de salarisschaal naar rato van je arbeidsduur. De salarisschalen zijn te vinden in bijlage 2 bij deze cao.

5.3.1 Collectieve salarisverhoging

NN verhoogt de salarisschalen en de maandsalarissen in deze cao-periode als volgt:

- op 1 mei 2024 met 5%
- op 1 mei 2025 met 3%

5.3.2 Eenmalige uitkering

Als je op 31 december 2023 onder de NN CAO 2021-2023 valt en op 1 januari 2024 onder de NN CAO 2024-2025 valt, ontvang je in januari 2024 een eenmalige uitkering van €2.000,- belastingvrij op full time basis (36 uur of meer), en pro rata bij een contract van minder dan 36 uur. Deze eenmalige uitkering is voor jou belastingvrij omdat NN, met toepassing van de wettelijke fiscale bepalingen van de werkkostenregeling,



de eenmalige uitkering aanmerkt als zogenoemd eindheffingsbestanddeel waardoor niet jij maar NN de loonbelasting hierover betaalt.

5.3.3 Aanpassing maandsalaris als gevolg van de people cycle

Samen met je manager maak je afspraken in het kader van de people cycle (zie hoofdstuk 4 van deze cao).

Aan het einde van het jaar vormen de resultaten van deze afspraken de basis voor je eindejaarsevaluatie. Je manager geeft je hiervoor een score 'voldoet aan de verwachtingen' of 'voldoet niet aan de verwachtingen'. Medewerkers met een score 'voldoet aan de verwachtingen' komen in aanmerking voor een verhoging van hun maandsalaris. Hierbij wordt de volgende norm gehanteerd:

- 3,5% verhoging voor medewerkers met een RSP van $\leq 85\%$
- 2,5% verhoging voor medewerkers met een RSP van $> 85\%$

RSP staat voor relatieve salarispositie. Dit is minimaal 70% (het minimum van de salarisschaal) en maximaal 100% van het maximum van de salarisschaal. De RSP kun je als volgt berekenen: jouw maandsalaris gedeeld door het schaalmaximum en de uitkomst hiervan * 100%.

Je manager mag op basis van je prestatie en je ontwikkeling gemotiveerd naar boven of naar beneden afwijken van deze norm binnen de bandbreedte van 1% en maximaal 5% (genoemde percentages inbegrepen). Een salarisverhoging is mogelijk tot je het maximum van je salarisschaal hebt bereikt. Deze individuele salaris aanpassing vindt jaarlijks plaats op 1 april.

5.3.4 Salarisschaalwijziging Salarisschaalverhoging

Als je een functie gaat vervullen in een hogere salarisschaal, dan wordt je oude maandsalaris verhoogd met een bedrag ter grootte van minimaal 2,5% en maximaal 5% van je oude maandsalaris. Dit nieuwe maandsalaris wordt aan je toegekend per de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie bent geplaatst.

Heb je een Persoonlijke Toeslag met Behoud van Salaris (PTBS), zie hiervoor artikel 5.4., dan wordt eerst de hierboven genoemde verhoging op je maandsalaris toegepast. Daarna wordt de resterende schaalruimte in je nieuwe salarisschaal benut voor het inpassen van de PTBS tot het maximum van de schaal is bereikt. Is het niet mogelijk om je gehele PTBS in de resterende schaalruimte in te passen, dan blijft het niet-ingepaste deel van de toeslag als een PTBS bestaan.

Komt je nieuwe maandsalaris onder het minimum van je nieuwe salarisschaal, dan wordt je nieuwe maandsalaris verhoogd naar het minimum van je nieuwe salarisschaal.

Salarisschaalverlaging

Als je een functie gaat vervullen in een lagere salarisschaal, dan wordt je nieuwe maandsalaris door NN vastgesteld op basis van de nieuwe functieschaal. Dit nieuwe maandsalaris wordt aan je toegekend per de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie bent geplaatst.

Daalt jouw functie een salarisschaal, dan ontvang je een PTBS ter hoogte van het bedrag dat jouw maandsalaris het maximum van de schaal van je nieuwe functie te boven gaat.

Daalt jouw salarisschaal met meer dan een schaal, dan geldt het volgende:

- Je nieuwe maandsalaris is ten hoogste het maximum van de bij je nieuwe functie behorende schaal.
- Het verschil tussen je nieuwe maandsalaris en het maximum van de eerstvolgende hogere salarisschaal wordt als PTBS toegekend.
- Daarnaast ontvang je een eenmalige uitkering. Deze uitkering is het verschil tussen je oude persoonlijk maandsalaris en het schaalmaximum van de hierboven genoemde eerstvolgende hogere salarisschaal, * 13,96. Deze uitkering telt niet mee voor de berekening van andere arbeidsvoorwaarden zoals vakantietoeslag, 13e maand en pensioen.

5.4 Overige beloningscomponenten Toelage Individueel Sparen

Als je pensioengevend jaarsalaris (zie artikel 3.1.6 van bijlage 3 cao) meer bedraagt dan

de jaarlijks vastgestelde wettelijke grens (€ 137.800 in 2024), dan bouw je over het deel van je pensioengevend jaarsalaris boven deze grens geen pensioen meer op. Dit kan gevolgen hebben voor je inkomen na je pensionering, maar ook als je voor die tijd arbeidsongeschikt raakt of overlijdt. Om deze reden zijn de volgende drie zaken geregeld:

- Toelage Individueel Sparen; deze toelage krijg je over het deel van je pensioengevend jaarsalaris boven de wettelijke grens. Voor deze cao-periode is de toelage vastgesteld op 23,3%.
- Collectieve overlijdensrisicoverzekering; deze verzekering zorgt voor een eenmalige uitkering bij overlijden als je een pensioengevend jaarsalaris hebt boven de wettelijke grens.
- De Toelage Individueel Sparen is toegevoegd aan de grondslag van de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Hierdoor kun je ook bij arbeidsongeschiktheid sparen voor je pensioen.

Als je persoonlijke arbeidsduur minder is dan 36 uur, dan wordt de wettelijke pensioenopbouw grens naar rato toegepast.

Persoonlijke Toeslag met Behoud van Salaris (PTBS)

Als je persoonlijk maandsalaris hoger is dan het maximum van je salarisschaal, dan krijg je als maandsalaris het maximum van die salarisschaal en wordt het bedrag boven dit maximum in de vorm van een persoonlijke toeslag toegekend.

Een PTBS betekent dat je persoonlijk maandsalaris gelijk blijft. De PTBS telt mee voor je vakantietoeslag, 13e maand en je pensioenopbouw.

Bij een collectieve salarisverhoging wordt je maandsalaris met het percentage uit de cao verhoogd. Als je PTBS hoger is dan de collectieve salarisverhoging, dan wordt je nieuwe PTBS verlaagd met het bedrag van deze verhoging en blijft de som van je maandsalaris en je PTBS gelijk. Is je PTBS lager dan de collectieve salarisverhoging, dan vervalt je PTBS en is je maandsalaris gestegen.

Persoonlijke Toeslag in verband met de integratie Delta Lloyd NN geïndexeerd (PT Harmonisatie)

De hoogte van de toeslag wordt geïndexeerd met collectieve loonstijgingen uit deze cao. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald en telt niet mee in de grondslag voor vakantiegeld, 13e maand of in het pensioengevend salaris. Deze PT Harmonisatie kan niet meer worden toegekend en deze is alleen bestemd voor al bestaande gevallen.

Persoonlijke Toeslag Geïndexeerd (PTG)

Sommige medewerkers hebben een schriftelijke toezegging over een salarisgarantie met indexatie. Het deel van deze garantie dat past binnen de salarisschaal wordt in het maandsalaris opgenomen. Het deel dat niet binnen de salarisschaal past, wordt als PTG opgenomen. De PTG wordt maandelijks uitbetaald en telt mee in de grondslag voor vakantietoeslag, 13e maand en in het pensioengevend salaris.

Persoonlijke Toeslag markt nominaal (arbeidsmarkt toeslag, AMT)

Als de situatie op de arbeidsmarkt volgens NN daartoe aanleiding geeft, kan NN in incidentele gevallen tijdelijk een arbeidsmarkttoeslag (AMT) toekennen. Een AMT wordt getoetst aan de jaarlijkse benchmark en kan als gevolg daarvan ook vervallen. Een AMT wordt uitgekeerd als een persoonlijke toeslag markt nominaal. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald en telt niet mee in de grondslag voor vakantiegeld, 13e maand of in het pensioengevend salaris.

Persoonlijke Toeslag waarneming nominaal

Een waarnemingstoeslag wordt toegekend bij tijdelijke waarneming van een zwaardere functie. Deze toeslag blijft nominaal gelijk en heeft een tijdelijk karakter. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald en telt niet mee in de grondslag voor vakantiegeld, 13e maand of het pensioengevend salaris (zelfde werking AMT).

Persoonlijke Toeslag Nominaal (PTN)

Een Persoonlijke Toeslag Nominaal (PTN) is een toeslag die extra wordt toegekend op jouw maandsalaris. Een PTN telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de cao genoemde vergoeding, toeslag of uitkering.

Ook telt de PTN niet mee voor jouw pensioenopbouw. De PTN kan niet meer worden toegekend en is alleen bestemd voor al bestaande gevallen.



5.5 Beleidsvrijheid in belonen

Voor NN is het uitgangspunt een consistent beloningsbeleid. Met inachtneming hiervan heeft NN beleidsvrijheid in de vaststelling van de beloning voor de salarisschalen van 20 en hoger.

5.6 Samenhangend beloningsbeleid

Cao-partijen spreken met elkaar over een samenhangend beloningsbeleid. Voor de vakorganisaties staat een redelijke verhouding tussen de beloning van het topmanagement en het personeel dat onder de cao valt centraal.

5.7 Vakantietoeslag en 13e maand

Vakantietoeslag (8%) en 13e maand (8,33%) worden per maand met het salaris aan je uitbetaald.

5.8 Inwerkingtreding

De salarisschalen en toeslagen zoals in dit hoofdstuk toegelicht, gelden vanaf 1 mei 2024. Tot die tijd blijven voor NN-medewerkers de oude salarisschalen, uit de NN CAO 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023, van toepassing. Tijdens de looptijd van deze cao wordt door cao-partijen onderzoek gedaan naar de doorstroom in de salarisschalen. Dit kan mogelijk leiden tot aanpassing van de cao.





6. Ontwikkeling

Jezelf ontwikkelen begint met je bewust te zijn van je mogelijkheden. Door het voortouw te nemen in je eigen professionele ontwikkeling, ontdek je nieuwe capaciteiten, talenten en ambities en verbreed je je horizon steeds opnieuw. Hoe je leert, werkt voor iedereen anders. Of je nu de voorkeur geeft aan leren door te doen, samen leren of door individuele training: het gaat om jouw vooruitgang. Ga met plezier en energie aan de slag met je ontwikkeling, nu en in de toekomst!

6	Ontwikkeling	20
6.1	Ontwikkelmogelijkheden	21
6.2	Faciliteiten voor ontwikkeling	21
6.3	Verdere ondersteuning van ontwikkeling	23
6.4	Externe arbeidsmarkt	24
6.5	Geleidelijk vertrek bij NN	24
6.6	Strategische personeelsplanning	24

Jezelf ontwikkelen is het opdoen van verdiepende en verbredende kennis en vaardigheden die bijdragen aan het krijgen of behouden van werk of carrièremogelijkheden. Je bewust zijn van je eigen kwaliteiten, het verdiepen en verbreden van je competenties en vakmanschap en jezelf continu ontwikkelen noemen we duurzame inzetbaarheid. NN zet in op kracht, door ieders talent optimaal te benutten. Het is van groot belang dat je in jezelf blijft investeren, of het nu gaat om je ontwikkeling in je huidige functie, of een andere functie binnen of buiten NN. Ontwikkeling hoort een vanzelfsprekend onderdeel te zijn van het gesprek tussen jou en je manager. Jouw ontwikkeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en NN.

Bij NN is plezier hebben in je werk en energie blijven tijdens je loopbaan ook belangrijk. Langer blijven werken, regelmatig nieuwe taken uitvoeren of wisselen van werkomgeving zijn maatschappelijke trends. Meebewegen met je omgeving is de beste manier om te werken aan je arbeidsmarktwaarde. Dit kan door middel van scholing, regelmatig van functie wisselen en

stage lopen. Je arbeidsmarktwaarde geeft een inschatting van de mate waarin je met je specifieke kennis, ervaring en persoonlijke situatie op de arbeidsmarkt een passende baan kan vinden.

6.1 Ontwikkelmogelijkheden

Leren en hoe je leert, werkt voor iedereen anders. Om je zo goed mogelijk te ondersteunen bij je ontwikkeling biedt NN een divers aanbod van activiteiten. Dit aanbod is gebaseerd op de gedachte dat je leert op verschillende manieren; we leren door te doen, door samen te werken en door het volgen van trainingen. Het is juist de combinatie die ervoor zorgt dat je effectief leert.

Leren door te doen

Wist je dat we het meeste leren door te doen? De kracht ligt in het dagelijks experimenteren en gewoon te doen. Het is letterlijk leren op de werkplek. Bedenk voor jezelf wat je wilt leren en hoe je dit in je werk wilt aanpakken. Dit kan bijvoorbeeld door te leren van je dagelijkse werkzaamheden, door mee te kijken met andere collega's of door een nieuw project op te starten.

We leren samen

Hoe vaak spar jij met collega's? Het samen brainstormen is effectief en je leert ervan. We leren vooral van allerlei vormen van sociale interacties. Voorbeelden zijn teamsessies, het geven en ontvangen van feedback of het sparren met diverse collega's of mensen uit andere vakgebieden.

Leren in een training

Heb je behoefte aan verdieping van je kennis en vaardigheden, dan bieden trainingen of opleidingen een uitkomst. Bij NN leren en ontwikkelen we iedere dag. Individueel maar ook samen. NN vindt het belangrijk dat je structureel gesprekken voert met je manager en collega's over je ontwikkeling. Hetgeen wat jij hiervoor nodig hebt wordt vanuit NN gefaciliteerd en gestimuleerd.

NN zorgt ervoor dat:

- Tijd beschikbaar is om van en met elkaar te leren; leren zit in ieders rol en vindt vooral plaats tijdens het werk.
- Een ruim geselecteerd leer- en ontwikkelaanbod wordt aangeboden waarin jij als medewerker zelf kunt kiezen welke leervorm je voorkeur heeft.

- Diverse tools beschikbaar zijn om inzichtelijk te maken waar jouw leerbehoefte ligt.
- In afdelingen waar volgens een rooster wordt gewerkt, tijd vrijgemaakt wordt voor opleidingen, ook al is dat lastig. Cao-partijen vinden dat tijd geen belemmering mag zijn om een opleiding te volgen. Het vraagt van jou dat je vroegtijdig je opleidingswens en de gevolgen voor het rooster met je manager bespreekt, die daar vervolgens rekening mee kan houden.
- Door Strategische Personeelsplanning (zie hierna in artikel 6.6) meer inzicht ontstaat in benodigde ontwikkelingen voor de toekomst.

6.2 Faciliteiten voor ontwikkeling

Ontwikkeling wordt door NN gefaciliteerd in geld en tijd. Voor alle hierna genoemde ontwikkelingsfaciliteiten geldt dat deze worden toegekend, tenzij het management goed onderbouwde redenen heeft om de faciliteiten (deels) niet toe te kennen en deze redenen ook schriftelijk aan je uitlegt. In ieder geval gelden de volgende uitgangspunten.

6.2.1 Leermogelijkheden

Leermogelijkheden zijn gericht op je werk nu en in de nabije toekomst. Daarnaast zijn deze gericht op professionele skills, softskills en kennis:

- De kosten van deze leermogelijkheden of onderdelen ervan, worden vergoed vanuit afdelingsbudget.
- Deze leermogelijkheden of onderdelen ervan, kun je in beginsel volledig in werktijd doen.

6.2.2 Leermogelijkheden gericht op omscholing naar ander werk binnen of buiten NN

- Omscholingskosten worden vergoed mits er sprake is van een toekomstbestendige rol. Er is in dat geval een schriftelijk loopbaanplan gemaakt dat gekoppeld is aan ontwikkelafspraken in het kader van performance management. De aanvraag voor omscholing wordt, inclusief het loopbaanplan, voorgelegd aan een goedkeuringscommissie. De goedkeuringscommissie toetst de aanvraag op haalbaarheid.
- De kosten voor deze omscholingsmogelijkheden worden vergoed door NN.

- Deze omscholing (inclusief tentamens en stages) kun je voor de helft van de totaal benodigde uren onder werktijd doen, voor zover dit binnen jouw werktijd valt. De overige uren studeer je in je eigen tijd.
- Voor de omscholing wordt een studieovereenkomst met je afgesloten. Onderdeel hiervan is het volgende: deze omscholing wordt financieel voor 75% vergoed en 25% voorgeschoten. Rond je de omscholing succesvol af, dan hoef je het voorschot niet terug te betalen. Voor alle opleidingen geldt dat deze moeten passen binnen de fiscale regelgeving.
- Je bespreekt per kwartaal met je manager jouw loopbaanplan, waarbij jullie streven naar het zo spoedig mogelijk toepassen van de door jou opgedane kennis.
- Indien je tijdens het volgen van je opleiding of binnen twee jaar na afronding van die opleiding boventallig wordt, worden de door NN betaalde studiekosten in mindering gebracht op de opleidingsvoorzieningen in het sociaal plan van NN. Dit geldt alleen voor opleidingen die gericht zijn op ander werk buiten NN.



6.2.3 Ervaringscertificaten (EVC)

Het is belangrijk dat je opleidingsniveau minimaal mbo is. De kosten voor het verkrijgen van het EVC op mbo- en hbo-niveau worden vergoed door NN. Voor deze categorie gelden dezelfde regels zoals gesteld onder 6.2.2.

6.3 Verdere ondersteuning van ontwikkeling

6.3.1 Leermogelijkheden, coaching, arbeidsmarktwaarde en inspiratie

NN biedt via de afdeling Learning & Development een ruim aanbod voor leren en ontwikkeling. Dit aanbod is te vinden via SAM en omvat o.a. een online platform met leerprogramma's in-huis en een open inschrijvingsaanbod. Daarnaast biedt NN coaching en een loopbaanplatform aan. Deze coaching en het platform bieden inzicht in je persoonlijke kracht en de waarde die je op de arbeidsmarkt hebt. Het vergroot je mogelijkheid om meer concrete focus en inhoud te geven aan jouw ontwikkeling. Het platform geeft je o.a. inzicht in je wendbaarheid, de arbeidsmarkt en je drijfveren.

6.3.2 Interne arbeidsmarkt

Het opdoen van nieuwe ervaringen vergroot het inzicht in wat je wilt en wat je kunt. Als onderdeel van je ontwikkelafspraken in het kader van performance management kun je andere ervaring opdoen via: interne roulatie, stages, detacheringen, projecten, het bezoeken van een extern bedrijf en nevenactiviteiten. In overleg met je manager spreek je af hoeveel tijd hiervoor beschikbaar wordt gesteld.

NN streeft ernaar zoveel mogelijk vacatures intern te vervullen door inzet van strategische personeelsplanning. Dit doen we door actief te zoeken naar mogelijkheden om medewerkers om te scholen, bij te scholen en geschikt te maken voor (toekomstige) vacatures.

De interne vacaturesite van NN wordt nadrukkelijker gekoppeld aan hierboven genoemde faciliteiten. Daarnaast onderzoekt NN op welke wijze potentiële kandidaten gekoppeld kunnen worden aan interne vacatures. Hierdoor wordt de interne arbeidsmarkt beter zichtbaar en in combinatie met de onder 6.2 genoemde faciliteiten toegankelijker.



6.4 Externe arbeidsmarkt

Inzicht in jouw kansen op de externe arbeidsmarkt krijg je via het NN-loopbaanplatform. Kijk voor meer informatie op SAM.

6.5 Geleidelijk vertrek bij NN

Als je in het kader van je loopbaanplan voor jezelf wilt beginnen en je ervaart het per direct beëindigen van het (gehele) dienstverband met NN als een te grote stap, dan kan een maatwerkafsprake worden gemaakt. NN stelt hiervoor in redelijkheid faciliteiten in tijd en/of geld beschikbaar. Als voorbeeld kun je denken aan een medewerker die voor zichzelf begint en het aantal werkuren afbouwt. Uiteraard wordt bij dit soort maatwerkafspraken ook altijd goed gekeken of de werkzaamheden te combineren zijn met de werkzaamheden voor NN. Hiervoor gelden dezelfde voorwaarden als voor de nevenfunctie.

6.6 Strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning draagt bij aan een beter inzicht in het benodigde kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbestand op (middel)lange termijn en helpt jou bij het opstellen van jouw loopbaanplan. NN brengt hiervoor de verwachte ontwikkelingen voor de komende jaren in kaart voor producten, dienstverlening en interne organisaties. Aan de hand hiervan bepaalt NN welke impact dit heeft op de functies en competenties van medewerkers. Medewerkers worden hierover geïnformeerd en kunnen hierdoor tijdig hun ontwikkeling afstemmen op de kennis, vaardigheden en competenties die NN nodig heeft in de nabije toekomst.

NN verstrekt de vakorganisaties jaarlijks inzicht in de strategische personeelsplanning en de genomen acties als gevolg daarvan.





7. Vitaliteit

Wanneer je je vitaal en gezond voelt, kun je beter omgaan met verandering, ben je meer gefocust en kun je je concentreren op wat echt belangrijk is. Vitaliteit draait om de balans tussen lichaam, geest en je relatie met anderen en werkt voor iedereen anders. Vitaliteit gaat altijd over jouw energie. Energie die je oplaadt of uitdaagt om het beste uit jezelf te halen, elke dag weer.

7	Vitaliteit	25
7.1	Aanbod voor mentale en fysieke vitaliteit	26
7.2	Werkplek	26
7.3	Mantelzorg	26
7.4	Salarisdoorbetaling en inkomensverzekeringen	26

7.1 Aanbod voor mentale en fysieke vitaliteit

Je kunt het beste uit jezelf halen als je mentaal en fysiek vitaal bent, want dan ben je veerkrachtiger en energiekeker. Met een divers aanbod op het gebied van mentale en fysieke vitaliteit willen we medewerkers stimuleren en inspireren om met hun vitaliteit aan de slag te gaan of te blijven.

Ons aanbod bestaat onder meer uit:

- Informatie over en ondersteuning bij bewegen en ontspannen, omgaan met werkdruk en een gezonde levensstijl.
- Een work-lifecoach waarop je, wanneer je door problemen op het werk of in je privéleven (tijdelijk) minder goed in je vel zit, een beroep kunt doen.
- Een NN-vitaliteitsplatform (aangeboden door HC Health) met onder andere (online) fysiotherapie, (live) workouts voor in- en ontspanning, tips voor een goede energiebalans en advies op het gebied van thuiswerken en nog veel meer. Medewerkers mogen gratis gebruik maken van deze diensten.

Het volledige aanbod is gebundeld op de SAM-pagina Health & Vitality.

7.2 Werkplek

Bij NN werken we hybride: een combinatie van thuiswerken en werken op kantoor. Een goede thuiswerkplek is daarom heel belangrijk om gezond en veilig te kunnen werken. Op de SAM-pagina Health & Vitality – Op en rond je werkplek – vind je tips over het inrichten en gebruiken van een gezonde werkplek en kun je advies inwinnen bij een expert.

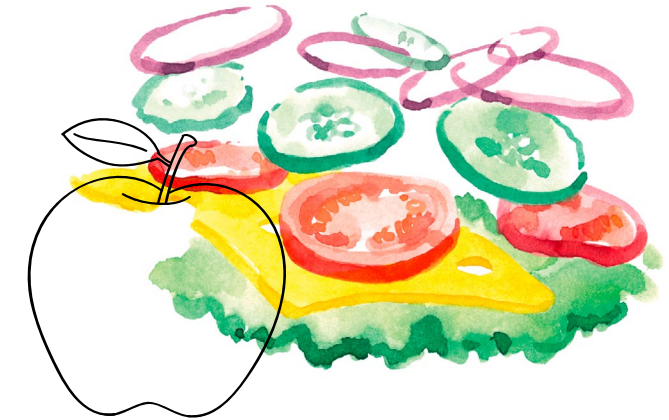
NN werkt met een arbo-checklist die alle medewerkers jaarlijks moeten invullen. Met het invullen van de arbo-checklist, word je je bewust van wat van belang is voor je thuiswerkplek. Aan de hand van je antwoorden, ontvangen medewerkers van NN een deskundig advies over hun werkplek en mogelijke gezondheidsrisico's.

7.3 Mantelzorg

Het aantal mantelzorgers in Nederland is substantieel en groeiend. Ook bij NN werken medewerkers met mantelzorgtaken. Deze mantelzorgtaken worden niet altijd als zodanig herkend door de mantelzorger en manager. Een mantelzorger ben je wanneer je langdurig en onbetaald voor een chronisch ziek, gehandicapt of hulpbehoevend

persoon uit jouw omgeving zorgt. Dit kan een partner, ouder of kind zijn maar ook een ander familielid, vriend of kennis. Behalve verzorging, kan mantelzorg ook hulp bij dagelijkse activiteiten zijn.

NN is een erkend Mantelzorgvriendelijk bedrijf. Op de SAM-pagina Health&Vitality biedt NN informatie aan over mantelzorg, van toepassing zijnde verlofregelingen en externe organisaties die mantelzorgers ondersteunen. Om te voorkomen dat je als mantelzorger overbelast raakt, is het belangrijk om op tijd samen met je manager in gesprek te gaan om de balans tussen werk en privé te bespreken en de mogelijkheden



die er zijn qua werktijden, prioriteiten en de taakverdeling met collega's. Daarnaast kun je in gesprek gaan met het bedrijfsmaatschappelijk werk over jouw balans tussen werk en mantelzorg.

7.4 Salarisdoorbetaling en inkomensverzekeringen

Het uitgangspunt van cao-partijen bij ziekte is dat je aan het werk kunt blijven of dat je je werk kunt hervatten, rekening houdend met je herstel en je mogelijkheden. In het Reglement Ziekteverzuim zijn de rechten en plichten rondom ziekte vastgelegd. Dit hoofdstuk regelt de inkomensvoorzieningen tijdens ziekte.

7.4.1 Salarisdoorbetaling in het eerste en tweede ziektejaar

Je salaris wordt tijdens de eerste twee ziektejaren deels of geheel doorbetaald:

- In het eerste halfjaar van je ziekte ontvang je 100% van je persoonlijk maandsalaris (inclusief eventuele nominale toeslagen). Zie voor de definitie van persoonlijk maandsalaris Bijlage I bij deze cao.
- Vanaf het tweede halfjaar tot einde tweede ziektejaar ontvang je over de gewerkte uren 100% van je persoonlijk maandsalaris (inclusief eventuele nominale toeslagen). Over de uren die je ziek bent ontvang je 70% van je persoonlijk maandsalaris (inclusief eventuele nominale toeslagen). Als je actief meewerkt aan je re-integratie, wordt je salaris over niet-gewerkte uren aangevuld tot 100%. Het re-integratieteam beoordeelt je inspanningen periodiek op grond van de Wet Verbetering Poortwachter. Als je ondanks waarschuwingen niet meewerkt aan je re-integratie, kan je salarisbetaling worden stopgezet.
- Als blijkt dat re-integratie onmogelijk is of als je niet tot een plan van aanpak kunt komen vanwege je arbeidsongeschiktheid

of om redenen die jou niet verwijtbaar zijn, dan wordt de aanvulling ook gegeven.

- De periode van salarisdoorbetaling kan korter dan 104 weken zijn in verband met het bereiken of bereikt hebben van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Indien NN in verband met jouw arbeidsongeschiktheid op een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dan wordt van je verwacht dat je daaraan je volledige medewerking verleent.
- Als het UWV van mening is dat de re-integratie-inspanningen van NN niet voldoende waren, dan is NN verplicht jouw salaris maximaal één jaar door te betalen. Gedurende deze verlengde salarisdoorbetalingsperiode ontvang je hetzelfde bedrag als dat wat je vanaf het tweede halfjaar tot het einde van het tweede ziektejaar hebt ontvangen, inclusief eventuele aanvullingen.

Verlofopbouw tijdens ziekte

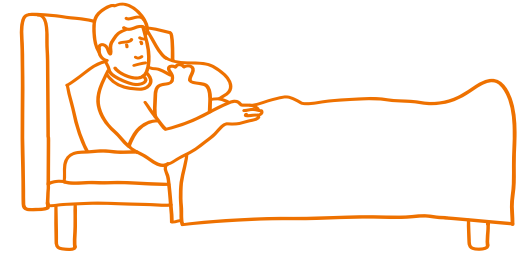
Je bouwt tijdens ziekte vakantie-uren op over de uren waarvoor je salarisdoorbetaling ontvangt. Als je tijdens ziekte verlof op wilt nemen, dan moet je deze uren opnemen en correct registreren in Workday.

7.4.2 Inkomensverzekeringen na het tweede ziektejaar bij toekenning van een WGA- of IVA-uitkering

Als je langdurig ziek/arbeidsongeschikt bent, dan zal UWV een WIA-keuring verrichten na 104 weken ziekte/arbeids-ongeschiktheid. Naar aanleiding van deze keuring wordt een WIA-uitkering toegekend als er sprake is van meer dan 35% arbeidsongeschiktheid conform de beslissing van UWV. Als er recht is op een WGA of een IVA-uitkering, dan kan er een beroep worden gedaan op de volgende verzekeringen:

WIA-Excedent Aanvulling Plus

Het WIA-Excedent Aanvulling Plus is een vrijwillige verzekering voor als je arbeidsongeschikt bent en een arbeidsongeschiktheidspensioen wenst te ontvangen, als aanvulling op de uitkering die je vanuit de WIA ontvangt. Alleen binnen acht weken na indiensttreding kun je je vrijwillig aanmelden voor deze verzekering, zonder medische waarborgen. Daarnaast kent deze verzekering een spijtoptantenregeling: één keer in de drie jaar kun je je aanmelden zonder gezondheidswaarborgen met als voorwaarde dat je op dat moment arbeidsgeschikt bent.



Er wordt een WIA-Excedent Aanvulling Plus verzekerd zolang je in dienst bent én als je eerste ziektedag onder de verzekerde periode valt. Door deel te nemen aan deze verzekering, verzekert je 10% van je bruto pensioengevend jaarsalaris. Je betaalt zelf de volledige premie voor deze verzekering.

WGA-Excedent

Het WGA-Excedent is een verplichte verzekering die inkomensaanvulling biedt voor het bovenwettelijk deel van je salaris, zolang er recht is op een WGA-uitkering. De inkomensaanvulling is 70% van je pensioengevend jaarsalaris, voor zover dit meer bedraagt dan het maximum premieloon voor de WIA op jaarbasis. Het uitkeringsbedrag is daarnaast afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De premie van deze verzekering wordt volledig door NN betaald.

Je komt alleen in aanmerking voor het WGA-Excedent als je eerste ziekte­dag op of na 1 juli 2022 is gelegen. Ligt je eerste ziekte­dag voor 1 juli 2022, dan blijft de inkomensaanvulling na het tweede ziekte­jaar uit de NN CAO 1-1-2019 t/m 31-12-2020 van toepassing.

WGA-Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid

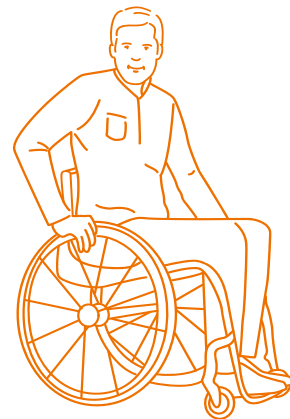
De WGA-Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid is een verplichte verzekering die inkomensaanvulling biedt voor het deel van je salaris wat benedenwettelijk is, zolang er recht is op een WGA-uitkering. De inkomensaanvulling is maximaal 70% van het benedenwettelijk salaris. Indien je minimaal 50% van je restverdien­capaciteit benut, geldt er een bonusuitkering van 5% van het benedenwettelijk salaris (ongeacht of je dienstverband bij NN blijft voortbestaan). De premie voor deze verzekering wordt volledig door NN betaald.

Je komt alleen in aanmerking voor de WGA-Hiaat Aanvullingszekerheid Uitgebreid als je eerste ziekte­dag op of na 1 juli 2022 is gelegen. Ligt je eerste ziekte­dag voor 1 juli

2022, dan blijft de inkomensaanvulling na het tweede ziekte­jaar uit de NN CAO 1-1-2019 t/m 31-12-2020 van toepassing.

IVA-Excedent

Het IVA-Excedent is een verplichte verzekering die inkomensaanvulling biedt voor het bovenwettelijk deel van je salaris, zolang er recht is op een IVA-uitkering. De inkomensaanvulling is 75% van je pensioengevend jaarsalaris, voor zover dit meer bedraagt dan het maximum premieloon voor de WIA op jaarbasis. De premie voor deze verzekering wordt volledig door NN betaald.



Einde dienstverband

Als je recht hebt op een aanvulling uit één van bovenstaande verzekeringen, dan blijft dat recht bestaan ook als je dienstverband bij NN wordt beëindigd. Dit geldt zolang je aan de verzekeringsvoorwaarden voldoet en tot maximaal de AOW-gerechtigde leeftijd.

Verzekeringsvoorwaarden

De verzekeringsvoorwaarden (o.a. pensioenreglementen) zijn te vinden op de HR Portal. Deze verzekeringsvoorwaarden gelden als HR-regeling als bedoeld in artikel 2.2 van deze cao. Bij verschil in tekst in dit hoofdstuk en de verzekeringsvoorwaarden, zijn de verzekeringsvoorwaarden leidend.

7.4.3 Inkomenscompensatie in geval van passende functie bij een andere werkgever dan NN

In het geval dat een passende functie bij een andere werkgever, bij gelijke arbeidsduur, een lager salaris geeft dan het laatstverdiende salaris bij NN, dan wordt het verschil in salaris gecompenseerd. In het eerste jaar ontvang je 75% van het verschil, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25%. De hoogte van de uitkering bedraagt

nooit meer dan 25% van het salaris bij de nieuwe werkgever. Onder het salaris bij een werkgever buiten NN wordt verstaan de som van:

- 12x het maandsalaris
- eventuele gratificaties
- vakantietoeslag
- eventuele 13e maand
- eventuele (pensioengevende) toeslag(en) (geen meerwerkvergoeding)
- andere bijverdiensten die niet het kader hebben van vergoeding van kosten die tijdens de functie-uitoefening zijn gemaakt
- de eventuele (gedeeltelijke) WAO- of WIA-uitkering als deze is verkregen, dan wel had kunnen worden verkregen

De aanvulling volgens deze regeling kan worden gekapitaliseerd en uitgekeerd als een bedrag ineens op de datum van het einde van het dienstverband.



8. Pensioen

Pensioen is jouw salaris voor later. Of later nu al heel dichtbij is of nog jaren duurt, het is belangrijk dat je weet hoe jouw pensioen geregeld is. In een pensioenovereenkomst en de bijbehorende pensioenreglementen, zijn de afspraken en regels voor jouw pensioen vastgelegd.

8	Pensioen	29
8.1	Pensioenregeling	30

8.1 Pensioenregeling

De NN Pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling (Individual Defined Contribution (IDC)).

Op hoofdlijnen betekent dit:

- De toezegging van NN hierin is de betaling van de afgesproken vaste premie van 24% van je pensioengrondslag (pensioengevend salaris verminderd met de AOW-franchise). Van de 24% werkgeverspremie zal 2%-punt worden gebruikt voor het verzekeren van partner- en wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De pensioenregeling kent geen garantie voor de hoogte van de pensioenuitkering. Het percentage beschikbare premie is voor elke medewerker gelijk, onafhankelijk van leeftijd.
- De standaardinleg van jou als medewerker is 6% van je pensioengrondslag. Op basis van je eigen wensen en je financiële situatie kun je de inleg naar boven of naar beneden aanpassen (binnen fiscale grenzen).

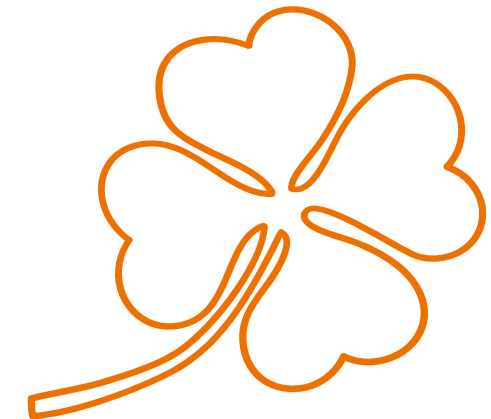
- In deze beschikbare premieregeling wordt de inleg (inclusief je eigen inleg) maandelijks gestort op jouw individuele beleggingsrekening. Er gaat dus 22% werkgeverpremie en daarnaast je eigen inleg naar je eigen beleggingsrekening. Op de pensioendatum komt je opgebouwde kapitaal vrij waarmee je een ouderdompensioen (eventueel gecombineerd met een partnerpensioen) moet aankopen.
- Daarnaast is er een dekking bij overlijden voor jouw partner en kinderen tijdens je dienstverband en is er premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid meeverzekerd waarvoor NN de premies betaalt.
- Afhankelijk van je leeftijd betaalt NN boven op het huidige pensioenbudget een toeslag ter compensatie van de transitie naar de nieuwe pensioenregeling (afschaffen doorsneepremie). Over de grondslag met betrekking tot de hoogte van de compensatie hebben NN en de vakorganisaties afspraken gemaakt. Dit geldt alleen als je pensioen hebt opgebouwd bij NN CDC Pensioenfonds en in dienst was op 30 september 2022.

- Het opgebouwde pensioen over de periode tot en met 30 september 2022 blijft achter bij NN CDC Pensioenfonds. NN maakt met de vakorganisaties en NN CDC Pensioenfonds afspraken over het toekomstbestendige beheer van het opgebouwde pensioen.
- De vormgeving van deze pensioenregeling hebben NN en de vakorganisaties gezamenlijk afgesproken.
- Je neemt verplicht deel aan de NN Pensioenregeling.

Meer informatie over de pensioenregeling vind je in de pensioenovereenkomst en het bijbehorende pensioenreglement (te vinden op de HR Portal). Het pensioenreglement is opgesteld op basis van de afspraken die cao-partijen hebben gemaakt in de pensioenovereenkomst.

8.1.1 Anw-hiaatpensioen

Het Anw-hiaatpensioen, als onderdeel van de NN Pensioenregeling, is een pensioenverzekering die voorziet in een uitkering ten behoeve van je partner na jouw overlijden. Het Anw-hiaatpensioen is een vrijwillige verzekering; je bent dus alleen verzekerd als jij hiervoor gekozen hebt.





9. Vakorganisatie

Deze cao is tot stand gekomen in samenspraak met de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie. NN vindt het belangrijk het arbeidsvoorwaardenpakket te bespreken met partijen die de organisatie, de sector en de medewerkers goed kennen, om zo samen tot verantwoorde afspraken te komen. In deze cao is gezocht naar een goede balans tussen de belangen van de medewerkers en NN. Een goede balans in arbeidsverhoudingen tussen de cao-partijen is van groot belang voor NN.

9	Vakorganisatie	31
9.1	Rol vakorganisaties bij NN	32
9.2	Informatie en lidmaatschap	32
9.3	Informeren en geheimhouding	32
9.4	Faciliteiten	32
9.5	Bescherming	32
9.6	Ethiek	32
9.7	Participatie van mensen met een arbeidsbeperking	32
9.8	Werkgeversbijdrage	33
9.9	Fonds	33

9.1 Rol vakorganisaties bij NN

De vakorganisaties onderhandelen samen met NN over een cao. Het afsluiten van een cao is vaak een intensief traject waarin cao-partijen in korte tijd veel contact hebben. Daarnaast houden cao-partijen periodiek overleg over tal van onderwerpen die jou en je collega's aangaan, waarbij ook de voortgang van de gemaakte afspraken wordt besproken.

De vakorganisaties behartigen direct de belangen van hun leden en indirect van alle medewerkers, want afspraken die met vakorganisaties worden gemaakt, zijn bindend voor alle medewerkers.

9.2 Informatie en lidmaatschap

Zowel de vakorganisaties als NN zijn gebaat bij een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers. De vakorganisaties krijgen de mogelijkheid hun werk en belang toe te lichten en actief leden te werven. Op SAM vind je een community met informatie over en links naar de websites van de vakorganisaties.

NN stimuleert het lidmaatschap van een bij deze cao betrokken vakorganisatie voor medewerkers die geen lid zijn. Iedere medewerker die lid wordt van één van de vakorganisaties betrokken bij deze cao, betaalt het eerste jaar geen contributie.

Voor leden die al vakbondscontributie betalen is het mogelijk om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk vergoed te krijgen.

9.3 Informeren en geheimhouding

NN informeert de vakorganisaties over voorgenomen besluiten over belangrijke reorganisaties die mogelijk invloed hebben op werkgelegenheid en/of arbeidsvoorwaarden, gelijktijdig met de medezeggenschap.

De vakorganisaties en NN zijn gehouden aan geheimhouding van informatie als de inbrenger van de informatie daar in redelijkheid om verzoekt.

9.4 Faciliteiten

De vakorganisaties kunnen in afstemming met NN in redelijkheid gebruikmaken van faciliteiten van NN, zoals vergaderruimte en communicatiemiddelen.

Verricht je als lid van en op verzoek van de vakorganisatie met instemming van NN bijzondere taken of neem je deel aan onderhandelingen, dan krijg je hiervoor de ruimte. Je maakt met je manager afspraken over de benodigde tijd.

9.5 Bescherming

Ben je vertegenwoordiger van een vakorganisatie, dan zorgt het betrokken management binnen NN ervoor dat je door dit werk niet in je positie als medewerker wordt geschaad. Uitgangspunt hierbij is dat de wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet wordt beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.

9.6 Ethiek

De vakorganisaties hechten net als NN aan juridisch en ethisch verantwoord handelen. Daarom worden zij in de gelegenheid gesteld om de continue toepassing van dit thema binnen NN periodiek met een vertegenwoordiging van de Raad van Commissarissen te bespreken.

9.7 Participatie van mensen met een arbeidsbeperking

Cao-partijen onderkennen het belang om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen en te houden. NN spant zich daarom in om arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk te maken bij NN zelf en/of bij leveranciers en partners waarmee NN een duurzame zakelijke relatie onderhoudt. Partijen zullen afspraken maken over hoe zij invulling geven aan de Participatiewet.

9.8 Werkgeversbijdrage

NN maakt voor de duur van deze cao aan de gezamenlijke vakorganisaties een bedrag over van € 20,63 per medewerker.

9.9 Fonds

Gedurende de looptijd van deze cao kent NN aan elk van de betrokken vakorganisaties per jaar een bedrag toe van € 30.000,-. Dit bedrag is voornamelijk bedoeld ter besteding aan projecten en werkzaamheden die zich richten op de verhoging van de arbeidsmarktwaarde van medewerkers van NN.

Daarnaast kan dit bedrag ook worden besteed aan internationale solidariteit, arbeidsverhoudingen, ondersteuning van mantelzorg en/of activiteiten in het kader van co-creatie. De vakorganisaties rapporteren over de besteding aan NN.

Het staat vakorganisaties vrij om, tegen reguliere inkoopvoorwaarden, hun diensten aan te bieden aan NN om zo mede uitvoering te geven aan de gemaakte cao-afspraken.





Bijlagen

1	Bijlagen	34
1.1	Bijlage 1: Definities	35
1.2	Bijlage 2: Salarisschalen	38
1.3	Bijlage 3: Pensioenovereenkomst	41

Bijlage 1 Definities

In deze bijlage zijn de definities van enkele begrippen opgenomen die in deze cao worden gebruikt.

Medewerker van NN

Een medewerker die in dienst is van NN Personeel B.V. en die een functie heeft in een Hay-level van 8 t/m 22.

Beoordeling

Het eindoordeel van je directe manager over je functioneren als resultaat van de gemaakte plannings- en ontwikkelafspraken. De beoordeling wordt uitgedrukt in de termen 'voldoet aan de verwachtingen' of 'voldoet niet aan de verwachtingen'.

Buitendienstmedewerker

Een medewerker die is aangemerkt als buitendienstmedewerker en die de klant/het verzekeringsintermediair adviseert over de producten/diensten van NN. Deze

medewerker verricht vanuit huis of op locatie werkzaamheden in een door NN bepaald geografisch werkgebied. Voor deze medewerker geldt een arbeidsduur van in beginsel 40 uur, met uitsluiting van de meerwerkvergoeding en de toeslag voor het werken op zaterdag.

Collectieve salarisverhoging

De door NN toegekende verhoging van het maandsalaris op een specifieke in de cao afgesproken datum, die niet voortvloeit uit de beoordeling. Deze salarisverhoging wordt toegepast op het maandsalaris van medewerkers op wie deze cao van toepassing is.

Competenties

De persoonskenmerken in termen van kennis, vaardigheden en gedrag die binnen een functie nodig zijn om de resultaten in de functie te realiseren en die bepalend zijn voor het succesvol functioneren in de functie.

Benedenwettelijk salaris

Het deel van je salaris tot het wettelijk maximum premieloon waarover NN premies voor de werknemersverzekeringen betaalt.

Bovenwettelijk salaris

Het deel van je salaris boven het wettelijk maximum premieloon waarvoor NN geen premies voor de werknemersverzekeringen is verschuldigd.

Gemiddelde arbeidsduur

De arbeidsduur die als grondslag dient voor de vaststelling van diverse arbeidsvoorwaarden. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 36 uur per week (1.872 uur per jaar).

Hay-level

De functieschaal die behoort bij je functie en die door de methodiek van functiewaardering is vastgesteld.

Individuele salarisverhoging

Een door je directe manager toegekende verhoging van het maandsalaris op basis van de beoordelingsscore.

Jaarsalaris

13,96 maal het gemiddeld maandsalaris van het kalenderjaar dat aan de berekening voorafging.

Manager

Je directe manager die rechtsgeldig namens NN bepaalde bevoegdheden kan uitoefenen.

Maandsalaris

Het salaris conform de salarisschaal, dat maandelijks aan je wordt betaald op basis van de met jou overeengekomen arbeidsduur.

Maximum premieloon

Het maximumbedrag aan loon waarover NN de premies voor de werknemersverzekeringen betaalt of verschuldigd is.

Bijlage 1 Definities – vervolg

People cycle

Het continue proces van planning, coaching, beoordeling en beloning, gericht op het bevorderen van het succesvol functioneren van medewerkers. De people cycle is gericht op ontwikkeling (competentiemanagement) en op verbetering van specifieke resultaten (resultaatsturing).

Persoonlijke arbeidsduur

De tussen je manager en jou overeengekomen arbeidsduur per week die is vastgelegd in een werkpatroon.

Persoonlijk maandsalaris

Het maandsalaris, aangevuld met de eventueel op jou van toepassing zijnde Persoonlijke Toeslagen genoemd in hoofdstuk 5.4 met uitzondering van de Persoonlijke Toeslag nominaal, Persoonlijke Toeslag markt nominaal en de Persoonlijke Toeslag waarneming nominaal. Het persoonlijk maandsalaris is deel van de grondslag voor vakantiegeld, 13e maand en pensioen (of TIS). Dit is de reden dat de

nominale toeslagen uitgezonderd zijn van het persoonlijk maandsalaris. Deze zitten niet in genoemde grondslagen en zijn tijdelijk van aard.

Persoonlijke Toeslag behoud salaris (PTBS)

Een toeslag die ervoor zorgt dat de som van het maandsalaris en de toeslag gelijk blijft. Als het maandsalaris (als gevolg van een collectieve salarisverhoging) stijgt, daalt de toeslag met een gelijk bedrag. Deze toeslag is deel van de grondslag voor vakantiegeld, 13e maand en het pensioengevend salaris.

Persoonlijke Toeslag harmonisatie Delta Lloyd NN geïndexeerd (PT Harmonisatie)

Een toeslag die wordt toegekend op 1 januari 2019 vanwege de integratie van Delta Lloyd en NN. De hoogte van de toeslag wordt op 1 september 2019 bepaald en wordt geïndexeerd met collectieve loonstijgingen uit de cao. Deze toeslag wordt

maandelijks uitbetaald en is geen deel van de grondslag voor vakantiegeld, 13e maand en het pensioengevend salaris.

Persoonlijke Toeslag geïndexeerd (PTG)

Een toeslag die wordt toegekend aan medewerkers die een schriftelijke toezegging hebben op een geïndexeerde toeslag. Deze toeslag is deel van de grondslag voor vakantiegeld, 13e maand en het pensioengevend salaris.

Persoonlijke Toeslag nominaal (PTN)

Een toeslag die extra wordt toegekend als aanvulling op jouw maandsalaris. Een PTN telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de cao genoemde vergoeding, toeslag of uitkering. Ook telt de PTN niet mee voor jouw pensioenopbouw. De PTN kan niet meer worden toegekend en geldt alleen nog voor medewerkers die deze toeslag in het verleden hebben ontvangen.

Persoonlijke Toeslag markt nominaal

Een arbeidsmarkttoeslag die wordt toegekend als persoonlijke toeslag. Deze toeslag blijft nominaal gelijk en heeft een tijdelijk karakter. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald en is geen deel van de grondslag voor vakantiegeld, 13e maand en het pensioengevend salaris.

Persoonlijke Toeslag waarneming nominaal

Een waarnemingstoeslag die wordt toegekend als persoonlijke toeslag. Deze toeslag blijft nominaal gelijk en heeft een tijdelijk karakter. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald en is geen deel van de grondslag voor vakantiegeld, 13e maand en het pensioengevend salaris (zelfde werking als PT markt nominaal).

Salarisschaal

De schaal die als grondslag dient voor je beloning.

Bijlage 1 Definities – vervolg

Toelage individueel sparen (TIS)

Een toelage die wordt toegekend wanneer het vaste persoonlijk jaarsalaris meer bedraagt dan de jaarlijks vastgestelde wettelijke grens voor pensioenopbouw. Over het salarisgedeelte boven deze grens wordt geen pensioen meer opgebouwd. Voor deze cao-periode is de toelage vastgesteld op 23,3%. De toelage telt niet mee in de grondslag voor de vaststelling van welke arbeidsvoorwaarde dan ook en telt niet mee in de grondslag voor de beëindigingsvergoeding.

Uurloon

Het uurloon is twaalfmaal het maandsalaris, gedeeld door 52 en vervolgens gedeeld door de persoonlijke arbeidsduur.

Werktijdregeling

Een regeling die afspraken bevat over teams/afdelingen en functies van het bedrijfsonderdeel die onder de werktijdregeling vallen, de totstandkoming

van werkroosters, diensten, variabele werktijden, plus/min-uren ten opzichte van de persoonlijke arbeidsduur.

Werkpatroon

Het patroon van werktijd en vrije tijd waarmee de persoonlijke arbeidsduur wordt ingevuld.



Bijlage 2 Salarisschalen

Salarisschalen bij gemiddelde arbeidsduur van **36 uur per week** (excl. vakantiegeld, 13e maand en harmonisatie toeslag)

Maandsalaris 36 uur per week
na verhoging met 5% per 1 mei 2024

Hay Level	Minimum	Maximum
8	1.855,39	2.650,56
9	1.925,88	2.751,25
10	2.058,41	2.940,59
11	2.247,81	3.211,15
12	2.457,09	3.510,13
13	2.682,70	3.832,44
14	2.952,34	4.217,63
15	3.415,00	4.878,58
16	3.973,04	5.675,76
17	4.686,02	6.694,32
18	5.597,41	7.996,30
19	6.671,51	9.530,73
20	7.661,85	10.945,52
21	8.743,16	12.490,23
22	10.117,00	14.452,85

Maandsalaris 36 uur per week
na verhoging met 3% per 1 mei 2025

Hay Level	Minimum	Maximum
8	1.911,05	2.730,08
9	1.983,65	2.833,79
10	2.120,17	3.028,81
11	2.315,24	3.307,48
12	2.530,80	3.615,43
13	2.763,18	3.947,41
14	3.040,91	4.344,16
15	3.517,45	5.024,94
16	4.092,23	5.846,04
17	4.826,61	6.895,14
18	5.765,33	8.236,19
19	6.871,66	9.816,66
20	7.891,71	11.273,88
21	9.005,46	12.864,94
22	10.420,51	14.886,44

Bedragen weergegeven in €

Bijlage 2 Salarisschalen – vervolg

Salarisschalen bij gemiddelde arbeidsduur van **38 uur per week** (excl. vakantiegeld, 13e maand en harmonisatie toeslag)

Maandsalaris 38 uur per week
na verhoging met 5% per 1 mei 2024

Hay Level	Minimum	Maximum
8	1.958,47	2.797,81
9	2.032,87	2.904,10
10	2.172,77	3.103,96
11	2.372,68	3.389,55
12	2.593,60	3.705,14
13	2.831,73	4.045,35
14	3.116,36	4.451,94
15	3.604,72	5.149,61
16	4.193,76	5.991,09
17	4.946,36	7.066,22
18	5.908,38	8.440,54
19	7.042,16	10.060,22
20	8.087,51	11.553,60
21	9.228,89	13.184,13
22	10.679,06	15.255,79

Maandsalaris 38 uur per week
na verhoging met 3% per 1 mei 2025

Hay Level	Minimum	Maximum
8	2.017,22	2.881,75
9	2.093,85	2.991,22
10	2.237,95	3.197,08
11	2.443,86	3.491,23
12	2.671,40	3.816,29
13	2.916,69	4.166,71
14	3.209,85	4.585,50
15	3.712,87	5.304,10
16	4.319,58	6.170,82
17	5.094,75	7.278,21
18	6.085,63	8.693,75
19	7.253,42	10.362,03
20	8.330,13	11.900,21
21	9.505,76	13.579,66
22	10.999,43	15.713,46

Bedragen weergegeven in €

Bijlage 2 Salarisschalen – vervolg

Salarisschalen bij gemiddelde arbeidsduur van **40 uur per week** (excl. vakantiegeld, 13e maand en harmonisatie toeslag)

Maandsalaris 40 uur per week
na verhoging met 5% per 1 mei 2024

Hay Level	Minimum	Maximum
8	2.061,55	2.945,07
9	2.139,86	3.056,95
10	2.287,13	3.267,32
11	2.497,56	3.567,94
12	2.730,10	3.900,14
13	2.980,77	4.258,26
14	3.280,38	4.686,25
15	3.794,45	5.420,64
16	4.414,49	6.306,41
17	5.206,70	7.438,13
18	6.219,35	8.884,77
19	7.412,80	10.589,71
20	8.513,17	12.161,68
21	9.714,62	13.878,04
22	11.241,11	16.058,73

Maandsalaris 40 uur per week
na verhoging met 3% per 1 mei 2025

Hay Level	Minimum	Maximum
8	2.123,39	3.033,42
9	2.204,06	3.148,66
10	2.355,74	3.365,34
11	2.572,49	3.674,98
12	2.812,00	4.017,15
13	3.070,20	4.386,01
14	3.378,79	4.826,84
15	3.908,28	5.583,26
16	4.546,92	6.495,60
17	5.362,90	7.661,27
18	6.405,93	9.151,32
19	7.635,18	10.907,40
20	8.768,56	12.526,53
21	10.006,06	14.294,38
22	11.578,34	16.540,49

Bedragen weergegeven in €

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst

1 januari 2024 tot en met 30 september 2027

De pensioenovereenkomst is geactualiseerd op basis van de situatie per 1-1-2024. De wijzigingen ten aanzien van de harmonisatie van de toeslagmaatstaf bij Pensioenfonds ING (Hoofdstuk 5) volgen in een latere versie.

1. Deze pensioenovereenkomst

1.1 Looptijd

Deze pensioenovereenkomst loopt van 1 januari 2024 tot en met 30 september 2027 (doch heeft bepalingen die verder in de tijd terugwerken). De bepalingen in deze pensioenovereenkomst maken integraal onderdeel uit van de NN CAO 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 (hierna: de “cao”).

1.2 Tussentijds aanpassen van de pensioenovereenkomst

Cao-partijen onderkennen dat er sprake kan zijn van wettelijke en politieke ontwikkelingen ten aanzien van

pensioenregelingen in Nederland die tussen werkgevers en medewerkers worden overeengekomen en die invloed (kunnen) hebben op de gemaakte afspraken als neergelegd in deze pensioenovereenkomst. Het gaat dan met name om de ontwikkelingen op het gebied van de op 1 juli 2023 in werking getreden Wet toekomst pensioenen waarbij overgangsrecht geldt voor reeds bestaande pensioenregelingen per 30 juni 2023.

Wettelijke en politieke ontwikkelingen tijdens de looptijd van deze pensioen-overeenkomst kunnen aanleiding geven voor cao-partijen om deze pensioen-overeenkomst opnieuw te bespreken en zo nodig met wederzijds goedvinden aan te passen.

Indien (een of meerdere) cao-partijen het wenselijk vinden om deze pensioen-overeenkomst opnieuw te bespreken dan wel aan te passen, treden cao-partijen met elkaar in overleg om te bezien:

- wat het effect van de betreffende ontwikkeling is op de gemaakte afspraken; en
- of dit aanleiding geeft om deze afspraken te wijzigen en/of te laten vervallen dan wel aanvullend nieuwe afspraken te maken.

Eventuele (aanvullende) nieuwe afspraken gelden vanaf de datum van inwerkingtreding van de gewijzigde pensioenovereenkomst c.q. een gezamenlijk vast te stellen datum voor een door cao-partijen overeengekomen contractduur. Over een gewijzigde pensioenovereenkomst word je tijdig geïnformeerd.

1.3 Voor wie geldt deze pensioenovereenkomst?

Deze pensioenovereenkomst is vanaf 1 januari 2024 op jou van toepassing als je in dienst bent van NN Personeel B.V. en de cao op je van toepassing is. Deze pensioenovereenkomst geldt op onderdelen óók voor alle personen die voorheen in dienst waren van NN Personeel B.V.

1.4 Inhoud van deze pensioenovereenkomst

In deze pensioenovereenkomst worden de volgende onderwerpen besproken:

- overzicht pensioenregelingen
- pensioenregelingen per 1 oktober 2022
- overgangsbepalingen
- Verhoging van de tot en met 31 december 2013 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in beheer bij Pensioenfonds ING
- verhoging van de tot en met 31 december 2019 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in beheer bij Delta Lloyd Pensioenfonds
- verhoging van de tot en met 30 september 2022 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in beheer bij NN CDC Pensioenfonds
- betalingsvoorbehoud
- wijziging pensioenovereenkomst

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

2. Overzicht pensioenregelingen

2.1 Pensioenregelingen per 1 oktober 2022

De volgende pensioenregelingen gelden met ingang van 1 oktober 2022:

	Pensioenuitvoerder	Karakter	Deelname
NN pensioenregeling	BeFrank	Premieovereenkomst	Verplicht
Anw-hiaatpensioen	BeFrank	Uitkeringsovereenkomst	Vrijwillig

Je neemt deel aan de hiervoor opgenomen pensioenregelingen als je voldoet aan de criteria die in het pensioenreglement staan. De NN-pensioenregeling en de Anw-hiaatpensioenregeling worden uitgevoerd door BeFrank PPI N.V. (hierna te noemen: BeFrank). NN Personeel B.V. en BeFrank hebben hiervoor een uitvoeringsovereenkomst gesloten. BeFrank heeft het pensioenreglement opgesteld op basis van de afspraken die cao-partijen hebben gemaakt in deze pensioenovereenkomst.

De NN-pensioenregeling en de Anw-hiaatpensioenregeling zijn in hetzelfde

pensioenreglement van BeFrank opgenomen. In artikel 3 hierna wordt de inhoud (op hoofdlijnen) van het pensioenreglement beschreven. De volledige inhoud van de pensioenregelingen is nader uitgewerkt in het pensioenreglement.

2.2 Pensioenregelingen die tot en met 31 december 2013 werden uitgevoerd door Pensioenfonds ING

De pensioenregelingen waarin tot en met 31 december 2013 pensioen werd opgebouwd bij Stichting Pensioenfonds ING (hierna ook: Pensioenfonds ING), zijn op 31 december 2013 gesloten. Vanaf 1 januari 2014 vindt geen pensioenopbouw

meer plaats bij Pensioenfonds ING. De tot en met 31 december 2013 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden beheerd en uitgekeerd door Pensioenfonds ING. Op de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt door Pensioenfonds ING een voorwaardelijke toeslag verleend. De voorwaardelijke toeslagverlening wordt in artikel 5 hierna beschreven en is in het pensioenreglement van Pensioenfonds ING nader uitgewerkt.

2.3 Pensioenregeling die tot en met 31 december 2019 werd uitgevoerd door Delta Lloyd Pensioenfonds

De pensioenregeling waarin tot en met 31 december 2019 pensioen werd opgebouwd bij Stichting Pensioenfonds Delta Lloyd (hierna: Delta Lloyd Pensioenfonds), is op 31 december 2019 gesloten. Vanaf 1 januari 2020 vindt geen pensioenopbouw meer plaats bij Delta Lloyd Pensioenfonds. De tot en met 31 december 2019 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden beheerd en uitgekeerd door Delta

Lloyd Pensioenfonds. Op de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt door Delta Lloyd Pensioenfonds een voorwaardelijke toeslag verleend. De voorwaardelijke toeslagverlening wordt in artikel 6 hierna kort beschreven en is in het pensioenreglement van Delta Lloyd Pensioenfonds nader uitgewerkt.

2.4 Pensioenregeling die tot en met 30 september 2022 werd uitgevoerd door NN CDC Pensioenfonds

De pensioenregeling waarin tot en met 30 september 2022 werd opgebouwd bij Stichting NN CDC Pensioenfonds (hierna: NN CDC Pensioenfonds), is op 30 september 2022 gesloten. Vanaf 1 oktober 2022 vindt geen pensioenopbouw meer plaats bij NN CDC Pensioenfonds. De tot en met 30 september 2022 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten worden nog steeds beheerd en uitgekeerd door NN CDC Pensioenfonds. Op de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten wordt door NN CDC Pensioenfonds een voorwaardelijke

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

toeslag verleend. De voorwaardelijke toeslagverlening wordt in artikel 7 hierna kort beschreven en is in het pensioenreglement van NN CDC Pensioenfonds nader uitgewerkt.

3. Pensioenregelingen per 1 oktober 2022

3.1 NN Pensioenregeling

3.1.1 Inleiding

In 3.1 wordt de NN-pensioenregeling beschreven, inclusief de keuzes die je kunt maken.

Karakter en inhoud van de pensioenregeling
Het karakter van de pensioenregeling is een premieovereenkomst. Cao-partijen (vakorganisaties en NN Personeel B.V.) hebben afspraken gemaakt over een beschikbare premie die verschuldigd is voor de NN-pensioenregeling en die wordt betaald door NN Personeel B.V. De afgesproken premie bedraagt 22% van je

pensioengrondslag (je pensioengevend salaris verminderd met de franchise). Daarnaast betaalt NN Personeel B.V. de kosten voor het verzekeren op risicobasis van een partner- en wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Deze kosten bedragen circa 2% van je pensioengrondslag.

De premie van 22% van je pensioengrondslag wordt gebruikt om een pensioenkapitaal op te bouwen. De premie voor je pensioenkapitaal wordt gestort op een op jouw naam gestelde individuele beleggingsrekening. In het pensioenreglement lees je welke beleggingskeuzes je kunt maken. Bij pensionering koop je met het door de ingelegde premies en rendementen gevormde pensioenkapitaal een levenslang ouderdompensioen, met eventueel ook partnerpensioen voor je achterblijvende partner na je overlijden. Dit pensioen koop je bij Nationale-Nederlanden of een andere door jou gekozen pensioenuitvoerder.

De pensioenregeling kent geen garantie voor de hoogte van de pensioenuitkering. Het percentage beschikbare premie is voor elke medewerker gelijk, onafhankelijk van leeftijd.

Zolang je pensioen opbouwt, kun je zelf maandelijks premie inleggen voor je pensioenkapitaal, boven op de premie die NN Personeel B.V. voor je betaalt. Dit is je eigen bijdrage. In het pensioenreglement wordt dit 'extra pensioenpremie' genoemd. Deze extra pensioenpremie is voor je eigen rekening en bedraagt standaard 6% van je maandelijkse pensioengrondslag. Je extra pensioenpremie wordt maandelijks automatisch ingehouden op je brutosalaris en door NN Personeel B.V., tezamen met de werkgeverspremie, overgemaakt aan BeFrank.

Je kunt zelf bepalen of je de afdracht van je 'extra pensioenpremie' vermindert, onderbreekt of beëindigt. Het bedrag wordt dan (belast) uitbetaald bij je salaris; het komt dus niet op je beleggingsrekening. Ook is het mogelijk om nog eens extra maximaal 2% van je maandelijkse pensioengrondslag in

te leggen voor je pensioen voor zover fiscaal toegestaan.

Boven op deze premies betaalt NN Personeel B.V. een opslag voor kosten voor de uitvoering van de pensioenregeling. Met het betalen van de premies ten behoeve van het pensioenkapitaal, de risicodekkingen en de opslag voor kosten voor de uitvoering van de pensioenregeling, heeft NN Personeel B.V. aan de financiële verplichtingen voldaan.

3.1.2 Aanvang van deelname

Als je in dienst bent of treedt van NN Personeel B.V. en de cao is op jou van toepassing, dan neem je vanaf 1 oktober 2022 of latere datum van indiensttreding deel aan de NN-pensioenregeling.

3.1.3 Wanneer stopt je pensioenopbouw

Je pensioenopbouw stopt op het moment dat:

- je de pensioenrichtleeftijd als opgenomen in het geldende pensioenreglement of de eerder gekozen pensioendatum bereikt; of

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

- je uit dienst gaat vóórdat je pensioen in gaat; of
- je niet langer onder de cao valt; of
- je overlijdt.

Word je geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan wordt de opbouw van het pensioenkapitaal en de risicodekking voor het partner- en wezenpensioen als je voldoet aan de hiervoor geldende voorwaarden zoals opgenomen in pensioenreglement, volledig of deels voortgezet zonder dat hiervoor premie verschuldigd is. Dit wordt in artikel 3.1.11 beschreven.

3.1.4 Wanneer ontvang je ouderdomspensioen

Je bouwt je pensioenkapitaal op met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Dit houdt in dat ervan uitgegaan wordt dat je ouderdomspensioen ingaat op de eerste dag van de maand waarin je 68 jaar wordt. Vanaf deze datum krijg je in beginsel je ouderdomspensioen. Je mag ervoor kiezen om je ouderdomspensioen eerder of later in

te laten gaan. Je ouderdomspensioen eindigt bij overlijden.

3.1.5 Hoe bouw je je pensioen op

De volgende onderdelen zijn van belang:

- je salaris dat meetelt voor je pensioenopbouw
- de grensbedragen voor de pensioenopbouw
- de gestorte premies

Je pensioen hangt verder af van de beleggingskeuzes die je maakt, de rendementen op je beleggingen en de tarieven voor de inkoop van pensioen die van toepassing zijn ten tijde van je pensionering.

3.1.6 Je inkomen dat meetelt voor je pensioen

Je bouwt pensioen op over de volgende beloningscomponenten:

- je maandsalaris
- je Persoonlijke Toeslag Behoud Salaris
- je Persoonlijke Toeslag Geïndexeerd
- je vakantietoeslag
- je 13e maand

Deze beloningscomponenten worden vastgesteld op basis van je persoonlijke arbeidsduur. We noemen dit je pensioengevend salaris.

3.1.7 Grensbedragen voor de pensioenopbouw

Minimum jaarbedrag voor de pensioenopbouw

Pas als je pensioengevend salaris boven een minimumbedrag uitkomt, bouw je pensioen op. Dit minimumbedrag heet franchise. De franchise op jaarbasis bedraagt € 17.545 (2024). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan het bedrag dat op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 minimaal als franchise in aanmerking moet worden genomen.

Het franchisebedrag geldt bij een persoonlijke arbeidsduur van 36 uur of meer per week. Werk je minder dan 36 uur per week, dan wordt de franchise naar rato verlaagd.

Maximum jaarbedrag voor de pensioenopbouw

et pensioengevend salaris op jaarbasis voor de opbouw van je pensioenkapitaal en het verzekerde partner- en wezenpensioen bedraagt ten hoogste € 137.800 (2024). Dit maximum wordt aangepast telkens wanneer het maximum pensioengevend salaris volgens de Wet op de loonbelasting 1964 wordt aangepast.

Het maximum pensioengevend salaris geldt bij een persoonlijke arbeidsduur van 36 uur of meer per week. Werk je minder dan 36 uur per week, dan wordt het maximum pensioengevend salaris naar rato verlaagd.

3.1.8 Streefniveau ouderdomspensioen

Er wordt nadrukkelijk niet naar gestreefd om op basis van de premie per maand voor je pensioenkapitaal een ouderdomspensioen op te bouwen gericht op een vooraf bepaalde hoogte of een percentage van je maandelijkse pensioengrondslag. Je maandelijkse pensioengrondslag is gelijk

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

aan je maandelijks pensioengevend salaris, nadat dit is verminderd met 1/12e deel van de franchise op jaarbasis. Wel wordt rekening gehouden met fiscale eisen ten aanzien van de maximale hoogte van de in te leggen premies en het pensioen bij ingang. Meer informatie hierover vind je in het pensioenreglement.

3.1.9 Partnerpensioen

Zolang je deelneemt aan de NN-pensioenregeling, is voor je partner een partnerpensioen meeverzekerd op risicobasis op basis van het middelloonsysteem. Voor het berekenen van de dekking wordt rekening gehouden met dezelfde diensttijd die meetelde in de pensioenregeling bij NN CDC Pensioenfonds, te weten je diensttijd vanaf 1 juli 2019 of je datum in dienst als dit later is. Voor voormalig Delta Lloyd-medewerkers die op 30 september 2019 in dienst waren van Delta Lloyd Services B.V. en op 1 oktober 2019 in dienst zijn getreden van

NN Personeel B.V., wordt de diensttijd in aanmerking genomen vanaf 1 januari 2017 of datum in dienst als dit later is.

Kom je op of na 1 oktober 2022 te overlijden terwijl je in dienst bent van NN Personeel B.V. en was je al in dienst vóór 1 oktober 2022 dan bedraagt het partnerpensioen op risicobasis:

- a) 1,2166% per maand van je pensioengrondslag in de betreffende maanden in de periode vanaf 1 juli 2019 tot 1 januari 2020; vermeerderd met
- b) 1,313% per maand van je pensioengrondslag in de betreffende maanden in de periode vanaf 1 januari 2020 tot aan je overlijden; vermeerderd met
- c) 1,313% van je pensioengrondslag in de maand direct voorafgaand aan je overlijden vermenigvuldigd met het aantal maanden vanaf het moment van overlijden tot aan de pensioenrichtleeftijd (68 jaar).

Je partner heeft daarnaast eventueel ook recht op partnerpensioen dat vóór 1 oktober 2022 bij NN CDC Pensioenfonds, Pensioenfonds ING en/of Delta Lloyd Pensioenfonds is opgebouwd (inclusief de eventueel hierop verleende jaarlijkse toeslagen).

Ben je op of na 1 oktober 2022 in dienst getreden van NN Personeel B.V. en kom je te overlijden terwijl je in dienst bent, dan bedraagt het partnerpensioen op risicobasis:

- a) 1,313% per maand van je pensioengrondslag in de betreffende maanden in de periode vanaf je datum in dienst tot aan de maand van je overlijden; vermeerderd met
- b) 1,313% van je pensioengrondslag in de maand direct voorafgaand aan je overlijden vermenigvuldigd met het aantal maanden vanaf de maand van overlijden tot aan de pensioenrichtleeftijd (68 jaar).

Ben je tot de fusie van Delta Lloyd Services B.V. met NN Personeel N.V. in dienst geweest van Delta Lloyd Services B.V. en vanaf de fusie in dienst van NN Personeel B.V. en kom je op of na 1 oktober 2022 te overlijden terwijl je in dienst bent? Dan bedraagt het partnerpensioen op risicobasis:

- a) 1,313% per maand van je pensioengrondslag in de betreffende maanden in de periode vanaf 1 januari 2020 tot aan je overlijden; vermeerderd met
- b) 1,313% van je pensioengrondslag in de maand direct voorafgaand aan je overlijden vermenigvuldigd met het aantal maanden vanaf de maand van overlijden tot aan de pensioenrichtleeftijd (68 jaar); vermeerderd met
- c) het partnerpensioen dat in de periode vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 eventueel voor je op risicobasis verzekerd was bij het Delta Lloyd Pensioenfonds.

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

Ga je uit dienst?

Zodra je uit dienst gaat van NN Personeel B.V., vervalt het partnerpensioen op risicobasis dat is meeverzekerd. Je kunt er dan voor kiezen om via waardeoverdracht je opgebouwde kapitaal over te dragen naar de pensioenregeling van je nieuwe werkgever (indien dit mogelijk is); dan wordt daar de dekking van het partnerpensioen voortgezet conform de pensioenregeling bij je nieuwe werkgever. Ingeval je geen gebruikmaakt van waardeoverdracht, komt het pensioenkapitaal bij je overlijden vóór de pensioendatum beschikbaar voor je partner en/of kinderen voor de aankoop van een partnerpensioen en/of wezenpensioen (voor zover passend binnen de fiscale grenzen) bij een pensioenuitvoerder naar keuze.

Pensioneer je?

Indien je direct aansluitend op het einde van je dienstverband met NN Personeel B.V. pensioneert vervalt het partnerpensioen op risicobasis dat is meeverzekerd. Je

pensioenkapitaal wordt standaard omgezet in een levenslang ouderdompensioen met een meeverzekerd partnerpensioen van 70% van het ouderdompensioen bij Nationale-Nederlanden of een andere pensioenuitvoerder naar keuze, voor zover passend binnen fiscale grenzen. Je kan ook afzien van het meeverzekeren van het partnerpensioen of een lager partnerpensioen meeverzekeren. Als je een partner hebt, heb je hiervoor wel zijn instemming nodig.

Ingang partnerpensioen

Het partnerpensioen na je overlijden tijdens je dienstverband met NN Personeel B.V. gaat in op de eerste dag van de maand waarin je overlijdt. Het wordt uitbetaald tot en met de maand waarin je partner overlijdt. Het partnerpensioen stijgt niet na ingang.

Wie is je partner?

“Partner” is degene met wie je gehuwd bent of een geregistreerd partnerschap bent

aangegaan voor de pensioendatum. Ook als je samenwoont, kan je partner in aanmerking komen voor partnerpensioen. Er gelden dan wel aanvullende voorwaarden. Deze aanvullende voorwaarden kun je terugvinden in het pensioenreglement.

3.1.10 Wezenpensioen

Voor je kinderen is een wezenpensioen op risicobasis meeverzekerd zolang je deelneemt aan de NN-pensioenregeling op basis van het middelloonsysteem. Voor het berekenen van de dekking wordt rekening gehouden met dezelfde diensttijd die meetelde in de pensioenregeling bij NN CDC Pensioenfonds, te weten je diensttijd bij NN Personeel B.V. vanaf 1 juli 2019 of je datum in dienst als dit later is. Voor voormalig Delta Lloyd-medewerkers die op 30 september 2019 in dienst waren van Delta Lloyd Services B.V. en op 1 oktober 2019 in dienst zijn getreden van NN Personeel B.V., wordt de diensttijd in aanmerking genomen vanaf 1 januari 2017 of datum in dienst als dit later is.

Kom je op of na 1 oktober 2022 te overlijden en was je al in dienst vóór 1 oktober 2022 dan bedraagt het wezenpensioen op risicobasis circa 20% van je verzekerde partnerpensioen. Meer uitgewerkt betekent dat het volgende:

- a) 0,2433% per maand van je pensioen-grondslag in de betreffende maanden in de periode vanaf 1 juli 2019 tot 1 januari 2020; vermeerderd met
- b) 0,263% per maand van je pensioen-grondslag in de betreffende maanden in de periode vanaf 1 januari 2020 tot aan de maand van je overlijden; vermeerderd met
- c) 0,263% van je pensioengrondslag in de maand direct voorafgaand aan je overlijden vermenigvuldigd met het aantal maanden vanaf de maand van overlijden tot aan de pensioenrichtleeftijd (68 jaar).

Daarnaast bestaat eventueel ook recht op wezenpensioen dat vóór 1 oktober 2022 opgebouwd is bij NN CDC Pensioenfonds, Pensioenfonds ING en/of Delta Lloyd Pensioenfonds (inclusief de eventueel hierop verleende jaarlijkse toeslagen).

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

Ben je op of na 1 oktober 2022 in dienst getreden van NN Personeel B.V. en kom je te overlijden terwijl je in dienst bent, dan bedraagt het wezenpensioen op risicobasis 20% van je verzekerde partnerpensioen.

Ben je tot de fusie van Delta Lloyd Services B.V met NN Personeel B.V. in dienst geweest van Delta Lloyd Services B.V. en vanaf de fusie in dienst van NN Personeel B.V. en kom je op of na 1 oktober 2022 te overlijden terwijl je in dienst bent? Dan bedraagt het wezenpensioen op risicobasis circa 20% van je verzekerde partnerpensioen. Meer uitgewerkt betekent dat het volgende:

- a) 0,263% per maand van je pensioengrondslag in de betreffende maanden in de periode vanaf 1 januari 2020 tot aan de maand van je overlijden; vermeerderd met
- b) 0,263% van je pensioengrondslag in de maand direct voorafgaand aan je overlijden vermenigvuldigd met het aantal maanden vanaf de maand van overlijden

tot aan de pensioenrichtleeftijd (68 jaar); vermeerderd met

- c) het wezenpensioen dat in de periode vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 eventueel voor je op risicobasis verzekerd was bij Delta Lloyd Pensioenfonds.

Ga je uit dienst voordat je met pensioen gaat?

Zodra je uit dienst gaat van NN Personeel B.V., vervalt het wezenpensioen op risicobasis dat is meeverzekerd. Je kunt er dan voor kiezen om via waardeoverdracht je opgebouwde kapitaal over te dragen naar de pensioenregeling van je nieuwe werkgever (indien dit mogelijk is); dan wordt daar de dekking van het wezenpensioen voortgezet conform de pensioenregeling bij je nieuwe werkgever. Ingeval je geen gebruikmaakt van waardeoverdracht komt bij je overlijden vóór de pensioendatum het pensioenkapitaal beschikbaar voor je partner en/of kinderen voor de aankoop van een partnerpensioen en/of wezenpensioen (voor

zover passend binnen fiscale grenzen) bij een pensioenuitvoerder naar keuze.

Pensioneer je?

Indien je direct aansluitend op het einde van je dienstverband pensioneert vervalt het wezenpensioen op risicobasis dat is meeverzekerd. Het is bij pensionering niet mogelijk om een deel van het pensioenkapitaal voor wezenpensioen te gebruiken.

Totaal aan wezenpensioen

Als bij je overlijden gedurende je dienstverband met NN Personeel B.V. je partner niet meer in leven is, of als je partner na jou komt te overlijden, wordt het wezenpensioen verdubbeld.

Ingang wezenpensioen

Het wezenpensioen dat verzekerd is gedurende je dienstverband met NN Personeel B.V., gaat in op de eerste dag van de maand waarin je overlijdt. Ieder kind krijgt het wezenpensioen uitgekeerd tot

de eerste dag van de maand volgend op de 27ste verjaardag of, bij eerder overlijden, tot de eerste dag van de maand volgend op het overlijden. Het wezenpensioen stijgt niet na ingang.

3.1.11 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Als je eerste ziektedag gedurende je dienstverband met NN Personeel B.V. op of na 1 oktober 2022 is en je vervolgens arbeidsongeschikt wordt en een WIA-uitkering ontvangt, kan je pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk premievrij worden voortgezet bij BeFrank. Voor welk deel de pensioenopbouw premievrij wordt voortgezet is onder andere afhankelijk van de mate van je arbeidsongeschiktheid volgens het UWV. De nadere voorwaarden en beperkingen die gelden voor de dekking van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zijn opgenomen in het pensioenreglement.

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

Indien cao-partijen de inhoud van deze pensioenovereenkomst wijzigen, kunnen zij de wijzigingen eveneens, mits mogelijk op grond van wet- en regelgeving en/of de voorwaarden van de pensioenuitvoerder, in hun geheel of gedeeltelijk, van toepassing verklaren op de premievrije pensioenopbouw op grond van arbeidsongeschiktheid.

3.1.12 Keuzes in pensioen

De pensioenrichtleeftijd is de eerste van de maand waarin je 68 jaar wordt. Je kunt voor je pensioen de volgende keuzes maken:

- Bij pensionering heb je de keuze tussen een vaste of variabele uitkering.
- Bij pensionering kun je (deels) afzien van partnerpensioen mits je partner daarmee instemt.
- Je kunt eerder met pensioen dan op de pensioenrichtleeftijd. Dit mag alleen niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin je 58 jaar wordt. Zodra je eerder volledig met pensioen gaat, bouw je geen pensioen meer op.

- Eerder met pensioen gaan is alleen mogelijk als je stopt met werken en niet van plan bent om weer te gaan werken. Deze voorwaarde geldt niet als je eerder met pensioen gaat binnen vijf jaar voor je AOW-leeftijd.
- Je kunt later met pensioen gaan tot uiterlijk 5 jaar na je AOW-leeftijd; vanaf de pensioenrichtleeftijd wordt er echter geen pensioen meer opgebouwd.
- Je kunt met deeltijdpensioen gaan. Als je met deeltijdpensioen gaat, bouw je over het deel dat je niet meer werkt geen pensioen meer op (over de rest wel).
- Op de pensioendatum kun je kiezen om tijdens de eerste jaren een hogere dan wel lagere pensioenuitkering te krijgen. De verhouding tussen de hoge uitkering en de lage uitkering is 100:75.
- Als je eerder met (deeltijd)pensioen gaat dan op de pensioenrichtleeftijd en je ontvangt op dat moment nog geen AOW, kun je kiezen om tot het moment waarop je AOW ontvangt een hoger pensioen te krijgen en daarna een lager pensioen.

De hiervoor opgenomen keuzes zijn nader uitgewerkt in het pensioenreglement. Je dient binnen de termijn als opgenomen in het pensioenreglement en met inachtneming van de voorwaarden die de door jou gekozen pensioenuitvoerder stelt, je keuze door te geven. Deze door jou gekozen pensioenuitvoerder zal je vervolgens de nodige informatie verschaffen over de hoogte van je pensioen, rekening houdend met je gemaakte keuze(s).

3.1.13 Pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof

Als je onbetaald verlof opneemt zoals bedoeld in de cao en het pensioenreglement, bouw je pensioen als volgt op (voor zover dit wettelijk en fiscaal mag):

- Je blijft je pensioen onveranderd opbouwen totdat je 13 keer je persoonlijke arbeidsduur per week aan verlof hebt opgenomen.

- Indien je meer dan 13 keer je persoonlijke arbeidsduur per week aaneengesloten aan onbetaald opneemt, blijft de risicodekking in stand voor het partnerpensioen, het wezenpensioen en voor voortzetting van je pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. Dit geldt maximaal 18 maanden na ingang van het onbetaald verlof. Dit geldt tot maximaal 18 maanden na ingang van het onbetaald verlof.

Het blijft mogelijk om tijdens je onbetaald verlof de eigen bijdrage te blijven betalen.

3.2 Anw-hiaatpensioen

3.2.1 Inleiding

In 3.2 wordt het Anw-hiaatpensioen beschreven. Het Anw-hiaatpensioen is een vrijwillige verzekering voor als je overlijdt ten behoeve van (aanvullend) inkomen voor je partner.

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

3.2.2 Aanvang deelname

Je hebt de keuze om deel te nemen aan deze regeling als je onder de cao valt en je een partner hebt die voldoet aan de partnerdefinitie in het pensioenreglement. BeFrank kan in bepaalde gevallen gezondheidswaarborgen vragen. Nadere informatie hierover vind je in het pensioenreglement.

3.2.3 Wanneer eindigt je deelname

Je deelname eindigt op het moment dat:

- je de pensioenrichtleeftijd als opgenomen in het geldende pensioenreglement of de eerder gekozen pensioendatum bereikt; of
- je partner de AOW-leeftijd bereikt; of
- geen sprake meer is van een partner als bedoeld in het geldende pensioenreglement; of
- je uit dienst gaat vóórdat je overlijdt; of
- je niet langer een Anw-hiaatpensioen wenst te verzekeren.

Word je geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan wordt de verzekering van het Anw-hiaatpensioen (als je voldoet aan de hiervoor geldende voorwaarden als opgenomen in pensioenreglement) volledig of deels voortgezet zonder dat je hiervoor premie verschuldigd bent.

3.2.4 Wat wordt verzekerd

Er wordt een Anw-hiaatpensioen verzekerd ter hoogte van de wettelijke Anw-uitkering per 1 januari van het jaar waarin het overlijden plaatsvindt (2024: EUR 19.080). De hoogte van het Anw-hiaatpensioen wordt vastgesteld op het moment dat je overlijdt. Het Anw-hiaatpensioen wordt, nadat je partner voor het eerst een Anw-hiaatpensioen heeft ontvangen, jaarlijks op 1 januari verhoogd met 2%.

3.2.5 Wanneer ontvangt je partner het Anw-hiaatpensioen

Je partner ontvangt het Anw-hiaatpensioen vanaf de eerste dag van de maand van je overlijden.

3.2.6 Wanneer stopt het Anw-hiaatpensioen

Het Anw-hiaatpensioen wordt uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin je partner de AOW-leeftijd bereikt, maar uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin je partner 68 jaar wordt of, als je partner komt te overlijden voor het bereiken van de AOW-leeftijd of de 68-jarige leeftijd, de laatste dag van de maand waarin je partner komt te overlijden.

3.2.7 Eigen bijdrage

Je betaalt zelf 80% van de premie voor de verzekering van het Anw-hiaatpensioen. NN Personeel B.V. betaalt 20% van de premie. De eigen bijdrage (80%) wordt maandelijks op je brutosalaris ingehouden.

4. Overgangsbepalingen

4.1 Overgangsbepaling bij op 1 oktober 2022 bestaande ziekte of arbeidsongeschiktheid

Cao-partijen conformeren zich aan de afspraken tussen de Pensioenfederatie

en het Verbond van Verzekeraars met betrekking tot premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid bij einde dienstverband of collectieve beëindiging van de deelneming als afgesproken in het 'Convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen'. Ook de pensioenuitvoerders BeFrank, NN CDC Pensioenfonds en Delta Lloyd pensioenfonds conformeren zich aan deze afspraken. Dat betekent onder meer het volgende:

- a) Als je op 1 oktober 2022 in dienst bent van NN Personeel B.V., ziek bent geworden vóór 1 oktober 2022 en na het doorlopen van de wachttijd (in beginsel twee ziektejaren) aanspraak hebt op een WIA-uitkering, kom je in beginsel niet in aanmerking voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid bij BeFrank, maar mogelijk wel bij NN CDC Fonds. In geval je niet volledig arbeidsongeschikt bent, en je arbeidsongeschiktheidspercentage neemt later toe én je bent op dat moment deelnemer bij BeFrank,

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

dan kun je voor de toename van je arbeidsongeschiktheidspercentage wel aanspraak maken op gedeeltelijke premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid bij BeFrank.

- b) Als je op 1 oktober 2022 in dienst bent bij NN Personeel B.V., al aanspraak hebt op (gedeeltelijke) premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid bij NN CDC Fonds en/of Delta Lloyd pensioenfond, en vanaf 1 oktober 2022 deelnemer wordt in de pensioenregeling bij BeFrank, kun je, in geval je arbeidsongeschiktheidspercentage later toeneemt én je bent op dat moment deelnemer bij BeFrank, voor de toename van je arbeidsongeschiktheidspercentage wel aanspraak maken op gedeeltelijke premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid bij BeFrank.

De nadere voorwaarden en beperkingen die gelden voor de dekking van de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zijn

opgenomen in de pensioenreglementen van de verschillende pensioenuitvoerders (BeFrank, NN CDC Pensioenfond, Delta Lloyd Pensioenfond).

5. Verhoging van de tot en met 31 december 2013 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in beheer bij Pensioenfond ING

5.1 Voorwaardelijke toeslagverlening bij Stichting Pensioenfond ING

5.1.1 Inleiding

Cao-partijen hebben op 8 januari 2014 in samenwerking met Stichting Pensioenfond ING en met medebetrokkenheid van de Centrale Ondernemingsraad van ING en de Vereniging Senioren ING een onderhandelingsresultaat bereikt genaamd 'Onderhandelingsresultaat pensioen ING'.

Het Onderhandelingsresultaat pensioen ING is op 27 februari 2014 omgezet in definitieve overeenstemming conform hoofdstuk 10 van dit onderhandelingsresultaat. Op grond van die definitieve overeenstemming heeft Stichting Pensioenfond ING de verplichting om voorwaardelijke toeslagen te financieren voor haar deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden volledig overgenomen van NN Group en haar groepsmaatschappijen.

Vanaf 1 januari 2015 hebben NN Group en haar groepsmaatschappijen tegenover die deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden geen enkele verplichting (meer) om middelen voor de financiering van toeslagen aan Stichting Pensioenfond ING ter beschikking te stellen. Op grond hiervan is deze pensioenovereenkomst voor de jaren 2014 – 2017 per 1 januari 2014 aangepast en het bepaalde in 5.1.2 tot en met 5.1.7 is daarvan de weerslag.

Deze aanpassingen gelden zowel voor huidige medewerkers, als voormalige medewerkers, arbeidsongeschikten voor zolang als zij respectievelijk actief dan wel arbeidsongeschikt zijn en pensioengerechtigden. De aangepaste bepalingen zoals opgenomen in 5.1.1 tot en met 5.1.7 hebben het karakter van een standaardbepaling en treden in de plaats van nawerkende bepalingen van alle eerdere binnen ING geldende cao's ook voor zover deze gunstiger waren.

5.1.2 Deelnemers (medewerkers in dienst sinds 31 december 2013)

Op de bij Stichting Pensioenfond ING ondergebrachte pensioenaanspraken van deelnemers (opbouw tot 1 januari 2014) worden met ingang van 1 januari 2015 in beginsel toeslagen verleend op het moment dat er sprake is van een collectieve structurele verhoging van de lonen ingevolge de cao.

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

Je bent deelnemer in de zin van dit artikel als je op 31 december 2013 jonger bent dan 65 jaar en onder deze cao viel en blijft dat zolang je onafgebroken in dienst blijft van NN Group en nog geen ouderdomspensioen ontvangt van Stichting Pensioenfonds ING. Je bent slaper (en valt onder 5.1.4) vanaf het moment dat jouw dienstverband met NN Group eindigt, tenzij je op dat moment een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt op basis van de WIA of WAO, waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid ten minste 35% is. In dat laatste geval blijf je deelnemer totdat je met pensioen gaat of de mate van arbeidsongeschiktheid daalt beneden de 35%.

De toeslagverlening is voorwaardelijk. De maatstaf voor de berekening van de hoogte van de toeslagen is de collectieve structurele verhoging van de lonen ingevolge de op dat moment bij NN Group geldende cao. De toeslagambitie bedraagt 80% van de maatstaf. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd.

De realisatie van deze ambitie is mede afhankelijk van de beleggingsrendementen van Stichting Pensioenfonds ING.

Wanneer de toeslagambitie niet in voldoende mate wordt gerealiseerd, zullen NN Group en haar groepsmaatschappijen géén aanvullende premie of bijstorting verschuldigd zijn. In een dergelijk geval zal door Stichting Pensioenfonds ING de toeslagambitie worden gewijzigd. Stichting Pensioenfonds ING kan in haar pensioenreglementen bepalingen opnemen over inhaaltoeslagen en aanvullende toeslagen.

De wettelijk vastgestelde voorwaardelijkheidsverklaring is van toepassing. Deze luidt als volgt: “Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken van de actieve Deelnemer wordt een toeslag verleend van maximaal de algemene salarisverhoging volgens de bij NN Group geldende cao. Het bestuur

[van Stichting Pensioenfonds ING] beslist evenwel in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd.”

5.1.3 Bestemmingsreserve voor deelnemers in dienst op 1 januari 2014

Voor de groep van deelnemers die vanaf 1 januari 2014 onafgebroken hebben deelgenomen aan de pensioenregeling (zie 5.1.2), geldt in aanvulling op het bepaalde in 5.1.2 het volgende: Stichting Pensioenfonds ING houdt een bestemmingsreserve aan die is gevoed door een éénmalige storting van ING.

Die bestemmingsreserve (de eenmalige storting van ING) bedroeg per 1 januari 2014 € 170.000.000 (eenhonderdzeventig miljoen euro). De bestemmingsreserve wordt verhoogd dan wel verlaagd met

het percentage van het rendement over het gemiddelde vermogen van Stichting Pensioenfonds ING.

Voor zover het eigen vermogen van Stichting Pensioenfonds ING volgens haar bestuur ontoereikend is voor volledige toekenning van een toeslag op basis van collectieve structurele verhoging van de lonen ingevolge de cao (5.1.2), zal het tekort ten laste van de bestemmingsreserve, zolang en voor zover deze een positief saldo heeft, worden aangevuld. De bestemmingsreserve wordt toegevoegd aan de algemene reserve van het pensioenfonds:

- a) op het moment dat geen deelnemers meer aanwezig zijn die aan de in dit lid genoemde voorwaarden voldoen; of
- b) op het moment dat het pensioenfonds in dekkingstekort is geraakt; of
- c) wanneer dit door een toezichthouder wordt vereist; of
- d) door cao-partijen wordt verzocht; of

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

- e) door toekomstige wijzigingen van het financieel toetsingskader handhaving van de bestemmingsreserve niet langer mogelijk is.

Cao-partijen hebben de intentie om indien zich dit voor doet, eerst een oplossing te bedenken die in lijn is met de intenties van cao-partijen bij de opzet van de bestemmingsreserve. Deze middelen komen ten goede aan de actieve deelnemers.

Op het moment dat de bestemmingsreserve nihil wordt, wordt de bestemmingsreserve eveneens opgeheven. De stand van de bestemmingsreserve zal nooit aanleiding zijn voor wat voor bijdrage daaraan dan ook door NN Group of haar groepsmaatschappijen. In het geval er sprake is van extreme situaties, bijvoorbeeld loonontwikkelingen die significant uitkomen boven macro-economische ontwikkelingen, heeft het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING de bevoegdheid bij het toekennen van toeslagen

af te wijken van de toeslagmaatstaf als in 5.1.2. De evenwichtige belangenafweging en (het behoud van) de (toekomstige) financiële draagkracht van Stichting Pensioenfonds ING zijn hierbij het uitgangspunt van deze afweging.

5.1.4 Slapers en pensioengerechtigden

Op de pensioenrechten van pensioengerechtigden en premievrije pensioenaanspraken van slapers die zijn ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds ING, worden in beginsel jaarlijks per 1 januari toeslagen verleend. De toeslagverlening is voorwaardelijk. De maatstaf voor de berekening van de hoogte van de toeslagen is de ontwikkeling van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek voor de eerste maal gepubliceerde consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid, over de laatst verstreken periode van oktober tot oktober. De toeslag bedraagt ten hoogste 3% per jaar. De toeslagambitie bedraagt 80% van de maatstaf. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening

is geen reserve gevormd. De realisatie van deze ambitie is mede afhankelijk van de beleggingsrendementen van Stichting Pensioenfonds ING.

Wanneer de toeslagambitie niet in voldoende mate wordt gerealiseerd, zal NN Group géén aanvullende premie of bijstorting verschuldigd zijn. In een dergelijk geval zal door Stichting Pensioenfonds ING de toeslagambitie worden gewijzigd.

Stichting Pensioenfonds ING kan in haar pensioenreglementen bepalingen opnemen over inhaaltoeslagen en aanvullende toeslagen.

De wettelijk vastgestelde voorwaardelijkheidsverklaring is van toepassing. Deze tekst is als volgt: “Op de pensioenrechten en pensioenaanspraken wordt een toeslag verleend van de prijsontwikkeling met een maximum van 3% per jaar. Het bestuur [van Stichting Pensioenfonds ING] beslist

evenwel in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. De toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd”.

5.1.5 Oud-medewerkers (arbeidsovereenkomst beëindigd vóór 1 januari 2012)

De in 5.1.4 beschreven voorwaardelijke toeslagregeling is eveneens van toepassing op de pensioenrechten van pensioengerechtigden en de premievrije pensioenaanspraken van slapers van wie de arbeidsovereenkomst met NN Group of een groepsmaatschappij van NN Group voor 1 januari 2012 is beëindigd. Voor pensioengerechtigden en slapers van wie de voorwaardelijke toeslagverlening tot 1 januari 2012 gebaseerd werd op structurele verhoging van de lonen van achtereenvolgens de Bank cao (tot 1 januari 2002) en de ING cao

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

(vanaf 1 januari 2002) en die ten tijde van de uitdiensttreding werkzaam waren in het verzekeringsbedrijf van NN Group en haar rechtsvoorgangers, is de hiervoor beschreven voorwaardelijke toeslagregeling van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat daarbij de volgende afwijkende bepalingen gelden (het in 5.1.4 bepaalde is van overeenkomstige toepassing):

- De maatstaf voor de berekening van de hoogte van de toeslagen wordt met ingang van 1 januari 2012 de structurele verhoging van de lonen ingevolge de cao ING Verzekeren/ING Investment Management.
- De datum van toeslagverlening is de datum waarop een structurele verhoging van de lonen ingevolge de cao ING Verzekeren/ING Investment Management ingaat.

5.1.6 Hoogte toeslagverlening

De hoogte van de toeslagverlening als bedoeld in 5.1.2, 5.1.4 en 5.1.5 is afhankelijk van het eigen vermogen van Stichting Pensioenfonds ING. Het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING hanteert bij haar besluitvorming over de voorwaardelijke toeslagverlening een toeslagstaffel als leidraad. Onderstaande staffel is door de betrokken partijen bij het in de aanhef van 5.1.1. bedoelde onderhandelingsresultaat gebruikt als uitgangspunt voor het toekomstige beleid van Stichting Pensioenfonds ING met betrekking tot de toekenning van voorwaardelijke toeslagen.

Wanneer dit naar de mening van het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING op grond van wijzigingen in het financiële toetsingskader voor pensioenfondsen de pensioenwetgeving of vanwege andere beleidsmatige afwegingen noodzakelijk is, is het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING bevoegd de vorengenoemde toeslagstaffel aan te passen. Als het pensioenfonds besluit

om van een andere staffel uit te gaan, zal zij dit aan cao-partijen gemotiveerd meedelen.

De discretionaire bevoegdheid voor het toekennen van de voorwaardelijke toeslagen berust volledig bij het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING. Bij deze toekenning handelt het bestuur van Stichting Pensioenfonds ING conform de eisen uit de Pensioenwet, haar pensioenreglement(en) en overige wet- en regelgeving, in het bijzonder de eisen die daarin worden gesteld ten aanzien van de evenwichtige afweging van belangen van de verschillende groepen belanghebbenden.

6. Verhoging van de tot en met 31 december 2019 opgebouwde pensioen-aanspraken en pensioenrechten in beheer bij Delta Lloyd Pensioenfonds

Indien de middelen van Delta Lloyd Pensioenfonds dit toestaan verleent Delta Lloyd Pensioenfonds een toeslag op de opgebouwde pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en op pensioenrechten. De toeslag bedraagt maximaal de prijsontwikkeling. Voor de prijsontwikkeling hanteert Delta Lloyd Pensioenfonds de CBS Consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid. Hierbij wordt uitgegaan van de

Eigen vermogen (EV) als percentage van de technische voorziening (TV) van het pensioenfonds:	Toeslagverlening als percentage van de toepasselijke berekeningsmaatstaf:
Kleiner dan 10% van de TV	0%
Ten minste 10% van de TV maar kleiner dan 30% van de TV	Percentage tussen 0% en 100% bepaald met lineaire interpolatie naar rato van het EV
Ten minste 30% van de TV maar niet groter dan 47% van de TV	100%
47% of meer van de TV	Inhaaltoeslagen (perioden na 2014) dan wel extra toeslagen ter grootte van maximaal 3%

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

eerst gepubliceerde cijfers ultimo oktober van het voorgaande jaar. Het bestuur van Delta Lloyd Pensioenfonds beslist jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald.

7. Verhoging van de tot en met 30 september 2022 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in beheer bij NN CDC Pensioenfonds

Op de pensioenaanspraken en pensioenrechten worden in beginsel jaarlijks toeslagen verleend. Het bestuur van het pensioenfonds beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd. De hoogte van de toeslagverlening is onder meer afhankelijk van het voor toeslagen beschikbare eigen vermogen van NN CDC Pensioenfonds.

Toeslagmaatstaf

De toeslagmaatstaf is de in een percentage uitgedrukte ontwikkeling van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerde consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid, over de laatst verstreken periode van oktober tot oktober. Er is geen vooraf bepaalde toeslagambitie. Voor de voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald. NN Personeel B.V. of NN Group N.V. zal onder geen enkele omstandigheid een aanvullende premie of bijstorting verschuldigd zijn.

Hoogte toeslagverlening

In beginsel worden jaarlijks per 1 januari de pensioenaanspraken en pensioenrechten van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden aangepast met een toeslag. De hoogte van de toeslagverlening is afhankelijk van de toeslaggraadmeter van NN CDC Pensioenfonds per de datum bepaald in het toeslagbesluit van het

pensioenfonds als nader uitgewerkt in het pensioenreglement van NN CDC Pensioenfonds.

Omdat er geen vooraf bepaalde toeslagambitie is, wordt bij de berekening uitgegaan van de minimale verwachtingswaarde van de toeslagmaatstaf. De toeslaggraadmeter is 0% bij een beleidsdekkingsgraad tot 110%.

8. Betalingsvoorbehoud

NN Personeel B.V. heeft het recht om de betaling van pensioenpremies, bijdragen aan en kosten van de pensioenregeling als omschreven in deze pensioenovereenkomst aan BeFrank tussentijds te verminderen of te stoppen bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden zoals bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet. NN Personeel B.V. zal de vakorganisaties direct informeren ingeval zij de intentie heeft om een beroep te doen op het betalingsvoorbehoud. Een ingrijpende wijziging van de omstandigheden betekent onder meer:

- Een ingrijpende uitbreiding van bestaande pensioenaanspraken en pensioenrechten als gevolg van wettelijke regelingen over pensioen- of overige uitkeringen voor ouderdom, arbeidsongeschiktheid of overlijden.
- Een situatie waarin de deelnemers aan de NN-pensioenregelingen wettelijk worden verplicht om aan een andere pensioenregeling deel te nemen.
- Een situatie waarin de financiële positie van NN Group en zijn groepsmaatschappijen ten tijde van een beroep op het voorbehoud naar het oordeel van NN Group de betaling van deze bijdragen niet langer rechtvaardigt.

Zodra NN Personeel B.V. van dit voorbehoud gebruik maakt, wordt je hierover geïnformeerd en zal NN Personeel B.V. tevens met de vakorganisaties in overleg treden over de gevolgen hiervan. Als NN Personeel B.V. minder of helemaal geen bijdragen betaalt, wordt de aangroei van de pensioenaanspraken en pensioenrechten minder.

Bijlage 3 Pensioenovereenkomst – vervolg

9. Wijziging pensioenovereenkomst

NN Personeel B.V. kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de medewerkers wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van NN Personeel B.V. of NN Group dat het belang van de medewerkers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Dit is bijvoorbeeld het geval als de belastinginspecteur van NN Group van mening is dat de pensioenovereenkomst moet worden gewijzigd omdat anders geen beschikking zal worden afgegeven waarin de Belastingdienst verklaart dat de NN-pensioenregeling aan de fiscale eisen voldoet (een pensioenregeling is in de zin van de artikelen 18 tot en met 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964). NN Personeel B.V. zal voorafgaand aan het besluit de vakorganisaties hierover informeren. Mocht dit besluit genomen worden door NN Personeel B.V., dan zal

NN Personeel B.V. in overleg treden met de vakorganisaties over de gevolgen hiervan. Als de pensioenovereenkomst wijzigt, wijzigen de pensioenaanspraken die tot dat moment zijn opgebouwd niet, behalve:

- Als de opgebouwde pensioenaanspraken worden overgedragen naar een nieuwe pensioenregeling.
- Als alle pensioenaanspraken collectief overgaan (collectieve waardeoverdracht) naar de pensioenregeling van een nieuwe werkgever.

