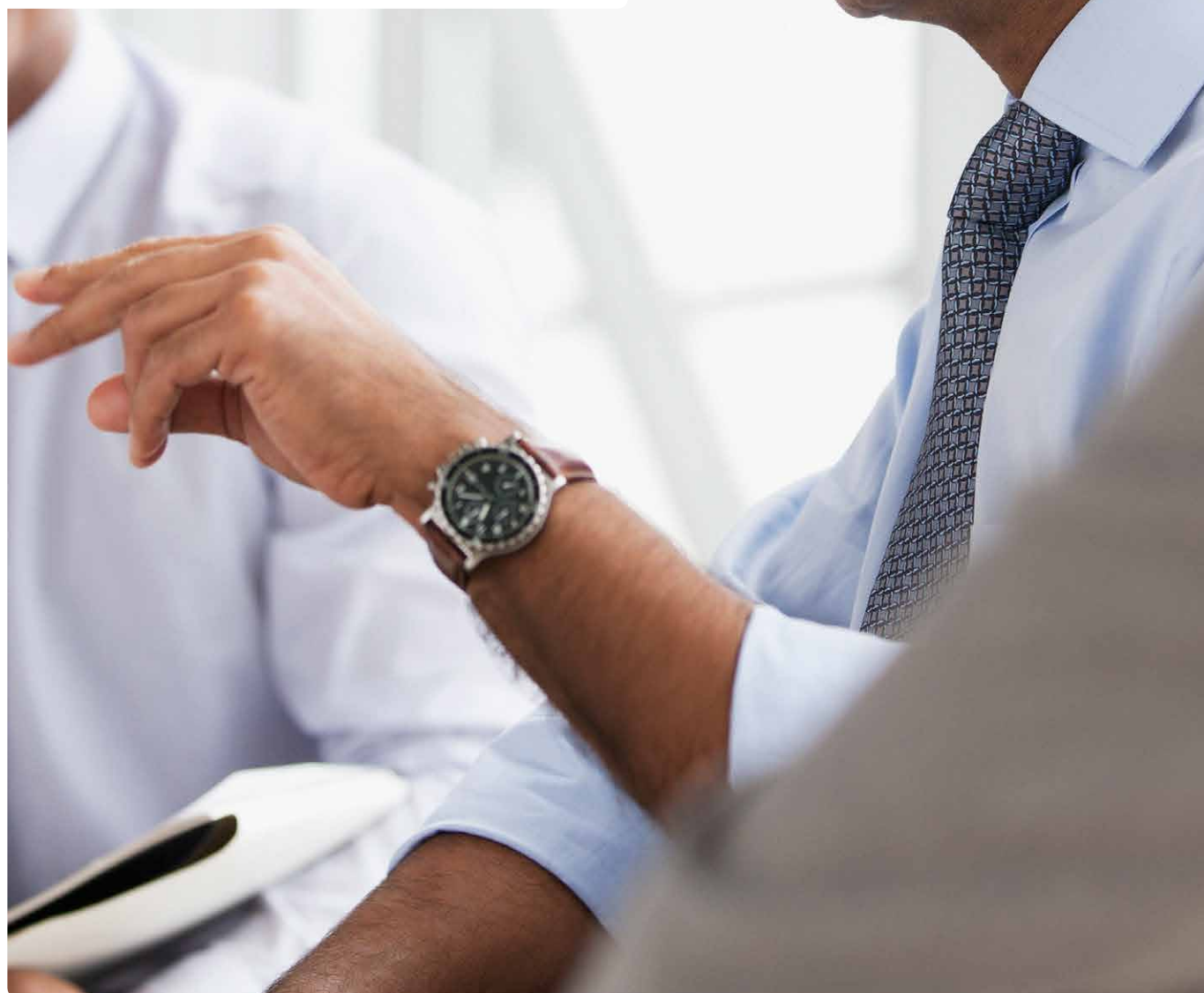


# CAO NN

1 januari 2016 tot en met  
31 december 2018



# Inhoud

<b>Verklaring</b>	<b>4</b>
<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>1 Mijn Arbeidsovereenkomst</b>	<b>6</b>
1.1 Doelgroep	7
1.2 Looptijd	7
1.3 Cao	7
1.4 Arbeidsovereenkomst	7
1.5 Einde dienstverband	7
1.6 Voorbehoud wet- en regelgeving	7
1.7 Monitoring en interpretatie cao	8
<b>2 Mijn Arbeidsrelatie</b>	<b>9</b>
2.1 Volwaardige arbeidsrelatie	10
2.2 Cao en HR-regelingen	10
2.3 Meningsverschil	10
2.4 Verwijtbaar gedrag	10
<b>3 Mijn Tijd</b>	<b>11</b>
3.1 Arbeidsduur	12
3.2 Werktijd	12
3.3 Jaarurensystematiek	12
3.4 Plaats- en tijdonafhankelijk werken (NN way of working)	12
3.5 Meerwerk en vergoeding	13
3.6 Nationale feestdagen	13
3.7 Vakantie-uren	13
3.8 Andere soorten verlof	14
3.9 Langer vitaal aan het werk blijven	14
<b>4 Mijn Prestatie</b>	<b>15</b>
4.1 Afspraken	16
4.1.1 Resultaatafspraken	16
4.1.2 Ontwikkelafspraken	16
4.2 Dialoog	16
4.3 Performance management in ontwikkeling	17
<b>5 Mijn Beloning</b>	<b>18</b>
5.1 Beloningssystematiek	19
5.2 Functiewaardering en benchmark	19
5.3 Vaste beloning	19
5.4 Variabele beloning	21
5.5 Overige beloningscomponenten	23
5.6 Beleidsvrijheid in belonen	23
5.7 Samenhangend beloningsbeleid	24
5.8 Samenstelling Persoonlijk Keuze Budget	24
5.9 Specifieke uitkeringen	24
<b>6 Mijn Ontwikkeling</b>	<b>25</b>
6.1 Loopbaanplan	26
6.2 Uit-Eigen-Bewegingsdag	26
6.3 Inspiratiesessies	26
6.4 Faciliteiten voor ontwikkeling	27
6.5 Feedback	28

6.6	Interne arbeidsmarktplaats	28
6.7	Externe arbeidsmarkt	28
6.8	Geleidelijk vertrek bij NN	28
6.9	Strategische Personeelsplanning	28
<b>7</b>	<b>Mijn Gezondheid</b>	<b>29</b>
7.1	Vitaliteit	30
7.2	Werkdrukbeleving	30
7.3	Mantelzorg	30
7.4	Ziekte	30
<b>8</b>	<b>Mijn Pensioen</b>	<b>34</b>
8.1	Pensioenregelingen	35
8.2	Basispensioenregeling 67	35
8.3	Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid	36
8.4	Pensioenpremie	37
8.5	IVA-aanvullingspensioen	38
8.6	Anw-hiaatverzekering	38
<b>9</b>	<b>Mijn Organisatie</b>	<b>39</b>
9.1	Het nieuwe organiseren	40
9.2	Externe medewerkers	40
9.3	Overgangsregeling werkgeversbijdrage collectieve ziektekosten (ZKV) voor gepensioneerden	40
9.4	Overgangsregeling Huishoudelijke Hulp voor gepensioneerden	40
9.5	3 <sup>e</sup> WW-jaar	41
<b>10</b>	<b>Mijn Vakorganisatie</b>	<b>42</b>
10.1	Rol vakorganisaties bij NN	43
10.2	Informatie en lidmaatschap	43
10.3	Informeren en geheimhouding	43
10.4	Faciliteiten	43
10.5	Bescherming	43
10.6	Werkgeversbijdrage	43
10.7	Fonds	44
10.8	HR-regelingen	44
<b>11</b>	<b>Maatschappelijke verantwoordelijkheid</b>	<b>45</b>
11.1	Ethiek	46
11.2	Participatie van mensen met een arbeidsbeperking	46
11.3	Duurzaamheidsagenda	46
	<b>Bijlage I Definities</b>	<b>47</b>
	<b>Bijlage 2 Salarisschalen</b>	<b>49</b>

# Verklaring

De ondergetekenden

NN Insurance Personeel B.V.  
NNIP Personeel B.V.

hierna te noemen: NN

en

FNV Finance (onderdeel van FNV), gevestigd te  
Amsterdam  
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht  
De Unie, gevestigd te Culemborg

hierna te noemen: vakorganisaties

gezamenlijk te noemen: cao-partijen

verklaren met ingang van 1 januari 2016 de volgende  
collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te zijn aangegaan.

# Voorwoord

Voor deze cao hebben NN en de vakorganisaties afspraken gemaakt in lijn met de koers die in 2011 is ingezet: een cao die, naast concrete afspraken, kaders geeft van waaruit jij en je manager in dialoog tot goede afspraken kunnen komen en die zo inhoud geeft aan volwaardige arbeidsverhoudingen.

Zowel de vakorganisaties als NN zien het blijvend belang van het werken aan je toekomst en het met plezier werken. Daarnaast wil NN een aantrekkelijke partij zijn voor huidige en toekomstige collega's. Met de nieuwe cao investeren we in jouw ontwikkeling om je zo beter uit te rusten voor de continue verandering waar jij als medewerker mee te maken hebt.

Investeren in ontwikkeling en vernieuwing blijft noodzakelijk omdat zowel NN als de (arbeids)markt continu verandert. Wensen en eisen van klanten wijzigen en de concurrentie neemt toe. Goed opgeleide medewerkers maken zowel zichzelf als NN sterker en slagvaardiger en als ontwikkelingsgericht bedrijf is NN aantrekkelijk voor talent op de arbeidsmarkt.

Ook waarderen is een belangrijke component van deze cao. Naast de financiële beloning zijn er nog vele andere vormen van waarderen die passen bij een volwaardige arbeidsrelatie. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het geven van ontwikkelkansen, regelvrijheid, attenties, aandacht en complimenten.

NN is nu een zelfstandig bedrijf in een snel veranderende markt. Met deze cao kunnen medewerkers en NN slagvaardiger reageren op ontwikkelingen in ons bedrijf en in de maatschappij.

# 1 Mijn Arbeids- overeenkomst



Heb je een arbeidsovereenkomst met NN, dan gelden de afspraken in deze cao voor jou. De cao is een overeenkomst tussen cao-partijen: NN en de vakorganisaties.

### 1.1 Doelgroep

De cao geldt voor iedere medewerker die in dienst is van NN en van wie de functie is ingedeeld in de functieschalen 1 tot en met 15.

Ben je stagiair, vakantiewerker, uitzendkracht of ben je gedetacheerd en heb je een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever, dan geldt deze cao niet voor jou met uitzondering van het bepaalde in artikel 9.2.

### 1.2 Looptijd

Deze cao loopt van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd kunnen cao-partijen per aangetekende brief aangeven of beëindiging van deze overeenkomst of wijziging van één of meer bepalingen gewenst is. Als cao-partijen deze cao niet opzeggen, dan wordt de looptijd telkens met een jaar verlengd.

### 1.3 Cao

De bepalingen in deze cao treden in de plaats van de eerdere nawerkende cao-bepalingen. Deze eerdere bepalingen hebben nu geen nawerking meer. Alle andere bepalingen komen te vervallen.

Deze cao heeft een standaardkarakter. Dit betekent dat van de afspraken in deze cao niet in het voor- of nadeel van de medewerker kan worden afgeweken.

Afwijking is slechts mogelijk in één van de volgende situaties:

- als dit in de cao uitdrukkelijk is bepaald;
- als cao-partijen voor een bedrijfsonderdeel of voor bepaalde groepen medewerkers tijdens de looptijd afwijkende afspraken maken. Deze afwijking wordt schriftelijk door cao-partijen vastgelegd en bekendgemaakt aan de betrokken medewerkers. Door schriftelijke vastlegging van deze afspraken worden deze afspraken onderdeel van de 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 principe in de individuele arbeidsovereenkomst een proeftijd van ten hoogste twee maanden overeenkomen, behalve als je een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter krijgt aangeboden. In dat geval 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).

### 1.5 Einde dienstverband

Je dienstverband eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin je met pensioen gaat, maar in ieder geval van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop je 67 jaar wordt.

### 1.6 Voorbehoud wet- en regelgeving

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



## 1.7 Monitoring en interpretatie 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 onbedoelde interpretatieverschillen, dan kunnen cao-partijen in overleg treden en 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 Mijn Arbeidsrelatie



Volwaardige arbeidsverhoudingen blijft ook in deze cao een belangrijk thema. Die arbeidsverhouding komt het meest tot uitdrukking in je relatie met je manager en de afspraken die jullie samen maken. Afspraken maak je op basis van volwaardigheid en vertrouwen. Daar zijn jullie samen verantwoordelijk voor.

## 2.1 Volwaardige arbeidsrelatie

Een volwaardige arbeidsrelatie is de basis voor de afspraken die jij met je manager maakt. Of dit nu gaat over afspraken in het kader van de planning-, coaching- en beoordelingscyclus (pcb-cyclus), je arbeidstijd, 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 periodiek besproken. Ook kunnen situaties waarin verbetering gewenst is bij de Bemiddelaar Arbeidsrelaties worden gemeld of besproken. Rapportages hierover worden besproken met de medezeggenschap en in het periodiek overleg van cao-partijen.

## 2.2 Cao en HR-regelingen

Enkele cao-afspraken zijn verder uitgewerkt in regelingen. Een overzicht hiervan vind je in hoofdstuk 10. Deze arbeidsvoorwaarden zijn uitgewerkt in de HR-community.

## 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. Leidt dat gesprek niet tot een oplossing, dan kun je je laten bijstaan door of vragen om bemiddeling van iemand binnen de organisatie. Komen jullie er samen dan nog niet uit, dan kun je een formele klacht indienen. Verdere informatie over dit onderwerp vind je in de HR-community.

## 2.4 Verwijtbaar gedrag

Helaas kan het binnen NN voorkomen dat medewerkers zich niet houden aan interne voorschriften/regels. Hiervoor kunnen de volgende maatregelen in werking treden. Meer informatie hierover vind je in de NN Code of Conduct.

### Schorsing

Als NN meent dat 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 geschorst worden voor de duur van maximaal zeven werkdagen. Je ontvangt dan geen salaris.

### Op non-actiefstelling

Is je vermeende verwijtbare gedrag zo ernstig dat dit grond zou kunnen zijn voor ontslag op staande voet (een dringende reden in de zin van de artikelen 7:677 en 7:678 Burgerlijk Wetboek), dan kun je op non-actief worden gesteld zolang het onderzoek naar dit gedrag duurt. Je salaris kan dan gedurende die periode worden ingehouden.

Blijkt uit het onderzoek dat je je niet verwijtbaar hebt gedragen, dan volgt op jouw verzoek een schriftelijke rehabilitatie. Eventueel ingehouden salaris betaalt NN alsnog aan je uit.

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 (al dan niet met inhouding van salaris).

## 3 Mijn Tijd



Een optimale balans tussen jouw werktijd en je privé-tijd (balans werk-privé) verhoogt de medewerkerstevredenheid en de productiviteit. Het is daarom belangrijk dat jij als medewerker de ruimte krijgt en neemt om in dialoog met je manager tot passende (maatwerk)afspraken te komen over jouw werktijd en verlof.

### 3.1 Arbeidsduur

De standaard gemiddelde arbeidsduur bedraagt 36 uur per week (1.872 uur per jaar). Je kunt ook een hogere of lagere 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 zal je manager in redelijkheid beoordelen. 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. Hierover vindt overleg plaats tussen jou en je manager. Bij het beoordelen van dit verzoek zal de manager rekening houden met de belangen van jou, je collega's en van NN. Als jij en je manager niet tot een passende oplossing kunnen komen, dan is jouw standpunt doorslaggevend.

### 3.2 Werktijd

In overleg met je manager spreek je een werkpatroon af. Hierbij houden jullie rekening met het klantbelang, het werk(aanbod) en vereiste resultaten, met wensen en mogelijkheden van jou en je collega's en met het bedrijfsbelang. 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 25%. 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 Jaaruresystematiek

NN zal mogelijk starten met de invoering van de jaaruresystematiek, met name op afdelingen waar in roosters wordt gewerkt. Met deze systematiek kan interne capaciteit beter worden afgestemd op de vraag, waarbij rekening wordt gehouden met de wensen van de medewerkers. De toepassing van de jaaruresystematiek zal ter instemming aan de ondernemingsraad worden voorgelegd.

### 3.4 Plaats- en tijdonafhankelijk werken (NN way of working)

NN hanteert als uitgangspunt dat de mogelijkheden die de 'NN Way of Working' biedt, samen met een volwaardige arbeidsrelatie voldoende mogelijkheden biedt voor jou om je inzet aan te passen aan de organisatievraag en je privé-wensen. 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-community.

### 3.5 Meerwerk en vergoeding

Er is sprake van meerwerk wanneer je op verzoek van je manager tijdelijk meer werkt dan je persoonlijke arbeidsduur en deze extra gewerkte uren niet gecompenseerd kunnen worden binnen je persoonlijke arbeidsduur. In dat geval kun je, tot en met functieschaal 10, in aanmerking komen voor een meerwerkvergoeding.

Als je zelf de keuze maakt om op onderstaande tijdstippen te werken, dan is er dus geen sprake van meerwerk. Daarnaast is deze bepaling niet van toepassing op de buitendienstmedewerker.

Voor meerwerk geldt een vergoeding van 125% van je uurloon, tenzij aan je wordt gevraagd om op één van de onderstaande tijden te werken. Voor het werken op onderstaande tijden bedraagt de vergoeding:

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

Bepaal je zelf wanneer je het meerwerk uitvoert, dan geldt een vergoeding van 125% van je uurloon.

Tot en met 31 december 2016 kun je in plaats van een vergoeding in geld kiezen voor opname in vrije tijd. Vanaf 1 januari 2017 kun je bij het declareren geen keuze meer maken om je meerwerk in vrije tijd te verkrijgen. De uren zullen dan in geld worden vergoed; je kunt hiervoor desgewenst vakantie-uren kopen.

### 3.6 Nationale feestdagen

Je hebt recht op verlof met behoud van salaris op de volgende nationale 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.)

### 3.7 Vakantie-uren

#### 3.7.1 Wettelijke uren

Bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heb je een wettelijk recht op 144 vakantie-uren per jaar, met behoud van salaris. Werk je volgens een andere persoonlijke arbeidsduur, dan geldt het aantal uren naar evenredigheid. Bij aanvang of beëindiging van je dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid verminderd. De wettelijke uren vervallen op 1 juli na het jaar van toekenning.

#### 3.7.2 Bovenwettelijke uren

##### Garantie-uren

Het kan zijn dat je als gevolg van een garantieregeling een hoger aantal bovenwettelijke vakantie-uren hebt. De gegarandeerde extra bovenwettelijke vakantie-uren worden bijgeschreven in het vakantie-urenoverzicht. Bij aanpassing van de gemiddelde arbeidsduur worden de garantie-uren naar evenredigheid aangepast.

### **Vakantie-uren kopen**

Tot 1 januari 2017 kun je vakantie-uren kopen totdat je het maximale saldo van 10 maal je persoonlijke arbeidsduur hebt bereikt. Als je vakantie-uren hebt die zijn verkregen voor 2012, dan verjaren deze op 1 januari 2017.

Na die datum geldt het volgende: Als jouw saldo van wettelijke-, en bovenwettelijke vakantie-uren op 31 december van dat jaar uitstijgt boven 10 maal je persoonlijke arbeidsduur, dan wordt in januari van het daaropvolgende jaar het meerdere van dit saldo van de bovenwettelijke uren afgeboekt en aan je uitbetaald.

Opnemen van je vakantie-uren doe je in overleg met je manager en collega's (artikel 7:638 Burgerlijk Wetboek).

Kijk voor vakantie-uren tijdens arbeidsongeschiktheid in hoofdstuk 7.

### **3.8 Andere soorten verlof**

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- en kraamverlof hanteert NN ruimere regelingen dan in deze wet zijn vastgelegd. Daarnaast heeft NN een regeling onbetaald verlof.

Zijn er bijzondere omstandigheden waardoor je verlof wilt hebben, dan kun je een beroep doen op buitengewoon verlof. Voorziet een (wettelijke) regeling hier niet in, dan overleg je dat met je manager. Samen spreken jij en je manager af of en zo ja, hoeveel verlof je hiervoor krijgt.

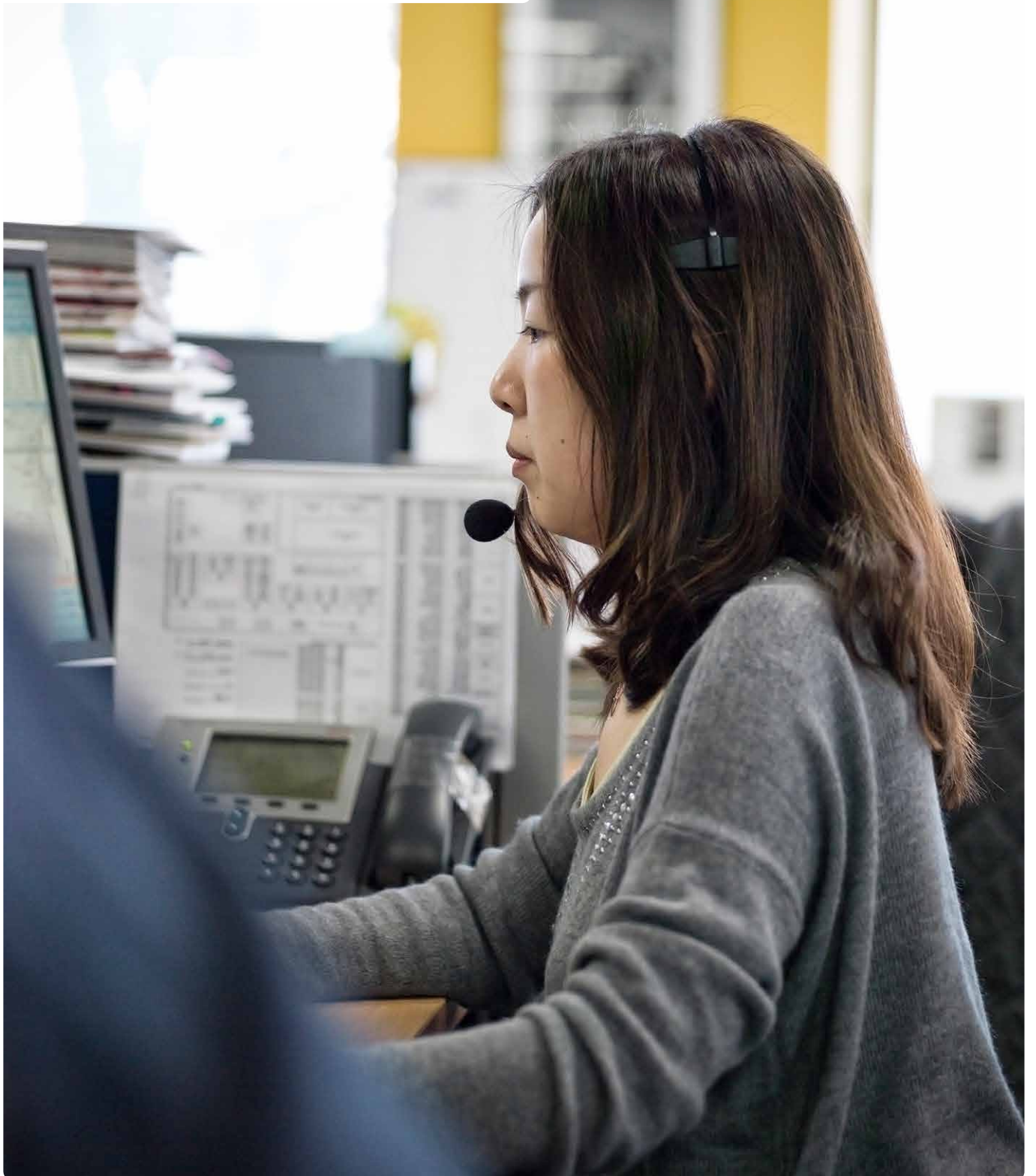
Kijk voor alle verlofregelingen in de HR-community.

### **3.9 Langer vitaal aan het werk blijven**

NN zal in haar personeelsbeleid aandacht schenken aan de gevolgen van de verlenging van de loopbaan als gevolg van de pensioenleeftijd van 67 jaar. Ter ondersteuning van het beleid zijn instrumenten beschikbaar zoals een vitaliteitscheck, opleidingen en flexpensioen. Cao-partijen vinden het belangrijk dat manager en medewerker actief in gesprek gaan over de mogelijkheden om langer vitaal aan het werk blijven, waarbij de inzet van deze instrumenten kan worden aangeboden.



## 4 Mijn Prestatie





Medewerkers van NN zetten zich continu in om de bedrijfsdoelstellingen te realiseren. Met het prestatiebeleid dat als basis dient voor de afspraken die jij met je manager in de pcb-cyclus maakt wil NN jouw resultaten en ontwikkeling optimaal ondersteunen en stimuleren. Dat lukt alleen met motiverende afspraken die gebaseerd zijn op wederzijds vertrouwen.

## 4.1 Afspraken

Performance management is de basis voor het prestatie- en ontwikkelbeleid. In deze methodiek heb je jaarlijks terugkerende gesprekken waarin jij en je manager:

- afspraken maken over resultaten en ontwikkeling (plannen),
- de voortgang bespreken van de uitvoering van je afspraken en de wijze waarop je hieraan invulling geeft (coachen),
- de geleverde prestaties vaststellen (beoordelen).

De bedrijfsdoelstellingen van NN vormen de basis voor jouw individuele resultaatafspraken. Door samen met je manager de vertaalslag te maken naar je eigen resultaatafspraken, 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.

Je kunt in de pcb-cyclus met je manager ook resultaat- en ontwikkelafspraken maken die korter of langer zijn dan de reguliere 1-jarige pcb-cyclus. Door in elk pcb-gesprek bij de voortgang stil te staan, kun je sneller anticiperen op ontwikkelingen.

### 4.1.1 Resultaatafspraken

NN vindt het belangrijk dat je duidelijke, uitdagende en betekenisvolle resultaatafspraken maakt met je manager, die voldoende speelruimte bieden om recht te doen aan de professionaliteit van jou en je collega's in een continu veranderende omgeving. Door met respect voor elkaar afspraken in samenspraak op te stellen, leggen jij en je manager de basis voor gelijkwaardigheid en vertrouwen in jullie samenwerking en geven jullie invulling aan de volwaardige arbeidsrelatie. Je manager concentreert zich daarbij op het uitdragen van de bedrijfs- en teamdoelstellingen en de criteria waarbinnen deze gerealiseerd moeten worden. Jij draagt de verantwoordelijkheid voor het kiezen van de beste oplossingen en de uitvoering daarvan en je manager faciliteert je daarin.

### 4.1.2 Ontwikkelafspraken

Afspraken over je ontwikkeling zijn net zo belangrijk als resultaatafspraken. Je gedrag, kennis en vaardigheden (competenties) bepalen namelijk voor een groot deel hoe klanten, collega's en je manager jouw inbreng ervaren. Het is daarom vanzelfsprekend dat je gedrag tot uiting komt in je beoordeling.

Afspraken over ontwikkeling zijn ook bedoeld om je vakmanschap verder te ontwikkelen en 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. Vanaf 2017 geldt dat ontwikkelafspraken in de pcb-cyclus voor de helft meetellen in je beoordeling. In uitzonderingsgevallen kan hier in gezamenlijk overleg van worden afgeweken. NN faciliteert trainingen/workshops om jou en je manager voor te bereiden op het voeren van een goed ontwikkelgesprek.

## 4.2 Dialoog

Een goede uitvoering van de gemaakte afspraken vraagt om continue aandacht voor de dialoog tussen jou en je manager. Om de kwaliteit van de gespreksvoering te verhogen kunnen jij en je manager gebruikmaken van hiervoor ontwikkelde faciliteiten. Kijk hiervoor in de HR-community. Daarnaast faciliteert NN trainingen/workshops om jou en je manager voor te bereiden op het voeren van een goed ontwikkelgesprek.

### 4.3 Performance management in ontwikkeling

Het is voor NN belangrijk om veranderingen sneller te realiseren en performance management hierop aan te sluiten. In 2016 doet een beperkte groep medewerkers, van wie een deel onder de werkingssfeer van de cao valt, ervaring op met een andere manier van performance management. Deze groep wordt tijdens de pilot niet conform de cao-voorwaarden beoordeeld en beloond, maar conform de specifieke pilotvoorwaarden.

Met de pilot wordt beoogd de dialoog, ontwikkeling en sneller aanpassen van afspraken aan gewijzigde omstandigheden te stimuleren; er zijn meer korte checks op voortgang en daarbij wordt terug- en vooruitgekeken met een focus op luisteren en coachen. Ook wordt onderzocht of de koppeling tussen de beoordeling en beloning anders kan.

De afspraken over performance management in de cao veranderen nog niet, maar mogelijk wel na het afronden van de pilot. Naar aanleiding van de evaluatie van de pilot zullen partijen tijdens deze cao-periode bezien of en hoe dit performance management systeem breder voor medewerkers kan worden ingezet. Ook zal worden bezien of de pilot kan worden uitgebreid.

## 5 Mijn Beloning



NN wil een aantrekkelijke werkgever zijn. Een beloningsbeleid dat een logisch verband heeft met de strategie van het bedrijf, in lijn ligt met de markt en rekening houdt met het internationale karakter van het bedrijf, helpt daarbij. NN biedt je de zekerheid van een goed vast salaris. Daarnaast spelen in de variabele beloning het belang van de klant en prestaties van het bedrijf een nadrukkelijke rol.

## 5.1 Beloningssystematiek

NN heeft naast een vaste salarissystematiek ook een regeling voor variabele beloning. Met variabele beloning kun je gerichter en meer onderscheidend beloond worden voor jouw resultaten, die van het bedrijf en de waardering van onze klanten. Je manager beoordeelt jaarlijks je persoonlijke ontwikkeling en de behaalde prestaties en kent je een beoordelingscore toe. Deze score is het uitgangspunt voor je individuele salarisverhoging en een factor bij je variabele beloning.

NN wil haar medewerkers naast vaste en variabele 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 en benchmark

Je beloning is gebaseerd op een systematiek van functiewaardering en benchmark. De systematiek van functiewaardering waarborgt de onderlinge rangorde tussen functies en maakt een vergelijking (benchmark) met de externe markt mogelijk. Voor de beoordeling van de beloningsniveaus binnen NN op marktconformiteit, wordt gebruikgemaakt van specifieke benchmarks. Om consistentie te bewaren in de interne verhoudingen tussen functies is een periodieke herijking van het functiehuis noodzakelijk. Gedurende de looptijd van de cao wordt aan de herijking van het functiehuis een nadere invulling gegeven, waarbij de beschrijvingen, waardering en indeling van de functies worden geactualiseerd.

### Indelen van functies

Alle functies binnen NN zijn zo beschreven dat ze voor jou en je manager herkenbaar zijn. Door het toepassen van een door cao-partijen erkend functiewaarderingssysteem zijn de functies naar aard, inhoud en niveau samengebracht in functiestraten met standaardfuncties. De methodiek van indeling wordt vastgesteld na instemming van de medezeggenschap. NN kent een functieschalenstructuur die bestaat uit 15 opeenvolgende schalen.

### Van Toepassing Verklaring functie

NN stelt functies vast door middel van de Van Toepassing Verklaring van één van de standaardfuncties (een herkenbare, breed toe te passen functie). De in te delen functie wordt vergeleken met een standaardfunctie die daar het best op aansluit. Deze werkwijze waarborgt de onderlinge verhouding tussen de functies en hun niveau binnen en tussen de bedrijfsonderdelen. Meer informatie is te vinden in de HR-community.

## 5.3 Vaste beloning

### 5.3.1 Collectieve salarisverhoging

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

- op 1 juli 2016 met 0,75%
- op 1 april 2017 met 1,25%
- op 1 december 2018 met 1,5%

### 5.3.2 Eenmalige uitkering

In juni 2016 ontvang je een eenmalige bruto-uitkering van € 1.000 en in december 2017 een eenmalige bruto-uitkering van € 250. Deze bedragen gelden bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur of meer per week. Als je een dienstverband hebt van minder dan de gemiddelde arbeidsduur, dan ontvang je deze bedragen naar rato. Voor medewerkers met een WGA-uitkering wordt de afgesproken arbeidsduur als persoonlijke arbeidsduur aangemerkt.

### 5.3.3 Basis salariëring

NN belooft je binnen de bandbreedte van de salarisschaal die behoort bij je functie. Het uurloon vormt de basis voor de berekening van je salaris. Het jaarsalaris is gebaseerd op je persoonlijke arbeidsduur per week.

### 5.3.4 Aanpassing maandsalaris

Samen met je manager maak je afspraken die passen bij jouw functie en jouw loopbaanplan. Deze afspraken worden vastgelegd in:

- resultaatafspraken
- ontwikkelafspraken

Aan het einde van de beoordelingsperiode vormen de resultaten van je afspraken en je ontwikkeling de input voor de beoordeling. Je manager geeft je hiervoor een beoordelingsscore.

Op basis van je beoordelingsscore wordt je maandsalaris verhoogd aan de hand van de volgende tabel. Een salarisverhoging is mogelijk tot je het maximum van je salarisschaal hebt bereikt. Deze individuele salarisaanpassing vindt jaarlijks plaats op 1 april.

Beoordelingsscore	Omschrijving	% verhoging maandsalaris
1	Uitstekend	4,8%
2	Zeer goed	3,6%
3	Normaal / goed	2,4%
4	Nog te ontwikkelen	1,2%
5	Matig	0%
6	Onvoldoende	0%

### 5.3.5 Functieschaalwijziging

#### Functieschaalverhoging

Als je een functie gaat vervullen in een hogere functieschaal, dan wordt je oude maandsalaris verhoogd met een bedrag ter grootte van minimaal 2,4% tot maximaal 4,8%. Dit nieuwe maandsalaris wordt aan je toegekend op de eerste dag van de maand waarin je in je nieuwe functie bent geplaatst of waarin de functieschaalwijziging als gevolg van een functieherwaardering ingaat.

Heb je een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA), dan wordt eerst de hierboven genoemde verhoging op je maandsalaris toegepast. Daarna wordt de resterende schaalruimte in je nieuwe functieschaal benut voor het inpassen van de PTA tot het maximum van de schaal is bereikt. Is het niet mogelijk om je gehele PTA in de resterende schaalruimte in te passen, dan blijft het niet ingepaste deel van de PTA als een PTA bestaan.

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

#### Functieschaalverlaging

Als je een functie gaat vervullen in een lagere functieschaal, 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 of waarin de functieschaalwijziging als gevolg van een functieherwaardering ingaat.

Daalt jouw functie één functieschaal, dan ontvang je een Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA) als jouw huidige maandsalaris het maximum van de schaal van je nieuwe functie te boven gaat. Wanneer er een collectieve salarisverhoging wordt toegekend, dan daalt de PTA met het bedrag waarmee het maandsalaris wordt verhoogd. Hierdoor blijft het totaal van je nieuwe maandsalaris en de PTA als bedrag op hetzelfde niveau als voor de toekenning van de collectieve salarisverhoging. Je behoudt de PTA tot het moment dat je het maximum van je nieuwe salarisschaal hebt bereikt.

Daalt jouw functieschaal met meer dan één 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 functieschaal wordt als PTA toegekend.
- Daarnaast ontvang je eenmalig een bruto-uitkering. Deze uitkering is het verschil tussen je oude persoonlijk maandsalaris en het schaalmaximum van de hierboven genoemde eerstvolgende hogere functieschaal, maal 13,96. Deze uitkering telt niet mee voor de berekening van andere arbeidsvoorwaarden zoals variabele beloning, Persoonlijk Keuze Budget en pensioen.

## 5.4 Variabele beloning

### 5.4.1 Basis variabele beloning

Je jaarsalaris is het uitgangspunt voor je variabele beloning. Naast je jaarsalaris is de berekening van deze beloning gebaseerd op de volgende drie elementen:

- vast percentage op basis van je functieschaal (V)
- individuele beoordelingscore (I)
- collectieve prestaties (C)

### 5.4.2 Formule berekening

Voor de vaststelling van je variabele beloning wordt uitgegaan van een algemene rekenformule  $V \times I \times C$ . Het hieruit verkregen percentage wordt vermenigvuldigd met je jaarsalaris.

#### V: Percentage functieschaal

Functieschaal	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Percentage	6,0	6,0	6,0	6,5	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5	7,5

De percentages voor de schalen 13 tot en met 15 staan in de HR-community.

#### I: Vermenigvuldigingsfactor gebaseerd op de beoordelingscore

Beoordelingscore	Omschrijving	Factor
1	Uitstekend	1,5
2	Zeer goed	1,25
3	Normaal / goed	1
4	Nog te ontwikkelen	0,9
5	Matig	0
6	Onvoldoende	0

### C: Vermenigvuldigingsfactor gebaseerd op collectieve prestaties

In de C-factor worden de gemeenschappelijke prestaties van NN op het gebied van klantbelang (Klant-Index) en financiële resultaten (Financiële Index) bij elkaar opgeteld. Beide indexen worden jaarlijks na het bekend maken van de jaarcijfers vastgesteld, waarna de C-factor wordt berekend.

De C-factor wordt op de volgende wijze vastgesteld:

Voor zowel de Financiële Index als de Klant-Index wordt voor het beoordelingsjaar een target vastgesteld. Dit is het 'on target' niveau van 100% (factor 1,0).

De range waarbinnen de behaalde eindscore per index wordt afgezet, is van 0% tot maximaal 150%. Per index ontstaat dus een factor tussen de 0 en 1,5.

Voor de berekening van de uiteindelijke C-factor telt de Klant Index voor 1/3 mee en de Financiële Index voor 2/3.

#### Financiële Index

De Financiële Index bestaat uit de door NN op centraal niveau vastgestelde kernindicatoren die in onderlinge samenhang de financiële prestatie van NN aangeven. De tabel geeft de onderlinge samenhang van de indexen tussen de bedrijfsonderdelen weer.

Werkzaam bij Index van	Verzekeren NL	NN Group hoofdkantoor	NN Investment Partners
Verzekeren NL	75%		
NN Group hoofdkantoor	25%	100%	25%
NN Investment Partners			75%

De uitkomst van de Financiële Index wordt jaarlijks gepubliceerd. Cao-partijen hebben – met inachtneming van de betreffende compliance regels van NN – de mogelijkheid de voortgang gezamenlijk ieder kwartaal te monitoren en tussentijds te wijzigen of bij te sturen.

#### Klant-Index

De Klant-Index wordt gemeten vanuit de klantwaardering voor het bedrijf. De samenhang van de klantwaardering tussen de diverse bedrijfsonderdelen wordt weergegeven in onderstaande tabel.

Werkzaam bij Index van	Verzekeren NL	NN Group hoofdkantoor	NN Investment Partners
Verzekeren NL	100%	37,5%	
NN Group hoofdkantoor		37,5	
NN Investment Partners		25%	100%

#### 5.4.3 Kenmerken variabele beloning

De variabele beloning wordt in april uitgekeerd. De variabele beloning telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de cao genoemde vergoeding, toeslag of uitkering en evenmin voor de berekening van de pensioengrondslag.



Voor de uitkering van de variabele beloning moet voldaan zijn aan alle volgende voorwaarden:

- een positieve uitslag van de Kapitaaltest voorafgaand aan de uitkering;
- een beoordelingscore 1, 2, 3 of 4;
- een dienstverband met NN op 1 april in het jaar van uitkering.

## 5.5 Overige beloningscomponenten

### Toelage individueel sparen

Als je vaste bruto persoonlijk jaarsalaris meer bedraagt dan de jaarlijks vastgestelde wettelijke grens (€ 101.519 in 2016), dan bouw je over het deel van je salaris 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 is er voor medewerkers die dit betreft een collectieve overlijdensrisicoverzekering afgesloten voor dit deel van het salaris. De arbeidsongeschiktheidsverzekering blijft op het gehele salaris van toepassing.

Voor je salaris tot de vastgestelde grens draagt NN pensioenpremie af. Daarnaast wordt maandelijks een Toelage Individueel Sparen (TIS) aan je uitbetaald. De hoogte van deze toelage wordt jaarlijks bepaald op basis van de premie die betaald wordt voor pensioen tot de jaarlijks vastgestelde grens, verminderd met de eigen bijdrage, de premie voor de overlijdensrisicoverzekering en het arbeidsongeschiktheidspensioen.

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

Informatie over de vaststelling van de TIS en het grensbedrag vind je in de HR-community.

### Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA)

Een PTA wordt inverdiend doordat de toeslag zal worden afgebouwd met het bedrag waarmee je nieuwe salaris op grond van overeengekomen collectieve salarisverhogingen zal stijgen. De PTA telt mee voor je pensioenopbouw en het Persoonlijk Keuze Budget. De PTA telt niet mee in de berekening van je variabele beloning.

### Persoonlijke Toeslag Nominaal (PTN)

Een 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.

### Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt volgens NN daartoe aanleiding geeft, kan NN in incidentele gevallen en op individuele basis tijdelijk een arbeidsmarkttoeslag toekennen. Een arbeidsmarkttoeslag wordt getoetst aan de jaarlijkse benchmark en kan als gevolg daarvan ook vervallen. Een arbeidsmarkttoeslag wordt uitgekeerd als een Persoonlijke Toeslag Nominaal (PTN).

## 5.6 Beleidsvrijheid in belonen

### Uitgangspunt

Consistentie in het beloningsbeleid is voor NN het uitgangspunt. Met inachtneming hiervan hebben Verzekeren NL en NN Group Hoofdkantoor beleidsvrijheid in de vaststelling van de beloning en het beloningsbeleid voor de functieschalen vanaf 13. NN Investment Partners heeft deze beleidsvrijheid vanaf functieschaal 11. Voor wat betreft variabele beloning is deze beleidsvrijheid ook van toepassing op in het buitenland werkzame medewerkers met een Nederlandse NN-arbeidsovereenkomst (expats).

Cao-partijen evalueren het beloningsbeleid bij NN Investment Partners. Daarin zullen zij de navolgende aanpassing van het beleid, tussen bestuurder en ondernemingsraad, betrekken. Uitgangspunt van het beleid is dat, wanneer er reden is voor een salarisverhoging, de cao-beoordelingsverhogingspercentages

worden toegepast voor het toekennen van een salarisverhoging. Wanneer NN Investment Partners daar collectief van wenst af wijken, dan moet hiervoor toestemming verkregen worden van het Compensation Committee NN Group.

#### **Maatwerk in belonen**

Om een aantrekkelijke werkgever te zijn, is het soms nodig om voor (een groep) medewerkers maatwerkoplossingen aan te bieden. Maatwerk is alleen mogelijk na toetsing op noodzaak en wordt regelmatig geëvalueerd op doelmatigheid. Dat kan leiden tot aanpassing of beëindiging van het maatwerk. Voorbeelden van toetsingscriteria zijn:

- Aard van de functie en belang hiervan voor NN.
- De duur van de periode dat vacatures niet vervuld kunnen worden.
- Salarisinformatie vanuit een (specifieke) benchmark.

#### **Wijziging maatwerk**

Als NN een nieuwe groep medewerkers onder maatwerk in belonen wil brengen, of het beloningsbeleid van een groep medewerkers wil wijzigen, dan zal dit vooraf met de medezeggenschap worden afgestemd conform artikel 27 Wet op de ondernemingsraden. NN informeert en consulteert vakorganisaties tijdens dit instemmingstraject. Van de cao afwijkend beloningsbeleid wordt gepubliceerd in de HR-community.

### **5.7 Samenhangend beloningsbeleid**

Cao-partijen spreken gedurende deze cao over een samenhangend beloningsbeleid. Voor de vakorganisaties staat daarbij een redelijke verhouding tussen de beloning van het topmanagement en van het onder de cao vallende personeel centraal.

### **5.8 Samenstelling Persoonlijk Keuze Budget**

Je Persoonlijk Keuze Budget (PKB) is 23,54% van je bruto persoonlijk maandsalaris in die maand. Een deel van je PKB is pensioengevend, namelijk 16,33% van je bruto persoonlijk maandsalaris.

Het Persoonlijk Keuze Budget is opgebouwd uit de voormalige salarisbestanddelen:

- wettelijke vakantietoeslag
- dertiende maand
- waarde van de bovenwettelijke vakantie-uren (50,4 vakantie-uren per jaar bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur. Bij een andere persoonlijke arbeidsduur wordt het aantal uren naar evenredigheid aangepast.)
- werkgeversbijdrage levensloop

Tot 1 januari 2017 is het nog mogelijk (om delen van) je PKB-budget te reserveren voor uitbetaling op een moment naar keuze later in het kalenderjaar; na die datum is dat niet meer mogelijk. Cao-partijen zullen gedurende deze cao-periode PKB evalueren en eventueel aanpassen.

### **5.9 Specifieke uitkeringen**

#### **Gratificatie einde dienstverband bij pensionering**

Met ingang van 1 januari 2017 zal de gratificatie einde dienstverband bij pensionering worden gestopt. Wel vindt NN het belangrijk om stil te staan bij je afscheid als je met pensioen gaat en dit op gepaste wijze met je te vieren.

#### **Garantieregeling Uitkering Ineens NN-Pensioen**

Gedurende de looptijd van deze cao kunnen cao-partijen overgaan tot beëindiging van deze regeling. Voorafgaand aan besluitvorming zullen partijen hiernaar een onderzoek starten. Onderdelen van het aan besluitvorming voorafgaand proces zijn het overleg met de centrale ondernemingsraad en raadpleging van de medewerkers voor wie deze regeling geldt.

## 6 Mijn Ontwikkeling



Investeren in ontwikkeling en vakmanschap is essentieel voor de continuïteit van individuele loopbanen en de bedrijfsvoering van NN. Een snel veranderende markt en organisatie vragen van medewerkers en hun manager een continue dialoog. Persoonlijke ontwikkeling en initiatieven om waarde voor de interne en externe arbeidsmarkt te verkrijgen en behouden en langer vitaal aan het werk blijven, zijn hierbij een vanzelfsprekend onderwerp van gesprek. Door regelmatig gesprekken te voeren over bewustwording, veranderende rollen en eigenaarschap voor duurzame inzetbaarheid wil NN samen met medewerkers initiatieven ontwikkelen om een cultuur van continu leren te bevorderen.

Jezelf ontwikkelen is het opdoen van verdiepende en verbredende kennis en vaardigheden die bijdragen aan het behouden of verkrijgen van werk. 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. In deze cao-periode wordt de focus gelegd op: in beweging komen, in beweging zijn en in beweging blijven. 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.

Plezier in je vak en werk en energiek blijven tijdens je loopbaan bij NN is eveneens belangrijk. Langer blijven werken, regelmatig nieuwe taken uitvoeren of wisselen van werkomgeving zijn maatschappelijke trends. Meebewegen met je omgeving door jezelf te blijven ontwikkelen, door bijvoorbeeld scholing, regelmatig van functie te wisselen, stages te lopen, is de beste manier om te werken aan je arbeidsmarktwaarde. 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. Daarom introduceren partijen het loopbaanplan, breiden de ontwikkelmogelijkheden verder uit en zijn instrumenten van het sociaal plan naar de cao verplaatst. Deze mogelijkheden worden gedurende de looptijd van deze cao beschikbaar gesteld. NN zal de middelen die betrekking hebben op ontwikkeling en beweging gemakkelijk toegankelijk maken en je hierover uitgebreid informeren.

## 6.1 Loopbaanplan

Het loopbaanplan is persoonlijk en maak je zelf. Je bent zelf schrijver, regisseur en eigenaar van het plan. Jouw loopbaanplan focust op wat jij nodig hebt om:

- te blijven voldoen aan de vereisten van je huidige functie, en
- voorbereid te zijn op een andere functie binnen en/of buiten NN.

Het loopbaanplan is onderdeel van de pcb-cyclus en is het uitgangspunt bij je ontwikkeling. Voor het maken van je loopbaanplan kun je hulp vragen; bijvoorbeeld van je eigen manager, een mentor, een collega of een specialist. NN zal hiervoor ondersteunende trainingen/workshops voor medewerkers en managers ontwikkelen.

## 6.2 Uit-Eigen-Bewegingsdag

In 2017 kun je een extra dag besteden om te werken aan je loopbaanplan of om een activiteit te ondernemen in het kader van dit plan in plaats te besteden aan je reguliere werkzaamheden.

## 6.3 Inspiratiesessies

Cao-partijen organiseren inspiratiesessies op thema's die in deze cao-periode centraal staan. Doel van deze sessies is om informatie te verschaffen, medewerkers te betrekken en de dialoog met medewerkers over deze thema's te vergroten.

## 6.4 Faciliteiten voor ontwikkeling

Ontwikkeling wordt door NN gefaciliteerd in geld en tijd. Voor alle hierna genoemde ontwikkelfaciliteiten geldt als uitgangspunt 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 geldt het volgende:

- Uitgangspunt is dat opleidingen die nodig zijn voor de uitoefening van je functie of voor een nieuwe functie (binnen of buiten NN) worden vergoed.
- Voor de tijdsinvestering in lesuren geldt als uitgangspunt dat deze voor de helft voor jouw rekening komen. De andere helft wordt door NN beschikbaar gesteld. Opleidingen die nodig zijn voor je huidige functie kun je volledig in werktijd doen.
- In afdelingen waar volgens een rooster wordt gewerkt, is de tijd vrijmaken voor opleidingen 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 dan vroegtijdig rekening mee kan houden.

### 6.4.1 Opleidingen

#### Vakopleidingen

Je eigen vak moet je goed kunnen uitoefenen. Je bent op de hoogte en hebt kennis en kunde van de relevante ontwikkelingen in je vakgebied. Hiervoor volg je gerichte opleidingen waar NN graag in investeert. Daarom worden de opleidingen die je voor de uitoefening van je vak nodig hebt vergoed.

#### Verbredingsopleidingen

Wil je jezelf verbreden met het oog op een toekomstige loopbaan stap binnen of buiten NN, dan investeert NN in een verbredingstraject als dit onderdeel uitmaakt van je loopbaanplan. Verbredingsopleidingen worden in beginsel vergoed. Zie artikel 6.4.

Voor opleidingen die niet direct gerelateerd zijn aan je huidige functie, kun jij of je manager voorafgaand een studieadvies vragen. Het studieadvies zal erop gericht zijn te toetsen of de opleiding past in je loopbaanplan en bijdraagt aan vergroting van kansen op de arbeidsmarkt.

Deze opleidingen worden financieel voor 75% vergoed en 25% voorgesloten. Rond je de studie succesvol af, dan hoeft je het voorschot niet terug te betalen. Voor alle opleidingen geldt dat deze moeten passen binnen fiscale regelgeving.

#### Ervaringscertificaten (EVC)

Het is belangrijk dat je opleidingsniveau minimaal mbo is. De kosten voor het behalen van het EVC op mbo- en hbo-niveau worden vergoed.

Meer informatie over opleidingen en opleidingsfaciliteiten is te vinden in de Richtlijnen Vakmanschap en Ontwikkeling. Kijk hiervoor in de HR-community.

### 6.4.2 Andere ervaring opdoen

Het opdoen van nieuwe ervaringen vergroot het inzicht in wat je wilt en wat je kunt. Daarom stimuleren cao-partijen de inzet van deze mogelijkheden. Als onderdeel van je loopbaanplan kan je andere ervaring opdoen via onder meer: interne roulatie, stages, detacheringen, projecten, het bezoeken van een extern bedrijf en nevenactiviteiten. De faciliteiten worden in beginsel ook voor deze mogelijkheden ter beschikking gesteld.

### 6.4.3 Loopbaancheck, -coaching en -advies

Aan het werk blijven vraagt inzicht in waar je eigen mogelijkheden en talenten liggen. Daarover voeren jij en je manager op regelmatige basis een gesprek. Als hulpmiddel bij het opstellen van je loopbaanplan kan een loopbaancheck een duidelijk toegevoegde waarde hebben. Meer informatie vind je in de HR-community.

### 6.4.4 Persoonlijke kracht en arbeidsmarktwaardebepaling

Inzicht in je persoonlijke kracht en de waarde die je op de arbeidsmarkt hebt, vergroot je mogelijkheid om meer concrete focus en inhoud te geven aan jouw ontwikkeling. Om dit te ondersteunen, introduceert NN gedurende de looptijd

van de cao instrumenten, waarmee je je eigen arbeidsmarktwaarde en persoonlijke kracht van dat moment kunt vaststellen en versterken.

#### **6.5 Feedback**

Feedback is van groot belang voor je zelfinzicht. Feedback kan je vragen aan je leidinggevende, maar ook aan bijvoorbeeld klanten en directe collega's. Om feedback geven en vragen te stimuleren, is een 360° feedback instrument beschikbaar waarmee je zelf feedback kunt vragen. Meer informatie vind je in de HR-community.

#### **6.6 Interne arbeidsmarktplaats**

NN zal een interne arbeidsmarktplaats inrichten, waarbij het aanbod van projecten of andere (tijdelijke) werkzaamheden binnen NN samenkomt met de wens, belangstelling en mogelijkheden van medewerkers. Afspraken over de duur en terugkeer in je eigen functie maak je vooraf in overleg met de betrokken managers.

#### **6.7 Externe arbeidsmarkt**

Als informatie voor het opstellen van je loopbaanplan zal NN rapportages beschikbaar stellen met de trends in de arbeidsmarkt. Deze rapportages vergroten het inzicht in opkomende en groeiende, maar ook in krimpende sectoren en beroepen.

#### **6.8 Geleidelijk vertrek bij NN**

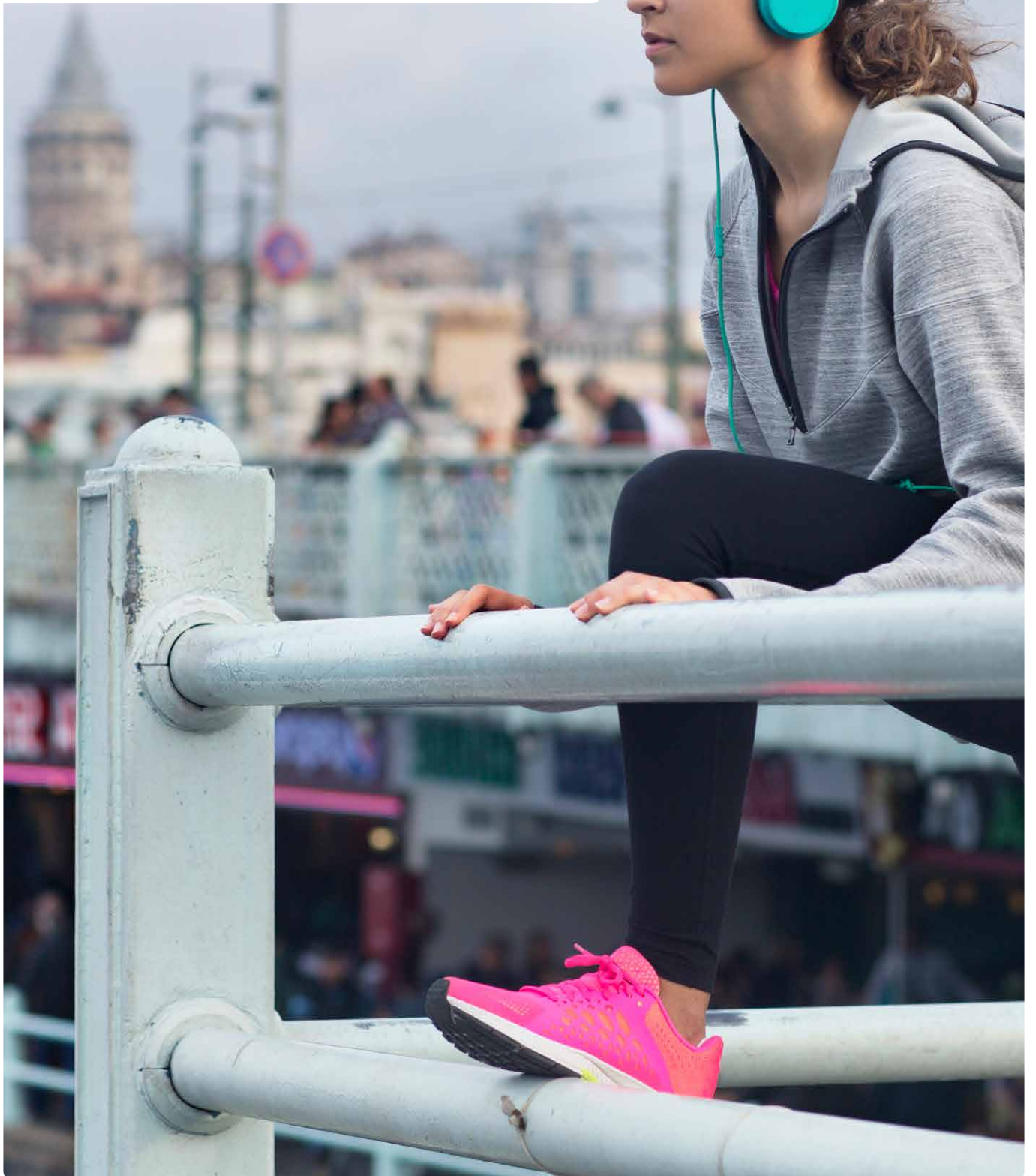
Als je in het kader van je loopbaanplan voor jezelf wilt beginnen en je ervaart het per direct beëindigen van het (gehele) dienstverband met NN als een te grote stap, dan kan een maatwerkafpraak worden gemaakt. NN stelt hiervoor in redelijkheid faciliteiten in tijd en/of geld beschikbaar.

#### **6.9 Strategische Personeelsplanning**

Strategische Personeelsplanning draagt bij aan een beter inzicht in het benodigde kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbestand op (middel)lange termijn en helpt de medewerker bij het opstellen van zijn/haar loopbaanplan. NN verstrekt jaarlijks aan de vakorganisaties inzicht in het werkaanbod door middel van het gestructureerd inzetten van SPP. Dit verkregen beeld draagt bij aan het structureel verlagen van het aantal ingehuurd externe arbeidskrachten en aan het tijdig bijscholen van medewerkers.



# 7 Mijn Gezondheid





Langer aan het werk blijven is een ontwikkeling in de maatschappij en dus ook bij NN. Optimale arbeidsomstandigheden, het beperken van gezondheidsrisico's en het bevorderen van de vitaliteit van jou staan centraal in het gezondheidsbeleid van NN.

Vitaliteit, verzuimbegeleiding, werkdrukbeleving en een zo verantwoord mogelijke werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid zijn daarbij de kernpunten, waarbij wordt uitgegaan van een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van jou en NN.

## 7.1 Vitaliteit

Het gesprek over langer vitaal aan het werk blijven, vraagt zowel van jou als de organisatie een actieve rol.

Cao-partijen hechten veel belang aan een gezonde werkomgeving, waarin je met plezier, energie en vitaliteit kunt (blijven) werken. Ondersteunend hieraan biedt NN jou de mogelijkheid tot het doen van een gezondheids-/belastbaarheidscheck.

## 7.2 Werkdrukbeleving

Cao-partijen kunnen zich voorstellen dat het werk en het werken aan je ontwikkeling, al dan niet in combinatie met de overige (privé-)taken en zorgen, kan leiden tot een gevoel van stress en als onevenwichtig worden ervaren. Inzicht in wat jou stress geeft en welke mogelijkheden je hebt om die druk te verminderen, kan jou helpen. Om dit inzicht te krijgen zal NN een persoonlijke werkdrukmeting aanbieden.

De resultaten van deze meting zijn persoonlijk en alleen voor jou bestemd. Uit de geanonimiseerde resultaten kunnen wel trends onderkend worden die tot verbeteringen bij NN kunnen leiden. Je kunt in gesprek gaan met je manager over je werkdrukbeleving en passende afspraken maken.

## 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. De cao-partijen hebben afgesproken dat NN informatie zal bieden over het herkennen van mantelzorg, het omgaan met deze taken in relatie tot het werk en managers zal stimuleren om de mantelzorgtaken te bespreken. NN zal ervoor zorgen dat managers en medewerkers informatie kunnen krijgen en verwezen kunnen worden naar in mantelzorg gespecialiseerde organisaties. Heb je mantelzorgtaken, bespreek je mantelzorg dan met je manager.

## 7.4 Ziekte

Ben je ziek, dan is een zo verantwoord mogelijke werkhervatting in het belang van jou en NN. Het uitgangspunt van cao-partijen bij arbeidsongeschiktheid is dat je aan het werk kan blijven of dat je je werk kan hervatten, rekening houdend met je herstel en je mogelijkheden. Jij en je manager houden contact en maken afspraken over hervatting van werk en leggen de afspraken vast in een plan van aanpak. In aanvulling op de rol van de bedrijfsarts kan de re-integratieconsulent jullie hierbij adviseren.

### Re-integratie

Je afspraken over je re-integratie leg je samen met je manager vast in het plan van aanpak. Op basis van dit plan zal het re-integratieteam vanaf de eerste 22 weken van arbeidsongeschiktheid toetsen of je voldoende hebt meegewerkt aan jouw re-integratie, zodat een eventuele aanvulling vanaf 26 weken tijdig kan worden verwerkt. Het re-integratieteam baseert zijn beoordeling op de verplichtingen op grond van de Wet Verbetering Poortwachter.

### Vakantie-uren tijdens ziekte

Als je arbeidsongeschikt bent heb je recht op volledige opbouw van je vakantie-uren. Bij opname van verlof neem je vakantie-uren op alsof je volledig arbeidsgeschikt bent.

### **Uitgangspunten compensatie**

Als gevolg van ziekte kun je mogelijk inkomensverlies lijden. NN compenseert dit gedeeltelijk en tijdelijk. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Als je gedeeltelijk werkzaamheden verricht, dan ontvang je een hoger salaris dan wanneer je geen werkzaamheden verricht.
- Het salaris tijdens ziekte is nooit hoger dan het salaris dat je ontvangt als je niet ziek zou zijn.
- Aanvullingen worden verstrekt zolang het dienstverband voortduurt.
- De salarisdoorbetaling en eventuele aanvullingen kunnen worden geweigerd of opgeschort. In de HR-community zijn de regels hiervoor opgenomen.
- 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.

#### **7.4.1 Salarisbetaling tijdens ziekte**

##### **Tot 1 januari 2017**

Je salaris wordt doorbetaald tijdens ziekte:

- In het eerste ziektejaar ontvang je 100% van je bruto persoonlijk maandsalaris.
- In het tweede ziektejaar ontvang je 70% van je bruto persoonlijk maandsalaris. Over de gewerkte uren wordt dan 100% van het bruto persoonlijk maandsalaris uitgekeerd.

De hoogte van je PKB wordt gebaseerd op de salarisdoorbetaling (eerste ziektejaar: 100% en tweede ziektejaar: 70%).

##### **Vanaf 1 januari 2017**

Je salaris wordt doorbetaald tijdens ziekte:

- In het eerste half jaar van je ziekte ontvang je 100% van je persoonlijk maandsalaris.
- Vanaf het tweede half jaar tot einde tweede ziektejaar ontvang je over de gewerkte uren 100% van je persoonlijk maandsalaris. Over de uren dat je arbeidsongeschikt bent ontvang je 70% van je persoonlijk maandsalaris.

De hoogte van je PKB wordt gebaseerd op de salarisdoorbetaling (eerste half jaar: 100% en vanaf het tweede half jaar tot einde tweede ziektejaar: 70%).

#### **7.4.2 Aanvulling salarisbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid**

Het re-integratieteam beoordeelt of je voldoende hebt meegewerkt aan je re-integratie. Bij een positief oordeel kom je in aanmerking voor de salarisaanvulling.

##### **Tot 1 januari 2017**

De salarisaanvulling bedraagt 20% van je bruto persoonlijk maandsalaris (inclusief Persoonlijk Keuze Budget) over niet gewerkte uren in het tweede ziektejaar.

Je kunt in aanmerking komen voor een extra voorwaardelijke aanvulling. Deze aanvulling is 10% van het bruto persoonlijk maandsalaris over niet gewerkte uren in het tweede ziektejaar. Deze aanvulling wordt met terugwerkende kracht uitbetaald na afloop van het tweede ziektejaar (de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid). Het re-integratieteam bepaalt of je in aanmerking komt voor de extra aanvulling en toetst of je het maximaal haalbare re-integratieniveau binnen de mogelijkheden hebt gerealiseerd. Het re-integratieteam doet dit op het moment van je volledige arbeidsgeschiktheid of na de eerste 104 weken van je arbeidsongeschiktheid. In de beoordeling wordt rekening gehouden met de mate van inzet, de getoonde flexibiliteit en wordt de snelheid van de re-integratie afgezet tegen het vastgestelde plan van aanpak. De extra aanvulling is alleen mogelijk indien je eerder de salarisaanvulling van 20% hebt ontvangen.

##### **Vanaf 1 januari 2017**

De salarisaanvulling bedraagt 30% van je bruto maandsalaris (inclusief Persoonlijk Keuze Budget) over niet gewerkte uren vanaf het tweede half jaar tot einde tweede ziektejaar.

Als blijkt dat re-integratie onmogelijk is of als je niet tot een plan van aanpak

kunt komen vanwege je arbeidsongeschiktheid of redenen die vanwege verwijtbaarheid voor rekening van NN horen te komen, dan wordt de aanvulling ook gegeven.

#### **Toets door UWV**

Ook het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) toetst bij de behandeling van de aanvraag tot een uitkering op grond van de WIA of er voldoende re-integratie-inspanningen zijn gedaan. Als het UWV van mening is dat de re-integratie-inspanningen van NN niet voldoende waren, dan wordt de salarisdoorbetalingsperiode verlengd met maximaal één jaar. Gedurende deze verlengde salarisdoorbetalingsperiode ontvang je hetzelfde bedrag als dat wat je vanaf het tweede half jaar tot einde tweede ziektejaar hebt ontvangen, inclusief eventuele aanvullingen.

#### **7.4.3 Variabele beloning tijdens ziekte**

Met ingang van 1 januari 2017 geldt het volgende: Heb je een beoordelingscore 8 (niet beoordeelbaar) en heb je in de laatste 3 maanden van het beoordelingsjaar 100% salaris ontvangen of is je salaris aangevuld tot 100%, dan wordt de variabele beloning uitgekeerd die wordt berekend over het gemiddeld maandsalaris met salarisaanvulling en waarbij de I-factor 0,7 is.

#### **7.4.4 Uitkering na tweede ziektejaar**

Als je langer dan twee jaar ziek bent, kun je in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering van de overheid. Ook kun je in aanmerking komen voor een aanvulling van NN.

Tot 1 januari 2017 wordt een toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering op basis van de WGA na het tweede ziektejaar aangevuld tot 75% van het persoonlijk maandsalaris op de 1e ziektedag. Vanaf 1 januari 2017 is deze aanvulling 70%.

De afspraken rondom IVA blijven ongewijzigd (75%).

De financiële gevolgen en regelingen staan uitgewerkt in de HR-community. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004.

Je hebt de mogelijkheid om op vrijwillige basis en voor eigen rekening deel te nemen aan een door NN afgesloten collectieve aanvullende verzekering.

#### **7.4.5 Werkhervatting in- of extern**

Samen met NN span jij je in om bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid duurzaam aan het werk te blijven of te komen.

Eerst wordt passende arbeid gezocht binnen NN. Hierbij wordt zoveel mogelijk gezocht naar een functie waarin je in staat bent om jouw volledige restverdiencapaciteit te benutten. Zo nodig wordt hiervoor her-, om- of bijscholing aangeboden. De passende arbeid wordt je schriftelijk aangeboden. Weiger je de passende arbeid, dan moet je binnen twee weken een second opinion bij het UWV aanvragen. Als het UWV vindt dat het aanbod wel passend is en je weigert alsnog, dan wordt de aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering beëindigd. Als je door het UWV in het gelijk wordt gesteld, dan zal NN verder zoeken naar een passende functie.

Ook bij andere werkgevers kunnen passende functies aanwezig zijn. Als je passende arbeid bij een andere werkgever hebt aanvaard en binnen een halfjaar na aanvang van de werkzaamheden blijkt dat deze herplaatsing niet tot een contract voor onbepaalde tijd leidt, dan bespreekt NN met je de mogelijke vervolgacties.

Als je ten aanzien van de schriftelijk aangeboden passende arbeid bij een andere werkgever een second opinion bij het UWV aanvraagt, dan ben je verplicht in afwachting van de uitspraak van het UWV het aanbod te aanvaarden en in dienst te treden bij de nieuwe werkgever.

Als je door het UWV in het gelijk wordt gesteld, dan kan het dienstverband met

NN weer worden hersteld als je dit wenst. In dat geval zal NN haar herplaatsingsinspanningen hervatten.

Als de passende arbeid 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 emolumenten 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.

#### 7.4.6 Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

Als je in de eerste twee jaar van je ziekte – op basis van een flexibele keuring van het UWV – volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard, dan krijg je voor zolang het dienstverband voortduurt, van de 27ste tot en met de 104de week van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 100% van je persoonlijk maandsalaris (inclusief PKB en toelage individueel sparen).

Na twee jaar ziekte kan NN in overleg met de medewerker het initiatief nemen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het arbeidsongeschiktheidspensioen vult de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) uitkering aan tot 75% van het pensioengevend persoonlijk jaarsalaris (zonder aftopping maar met de toelage individueel sparen) op de dag voorafgaand aan de ziekte.

Na het verstrijken van de wettelijke wachttermijn van 104 weken kom je in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidspensioen volgens het pensioenreglement, een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw en – indien van toepassing - voor een aanvulling op je arbeidsongeschiktheidsuitkering, hetgeen wordt aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 7:673b Burgerlijk Wetboek, ook als het arbeidsongeschiktheidspensioen niet tot uitkering komt. Geldt deze regeling voor jou, dan ontvang je dus geen wettelijke transitievergoeding.

# 8 Mijn Pensioen

A close-up, low-angle profile of a person's face, looking upwards, with a warm, golden light source behind them, creating a silhouette effect. The person is wearing a dark cap. The background is a bright, hazy sky with a sun flare.

Pensioen gaat over toekomstig inkomen. Daarom maken NN en de vakorganisaties afspraken hierover. Deze afspraken worden vastgelegd in een pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet. Deze pensioenovereenkomst maakt onderdeel uit van deze cao. In de Pensioenovereenkomst 2015-2018 zijn de pensioenregelingen beschreven die voor jou gelden. In dit hoofdstuk zijn de hoofdlijnen van de pensioenovereenkomst opgenomen.

De volledige tekst van de pensioenovereenkomst staat in de HR-community.

## 8.1 Pensioenregelingen

NN kent een basispensioenregeling 67 die wordt uitgevoerd door het NN CDC pensioenfonds. Daarnaast kent NN een IVA-aanvullingspensioen, dat verzekerd is bij Nationale-Nederlanden.

### **Uitvoeringsovereenkomst**

Voor de toepassing van de Pensioenwet is de basispensioenregeling 67 een uitkeringsovereenkomst. In een uitkeringsovereenkomst is een formule opgenomen voor de opbouw van een pensioenuitkering. In de basispensioenregeling 67 wordt gestreefd naar de opbouw van een pensioenuitkering op basis van een middelloon-pensioenregeling; er zijn echter geen garanties. De enige toezegging van NN hierin is de betaling van de afgesproken vaste premie, die jaarlijks wordt vastgesteld.

### **IVA-aanvullingspensioen**

Het IVA-aanvullingspensioen voorziet in een aanvulling op de IVA-uitkering die je van het UWV krijgt als je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raakt en je inkomen op dat moment hoger was dan het maximum-dagloon.

### **Eerdere pensioenregelingen**

De Basisregeling Pensioen 65, de Beschikbare Premiereregeling 65 en de overgangsregelingen pensioen 2002 en 2006 zijn beëindigd. In deze pensioenregelingen worden de pensioenen alleen nog verhoogd door toeslagverlening.

## 8.2 Basispensioenregeling 67

De pensioenregeling is gebaseerd op de methodiek van CDC. CDC staat voor 'collective defined contribution' dat 'collectieve beschikbare premiereregeling' betekent. De basis in deze pensioenregeling is een vaste premie en voor de pensioenopbouw wordt gestreefd naar een opbouw op basis van een middelloonsysteem.

De belangrijkste premiekenmerken zijn:

- De betaalde premie is alleen bedoeld voor de inkoop van pensioen voor de deelnemers in dat jaar. De premie is niet bedoeld om dreigende kortingen van het reeds opgebouwd pensioen te voorkomen en/of kortingen uit het verleden te compenseren.
- Als de premie in enig jaar onvoldoende is, dan wordt de inkoop van de beoogde opbouw van 1,875% ouderdomspensioen in dat jaar verlaagd. Er wordt geen premie bijbetaald.
- NN heeft met het betalen van de premie aan haar financiële verplichtingen voldaan. Er zal in geen geval worden bijgestort in het pensioenfonds en er zal ook geen geld vanuit het pensioenfonds terug worden gestort naar NN. Toeslagverlening is uitsluitend afhankelijk van het eigen vermogen van het pensioenfonds. Wanneer toeslagverlening achterblijft bij de gekozen maatstaf, zal in geen geval worden bijgestort. Evenmin zal de premie worden verhoogd.

### 8.2.1 Deelnemers

Val je onder deze cao, dan neem je verplicht deel aan deze pensioenregeling. Je deelname start op het moment dat je in dienst treedt.

### 8.2.2 Pensioengevend salaris

Je bouwt pensioen op over de volgende salarisbestanddelen (tot de jaarlijks vastgestelde wettelijke grens, zie artikel 5.5 ):

- Je maandsalaris
- Het pensioengevende deel van je PKB (16,33%)
- Persoonlijke Toeslag met Afbouw

### 8.2.3 Franchise pensioenopbouw

Je bouwt pas pensioen op als je pensioengevend salaris boven een minimumbedrag uitkomt. Dit minimumbedrag heet franchise. De franchise wordt jaarlijks vastgesteld en steeds verhoogd tot 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 gemiddelde arbeidsduur van 36 uur of meer per week. Als je minder dan de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur werkt, geldt deze franchise naar rato. Kijk voor de actuele hoogte van de franchise in de HR-community.

### 8.2.4 Soorten pensioen

#### **Ouderdomspensioen**

Per maand bouw je 1,875% ouderdomspensioen op over je pensioengevend salaris, nadat dit is verminderd met 1/12e deel van de franchise.

#### **Partnerpensioen en wezenpensioen**

Maandelijks bouw je een partnerpensioen op van 70% van het in die maand opgebouwde ouderdomspensioen. Per kind bouw je een wezenpensioen op van 14% van dat ouderdomspensioen.

Het partnerpensioen en het wezenpensioen gaan in op de eerste dag van de maand volgend op je overlijden. Je partner ontvangt het partnerpensioen tot en met de maand waarin je partner overlijdt.

Elk kind van de pensioenrechthebbende ontvangt het wezenpensioen uiterlijk tot en met de maand waarin het 18 jaar wordt. Indien en zolang je kind daarna een dagstudie volgt of thuis woont en de zorg op zich heeft genomen van de achterblijvende partner en nog geen 27 jaar is, wordt het wezenpensioen ook na de 18e verjaardag uitgekeerd.

Je partner is degene met wie je bent gehuwd of een geregistreerd partnerschap bent aangegaan. Ook als je samenwoont zonder geregistreerd partnerschap, kun je je partner aanmelden voor partnerpensioen. Dan gelden er wel aanvullende voorwaarden. Deze aanvullende voorwaarden staan in het pensioenreglement.

#### **Extra partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband**

Als je tijdens je dienstverband overlijdt, wordt het partnerpensioen en wezenpensioen dat je al hebt opgebouwd aangevuld met 70% respectievelijk 14% van het ouderdomspensioen dat je nog had kunnen opbouwen als je tot aan je 67ste verjaardag in dienst was gebleven. Hiervoor wordt het ouderdomspensioen dat je gemiddeld in de laatste twaalf maanden voor je overlijden hebt opgebouwd als basis genomen.

### 8.3 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt wordt en je recht hebt op een WGA-, IVA- of WAO-uitkering, dan wordt de opbouw van je pensioen geheel of gedeeltelijk voortgezet vanaf het moment waarop je deze uitkering ontvangt. Voor de opbouw ben je geen eigen bijdrage meer verschuldigd. Het percentage premievrije pensioenopbouw is afhankelijk van de mate waarin je arbeidsongeschikt bent volgens het UWV.



Mate van arbeidsongeschiktheid volgens het UWV	Percentage premievrije pensioenopbouw
0 tot 35%	0%
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	80%
80 tot 100%	100%

De opbouw van pensioen waarover je geen eigen bijdrage verschuldigd bent wordt gebaseerd op de gemiddelde pensioenopbouw in de laatste twaalf maanden voorafgaande aan je eerste ziekte­dag. Wijzig je mate van arbeidsongeschiktheid, dan wordt voor de pensioenopbouw waarvoor je geen eigen bijdrage verschuldigd bent eveneens uitgegaan van de gemiddelde pensioenopbouw in de laatste twaalf maanden voor de eerste ziekte­dag.

Daarnaast bouw je ouderdomspensioen op over het pensioengevend salaris, dat je ontvangt over de uren die je nog werkt. Voor de franchise wordt hierbij rekening gehouden met het aantal uren dat je daadwerkelijk werkt. Voor deze pensioenopbouw betaal je wel de eigen bijdrage.

Dit artikel over pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid is niet van toepassing als je eerste ziekte­dag voor 1 december 2013 lag. In dat geval geldt voor jou de overgangsbepaling bij arbeidsongeschiktheid zoals opgenomen in het pensioenreglement.

## 8.4 Pensioenpremie

Jaarlijks wordt vooraf de premie berekend die nodig is voor de opbouw van de pensioenen voor dat jaar. De premie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Hoe dit percentage wordt berekend, is vastgelegd in een sjabloon dat cao-partijen samen hebben afgesproken.

### Eigen bijdrage in de pensioenpremie

Als je pensioen opbouwt, betaal je zelf een deel van de pensioenpremie. Uitgangspunt is hierbij dat jij een derde deel van de pensioenpremie betaalt en NN twee derde deel. NN houdt deze eigen bijdrage maandelijks in op je bruto-salaris. Je eigen bijdrage wordt berekend over je pensioengrondslag. Dit is je pensioengevend salaris minus de franchise. Voor het berekenen van de pensioengrondslag en de eigen bijdrage wordt gerekend met de geïndexeerde franchise uit de pensioenregeling van 2014 (toen € 15.000).

De eigen bijdrage is een derde van de totale premie met een maximum van 7,5% van je pensioengrondslag. Voor de periode van 2016 tot en met 2020 geldt er een geleidelijke groei van de eigen bijdrage. Deze bedraagt maximaal:

Jaar	Percentage eigen bijdrage
2016	4,0%
2017	5,0%
2018	6,0%
2019	7,0%
2020	7,5%

## 8.5 IVA-aanvullingspensioen

Het IVA-aanvullingspensioen is een verzekering voor medewerkers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raken en waarvan het pensioengevend salaris hoger is dan het maximum dagloon voor de WIA. Het IVA aanvullingspensioen is bij Nationale-Nederlanden verzekerd. Voor de voorwaarden van het IVA-aanvullingspensioen gelden de voorwaarden die Nationale-Nederlanden stelt voor deze verzekering.

### Verzekerden

Voor het IVA-aanvullingspensioen ben je verzekerd vanaf het moment dat jouw pensioengevend salaris zoals dat is beschreven in artikel 8.2.2 hoger is dan het maximum dagloon dat geldt voor de WIA.

### Arbeidsongeschiktheidspensioen

Voor de verzekerden wordt een arbeidsongeschiktheidspensioen verzekerd ter grootte van 75% van het pensioengevend salaris voor zover dat hoger is dan het maximum dagloon dat geldt voor de WIA.

### Uitkering

Je ontvangt het IVA-aanvullingspensioen zodra je van het UWV een IVA-uitkering ontvangt en de wettelijke wachttijd van 104 weken is verstreken. Het IVA-aanvullingspensioen is gebaseerd op je pensioengevend salaris (tot de jaarlijks vastgestelde wettelijke grens) dat voor het laatst is vastgesteld op 1 januari van het jaar waarin je IVA-uitkering ingaat en stopt zodra je van het UWV geen IVA-uitkering meer ontvangt. Het IVA-aanvullingspensioen stopt in ieder geval op het moment waarop je 67 jaar wordt.

## 8.6 Anw-hiaatverzekering

Wil je je extra verzekeren omdat jouw partner na jouw overlijden geen of geen volledige Anw-uitkering krijgt, dan kun je deelnemen aan de collectieve Anw-hiaatverzekering die NN bij Nationale-Nederlanden heeft afgesloten.

Je betaalt zelf het grootste gedeelte van de premie voor deze verzekering, NN betaalt 20% van de premie. De premie wordt maandelijks in op je bruto-salaris ingehouden.



# 9 Mijn Organisatie



Dit hoofdstuk bevat enkele afspraken die betrekking hebben op de organisatie van NN, onze externe medewerkers, regelingen voor gepensioneerden en het 3<sup>e</sup> WW-jaar. Cao-partijen hebben hierover (studie)afspraken gemaakt.

### 9.1 Het nieuwe organiseren

Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen in overleg met belanghebbenden een studie starten naar de wijze waarop NN (organisatorische) veranderingsprocessen zodanig flexibel en dynamisch kan inrichten dat medewerkers deze herkennen en aan de verandering een actieve bijdrage kunnen leveren.

### 9.2 Externe medewerkers

NN vergroot haar flexibiliteit door externen in te zetten bij wisselende capaciteitsbehoefte in functies waar iemand relatief eenvoudig op in te werken is. Daarnaast zijn er specialistische werkzaamheden die NN niet (meer) zelf wil uitvoeren en door externen wil laten uitvoeren. 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 te komen tot een toekomstbestendig beleid voor de inhuur van externe medewerkers, zullen partijen gedurende de cao-periode hierover in overleg gaan met de Centrale Ondernemingsraad;
- externe medewerkers zijn belangrijk voor de bedrijfsvoering van NN. Zij worden daar waar mogelijk 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 haar werkgeversverantwoordelijkheid in beginsel de langdurige inzet van externen beperken en geen gebruik maken van payroll-achtige constructies.

### 9.3 Overgangsregeling werkgeversbijdrage collectieve ziektekosten (ZKV) voor gepensioneerden

Deze regeling was destijds bedoeld als vergoeding voor de lagere werkgeversbijdrage voor de toen geldende particuliere ziektekostenverzekering. Met de invoering van de Basisverzekering in 2006 is de grondslag voor deze garantieregeling vervallen. Voor medewerkers is deze regeling in 2014 geëindigd. Cao-partijen zijn overeen gekomen om deze regeling op 1 mei 2016 te stoppen voor gepensioneerden. De Vereniging Senioren ING is hierover geconsulteerd en is akkoord. De regeling zal worden afgekocht volgens onderstaande tabel. Uitgangspunt voor de berekening van het afkoopbedrag is het bruto maandelijks ZKV bedrag van maart 2016.

Leeftijd op 1 mei 2016	Aantal maanden
Tot en met 65	48
66 tot 76	36
76 tot 86	24
86 en ouder	12

### 9.4 Overgangsregeling Huishoudelijke Hulp voor gepensioneerden

Sinds 1 januari 2006 is er een overgangsregeling voor de groep (oud-) medewerkers die in 2005 recht had op vergoeding thuiszorg/huishoudelijke hulp. Inmiddels is een belangrijk deel van dit vergoedingspakket uit de regeling Huishoudelijke Hulp vervallen, omdat deze is ondergebracht in de Zorgverzekeringswet en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Cao-partijen hebben afgesproken dat de regeling eindigt op 1 juli 2016. De Vereniging Senioren ING is hierover geconsulteerd en is akkoord. Voor (oud-) medewerkers die 2015 conform deze regeling een declaratie hebben ingediend

zal deze regeling worden afgekocht met een bedrag ter grootte van 36 maal het gemiddeld gedeclareerde maandbedrag over de jaren 2013, 2014 en 2015.

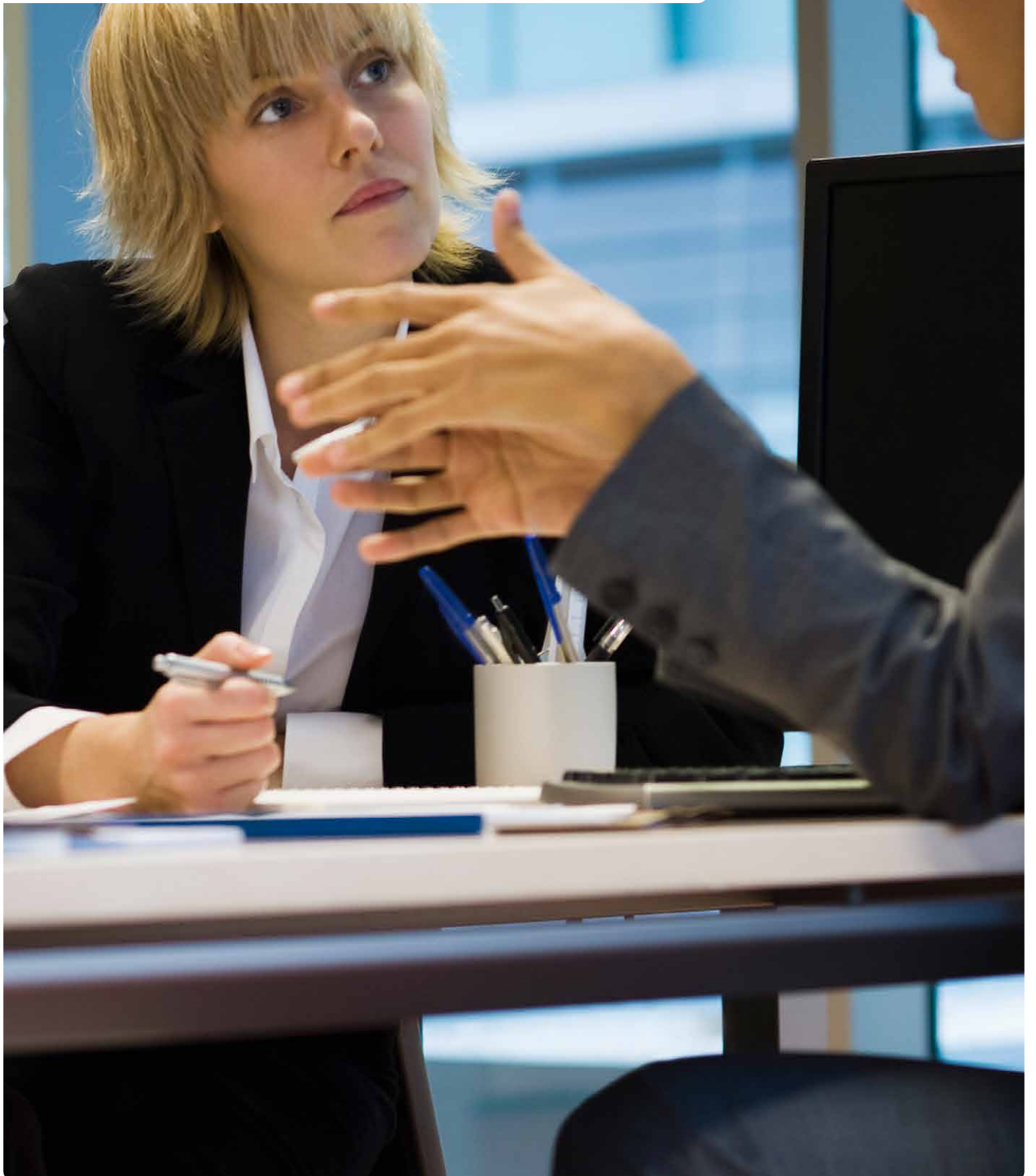
## 9.5 3<sup>e</sup> WW-jaar

Cao-partijen hebben afgesproken dat zij zich maximaal zullen inspannen om de huidige wettelijke duur en de opbouw van het derde WW-jaar (incl. WGA) te repareren volgens de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt.

Na de reactie van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op het advies van de Sociaal Economische Raad "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en na een eventueel advies van de Stichting van de Arbeid hierover, zullen partijen, met inachtneming van deze adviezen en de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015, overleg voeren om inhoudelijke afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige opbouw van de wettelijke WW-uitkering kan worden gehandhaafd.



# 10 Mijn Vakorganisatie



Het proces van co-creatie om tot afspraken te komen, heeft de waarde en het belang van goede arbeidsverhoudingen bevestigd. NN beschouwt het een voorwaarde haar arbeidsvoorwaardenpakket te bespreken met partijen die de organisatie, de sector en de medewerkers goed kennen om zo gemeenschappelijk tot verantwoorde afwegingen te kunnen komen. Deze tijd van strategische heroriëntatie en aanpassingen aan de economische realiteit noodzaakt intensieve samenwerking, elkaar uitdagen op principes en uitwerkingen en het vinden van een goede balans tussen belang van medewerkers en van NN. Daarom benadrukken cao-partijen het belang van goede arbeidsverhoudingen in deze cao.

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

### 10.2 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. Daarom vergoedt zij in een nog nader af te stemmen maand in 2016, 2017 en 2018 de kosten van het lidmaatschap voor het eerste jaar aan deze medewerkers.

### 10.3 Informeren en geheimhouding

NN informeert de vakorganisaties over voorgenomen besluiten tot 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.

### 10.4 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.

### 10.5 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.

### 10.6 Werkgeversbijdrage

NN maakt in 2016, 2017 en 2018 aan de gezamenlijke vakorganisaties een bedrag over van € 13 per medewerker, onder aftrek van de bijdrage van het Verbond van Verzekeraars.



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

## 10.8 HR-regelingen

De onderstaande cao-onderwerpen zijn verder uitgewerkt in de HR-community:

- Buitengewoon verlof
- Gratificatie bij jubilea
- Uitkering bij overlijden
- Maaltijdvergoeding
- Arbeidsongeschiktheid (algemene bepalingen, regelingen en aanvullingen voor situaties waarbij de eerste ziekte­dag ligt voor 1 januari 2004 of op of na 1 januari 2004)
- Faciliteiten voor actieve leden van de vakorganisaties
- Pensioenovereenkomst 2015
- Verhuiskostenregeling

Eventuele wijzigingen worden met de vakorganisaties afgesproken.



## 11 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

NN vindt het haar verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan een duurzame economie en maatschappij. Cao-partijen vinden het belangrijk om hierop in cao aan te sluiten en de mogelijkheden te vergroten om bij te dragen aan duurzame groei en haar maatschappelijke verantwoordelijkheid.

### 11.1 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.

### 11.2 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 zal zich daarom inspannen 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. Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen de invulling van deze afspraak volgen en periodiek bespreken.

### 11.3 Duurzaamheidsagenda

NN zal haar duurzaamheidsagenda op het gebied van sociaal beleid met de vakorganisaties delen. Partijen nemen aspecten hieruit mee in hun afwegingen bij het maken en uitvoeren van afspraken.

# Bijlage I Definities

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

### **Beoordeling**

Het eindoordeel van je directe manager over je functioneren als resultaat van de gemaakte plannings- en ontwikkelafspraken. De beoordeling wordt in een score uitgedrukt.

### **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 toegekend aan alle 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.

### **Functieschaal**

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

### **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).

### **Individuele salarisverhoging**

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

### **Jaarsalaris**

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

### **Manager**

Je directe manager die rechtsgeldig een aantal vastgestelde bevoegdheden namens NN ten opzichte van jou kan uitoefenen.

### **Maandsalaris**

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

### **Medewerker**

Degene die in dienst is van NN Insurance Personeel B.V. of NNIP Personeel B.V. en die een functie heeft in de functieschaal 1 tot en met 15.

### **Performance management**

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

### **Persoonlijke arbeidsduur**

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

### **Persoonlijk jaarsalaris**

13,96 maal het gemiddelde persoonlijk maandsalaris van het kalenderjaar dat aan de berekening vooraf ging.

### **Persoonlijk maandsalaris**

Het maandsalaris, aangevuld met de eventueel op jou van toepassing zijnde Persoonlijke Toeslag met Afbouw.

### **Persoonlijke Toeslag met Afbouw (PTA)**

Een toeslag die wordt toegekend bovenop het maandsalaris. Deze toeslag wordt verdiend doordat deze zal worden afgebouwd met het bedrag waarmee het nieuwe salaris op grond van overeengekomen collectieve salarisverhogingen zal stijgen. De PTA telt mee voor de pensioenopbouw.

### **Persoonlijke Toeslag Nominaal (PTN)**

Een toeslag die extra wordt toegekend op het maandsalaris. Een PTN telt niet mee als grondslag voor de berekening van enige andere in de cao genoemde vergoeding, toeslag of uitkering. De PTN telt niet mee voor de pensioenopbouw.

**Salarisschaal**

De schaal die als grondslag dient voor je beloning.

**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.

De hoogte van deze toelage wordt jaarlijks bepaald op basis van de premie die betaald wordt voor pensioen tot de jaarlijks vastgestelde grens, verminderd met de eigen bijdrage, de premie voor de overlijdensrisicoverzekering die voor deze medewerkers is afgesloten en de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. 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 twaalf maal het maandsalaris, gedeeld door 52 en vervolgens gedeeld door de persoonlijke arbeidsduur.

**Variabele beloning**

De jaarlijkse variabele beloning die op grond van het VIC-model aan medewerkers kan worden toegekend op basis van de behaalde individuele en collectieve resultaten in het vastgestelde tijdvak.

**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 NN in euro's bij 36 uur per week

Per 1 januari 2016

Schaal	Minimum	Maximum
1	Wettelijk minimumloon	
2	1.322,32	1.889,00
3	1.437,04	2.052,92
4	1.581,29	2.258,95
5	1.731,16	2.473,07
6	1.917,02	2.738,57
7	2.130,31	3.043,30
8	2.492,30	3.560,45
9	2.889,86	4.128,35
10	3.430,81	4.901,15
11*	4.094,10	5.848,68
12*	4.851,56	6.930,79

Per 1 juli 2016 (inclusief 0,75%)

Schaal	Minimum	Maximum
1	Wettelijk minimumloon	
2	1.332,24	1.903,17
3	1.447,82	2.068,32
4	1.593,15	2.275,89
5	1.744,14	2.491,62
6	1.931,40	2.759,11
7	2.146,29	3.066,12
8	2.510,99	3.587,15
9	2.911,53	4.159,31
10	3.456,54	4.937,91
11*	4.124,81	5.892,55
12*	4.887,95	6.982,77

**Per 1 april 2017 (inclusief 1,25%)**

<b>Schaal</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
1	Wettelijk minimumloon	
2	1.348,89	1.926,96
3	1.465,92	2.094,17
4	1.613,06	2.304,34
5	1.765,94	2.522,77
6	1.955,54	2.793,60
7	2.173,12	3.104,45
8	2.542,38	3.631,99
9	2.947,92	4.211,30
10	3.499,75	4.999,63
11*	4.176,37	5.966,21
12*	4.949,05	7.070,05

**Per 1 december 2018 (inclusief 1,5%)**

<b>Schaal</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
1	Wettelijk minimumloon	
2	1.369,12	1.955,86
3	1.487,91	2.125,58
4	1.637,26	2.338,91
5	1.792,43	2.560,61
6	1.984,87	2.835,50
7	2.205,72	3.151,02
8	2.580,52	3.686,47
9	2.992,14	4.274,47
10	3.552,25	5.074,62
11*	4.239,02	6.055,70
12*	5.023,29	7.176,10

\* NN Investment Partners heeft beleidsvrijheid in de vaststelling van de beloning en het beloningsbeleid vanaf functieschaal 11 (zie artikel 5.6).



**Head office NN Group NV:**

Schenkkade 65  
2595 AS THE HAGUE  
The Netherlands  
T: +31 70 513 03 03

**Mail address:**

NN Group N.V.  
P.O. Box 90504  
2509 LM THE HAGUE, The Netherlands  
NN Group N.V. has its official seat in  
Amsterdam,

Trade Register number 52387534.

