

## Eindbod van Achmea voor de nieuwe cao Achmea 1 december 2021 tot 1 december 2023 "Duurzame cao"

Op basis van de gevoerde onderhandelingen vanaf 21 september tot en met 20 december jl. doet Achmea de vakorganisaties FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie een eindbod voor de nieuwe Achmea cao vanaf 1 december 2021.

Met dit eindbod voor een duurzame cao geven we invulling aan duurzaam werkgeverschap voor vandaag, morgen en overmorgen. De duurzame cao sluit aan bij de coöperatieve identiteit, visie en strategie van Achmea: *een bijdrage leveren aan een gezonde, veilige en toekomstbestendige samenleving.*

Achmea vindt het belangrijk dat medewerker en leidinggevende kunnen werken vanuit de bedoeling van een regeling. Waar dat past zijn de onderwerpen daarom zoveel mogelijk vanuit de principes in plaats vanuit de regels vormgegeven.

Het bod bevat voorstellen over achtereenvolgens:

- A. Looptijd en loon
- B. Pensioen
- C. Klimaatbudget
- D. Ontwikkeling & interne doorstroom
- E. Welzijn
- F. RVU-regeling
- G. Pilot Pluspool
- H. Overige onderwerpen

Hieronder lees je tekst van het eindbod.

### A. Looptijd en loon

Een looptijd van 24 maanden. De cao gaat in per 1 december 2021 en loopt tot en met 30 november 2023.

De op 31 december 2021 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2022 structureel verhoogd met 3%.

De op 31 december 2022 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2023 structureel verhoogd met 1%.

Deze structurele verhogingen zijn pensioengevend.

Per 1 januari 2023: een eenmalige uitkering van € 750 bruto (voor medewerkers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 34 uur: naar rato).

### B. Pensioen

Omdat de kosten van de pensioenregeling een onevenredig groot beslag leggen op de totale arbeidsvoorwaardenruimte, worden de kosten van pensioen verlaagd om ruimte te maken voor andere arbeidsvoorwaarden in de cao. Hierbij blijft het streven de pensioenopbouw zoveel mogelijk te waarborgen. Met de wijzigingen blijft er sprake van een kwalitatief goede pensioenregeling. Ook in vergelijking met de andere financiële dienstverleners.

Concreet worden de volgende wijzigingen gedaan:

- De totale maximale pensioenpremie bedraagt vanaf 2022 40% van de som van alle pensioengrondslagen;
- Voor de berekening van de premie geldt vanaf 1 januari 2022 de gedempte premiemethodiek op basis van verwacht rendement met een minimale premiedekkingsgraad van 100%;
- Deze minimale premiedekkingsgraad van 100% wordt ieder jaar bepaald op basis van de rente van 30 september voorafgaand aan het premiejaar;
- De indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve medewerkers wordt met ingang van 1 januari 2022 afgeleid van de prijsindex. De verwachting is dat de indexatie voor 2022 uitkomt op circa 2,3%;
- De pensioenregeling behoudt haar CDC-karakter (Collectief Defined Contribution). Dat betekent dat Achmea door betaling van de premie heeft voldaan aan al haar pensioenverplichtingen. Wanneer de premie ontoereikend is om de fiscaal maximale pensioenopbouw te realiseren, zal het opbouwpercentage verlaagd worden. Voor het jaar 2022 zal de pensioenopbouw naar verwachting uitkomen op circa 1,6%;
- De risicodekking van het nabestaandenpensioen binnen de huidige pensioenregeling wordt verzekerd op basis van het fiscaal maximale opbouwpercentage;
- De aangepaste pensioenregeling geldt tot de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel;
- De eigen bijdrage van medewerkers blijft ongewijzigd 3,25%.

### *Vorbereitung van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel*

In 2019 is op landelijk niveau het pensioenakkoord bereikt over een nieuw pensioenstelsel. De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel moet gerealiseerd zijn in de periode 2023 tot en met 2026. Wij streven naar 1 januari 2024 als voorlopige richtdatum voor de overgang van de huidige Achmea pensioenregeling naar het nieuwe pensioenstelsel.

Om deze overgang zorgvuldig voor te bereiden, stelt Achmea voor om een technische werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers en deskundigen namens vakorganisaties en namens Achmea in te stellen die hier onderzoek naar gaat doen.

## C. Klimaatbudget

### *Achmea biedt medewerkers vanaf 1 januari 2023 de mogelijkheid gebruik te maken van een eenmalig klimaatbudget van € 2.500 netto*

Duurzaamheid is een van de grootste opdrachten van deze tijd: de klimaatverandering stoppen en onze aarde leefbaar houden. Achmea is van mening dat dit niet alleen een opdracht is voor overheden en industrieën maar dat iedereen hierin op zijn eigen niveau een rol heeft. Ook werkgevers en werknemers.

Vanuit de verantwoordelijkheid die Achmea als maatschappelijk betrokken organisatie voelt op het vlak van duurzaamheid en klimaat, kunnen medewerkers gebruik maken van een zogenoemd klimaatbudget. Dit klimaatbudget bedraagt € 2.500 netto (voor parttimers naar rato) en kunnen medewerkers besteden aan producten en diensten die bijdragen aan de verbetering van de duurzaamheid en het klimaat, bijvoorbeeld door het terugdringen van CO<sub>2</sub> uitstoot. Dit budget kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor de aanschaf van zonnepanelen, een warmtepomp of energiezuinig witgoed. Maar ook bij de aanschaf van een elektrische fiets, een elektrische auto of laadpaal. Of voor isolatie van de woning.

Afhankelijk van het bestedingsdoel, kan dit budget ook een besparing op de maandelijkse energierekening opleveren<sup>1</sup>. Daarmee kan met dit budget naast waarde voor milieu en klimaat, ook directe financiële waarde voor de medewerker worden gecreëerd.

---

<sup>1</sup> Voorbeeld van investering en besparing:

10 zonnepanelen: aanschafkosten ca. € 3.600 besparing op energiekosten ca. € 670 per jaar (netto)

Hybride warmtepomp: aanschafkosten ca. € 4.000, besparing op energiekosten ca. € 670 – € 1.000 per jaar (netto)

Het thema duurzaamheid en het creëren van waarde voor de samenleving passen ook bij de coöperatieve identiteit en strategie van Achmea: *een bijdrage leveren aan een gezonde, veilige en toekomstbestendige samenleving*.

#### *2022 geldt als voorbereidingsjaar, 2023 – 2025 als bestedingsperiode*

Achmea nodigt de vakorganisaties uit om het klimaatbudget gezamenlijk verder vorm te geven.

2022 zal als voorbereidingsjaar fungeren. Daarin wordt bijvoorbeeld uitgewerkt wat de precieze bestedingsdoelen zijn en met welke partners we samenwerken. Ook onderzoeken we of, en welke mogelijkheden er zijn om het klimaatbudget te combineren met subsidieregelingen.

Medewerkers kunnen het budget eenmalig besteden in een periode van 3 jaar, namelijk van 2023 tot en met 2025. Hierbij gaat Achmea uit van een gelijkmatige spreiding van de opname van het budget over deze jaren. Medewerkers die het budget aan het einde van de bestedingsperiode (2025) niet hebben gebruikt, kunnen het budget dan storten in een groenfonds. Ook de voorwaarden hiervoor worden in 2022 verder uitgewerkt.

## **D. Ontwikkeling & interne doorstroom**

### *Onbeperkt opleidingsbudget*

Tijdens de looptijd van de vorige cao is een pilot onbeperkt opleidingsbudget uitgevoerd. In deze pilot konden medewerkers opleidingen naar eigen keuze volgen uit een brede opleidingscatalogus. Zonder dat er een beperking gold voor het aantal opleidingen dat gekozen kon worden. En zonder dat er goedkeuring nodig was van de leidinggevende, bijvoorbeeld vanwege het beschikbare budget.

De pilot zal in deze cao-periode omgezet worden in een structurele regeling. De verwachting is dat de voorbereidingen hiervoor in de loop van Q2 2022 gereed zullen zijn. Hiermee komen de afspraken die in de vorige cao in de vorm van een pilot zijn uitgevoerd, voor alle medewerkers beschikbaar: de mogelijkheid voor medewerkers om naar eigen keuze opleidingen te volgen uit een brede opleidingscatalogus. Zonder dat er toestemming nodig is van de leidinggevende en zonder dat een afdelingsbudget een beperkende factor is.

### *Aandacht voor bestaande inzetbaarheidsafspraken*

Hoewel het aantal vacatures dat door interne doorstroom wordt vervuld relatief hoog is (49%), vindt Achmea het belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid hebben zich te kunnen ontwikkelen en intern door te kunnen stromen. Bijvoorbeeld als de bestaande werkzaamheden van een medewerker eindigen. Om interne doorstroom te stimuleren en medewerkers mogelijkheden te bieden zich te kunnen ontwikkelen, zijn de afgelopen jaren al veel afspraken gemaakt in de cao. De komende cao-periode zal er extra aandacht worden gegeven aan deze afspraken, zoals de mogelijkheid van een EVC-procedure<sup>2</sup> en de mogelijkheid om stage te lopen op een andere afdeling.

Voor werkzaamheden die eindigen (niet toekomstbestendige functies) zal in de komende cao periode onderzocht worden of er mogelijkheden zijn voor medewerkers om zich te kwalificeren voor strategische/toekomstbestendige functies. Bijvoorbeeld via een intern leer-werk-traject.

In het Periodiek Overleg tussen Achmea en vakorganisaties zal de voortgang hiervan worden besproken. En zal ook het onderwerp interne doorstroom een terugkerend onderwerp van bespreking zijn.

---

<sup>2</sup> Met een EVC(ervaringscertificaat) -procedure wordt relevante praktijk ervaring officieel erkend op Mbo- of Hbo-niveau

## E. Afspraken rond het thema welzijn

### *Werkdruk*

Uit verschillende onderzoeken en enquêtes komt naar voren dat werkdruk een belangrijk onderwerp is voor medewerkers. In het gezondheids- en vitaliteitsbeleid van Achmea is werkdruk mede daarom een belangrijk thema.

Achmea vindt het net zoals vakorganisaties belangrijk dat er blijvende aandacht is voor het onderwerp werkdruk. In dit kader stelt Achmea het volgende voor:

Als de uitkomst van het Medewerkers Betrokkenheidsonderzoek (MBO) van een team daar aanleiding toe geeft, kan de Werkdrukmeter van het Verbond van Verzekeraars worden ingezet. Om zo meer inzicht te krijgen in de achtergrond van de ervaren werkdruk en de interventies die dan mogelijk of wenselijk zijn.

Het onderwerp werkdruk zal periodiek onderwerp van bespreking zijn in het reguliere overleg van Achmea en vakorganisaties. Daarbij zal onder meer besproken worden in welke situaties de Werkdrukmeter zal worden ingezet.

### *Onbereikbaarheid*

Achmea vindt het belangrijk dat als medewerkers niet aan het werk zijn, zij recht hebben op het ongestoorde gebruik van hun vrije tijd. Zonder beschikbaar te hoeven zijn voor het werk. Om dit te benadrukken zal in de cao de volgende tekst worden opgenomen:

*Achmea vindt het belangrijk dat er een goede balans is tussen werk en privé. Daar hoort bij dat je buiten je werktijd niet beschikbaar hoeft te zijn voor je werk en dat je dat ook expliciet mag aangeven.*

### *Rouwverlof*

Achmea realiseert zich dat het overlijden van een dierbare vaak een ingrijpende gebeurtenis is. Het kan dan om een familierelatie gaan, maar ook om een hele goede vriend of vriendin. Hoe je omgaat met dit verlies en de verwerking ervan is persoonlijk, situationeel en daarmee maatwerk. De één heeft behoefte aan een periode van rust en om even vrijgesteld te zijn van werk. Een ander heeft er juist behoefte aan om (deels) aan het werk te zijn om zo afleiding en structuur te hebben.

Het past bij het werken vanuit principes dat Achmea voorstaat, om geen maximum aantal bijzonder verlof dagen toe te kennen bij het overlijden van een dierbare. Wel om in goede samenspraak tussen medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken te maken die passen bij de situatie van de medewerker. Daarbij kan een medewerker gebruik maken van minimaal 3 dagen rouwverlof als de medewerker die nodig heeft.

## F. RVU-regeling

Op grond van een tijdelijke aanpassing in de Wet op de loonbelasting mogen werknemers die maximaal 3 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken daarvoor een vergoeding ontvangen, zonder dat deze vergoeding fiscaal als een RVU (Regeling Vervroegd Uittreden) belast wordt.

In de cao wordt de mogelijkheid opgenomen dat medewerkers die 10 jaar of langer in dienst zijn en binnen 3 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, een verzoek kunnen indienen om gebruik te maken van de RVU regeling. De medewerker dient hiervoor minimaal 4 maanden van te voren een verzoek in. Gebruik maken van de regeling is alleen mogelijk in overleg met en na instemming van de leidinggevende. De mogelijkheid om gebruik te maken van deze regeling geldt tot 1 januari 2026.

*Hierbij gelden de volgende kaders*

- De vergoeding is maximaal het fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU heffing<sup>3</sup>, voor parttimers (<34 uur naar rato);
- De medewerker gaat op eigen verzoek uit dienst (1<sup>e</sup> van de maand), de vergoeding wordt als een eenmalig totaalbedrag uitbetaald (peildatum: datum einde dienstverband) in de maand van uitdiensttreding
- Deeltijd RVU is niet mogelijk, tenzij met expliciete instemming van Achmea
- Er is geen combinatie mogelijk met andere regelingen of vergoedingen, zoals:
  - Sociaal Plan
  - Zilverpool
  - Agis Vut-afkoop
  - Wachtgeldregeling

De RVU-regeling wordt de komende periode nader uitgewerkt, waarbij onder meer wordt vastgesteld wat de ingangsdatum wordt van deze regeling. Naar verwachting zal dit uiterlijk eind Q2 2022 zijn.

### G. Pilot Pluspool

Hoewel de arbeidsmarkt voor medewerkers in het algemeen gunstig is, geldt dat niet voor iedereen. In het bijzonder voor oudere medewerkers die al langer binnen Achmea werkzaam zijn, is het bij boventalligheid vaak een stuk lastiger om een nieuwe werkgever te vinden.

Gedurende de looptijd van de cao zal in de vorm van een pilot worden onderzocht of een 'Pluspool' een passende regeling zou kunnen zijn voor boventallige medewerkers van 60 jaar en ouder. Het idee voor de Pluspool-regeling is geïnspireerd op de voormalige Zilverpool-regeling. Hierbij zijn in de Pluspool-regeling de elementen die geleid hebben tot het stoppen van de Zilverpool-regeling aangepast.

De pilot voor de Pluspool-regeling zal in de komende periode verder worden uitgewerkt op basis van de volgende contouren:

- doelgroep zijn medewerkers die 60 jaar of ouder zijn op het moment van boventalligheid;
- de medewerker dient aantoonbaar gewerkt te hebben aan zijn inzetbaarheid en is bereid om ingezet te worden op andere dan zijn oude werkzaamheden, binnen (ook op andere locaties dan de eigen standplaats) en buiten Achmea;
- bij niet werken wordt het salaris aangepast naar 75% van het oude salaris;
- verricht de medewerker 6 maanden geen werkzaamheden of werkzaamheden op een lager niveau, dan is de stap-terug-regeling in functieniveau van toepassing;
- deelname aan de regeling eindigt 3 jaar voor de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De deelname aan de regeling kan op verzoek van de medewerker worden verlengd, voorwaarde voor verlenging is dat er werkzaamheden zijn waar de medewerker daadwerkelijk op wordt ingezet.

Op basis van een evaluatie van deze pilot zal besloten worden of een Pluspool onderdeel wordt van een volgend Sociaal Plan.

### H. Overige onderwerpen

#### *Verlenging afspraak overgangsuren voor 2023*

De afspraak over de overgangsuren die gemaakt is in het kader van de invoering van de 34-urige werkweek per 1 januari 2021 wordt eenmalig met 1 jaar verlengd. Dit betekent dat medewerkers die op

---

<sup>3</sup> Voor 2021 is het vrijgestelde bedrag € 22.164,- bruto op jaarbasis (€ 1.847 bruto per maand)

31 december 2020 een contractuele arbeidsduur van 36 uur of meer hadden, ook voor het jaar 2023 kunnen kiezen voor 2 overgangsuren zonder dat hiervoor toestemming nodig is van de leidinggevende.

### **Mobiliteit**

In de nieuwe manier van werken, waarbij een van de uitgangspunten is dat de aard van de werkzaamheden mede bepalend is voor de plaats van werken (op kantoor of thuis), zullen medewerkers minder vaak een vast werkpatroon hebben. De huidige regelingen op het gebied van reiskostenvergoeding (afgesproken in de cao) en thuiswerkvergoeding (afgesproken met de COR), sluiten niet meer goed aan op deze nieuwe manier van werken.

Achmea stelt voor om een tripartiete werkgroep in te stellen (vakorganisaties, COR, Achmea) die de mogelijkheden gaat onderzoeken voor een regeling die beter aansluit bij de nieuwe praktijk.

### **Diversiteit en inclusie**

Achmea vindt het belangrijk dat medewerkers zich bij Achmea thuis voelen en Achmea ervaren als een organisatie waarin aandacht en ruimte is voor diversiteit en inclusie. Om dit te onderstrepen zal dit ook tot uitdrukking worden gebracht in de inleiding van de cao.

### **Werkcode**

Samen met een aantal andere werkgevers in de sector hebben Achmea en de vakorganisaties eind 2019 met elkaar de Werkcode afgesproken. Het doel van de Werkcode is, kort samengevat, om zoveel mogelijk te komen tot één arbeidsmarkt voor alle werkenden, ongeacht de contractvorm waarmee zij met een organisatie verbonden zijn.

Om verdere invulling te geven aan de Werkcode gelden de volgende aanvullingen<sup>4</sup>:

- uitzendmedewerkers die langer dan 3 maanden voor Achmea werken krijgen de mogelijkheid om gebruik te maken van het onbeperkt opleidingsbudget;
- uitzendmedewerkers krijgen toegang tot de interne vacaturebank waardoor zij op vacatures kunnen reageren voordat vacatures eventueel extern worden gesteld;
- uitzendmedewerkers kunnen gebruikmaken van de faciliteiten die Achmea aanbiedt via de Gezond Werken pleinen;
- In de cao wordt een vergewisbepaling opgenomen waarmee Achmea er voor instaat dat uitzendmedewerkers de juiste beloning ontvangen.

### **3e WW-jaar**

De afspraken met betrekking tot het repareren van het '3e WW-jaar' die tot medio 2022 lopen, worden verlengd voor een nieuwe periode van 5 jaar.

### **Pilot meerdere keuzemomenten Select**

De afspraak die in de vorige cao is gemaakt over het uitvoeren van pilots met meerdere keuzemomenten voor Select meer- of minderuren, wordt verlengd tot en met 31 december 2022.

### **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

---

<sup>4</sup> In verband met tijd die nodig is om deze aanpassingen in te regelen gaan deze in op een nader te bepalen datum, naar verwachting uiterlijk eind Q2 2022

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 geldt het volgende. Voor iedere medewerker die in een nog af te spreken maand in de looptijd van deze cao lid wordt van een van deze 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.

#### ***Betrokkenheid van medewerkers bij arbeidsvoorwaardenvorming***

Achmea stelt voor om in de komende cao-periode samen met vakorganisaties te onderzoeken hoe de betrokkenheid van medewerkers bij het cao proces kan worden vergroot en het draagvlak verbreed.

#### ***Technische onderwerpen***

Op een aantal punten is de tekst van de cao niet helemaal juist of actueel is. In de tekst van de nieuwe cao zal dit worden aangepast.

Achmea Interne Diensten N.V.

21 december 2021