

Onderhandelingsresultaat nieuwe cao Achmea 1 december 2019 tot 1 december 2021

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

Op 19 december 2019 heeft De Unie aangegeven het resultaat negatief aan de leden voor te leggen. De andere vakorganisaties hebben aangegeven dit neutraal aan de leden voor te leggen omdat het ook niet aan het arbeidsvoorwaardenbeleid van deze organisaties voldoet.

Hieronder lees je de integrale tekst van het onderhandelingsresultaat.

A. Looptijd, arbeidsduur en loon

Looptijd

De looptijd van de cao is 24 maanden. De cao gaat in per 1 december 2019 en loopt tot en met 30 november 2021.

Arbeidsduur

Per 1 januari 2021 wordt de standaard arbeidsduur 34 uur per week

Om te werken aan de agenda voor de toekomst, zal een duurzaam antwoord gevonden moeten worden op de vraag hoe medewerkers werken, leren en zorgen nog beter kunnen combineren. Omdat zowel Achmea als vakorganisaties streven naar een duurzame en toekomstbestendige samenleving, vinden partijen het van belang hier naar te kijken vanuit hun rol als sociale partners. En vanuit het werkgeverschap van Achmea voor haar medewerkers.

Cao partijen zien het als hun verantwoordelijkheid om gezamenlijk antwoorden te bieden op bijdragen aan verschillende maatschappelijke vraagstukken:

- hoe kunnen werkenden met een stijgende pensioenleeftijd gezond en vitaal aan het werk blijven?
- Hoe zorgen we voor een betere balans tussen werken, leren en zorgen?
- En hoe blijven we werk bieden in een krimpende sector?

Achmea en de vakorganisaties hebben er over gesproken dat overgang van de huidige 36-urige werkweek naar een werkweek van 34 uur per 1 januari 2021 hieraan kan bijdragen. Daartoe dienen de volgende afspraken:

- Om de implementatie zorgvuldig voor te kunnen bereiden geldt 2020 als voorbereidingsjaar. Partijen richten hiervoor een voorbereidingswerkgroep in. Over de invulling hiervan maken partijen begin 2020 nadere afspraken;
- Per 1 januari 2021 wordt de standaard arbeidsduur in de cao aangepast naar 34 uur per week. De salarisschaalbedragen die op 31 december 2020 horen bij een voltijds arbeidsduur van 36 uur, horen per 1 januari 2021 bij een voltijds arbeidsduur van 34 uur per week;
Het jaar 2020 wordt gebruikt om de overgang voor te bereiden. Onafhankelijk van de problemen die wellicht blijken in dat jaar, gaat de overgang naar een 34-urige werkweek door. Voor De Unie is dit een negatief punt.
- Voor de medewerkers die op 31 december 2020 in dienst zijn van Achmea betekent dit het volgende voor hun arbeidsduur:
 - o de arbeidsduur van medewerkers met een arbeidsovereenkomst van 36 uur wordt per 1 januari 2021 aangepast naar 34 uur. Deze medewerkers behouden daarbij het salaris dat zij op 31 december 2020¹ hebben bij 36 uur (voor zover de medewerker nog niet op het maximum van de schaal zit ontvangt hij/zij per 1 januari 2021 de periodiek die behoort bij de salarisschaal);
 - o de arbeidsduur van medewerkers met een arbeidsovereenkomst van meer dan 36 uur wordt per 1 januari 2021 met 2 uur verminderd. Deze medewerker ontvangt per 1 januari 2021 een salaris volgens de volgende rekenwijze: salaris per 31-12-2020 + [(arbeidsduur per 1-1-2021 ÷ 34) -/-(arbeidsduur per 31-12-2020 ÷ 36)] x salaris op 31 december 2020. Omdat deze urenverlaging in

¹

verhouding minder is dan de urenverlaging voor medewerkers die nu 36 uur werken, wordt hun salaris hiervoor gecorrigeerd en gaat hun salaris per 1 januari 2021 daardoor iets omhoog².

- de arbeidsduur van medewerkers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 36 uur blijft ongewijzigd en blijft gelijk aan de arbeidsduur per 31 december 2020. Voor deze medewerkers wijzigt alleen hun deeltijdpercentage: het deeltijdpercentage wordt vanaf 1 januari 2020 gebaseerd op 34 uur (bijv. 24/36^e wordt 24/34^e). Het salaris van deze medewerkers wordt met 5,88% (2/34) verhoogd.

De Unie vindt het positief omdat deze groep medewerkers er per 1 januari 2021 daadwerkelijk op vooruit gaat. In het oorspronkelijke voorstel van Achmea werd ook van deze groep medewerkers geëist dat ze 2 uren in zouden leveren. Wij hebben dit gelukkig tegen weten te houden.

- Kaders bij de invoering van de 34-urige werkweek:

- in 2020 wordt de invoering voorbereid via een uitgebreid 'programma' dat voorbereid is door de hiervoor vermelde voorbereidingswerkgroep waarin nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan de filosofie en de verschillende perspectieven die ten grondslag liggen aan de 34-urige werkweek. Juli 2020 moet de uitwerking van de kaders voor de 34-urige werkweek gereed zijn, zodat na de zomervakantie iedereen op basis hiervan in gesprek kan om e.a.a. te vertalen naar team- en individueel niveau (wat betekent het voor de afdeling/het team, wat betekent het voor de werkzaamheden en werkorganisatie etc.). Het gehele traject en proces van voorbereiding en implementatie wordt gemonitord in het maandelijks Periodiek Overleg van vakorganisaties en Achmea;

De monitoring geeft enige ruimte om zaken aan de orde te stellen die niet goed gaan. Maar De Unie heeft hierin geen zeggenschap of controle mogelijkheden.

- Medewerkers mogen na ingang van de 34-urige werkweek in ieder geval in het eerste jaar (2021) nog kiezen om het oude aantal contracturen (de formele contracturen van vóór 2021) te blijven werken op basis van hun arbeidspatroon in 2020. Werkgever zal dit, na overleg, niet weigeren.
Let op: dit is tijdelijk deze afspraak geldt uitsluitend in 2021 en 2022

- Medewerkers mogen na ingang van de 34-urige werkweek in het tweede jaar (2022) ook nog kiezen om het oude aantal contracturen (de formele contracturen van vóór 2021) te blijven werken. Werkgever zal dit, na overleg, niet weigeren. Arbeidspatroon per dag is dan maximaal 8,5 uur (dus bij werkweek van meer dan 34 uur, altijd verspreid over 5 dagen). Tenzij dit in de persoonlijke situatie van de medewerker leidt tot een onaanvaardbare situatie

De Unie vindt dit negatief. Als je nu 4 x 9 werkt en je wilt 36 uur blijven werken dan moet je het in de toekomst verdelen over meer werkdagen.

Er is niet afgesproken wie gaat beoordelen of de medewerker toch meer dan 8,5 uur per dag mag blijven werken.

- Vanaf het derde jaar (vanaf 2023) geldt dat alle keuzes voor meer- en minder uren via Select plaatsvinden, dit geldt ook voor de uren tot aan de oude contracturen vóór 2020 (bijv. voor de uren van 34 naar 36 uur voor een medewerker die vóór de invoering van de 34-urige werkweek 36 uur werkte).

De Unie vindt dit een negatief punt. Als je werkzaamheden feitelijk meer dan 34 uur per week vergen dan is het afhankelijk van je leidinggevende of je betaalt krijgt voor alle uren die je moet werken om je werk goed te kunnen doen.

- vóór 2022 vindt er in het kader van de cao besprekingen voor de cao van 2022 e.v. een uitgebreide evaluatie plaats van de (invoering van de) 34-urige werkweek. Cao-partijen bespreken dan wat de eventuele knelpunten die uit de evaluatie naar voren komen betekenen voor de afspraken in de cao 2022 e.v.

De Unie kan dit niet positief duiden. Achmea had in de huidige cao-onderhandelingen in ieder geval geen begrip voor de positie van specialistische functiehouders, leidinggevend, en andere medewerkers wiens werk niet eenvoudig opgedeeld kan worden.

² Voorbeeld: medewerker met een contractuele arbeidsduur van 38 uur met een maandsalaris van € 3.500,- ; op 31 december 2021 wordt de arbeidsduur aangepast naar 36 uur. Het salaris per 1 januari 2021 bedraagt daarmee € 3.500 + [(36/34) - (38/36)] x € 3.500,- = € 3.511,43. Dit is exclusief de verhoging van het salaris per 1 januari 2022 met de jaarlijkse periodiek, voor zover het salaris van de medewerker nog niet gelijk is aan het schaalmaximum

Onderzoek naar de toepassingswijze van Achmea Select

Partijen doen onderzoek naar de wijze van toekenning van verzoeken van medewerkers om meer- of minder uren te werken via Achmea Select. En of deze in de geest zijn van de huidige afspraak in de cao. **De Unie is blij dat dit onderzoek nu uitgevoerd kan worden. De Unie wil via een enquête onder het personeel achterhalen wat de beleving van de medewerkers met betrekking tot Achmea Select is. Wij krijgen regelmatig klachten dat Achmea Select niet gebruikt mag worden. Maar ik weet niet of Achmea hieraan wil meewerken. Het is waarschijnlijk wel belangrijk dat alle medewerkers hun Achmea Select verzoek doorzetten. Er zijn divisies cq. afdelingen waarin medewerkers dringend ontraden wordt om select uren aan te vragen. Hierdoor kan Achmea tot nu toe steeds melden dat 95% van de select-verzoeken wordt toegekend. En dat er dus geen probleem is.**

Pilot meer keuze momenten Achmea Select

Tijdens de looptijd van de cao wordt een aantal pilots uitgevoerd om te onderzoeken of een tweede of meerdere keuzemoment(en) voor meer- en minderuren via Achmea Select bijdraagt aan de wensen van medewerkers en organisatie voor meer flexibiliteit. Dit keuzemoment komt naast de jaarlijkse keuzeperiode in oktober/november. Einddatum van deze 2^e Selectkeuze is uiterlijk 31 december van het betreffende jaar. Partijen volgen de bevindingen van de pilots via het maandelijks Periodiek Overleg van vakorganisaties en Achmea. Afhankelijk van de bevindingen kunnen partijen besluiten om de pilots tijdens de looptijd van de cao uit te breiden. De pilots zullen plaatsvinden binnen verschillende organisatieonderdelen bij voorkeur daar waar sprake is van seizoens-ritmiek. **De Unie staat hier neutraal in, Achmea wil deze pilots graag uitvoeren.**

Loon

De loonafspraken voor de looptijd van de cao bestaan uit twee componenten die in samenhang met elkaar zijn gemaakt:

- I. Een structurele loonsverhoging van 1% per 1 januari 2020;
De op 31 december 2019 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2020 structureel verhoogd met 1%.
De Unie vindt 1% onvoldoende. De inflatie in 2020 is waarschijnlijk al hoger dan 1%.
- II. De vermindering van de standaard werkweek van 36 naar 34 uur per 1 januari 2021 bij een gelijkblijvend salaris
Deze urenvermindering vertegenwoordigt een waarde van 5,88%. Gelijk aan een stijging van 5,88% van het uurloon.
De Unie constateert dat de salarissen zullen stijgen als je hetzelfde aantal uren blijft werken. We weten echter dat dit niet een structurele salarisstijging is. Als je selectkeuze wordt geweigerd daalt je inkomen.
Voor leden die 34 uur of parttime werken geldt dat hun uursalaris stijgt en dat zij er structureel op vooruitgaan.
Voor leden die de overgang naar een 34-urige werkweek gebruiken om minder uren te gaan werken, met behoud van hun salaris is dit een positieve ontwikkeling.

Medewerkers die tussen 1 januari 2020 en 1 januari 2021 uit dienst treden en daardoor geen gebruik kunnen maken van de aanpassing van de arbeidsduur per 1 januari 2021, ontvangen in verband hiermee een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt 2,25% van het totaal aan bruto salaris dat zij tot aan de uitdienstdatum hebben ontvangen. Deze eenmalige uitkering telt niet mee voor andere arbeidsvoorwaarden.

De Unie wijst erop dat dit niet zorgvuldig is geformuleerd. Het gaat over het salaris dat je in 2020 hebt ontvangen.

De in 2021 en 2022 gekozen oorspronkelijke contractduur-uren tellen mee voor zowel de winstuitkering als een eventuele beëindigingsvergoeding. Dit geldt niet voor de andere uren die via Select zijn gekozen. **De Unie is blij dat de onrechtvaardigheid van de gemiste winstuitkering geadresseerd is, echter ook dit betreft een tijdelijke compensatie.**

B. Pensioen

Zodra er meer duidelijkheid is over het nieuwe pensioenstelsel in het kader van het Pensioenakkoord dat eerder dit jaar is bereikt, gaan Achmea en vakorganisaties in gesprek over een nieuwe, renteonafhankelijke pensioenregeling voor Achmea met ingang van uiterlijk 1 januari 2022.

De Unie kwalificeert deze afspraak negatief. Je bouwt nu nog een heel goed pensioen is omdat de huidige pensioenregeling bijzonder goed is. Het renterisico ligt nog volledig bij je werkgever. Bij andere financiële instellingen is het renterisico al overgeheveld naar de werknemers. Zij hebben daardoor te maken met behoorlijke opbouwkortingen. De huidige pensioenregeling loopt tot 31 december 2021. In de volgende pensioenregeling komt het renterisico bij de werknemers van Achmea te liggen.

C. Duurzame inzetbaarheid & talentontwikkeling

Verlofsparen

Om medewerkers meer eigen regie te geven vitaal en gezond aan het werken te blijven tot aan hun (vervroegde) pensionering, zijn afspraken gemaakt over de invoering van een verlofspaarregeling.

De medewerker kan per jaar maximaal tot 10% van de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur aan verlof kopen en sparen. Bij een werkweek van 34 uur is dat 176,8 uur per jaar. Voor deze gespaarde uren geldt dat de verjaringstermijn van 5 jaar niet van toepassing is.

Medewerkers kunnen het gespaarde verlof inzetten om bijvoorbeeld eerder te stoppen met werken, minder te gaan werken voorafgaand aan hun pensioen of om een periode vrij te nemen in het kader van zijn/haar inzetbaarheid.

De verlofspaarregeling wordt de komende periode verder uitgewerkt. De eerste conceptversie is opgenomen als bijlage.

De Unie is positief over deze afspraak

Stap terug regeling

Medewerkers die in verband met hun inzetbaarheid een stap terug willen doen in functieniveau of in het aantal contracturen, kunnen gebruik maken van de volgende faciliteit.

Een stap terug in functieniveau

Het salaris van de medewerker die een functie in een lager ingeschaalde functie aanvaardt wordt in 3 stappen afgebouwd naar het maximum van de nieuwe, lagere functieschaal.

Bij benoeming in de nieuwe, lagere functieschaal wordt het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de nieuwe functieschaal afgebouwd tot 66,66% van het verschil.

Na 12 maanden wordt het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de nieuwe functieschaal afgebouwd tot 33,33% van het verschil.

Na 24 maanden wordt het salaris afgebouwd naar het maximum van de nieuwe salarisschaal.

Een eventuele (bovenschaligheids)toeslag blijft buiten de afbouwregeling, die blijft dus intact.

Een stap terug in aantal uren

Het salaris van de medewerker die 60 jaar of ouder is en zijn/haar contracturen wil verminderen, wordt in 3 stappen afgebouwd naar het salaris dat hoort bij het nieuwe aantal contracturen.

Gedurende het eerste jaar wordt het salaris over de uren waarmee het contract is teruggebracht voor 66,66% doorbetaald.

Na 12 maanden wordt het salaris over de uren waarmee het contract is teruggebracht voor 33,33% doorbetaald.

Na 24 maanden ontvangt de medewerker het salaris dat hoort bij zijn/haar contractueel arbeidsduur. Gedurende de afbouwperiode vindt pensioenopbouw plaats over het 'oude' salaris.

Een medewerker kan gebruik maken van deze regeling voor zover zijn/haar contracturen na de urenvermindering 50% of meer is van de oorspronkelijke contracturen.

De medewerker die gebruik maakt van de stap terug regeling in uren kan niet kiezen voor meeruren via Achmea Select.

De Unie is positief over deze afspraak

Boventalligheidsbudget inzetten voor overstap naar onderwijs

Achmea is een van de verzekeraars die samen met het Verbond van Verzekeraars het convenant 'Aan de slag voor de klas' heeft opgesteld. Met dit convenant faciliteren werkgevers in de verzekeringsbranche medewerkers die de overstap naar het onderwijs willen maken.

In dit kader is afgesproken dat boventallige medewerkers het boventalligheidsbudget, naast de bestaande interventies, ook kunnen gebruiken voor opleidingen e.d. om de overstap naar het onderwijs te maken.

De Unie is positief over deze afspraak, nog liever hadden wij het boventalligheidsbudget vrij willen geven voor veel meer doeleinden.

Pilot onbeperkt opleidingsbudget

Om in de praktijk te ervaren of het huidige afdelingsopleidingsbudget toereikend is voor de opleidings- en ontwikkelvragen van medewerkers, wordt tijdens de looptijd van de cao een pilot uitgevoerd op een aantal nader af te spreken afdelingen waarbij het budget niet de beperkende factor is. Medewerkers krijgen daarin, binnen nader af te spreken kaders (o.a. terugbetalingsregeling), de kosten van een opleiding of ontwikkelvraag vergoed (max. € 5.000). Het gaat om opleidingen e.d. die passen binnen het ontwikkelplan van de medewerker en die bijdragen aan zijn/haar inzetbaarheid. Partijen volgen de bevindingen van de pilots via het maandelijkse Periodiek Overleg van vakorganisaties en Achmea.

De Unie is positief over deze afspraak. Het maximum van 5000 euro had van ons niet gehoeven, maar het is een goede start om te onderzoeken hoe medewerkers omgaan met hun eigen ontwikkeling.

D. Afspraken rond het thema zorgen

Werkgeversbijdrage Zorgverzekering

De werkgeversbijdrage in de zorgverzekering die medewerkers in november ontvangen als zij hun basisverzekering hebben afgesloten via de collectiviteit met Zilveren Kruis, wordt met ingang van 2020 verhoogd van € 130 naar €250 bruto per jaar. Dit geldt ook voor de medewerker die op 31 december 2018 in dienst was van De Friesland en zijn/haar zorgverzekering heeft afgesloten bij De Friesland via de werkgeverscollectiviteit

De Unie is positief over deze afspraak.

Mantelzorg

De tekst over mantelzorg(verlof) in de cao wordt verduidelijkt. Daarnaast kunnen leidinggevende en medewerker afspraken maken over een langere periode van langdurend zorgverlof waarbij het salaris gedeeltelijk wordt doorbetaald.

De Unie is positief over deze afspraak.

Pilot Zorgoppas

Tijdens de looptijd van de cao voeren partijen een pilot met Zorgoppas uit. Achmea betaalt daarbij mee in de kosten van gekwalificeerd kinderoppas voor ouders met kinderen met een extra zorgvraag die geen gebruik kunnen maken van een reguliere oppas. Partijen volgen de bevindingen van de pilots via het maandelijkse Periodiek Overleg van vakorganisaties en Achmea.

De Unie is positief over deze afspraak.

Verruiming aanvullende geboorteverlof voor partners

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

Het aanvullende geboorteverlof wordt per 1 januari 2020 uitgebreid van 3 weken naar 5 weken. Dit is van toepassing voor de partner van de ouder die op of na 1 januari 2020 bevallen is van een kind. Het totale verlof bedraagt daarmee dan 6 weken. De medewerker krijgt het salaris gedurende dit verlof voor 100% doorbetaald³.

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 vijfmaal 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.

De Unie is positief over deze afspraak.

E. Sociaal Plan

Verlenging Sociaal Plan met 1,5 jaar

Het huidige Sociaal Plan deel 2 loopt tot en met 31 december 2020. Partijen hebben afgesproken de looptijd met 1,5 jaar te verlengen. Daarmee loopt het Sociaal Plan deel 2 tot en met 30 juni 2022.

De Unie is positief over deze afspraak. Er is veel onrust in de organisatie omdat er bezuinigingen worden aangekondigd.

F. Overige onderwerpen

Werkdruk en werkgeluk

Achmea en vakorganisaties gaan de komende periode met elkaar in gesprek over deze onderwerpen in het kader van de eerder afgesproken gezamenlijke *agenda voor de toekomst*.

De Unie is tevreden dat het onderwerp werkdruk nader wordt onderzocht. De Unie had hier om gevraagd.

Uitkomsten conferentie Werkbeweging

Over de uitkomsten van de conferentie Werkbeweging en over de vertaling van de daar ondertekende Werkcode naar de situatie bij Achmea, gaan Achmea en vakorganisaties de komende periode met elkaar in gesprek als onderdeel van de gezamenlijke *agenda voor de toekomst*.

De Unie is positief over deze afspraak.

³ Vanaf 1 juli 2020 wordt de wettelijke vergoeding waar partners recht op hebben aangevuld tot 100% van het salaris van de medewerker

Loondoorbetaling tijdens ziekte

Tijdens het eerste ziektejaar zal Achmea het loon volledig doorbetalen. Hierbij geldt dat Achmea wel een loonsanctie zal kunnen toepassen voor zover de medewerker niet voldoet aan de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter aan hem/haar stelt.

De Unie is positief over deze afspraak.

Gelijke beloning

Om te onderstrepen dat Achmea en vakorganisaties het vanzelfsprekend vinden dat er bij de beloning geen ongerechtvaardigd onderscheid wordt gemaakt, wordt de volgende bepaling opgenomen in de cao: "Cao partijen gaan ervan uit dat medewerkers bij Achmea ongeacht sexe, gearardheid of religieuze achtergrond gelijk beloond worden. Als een medewerker denkt dat dit niet het geval is, kan degene dat aankaarten bij Achmea. Achmea zal dan in dat individuele geval een onderzoek doen, met inachtneming van de privacyregels. Verschil in beloning door afspraken in het sociaal plan gelden niet mee voor deze beoordeling. Als er een verschil wordt geconstateerd zal Achmea dat verschil vanaf dat moment corrigeren".

De Unie vindt deze afspraak onverstandig. Wij gaven de voorkeur aan de formulering: Cao partijen gaan ervan uit dat medewerkers bij Achmea gelijk beloond worden. Etc. Dan weet je zeker dat er niemand gediscrimineerd mag worden.

Bespreken mogelijkheden pensioenakkoord om eerder te kunnen stoppen met werken

Als de afspraken hierover in het Pensioenakkoord definitief zijn, zullen partijen deze met elkaar bespreken.

Dit is een praktisch werkafpraak.

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.

De Unie heeft in 2019 een bedrag van 5.000 euro ontvangen. Wij hebben dit geschonken aan de Stichting Persoonlijk & Betrokken. Deze stichting ondersteunt mensen die buiten hun schuld in de financiële problemen zijn geraakt. De ondersteuning is erop gericht betrokkene zo snel mogelijk weer in staat te stellen in zijn eigen onderhoud te gaan voorzien.

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.

De Unie zou liever de leden die al aangesloten zijn bij onze vereniging hiervoor tegemoet kunnen komen.

De hieronder genoemde technische onderwerpen zijn neutraal of noodzakelijk. De Unie kan hiermee akkoord gaan.

G. Technische onderwerpen

Aanpassen tekst artikel 9.12 (overlijdensuitkering)

Aan de tekst wordt toegevoegd dat onder nabestaande niet wordt verstaan de partner met wie de werknemer duurzaam gescheiden leefde.

Naam uitvoerder netto pensioenregeling

In de tekst van de cao wordt de naam van de uitvoerder geschrapt zodat bij een wijziging van de uitvoerder in de toekomst, de cao tekst hierop niet hoeft te worden aangepast.

Aanpassing artikel 15.4.4 (pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid)

De huidige tekst in de cao wordt aangepast waarmee deze beter aansluit bij de uitvoeringspraktijk. De aangepaste tekst is als volgt:

Artikel 15.4.4

Je bouwt ook pensioen op als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent

Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid loopt de opbouw van het pensioen door naar rato van de mate van jouw arbeidsongeschiktheid. De WIA- of WAO-uitkering die je feitelijk ontvangt is hiervoor bepalend.

Zolang je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt blijft, word je voor deze opbouw beschouwd als actieve deelnemer. Op deze opbouw is artikel 15.5.1 eveneens van toepassing.

Achmea Interne Diensten N.V.

19 december 2019

Vakorganisaties:

FNV Finance

CNV Vakmensen

De Unie



Bijlage Concept regeling verlofsparen

Bedoeling

Verlofsparen is een regeling in het kader van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid en geeft medewerkers meer eigen regie op het vitaal en gezond aan het werk blijven tot aan hun (vervroegde) pensionering.

Kader

Er wordt gebruik gemaakt van de fiscale mogelijkheid om maximaal 50 weken verlof te sparen. De verwachting is dat dit wordt uitgebreid naar 100 weken. In deze regeling is nog geen rekening gehouden met nadere kaders/faciliteiten die volgen bij de uitwerking van dit onderdeel van het Pensioenakkoord. Verwachting is dat daarover meer bekend zal zijn rond de zomer van 2020. De impact daarvan op deze 'regeling' zal dan nader bekeken en besproken moeten worden.

Contouren

Sparen

De medewerker kan per jaar maximaal tot 10% van de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur aan verlof kopen en sparen. Bij een werkweek van 34 uur is dat ($52 \cdot 34 \cdot 10\% =$) 176,8 uur.

Voor verlof dat wordt ingelegd voor verlofsparen geldt dat de verjaringstermijn van 5 jaar niet van toepassing is.

Verlof dat is ingelegd kan vóór het einde van het kalenderjaar waarin het is ingelegd (geheel of gedeeltelijk) weer worden teruggedraaid. Na het kalenderjaar is dat niet meer mogelijk (geblokkeerd saldo).

Wordt het aangekochte verlof volledig ingelegd in verlofsparen, dan heeft de medewerker voor dat jaar alleen de wettelijke vakantie-uren voor het opnemen van vakantie ($4 \cdot 34 = 136$ uur).

Wordt er 10% of meer aan verlof aangekocht dan heeft dit effect op het pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris moet dan worden verminderd met de waarde van het aangekochte verlof.

Opname

Opname voor vastgestelde bestedingsdoelen

Het verlofspaarsaldo kan gedeblokkeerd worden om:

- eerder te stoppen met werken: het dienstverband blijft gedurende de periode waarin het verlof wordt opgenomen in stand;
- gedurende een periode minder uren te werken: de medewerker kan het spaarsaldo opnemen voor de uren die minder worden gewerkt;
- een periode volledig verlof te nemen: als de medewerker in het kader van zijn inzetbaarheid een periode vrij wil nemen (bijv. om een opleiding of stage te doen of zich te bezinnen op zijn/haar toekomst);
- een 'stap terug' te doen: de medewerker kan de gespaarde uren deblokkeren en gebruiken voor vakantie, het persoonlijk keuze budget (PKB) kan dan volledig worden gebruikt als salaris. Of de medewerker kan de gedeblokkeerde uren verkopen om als aanvulling op het salaris te gebruiken.

De waarde van een gespaard verlof uur is in deze situaties gelijk aan het actuele uurloon.

6 maanden voordat de medewerker het verlofspaarsaldo wil opnemen bespreekt hij/zij dit met de leidinggevende. Als er sprake is van een bijzonder bedrijfsbelang kan het opnamemoment in goed overleg tussen medewerker en leidinggevende op een ander moment worden vastgesteld.

Opnamen anders dan voor de vastgestelde bestedingsdoelen

Bij deblokking van het verlofspaarsaldo voor een andere doel (bijv. langere vakantie, uitbetalen) is de waarde van het gespaarde verlof uur gelijk aan de waarde van het uurloon ten tijde van de inleg.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt het verlofspaarsaldo uitbetaald tegen de waarde van het uurloon ten tijde van de inleg.

