Eindresultaat nieuwe cao Achmea 1 december 2018 tot 1 december 2019

Achmea en de vakorganisaties FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 13 december 2018 een eindresultaat bereikt over de nieuwe Achmea cao.

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 12 maanden, van 1 december 2018 tot 1 december 2019.

De vakorganisaties leggen dit eindresultaat ter stemming voor aan hun leden.

Het eindresultaat bevat afspraken over achtereenvolgend:
A. Loon en looptijd
B. Jaarlijkse doorgroei in de salarisschalen
C. Pensioen
D. Agenda van de toekomst
E. Geboorteverlof
F. Overige onderwerpen
G. Technische onderwerpen

Hieronder lees je de integrale tekst van het eindresultaat.

A. Loon en looptijd
De op 31 december 2018 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2019 structureel verhoogd met 2,25 %.

De cao gaat in per 1 december 2018 en loopt tot en met 30 november 2019.

B. Jaarlijkse doorgroei in de salarisschalen
In 2019 introduceert Achmea TOP (Talent, Ontwikkelen en Presteren). Hiermee stopt de bestaande Compas systematiek. Kern van het nieuwe performance model TOP is dat medewerker en leidinggevende regelmatig met elkaar spreken over de ontwikkeling, prestaties en resultaten van de medewerker. Hierbij ligt de nadruk op (het vergroten van) het leer- en prestatievermogen en werkplezier. Onder andere door het geven en ontvangen van feedback in plaats van een jaarlijkse beoordeling waarbij de prestaties uitgedrukt worden in een beoordelingsscore. Hiermee zijn de beoordeling en beloning van elkaar losgekoppeld.

In verband hiermee hebben partijen afspraken gemaakt over de wijze waarop de jaarlijkse doorgroei binnen de salarisschaal plaatsvindt. De huidige cao-systematiek waarbij de hoogte van de doorgroeiperiodiek afhankelijk is van de beoordelingsscore (1 tot en met 5 beoordeling) stopt. In plaats hiervan hebben partijen een systeem van vaste groeistappen (periodieken) per schaal afgesproken. Dit betekent dat de doorgroei van het minimum naar het maximum van de salarisschaal plaatsvindt op basis van vaste, gelijke stappen per schaal. Voor de schalen A tot en met C komen er per schaal respectievelijk 2, 6 en 9 gelijke groeistappen, voor de schalen D tot en met K zijn dat per schaal 10 gelijke groeistappen. Dit is iets hoger dan de periodiek die hoort bij een ‘2’ beoordeling in de huidige systematiek.

Bij promotie naar een hogere salarisschaal ontvangt de medewerker een periodiek uit de nieuwe salarisschaal.

De nieuwe doorgroeisystematiek geldt voor de jaarlijkse doorgroei na de invoering van TOP, dus vanaf 1 januari 2020. De doorgroei per 1 januari 2019 is nog op basis van de bestaande systematiek (afhankelijk van de beoordelingsscore over 2018).

Partijen bekijken nog waar het afschaffen van de huidige beoordelingssystematiek verder tekstuele gevolgen heeft.

C. Pensioen

Voortzetting CDC-regeling

Partijen hebben afgesproken om de huidige CDC-pensioenregeling voort te zetten.

Pensioenpremie

Om de kosten van de (uitvoering) van de pensioenregeling te beheersen, hebben partijen de volgende afspraken gemaakt over de samenstelling van de pensioenpremie die Achmea aan de pensioenuitvoerder (SPA) betaalt:

- de actuariële, kostendekkende premie (100%)
- opslag voor solvabiliteit en toeslagen (25,5%)
- opslag voor uitvoeringskosten (€ 4 miljoen)

Deze aanpassingen hebben geen invloed op de eigen bijdrage in de pensioenpremie die medewerkers betalen. Die blijft ongewijzigd (3,25% van de pensioengrondslag).

D. Agenda van de toekomst: 'werken, leren, zorgen'

Voor zowel vakorganisaties als Achmea staat de mens centraal in de visie op de toekomst van (samen)werken. Partijen willen op basis van deze visie komen tot afspraken die medewerkers zo goed mogelijk in staat stellen om optimaal te kunnen functioneren.

Achmea en de vakorganisaties willen met deze visie toonaangevend en inspirerend zijn voor werkenden. De werkende is niet alleen de medewerker met een dienstverband, maar iedereen die bij of voor Achmea taken verricht voor klanten en andere stakeholders. Welke mix aan fysieke voorzieningen, digitale middelen en vaardigheden hebben mensen nodig om optimaal te kunnen (samen)werken en presteren?

Hierbij kijken we niet alleen naar de mens als werker ("werken"), maar ook naar de andere levenssferen die voor mensen belangrijk zijn en vaak in combinatie met werk worden verricht, zoals opleidingen ("leren") en zorgtaken ("zorgen").

Organiseren van werk gaat ook over zingeving en de mogelijkheid om bij te dragen aan een samenleving die we wensen. Het gaat over ontwikkeling, veiligheid, werkzekerheid en duurzaamheid, maar ook over gezondheid, welzijn en werkplezier voor iedereen. Precies die dingen waaraan Achmea als verzekeraar en dienstverlener en de vakorganisaties ook in maatschappelijke zin willen bijdragen.

Vanuit deze visie hebben partijen afgesproken om een gezamenlijke *Agenda voor de toekomst* op te stellen. Met "een leven lang werken, leren en zorgen" en "inkomen nu & later" als de centrale thema's. Waarbij afgesproken is om medewerkers en medezeggenschap te betrekken bij de bespreking en uitwerking van de verschillende onderwerpen. Onder andere door uitvraag bij medewerkers en door onderzoek te doen.

In de cao overleggen zijn de eerste contouren van de *Agenda voor de toekomst* besproken en zijn per deelthema de eerste onderwerpen benoemd:

"Werken"

- Ouderen beleid (bijv. generatiepact)
- Flexwerk
- Diversiteit en inclusiviteit
- Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (VSW 2.0, mobiliteit, Achmea Select)
- Werkdruk
- Werkgeluk

"Leren"

- Talent, ontwikkelen en presteren (TOP)
- (Individueel) ontwikkelbudget
- Inclusieve talentontwikkeling

"Zorgen"

- Mantelzorg

"Inkomen nu & later"

- Salaris passend bij vakvolwassenheid op basis van vaste periodieken
- Gelijke beloning vrouwen en mannen

Partijen hebben afgesproken de *Agenda van de toekomst* begin 2019 nader te concretiseren en de verdere aanpak en prioritering van de onderwerpen met elkaar vast te stellen. In 2019 zullen in ieder geval de onderwerpen flexwerk, ouderen beleid en (individueel) ontwikkelbudget worden opgepakt.

Over flexwerk is concreet het volgende afgesproken:

> *Achmea en vakorganisaties nemen in 2019 het initiatief om samen met werkgevers(organisaties) van binnen en buiten de financiële sector gesprekken te voeren over de flexibilisering op de arbeidsmarkt. Onderwerp van gesprek zijn onder meer het inventariseren van verschillende contractvormen (uitzenden, contracting, ZZP-er, etc.), het inventariseren van de redenen om gebruik te maken van flex, en het inventariseren van de voor- en nadelen.*
> *Partijen trachten op basis hiervan te komen tot gedeelde uitgangspunten waarmee partijen vervolgens het gesprek aan kunnen gaan met een afvaardiging van het ministerie van SZW en eventueel vertegenwoordigers uit de politiek.*

E. Geboorteverlof voor partners

Achmea en vakorganisaties onderschrijven het belang van geboorteverlof voor de partner van de ouder die bevalt van een kind. Vooruitlopend op het wettelijk geboorteverlof waar partners vanaf 1 juli 2020 gebruik van kunnen maken, hebben partijen de volgende afspraken gemaakt.

De partner van de ouder die na 30 november 2018 bevallen is van een kind kan gebruik maken van geboorteverlof. Het geboorteverlof bedraagt in totaal viermaal de wekelijkse arbeidsduur. Dit is inclusief het wettelijke geboorteverlof (per 1-1-2019: eenmaal de wekelijkse arbeidsduur). De medewerker krijgt het salaris gedurende dit verlof voor 100% doorbetaald.

Het geboorteverlof wordt als volgt opgenomen:

- Binnen 4 weken na de geboorte van het kind kan de medewerker eenmaal de wekelijkse arbeidsduur aan geboorteverlof opnemen;
- Hierna kan de medewerker binnen 6 maanden na de geboorte van het kind nog driemaal de wekelijkse arbeidsduur aan geboorteverlof opnemen. Minimaal 4 weken voordat de medewerker dit verlof wil opnemen geeft hij/zij bij de leidinggevende aan hoe hij/zij dit deel van het geboorteverlof wil opnemen. Alleen als er sprake is van een 'zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang' kan de leidinggevende dit deel van het geboorteverlof in overleg met de medewerker op een ander moment inplannen.

F. Overige onderwerpen

Arbeidsmarkttoeslag

Wanneer er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt in specialistische functies die voor Achmea van essentieel belang zijn, kan het nodig zijn om een (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag toe te kennen. Dit als er anders geen geschikte personen voor een dergelijke functie kunnen worden aangetrokken.

Partijen hebben hierover de volgende afspraken gemaakt:

- Bij schaarste op de arbeidsmarkt, kan Achmea besluiten om voor specifieke functies, of groepen van functies, tijdelijk een arbeidsmarkttoeslag toe te kennen. Deze toeslag is functie-gebonden en kan per medewerker of groep medewerkers in een specifieke functiegroep worden toegekend.
- De arbeidsmarkt-toeslag wordt elke 2 à 3 jaar gebenchmarkt en kan op basis daarvan worden aangepast of beëindigt. Het gaat daarbij om de benchmark die voor de betreffende functie relevant is.
- De hoogte van de arbeidsmarkttoeslag is een percentage van het maandsalaris.
- De arbeidsmarkttoeslag stopt als de medewerker een andere functie krijgt. Als op de nieuwe functie ook een arbeidsmarkttoeslag van toepassing is, wordt deze opnieuw vastgesteld.
- De medewerker heeft geen recht op de arbeidsmarkttoeslag als hij/zij in een verbetertraject zit op het moment dat de arbeidsmarkttoeslag op hem/haar van toepassing wordt.
- De arbeidsmarkttoeslag telt mee voor pensioenopbouw en als grondslag voor de berekening van het Persoonlijke Keuzebudget (PKB), meer- en minderuren Achmea Select en de variabele beloning.
- De arbeidsmarkttoeslag telt niet mee bij de berekening van het bedrag waarover personeels-hypotheekkorting wordt verleend.

Bovenstaande is van toepassing op nieuwe arbeidsmarkttoeslagen die op of na 1 december 2018 worden afgesproken. Voor arbeidsmarkttoeslagen die vóór 1 december 2018 zijn toegekend/afgesproken geldt dat bovenstaande van toepassing is vanaf het moment dat de arbeidsmarkttoeslag/arbeidsmarkttoeslag-regeling wordt vernieuwd c.q. aangepast (behoudens individueel anders gemaakte afspraken).

Vergewisplicht

In verband met de zogenoemde 'vergewisplicht' die werkgevers hebben met betrekking tot de beloning die aan uitzendkrachten wordt betaald, hebben partijen afgesproken om het volgende op te nemen in de Achmea cao:

> "*Achmea onderschrijft het recht van uitzendkrachten op gelijke beloning zoals overeengekomen in de ABU cao en staat er voor in dat dit correct wordt nagekomen*."

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Partijen hebben het volgende afgesproken over de mogelijkheid om door te werken naar de AOW-leeftijd.

> *Jouw arbeidsovereenkomst eindigt op de AOW-gerechtigde leeftijd*
> Je kunt Achmea verzoeken om door te werken na jouw AOW-gerechtigde leeftijd. Je kunt dan doorwerken tot maximaal de pensioenleeftijd in de Achmea-pensioenregeling. Achmea stemt hiermee in tenzij er een reorganisatie wordt voorzien waarbij boventalligheid wordt verwacht. Of als er een andere zwaarwichtige reden is om niet in te stemmen met dit verzoek.

Vacaturebeleid
Uitgangpunt is dat vacatures voor onbepaalde tijd worden gesteld, tenzij er sprake is van tijdelijke of niet structurele werkzaamheden. Of als er een organisatiewijziging wordt voorzien. In die situaties kan een vacature voor bepaalde tijd worden gesteld.

Bijdrage aan project vakorganisaties
Voor de looptijd van de cao stelt Achmea een bedrag van € 15.000 beschikbaar voor een of meerdere projecten naar keuze van de vakorganisaties. Het gaat daarbij om project(en) in het kader van internationale of nationale solidariteit.

Maand van de vakbond
Voor zowel Achmea als de vakorganisaties is een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers bij de totstandkoming van cao-afspraken van groot belang. Dit vergroot de betrokkenheid van medewerkers bij de cao en daarmee ook het draagvlak voor deze collectieve afspraken.

Om het lidmaatschap van medewerkers van een bij de cao betrokken vakorganisatie te stimuleren hebben partijen de volgende afspraak gemaakt. Voor iedere medewerker die in een nog af te spreken maand in de looptijd van deze cao lid wordt van een van de vakorganisaties, worden de kosten voor een jaarlidmaatschap door Achmea betaald. In totaal bedragen de kosten van het gratis lidmaatschap voor Achmea niet meer dan € 100.000.

G. Technische onderwerpen
Aanpassing terminologie

- TOP: door de invoering van TOP (Talent, Ontwikkelen en Presteren) per 1 januari 2019 is een aantal begrippen in de cao niet langer actueel (Compas, werkplan, groeiplan). De cao tekst zal hierop worden aangepast.
- Mijn leeromgeving: met de introductie van Mijn Leeromgeving begin 2018 is er een centrale portal beschikbaar gekomen waarop alle informatie rondom leren & ontwikkelen is geclusterd. Waaronder de informatie die voorheen op Mijn loopbaan was te vinden. De term Mijn loopbaan zal daarom uit de cao tekst worden geschrapt.

Achmea Interne Diensten N.V.

Vakorganisaties:
FNV Finance
CNV Vakmensen
De Unie

13 december 2018