

## **Onderhandelingsresultaat cao Athora Netherlands N.V. (Athora) 2021-2023**

### **Looptijd**

Van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2023.

### **Inkomensaanpassing (zie o.a. art. 11 cao)**

De salarissen en salarisschalen zullen als volgt verhoogd worden:

- per 1 januari 2021 met 2,25%
- Per 1 juli 2022 met 2,25%
- Per 1 oktober 2023 met 2,25%

### **Groeibudget (zie o.a. art. 11 cao)**

CAO-partijen hebben de uitvoering van afspraken over het groeibudget geëvalueerd. Voor de duur van deze cao wordt het groeibudget tijdelijk verhoogd van €750,- naar €1.000,- per jaar ex BTW.

### **Inzetbaarheid en ontwikkeling**

Athora vindt het belangrijk dat medewerkers hun passies volgen, regie nemen over hun eigen loopbaan en duurzaam inzetbaar blijven. Naast bovengenoemde tijdelijke verhoging van het groeibudget zal er in 2021 een 'challenge' uitgeschreven worden waarin medewerkers worden gevraagd hun droomopleiding te zoeken op het Athora Learning Platform. De jury, bestaande uit de drie vakbondsbestuurders van FNV, CNV en de Unie, zullen een winnaar kiezen. Deze winnaar mag zich vervolgens kosteloos inschrijven voor deze droomopleiding.

### **Vakantie (zie o.a. art. 6 §1 cao)**

Er is overeengekomen dat het jaarlijks recht op vakantie voor iedere medewerker van 200 uur naar 216 uur gaat met ingang van 1 januari 2021 (op basis van een fulltime dienstverband).

Daarnaast zal er vanaf 1 januari 2022, conform de wetgeving, onderscheid worden gemaakt in wettelijk en bovenwettelijke uren. Bij een fulltime dienstverband (=36 uur) heeft een medewerker recht op 144 uur wettelijke vakantie-uren en 72 uur bovenwettelijke vakantie-uren. De wettelijke vakantie-uren vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. De bovenwettelijke vakantie-uren vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd.

Voor de verlofrechten tot en met 2021 blijft de vervaldatum zoals deze nu nog geldig is, namelijk vijf jaar na het kalenderjaar waarin deze uren zijn opgebouwd.

Nu het jaarlijks verlofrecht voor iedereen met 16 uur stijgt, wordt het kopen van vakantie-uren maximaal twee maal de overeengekomen arbeidsduur. Het verkopen van verlofuren wordt verruimd naar het verkopen van de bovenwettelijke uren van dat jaar.

### **Verlofsparen**

Athora zal vanaf 1 januari 2022 de mogelijkheid bieden voor 'verlofsparen'. Hiermee kan iedere medewerker zijn/haar bovenwettelijke uren apart zetten tegen het dan geldende uurloon

(vermeerderd met vakantiegeld en 13<sup>e</sup> maand). De gespaarde verlofuren kunnen later ingezet worden voor duurzame inzetbaarheid. Dit geeft de mogelijkheid om als medewerker meer invloed te hebben op vitaal en gezond aan het werk blijven. De gespaarde verlofspaaruren kunnen worden opgenomen voor duurzame inzetbaarheid in bijvoorbeeld de volgende situaties:

- je wilt een periode minder uren werken, bijvoorbeeld voorafgaand aan je pensioen;
- je wilt eerder stoppen met werken voorafgaand aan je pensioen;
- je wilt een periode volledig of gedeeltelijk verlof opnemen, bijvoorbeeld om een opleiding of stage te doen. Of om je te oriënteren op jouw toekomst als onderdeel van jouw toekomstplan;
- je wilt gebruik maken van de ‘stap-terug-regeling’. Je mag de verlofspaaruren dan verkopen als aanvulling op je salaris. De waarde van een verlofspaaruur is dan gelijk aan waarde van een vakantie-uur op het moment van verkoop. Je verkoopt dan eerst de oudste verlofspaaruren.

### **Buitengewoon verlof (zie o.a. art. 7 §1 cao)**

Het buitengewoon verlof bij ondertrouw, huwelijk, jubileum en verhuizing komt te vervallen. Het buitengewoon verlof bij overlijden (in familiale kring) zal in goed overleg tussen manager en medewerker toegekend worden, al naar gelang de behoefte van de medewerker. Die buitengewoon verlofuren worden gecompenseerd met de extra 16 uur, zoals hierboven vermeld.

Dit sluit ook aan bij het thema ‘Rouw op het werk’ waarin CNV ons meegenomen heeft. Het gaat bij dit onderwerp niet om hoeveel dagen rouwverlof iemand zou moeten krijgen. Verdriet kun je nu eenmaal niet meten in vrije dagen.

### **PMC (zie o.a. art. 10 §4 cao)**

Athora, vakorganisaties, COR en afgevaardigden vanuit Athora gaan gedurende 2021 samen onderzoeken hoe een vernieuwde PMC cyclus inclusief de daarbij behorende beloning eruit zou kunnen zien. Het streven is om een nieuwe methodiek per 1 januari 2022 in te voeren.

### **Afschaffen financiële voorwaarden bij toekennen PMC periodiek (zie o.a. art. 10 §5 cao)**

De financiële voorwaarden bij toekennen van een PMC periodiek (Solvency II-ratio van werkgever moet meer dan 150% zijn en moet autonoom behaald zijn) wordt met ingang van 1 januari 2021 afgeschaft. Dit geldt ook voor de periodiek (met terugwerkende kracht naar 1 februari) in april 2021.

### **Onderschrijven werkcode**

Vanuit de financiële sector en vakorganisaties is er in 2019 een werkcode flexkrachten opgesteld. Een van de meest in het oog springende veranderingen op de arbeidsmarkt is de flexibilisering. Er bestaan veel verschillende contractvormen en er komen steeds nieuwe bij. Ze verschillen in de verdeling van zekerheden en risico's. Daardoor dreigt ongelijkheid te ontstaan tussen werkenden met een vast contract en flexwerkers. Deze werkcode heeft als doel om uitgangspunten te formuleren voor het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden, flex of vast.

Athora en de vakorganisaties zijn overeengekomen dat Athora de waarden uit deze werkcode onderschrijft. Hierbij houdt Athora altijd rekening met geldende wet- en regelgeving. De waarden luiden als volgt:

1 Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde.

*Daarom mogen uitzendkrachten o.a. ook deelnemen aan de Week van het werkplezier' en summerschool*

2 Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap.

*Dit zal mee worden genomen in het selecteren van detachering- en uitzendorganisaties. Tevens zal Athora goed opdrachtgeverschap ook meenemen bij de inkoop van facilitaire diensten*

3 Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig;

*Binnen Athora worden uitzendkrachten conform de inlenersbeloning (gebaseerd op ons functiehuis/salarisschalen) betaald*

4 Werk organiseren we bij voorkeur in duurzame arbeidsrelaties.

*Waar mogelijk zal Athora flex medewerkers in dienst laten treden bij de organisatie*

### **Thuiswerken**

Athora kent de Athora Way of Working. Wanneer er weer op kantoor gewerkt mag worden, zal deze regeling geëvalueerd worden, samen met de COR. Deze evaluatie zal gedeeld worden met de vakorganisaties.

### **Werkgeluk en cultuur**

Vanuit de diverse surveys haalt Athora op hoe medewerkers tegen de organisatie, de cultuur en arbeidsomstandigheden aankijken. Zeker gelet op de veranderende omstandigheden vanuit de Strategic Review en het structureel langer thuiswerken zal er blijvend aandacht worden gegeven aan deze aspecten. Daarnaast zal de organisatie ook aandacht blijven schenken aan werkgeluk, zoals bijvoorbeeld door het organiseren van de 'Week van het werkplezier'.

Een ander belangrijk aspect waar Athora en vakorganisaties uitgebreid bij stil gestaan hebben is de werkdruk en het bereikbaar zijn, of juist het onbereikbaar mogen zijn. Deze punten zullen door Athora gemonitord worden, zodat de balans werk/privé in de juiste verhouding blijft.

### **Internationale solidariteit**

Athora schenkt aan de vakorganisaties voor de duur van deze cao jaarlijks een bedrag van €3.000,- die bij voorkeur ingezet gaat worden voor internationale solidariteit, zodat ook de rechten van werknemers wereldwijd beschermd kunnen worden, want iedereen heeft recht op goede werk(omstandigheden). Dit zijn initiatieven en onderwerpen als maatschappelijk verantwoord ondernemen, kindarbeid, gezondheid en veiligheid en een leefbaar loon.

### **Aanstelling - Contractverlenging (zie o.a. art. 3 §3 cao)**

Er is overeengekomen dat voor de duur van deze cao het mogelijk is om een medewerker maximaal 3 arbeidsovereenkomsten in 3 jaar aan te mogen bieden. In cao VIVAT 2018-2019 is dat nog maximaal 3 arbeidsovereenkomsten in 2 jaar. In de komende roerige en onzekere periode heeft Athora nu behoefte aan flexibiliteit. Deze uitbreiding helpt om medewerkers langer een baan aan te kunnen bieden.

### **Sociaal Plan Athora**

Er is overeengekomen dat het huidige Sociaal Plan VIVAT 2020 verlengd wordt voor de periode van januari 2021 tot en met december 2023. Het Sociaal Plan zal alleen gewijzigd worden in een 'Athora' template. Inhoudelijk zijn er geen wijzigingen.

**Pensioen**

Vanaf januari 2021 zal er op structurele basis overleg zijn tussen Athora, vakorganisaties en COR. Gezamenlijk zal er onderzocht worden hoe de pensioenregeling er in 2022 uit zal komen te zien. Dit is een complex vraagstuk, mede gelet op het pensioenakkoord. Willis Towers Watson ondersteunt hierin als extern en onafhankelijk adviseur. Athora en de vakorganisaties zullen met regelmaat richting medewerkers informeren over de voortgang.

**Overige onderwerpen**

Athora en vakorganisaties zijn een aantal tekstuele wijzigingen overeengekomen voor een nieuwe cao. Hierbij valt te denken aan het vervallen van artikelen, omdat de betreffende (overgangs)regeling inmiddels vervallen is, het updaten van bedragen naar 2021 of een juiste verwijzing in de tekst. Deze wijzigingen zullen in de nieuwe cao tekst verwerkt worden.