

Achmea cao 2021-2023



De ondergetekenden

Achmea Interne Diensten N.V., gevestigd te Zeist, FNV Finance, gevestigd te Utrecht, CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, verklaren dat zij met ingang van 1 december 2021 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen en ondertekend

Handtekeningen

Preambule: gezamenlijke visie van Achmea en de vakorganisaties op het werkgeverschap

Achmea is een werkgever waar ontwikkelen, vernieuwen, presteren en groeien centraal staat. Door een open en innovatieve bedrijfscultuur kun je het beste uit jezelf halen. Wederzijds vertrouwen tussen jou en Achmea vormt de basis voor een volwassen arbeidsrelatie. Daarin leidt dit wederzijds vertrouwen tot wederzijdse betrokkenheid en verantwoordelijkheid op elk niveau. Hierbij neem jij de verantwoordelijkheid naar jezelf en naar Achmea.

Achmea verandert in een meer digitale, slagvaardige en wendbare organisatie. Ook het werken bij Achmea verandert: er verdwijnt werk, maar er ontstaat ook nieuw werk. De bedrijfsstrategie van Achmea verlangt daarom voortdurend aandacht voor verbeteren, veranderen en vernieuwen. Dit betekent dat iedereen hieraan blijft werken en Achmea dit faciliteert.

Individualiteit en de kracht van de verschillen

Voor Achmea is de individualiteit van elke medewerker het uitgangspunt. Daarmee wordt tegelijkertijd de diversiteit van de samenleving en van de medewerkers erkend. Bij Achmea gaat het om het herkennen en het benutten van de kracht van de verschillen: van de medewerker zelf, binnen de teams en in de organisatie. Daarom word je met jouw talenten op het juiste moment ingezet voor activiteiten

en werkzaamheden die passen bij jouw levensfase en persoonlijke kwaliteiten of omstandigheden.

Individualiteit betekent ook dat je verantwoordelijkheid neemt in werk en ontwikkeling. Je investeert in jouw ontwikkeling, inzetbaarheid en vakmanschap. Jij neemt hierbij de regie, Achmea stimuleert en faciliteert.

Diversiteit en inclusie

Achmea wil een afspiegeling zijn van de Nederlandse samenleving en streeft naar een inclusieve cultuur, waarin we diversiteit omarmen en waarin iedereen zich welkom voelt. Inclusief betekent voor ons dat iedereen kan meedoen, zich betrokken en gewaardeerd voelt, juist dankzij de verschillen. We geloven erin dat alle verschillende talenten en perspectieven binnen onze organisatie bijdragen aan betere besluiten, meer creativiteit en innovatie. De vakorganisaties ondersteunen dit beleid.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is het vermogen (kracht) van medewerkers om gezond, plezierig en productief te werken, binnen of buiten de organisatie, tot aan het moment van uittreden.

Inzetbaarheid betekent dat jij gezond, met plezier en productief kan werken. Werken aan inzetbaarheid is voor iedereen vanzelfsprekend.

En een ieder is zich ervan bewust dat duurzame inzetbaarheid belangrijk is. Het moet steeds een gespreksonderwerp zijn tussen jou en jouw leidinggevende. Achmea ondersteunt, zorgt voor de mogelijkheden en stimuleert. Jij bent zelf verantwoordelijk voor jouw loopbaan en arbeidsmarktpositie.

Achmea en de vakorganisaties hechten veel waarde aan jouw vitaliteit. Vitale medewerkers dragen bij aan een plezierige werksfeer, optimale inzetbaarheid en daarmee aan een goed bedrijfsresultaat. Het is belangrijk dat je zowel mentaal als fysiek goed in jouw vel zit.

Nieuwe manieren van (samen)werken

Zowel jouw leidinggevende als jij voelen zich verantwoordelijk voor een goede bezetting op de afdeling. Ontwikkelingen in klantgedrag en technologie zorgen ervoor dat je steeds flexibeler moet zijn. Je gaat flexibel om met werktijden, zodat je jouw werk zo goed mogelijk kunt afstemmen op de behoefte van de klant en jezelf. Een optimale afstemming tussen de hoeveelheid werk en jouw arbeidsduur is daarbij belangrijk. Daarbij houdt je een goede balans tussen werk en privé. Bijvoorbeeld doordat je tijd- en plaats onafhankelijk kunt werken. Jij en jouw leidinggevende bespreken samen de optimale afstemming.

Binnen Achmea werken we in toenemende mate anders. Op een aantal plekken binnen de organisatie ontstaan nieuwe manieren van werken en organiseren.

Zoals projectmatig werken, werken in zelfsturende- of zelforganiserende teams en Agile werken. Hierdoor word je steeds meer op basis van jouw kwaliteiten/talenten ingezet op wisselende werkzaamheden, taken en rollen.

Achmea en de vakorganisaties bieden ruimte aan experimenten in de vorm van pilots. Met de pilots testen we op kleine schaal een aantal veranderingen. Klein beginnen, hiervan leren en ermee verder gaan als het goed gaat.

Agenda van de toekomst “Werken, leren, zorgen”

In de cao 2018- 2019 hebben Achmea en de vakorganisaties afspraken gemaakt over een gezamenlijke Agenda voor de toekomst. Doel hiervan is om de komende jaren gemeenschappelijke onderwerpen rondom de thema’s werken, leren en zorgen breder met elkaar op te pakken.

In de cao 2019 – 2021 is de 34-urige werkweek geïntroduceerd om werken, leren en zorgen nog beter te kunnen combineren

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

- Tijd wordt ervaren als een schaars goed door alle generaties. Hoe geven we daar invulling aan?
- Hoe zorgen we voor een betere balans tussen werken, leren en zorgen?
- Hoe kunnen werkenden met een stijgende pensioenleeftijd gezond en vitaal aan het werk blijven?
- En hoe blijven we werk bieden in een krimpende sector?

Duurzaam werkgeverschap – duurzame cao

Met de afspraken over de cao voor de periode 2021 – 2023 geven Achmea en de vakorganisaties gezamenlijk invulling aan duurzaam werkgeverschap en een duurzame cao.

Achmea en vakorganisaties introduceren het ‘onbeperkt opleidingsbudget’ all you can learn

De wereld binnen en buiten Achmea verandert continu en in een hoog tempo. Door digitalisering en robotisering veranderen werkzaamheden, verdwijnen functies en ontstaan nieuwe functies. Om goed en duurzaam inzetbaar te blijven is het essentieel dat medewerkers zich continu ontwikkelen om zo mee te kunnen groeien en bewegen met de ontwikkelingen die Achmea en de arbeidsmarkt maken.

Met de afspraken over all you can learn (artikel 6.7) bieden Achmea en vakorganisaties medewerkers de mogelijkheid 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 vormt.

Het klimaatbudget helpt medewerkers om hun eigen leefomgeving te verduurzamen

Duurzaamheid is een van de grootste opdrachten van deze tijd: de klimaatverandering stoppen en onze aarde leefbaar houden. Cao partijen zijn 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, krijgen medewerkers de beschikking over een klimaatbudget. Medewerkers kunnen dit besteden aan producten en diensten die bijdragen aan de verbetering van de duurzaamheid en het klimaat (artikel 10.7).

Inhoud

1 Algemene bepalingen	10	Artikel 4.2	Jouw arbeidspatroon	22
Artikel 1.1 Begrippen	10	Artikel 4.3	Werken met een min-max-arbeidsovereenkomst	23
Artikel 1.2 Werking cao	13	Artikel 4.4	Werken in de verruimde bedrijfstijd	23
Artikel 1.3 Looptijd	15	Artikel 4.5	Aanpassen van jouw arbeidsduur	24
Artikel 1.4 Sociaal plan	15	Artikel 4.6	Meer en minder werken met Achmea Select	24
2 Geheimhouding, gewetensbezwaren en tuchtrecht bij de Bankierseed, werk naast je werk voor Achmea	16	Artikel 4.7	Overwerk	24
Artikel 2.1 Geheimhouding	16	Artikel 4.8	Stand-by	26
Artikel 2.2 Gewetensbezwaren	16	Artikel 4.9	Achmea verwacht niet dat je buiten je werktijd beschikbaar bent	26
Artikel 2.3 Tuchtrecht bij de Bankierseed	16	Artikel 4.10	Overgangsbepalingen	27
Artikel 2.4 Werken naast je werk voor Achmea	17	5 Vakantie en verlof		28
3 Arbeidsrelatie	18	Artikel 5.1	Vakantie	28
Artikel 3.1 Aangaan, wijzigen, opzeggen en eindigen van de arbeidsovereenkomst	18	Artikel 5.2	Overgangsbepaling Agis Zorgverzekeringen N.V.	29
Artikel 3.2 Schorsing en non-actiefstelling	20	Artikel 5.3	Bedrijfsgesloten dagen	29
Artikel 3.3 Reparatie WW/WGA ('3e WW-jaar')	20	Artikel 5.4	Wet arbeid en zorg (WAZO) verlof	29
4 Arbeidsduur en werktijden	21	Artikel 5.5	Mantelzorgverlof	30
Artikel 4.1 Jouw arbeidsduur	21	Artikel 5.6	Bijzonder verlof	31
Artikel 4.1A Overgangsuren	21	Artikel 5.7	Diversiteitsdag	31
		Artikel 5.8	Maatschappelijk verlof	31
		Artikel 5.9	Verlof voor jouw pensioen	32
		Artikel 5.10	Geboorteverlof voor partners	34

Inhoud

6	Duurzame inzetbaarheid	35	7	Beloning	46
Artikel 6.1	Algemeen	35	Artikel 7.1	Maandsalaris	46
Artikel 6.2	Talent, Ontwikkelen en Presteren (TOP)	35	Artikel 7.2	Salarisregeling	47
Artikel 6.3	Mijn Leeromgeving	36	Artikel 7.3	Salarisschalen	47
Artikel 6.4	Loopbaanadvies	36	Artikel 7.4	Inschaling	50
Artikel 6.5	Verder coach	37	Artikel 7.5	Promotie	50
Artikel 6.6	Leidinggevend en krijgen ondersteuning bij hun leidinggevende rol	37	Artikel 7.6	Aanpassing functiebeschrijving	50
Artikel 6.7	Onbeperkt opleidingsbudget 'all you can learn' (vanaf juli 2022)	37	Artikel 7.7	Vakantietoeslag	51
Artikel 6.8	Ervaringscertificaat	38	Artikel 7.8	Eindejaarsuitkering	51
Artikel 6.9	Inzetbaarheid oudere medewerkers	38	Artikel 7.9	Winstuitkering	52
Artikel 6.10	Stageplaatsen	39	Artikel 7.10	Variabel salaris	52
Artikel 6.11	Sabbatical leave	39	Artikel 7.11	Arbeidsmarkttoeslag	54
Artikel 6.12	Boventalligheidsbudget	40	8	Personeelshypotheek en korting op eigen producten	55
Artikel 6.13	Arbeidsparticipatie arbeidsgehandicapten en diversiteit	40	Artikel 8.1	Personeelshypotheekregeling	55
Artikel 6.14	Stap-terug-regeling	40	Artikel 8.2	Overgangsbepaling Agis	55
Artikel 6.15	Verlofspaarregeling	41	Artikel 8.3	Afschaffen personeelshypotheekregeling vanaf 1 juli 2016	56
Artikel 6.16	Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)	43	Artikel 8.4	Korting op eigen Achmea-producten	56

Inhoud

9 Welzijn en zekerheid	57		
Artikel 9.1 Gezondheidsbeleid	57	Artikel 10.5 Overige kostenvergoedingen	70
Artikel 9.2 Re-integratie	58	Artikel 10.6 Vergoeding kosten verplichte (her)registratie en lidmaatschap in het kader van Wet BIG	71
Artikel 9.3 Salaris bij ziekte	58	Artikel 10.7 Klimaatbudget	71
Artikel 9.4 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	59		
Artikel 9.5 De aanvulling bij een 1e ziektedag op of na 1 januari 2015	60	11 Klachtenregeling	73
Artikel 9.6 Verrekening en beperking	61	Artikel 11.1 Individuele klachten	73
Artikel 9.7 Aanpassing van de arbeidsovereenkomst	62	Artikel 11.2 Beleid voorkoming seksuele intimidatie	73
Artikel 9.8 Overgangsbepaling algemeen	62		
Artikel 9.9 Overgangsbepaling Interpolis	64	12 Achmea Select	74
Artikel 9.10 Overgangsbepaling Agis	64		
Artikel 9.11 Overgangsbepaling Sterpolis	65	13 Overgangsbepalingen	77
Artikel 9.12 Overlijdensuitkering	66	Artikel 13.1 Overgangsbepalingen voor medewerkers van Achmea	77
		Artikel 13.2 Overgangsbepalingen voor medewerkers van AVCB Diensten BV	77
10 Kostenvergoedingen en faciliteiten	67	Artikel 13.3 Overgangscompensatie	78
Artikel 10.1 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer	67	Artikel 13.4 Aanvulling PVF / Achmea Bank	79
Artikel 10.2 Vergoeding zakelijke reiskosten	70		
Artikel 10.3 Leaseautoregeling	70		
Artikel 10.4 Zorgverzekering	70		

Inhoud

14	Faciliteiten voor vakbondswerk	80	16	Agenda van de toekomst	97
Artikel 14.1	Faciliteiten voor vakbondswerk	80	Bijlagen		100
Artikel 14.2	Bijdrage Achmea aan project vakorganisaties	81	Bijlage 1	Partner in de Achmea-pensioenregeling	100
Artikel 14.3	Maand van de vakbond	81	Bijlage 2	Inconveniëntenregeling Eurocross	101
15	Pensioenregeling Achmea	82	Bijlage 3	Overwerkregeling Eurocross	103
Artikel 15.1	Pensioenregeling	82	Bijlage 4	Overgangsregeling keuze werkweek	105
Artikel 15.2	Pensioengevend salaris, franchise en pensioengrondslag	83	Bijlage 5	Ploegendienstregeling 7x24 uur IT Monitoring en Control Center	107
Artikel 15.3	Financiering	84	Bijlage 6	Overgangsbepalingen voor medewerkers van voormalig R&SA	108
Artikel 15.4	Aanspraken	85	Bijlage 7	Arbeidsvoorwaarden en overgangsbepalingen voor medewerkers van Achmea Arbo en Argonaut	110
Artikel 15.5	Toeslagen	86	Bijlage 8	Overgangsbepalingen voor medewerkers van voormalig Levob	113
Artikel 15.6	Toeslagverlening op pensioenaanspraken uit eerdere regelingen	86	Bijlage 9	Overgangsbepalingen voor medewerkers van voormalig AXA	116
Artikel 15.7	Eigen bijdrage deelnemer	87			
Artikel 15.9	Overgangsbepalingen	88			
Artikel 15.10	Compensatie vanwege maximum pensioengevend salaris	91			
Artikel 15.11	Netto pensioenregeling	93			

1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begrippen

Werkgever

De naamloze vennootschap Achmea Interne Diensten N.V., statutair gevestigd te Zeist.

Vakorganisaties

FNV, gevestigd te Utrecht, CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht.

Partijen

De werkgever en vakorganisaties.

Medewerker

‘Jij’, degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Achmea Interne Diensten N.V.

COR

Centrale Ondernemingsraad.

Cao

Cao staat voor collectieve arbeidsovereenkomst. Dit is een schriftelijke overeenkomst waarin de collectieve arbeidsvoorwaarden staan. De cao is gesloten tussen Achmea en de vakorganisaties.

Personeelsregeling

Een schriftelijke regeling in een personeelshandboek of een overeenkomstig stuk. De regeling is tot stand gekomen in overleg met de COR.

Arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst staan de afspraken tussen jou en Achmea.

- **Voltijd arbeidsovereenkomst**

Een arbeidsovereenkomst met een contractuele gemiddelde werkweek van 34 uur of meer. De keuze binnen Achmea Select maakt daarbij niet uit.

- **Deeltijd arbeidsovereenkomst**

Een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde contractuele werkweek van minder dan 34 uur. De keuze binnen Achmea Select maakt daarbij niet uit.

Arbeidsduur

De uren die in jouw arbeidsovereenkomst staan. Voor de medewerker die op 31 december 2020 een arbeidsovereenkomst van 36 uur of meer heeft, geldt dat de overeengekomen arbeidsduur per 1 januari 2021 verminderd is met 2 uur¹.

¹ Voorbeeld: had je op 31 december 2020 een contract voor 36 uur per week, dan is de arbeidsduur per 1 januari 2021 aangepast naar 34 uur per week.

- **Contractuele arbeidsduur**

De arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst. Voor de medewerker die op 31 december 2020 een arbeidsovereenkomst van 36 uur of meer had, geldt dat de contractuele arbeidsduur per 1 januari 2021 verminderd is met 2 uur².

- **Individuele arbeidsduur**

De arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst³, aangepast met de eventuele meer of minder uren via Achmea Select. Bijvoorbeeld: de arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst is 34 uur per week. Via Achmea Select werk je 4 uur per week minder. Jouw individuele arbeidsduur is dan 30 uur per week (34 uur - 4 uur).

Min-max arbeidsovereenkomst

Bij een min-max arbeidsovereenkomst spreek je een gemiddeld minimum en gemiddeld maximum aantal uren per week af. Het verschil tussen deze gemiddelde uren is niet meer dan 6 uur per week. Het maximum aantal uren in jouw arbeidsovereenkomst is daarbij niet meer dan 36 uur als jouw arbeidsovereenkomsten is overeengekomen voor 1 januari 2021. Is jouw arbeidsovereenkomst overeengekomen op of na 1 januari 2021, dan is het maximum aantal uren niet meer dan 34 uur.

-
- 2 Voorbeeld: had je op 31 december 2020 een contract voor 36 uur per week, dan is de arbeidsduur per 1 januari 2021 aangepast naar 34 uur per week.
- 3 Voor de medewerker met een arbeidsovereenkomst van 36 uur of meer die overeengekomen is voor 1 januari 2021 geldt dat de overeengekomen arbeidsduur per 1 januari 2021 verminderd is met 2 uur.

- **Flexibele arbeidsduur**

Je spreekt een minimum en maximum aantal uren per week af. Het verschil tussen deze uren is niet meer dan 6 uur per week. Dat is jouw flexibele arbeidsduur.

- **Meer uren**

De gewerkte uren tussen het afgesproken minimum en maximum aantal uren per week.

Arbeidspatroon

De afspraak tussen jou en jouw leidinggevende over hoe je de gemiddelde (individuele) arbeidsduur over de dagen van de week verspreidt. En over op welke locatie je werkt.

Bedrijfstijd

De uren waarop het bedrijf open is.

- **Standaard bedrijfstijd**

Maandag tot en met vrijdag, van 7.00 tot 19.00 uur. De normale arbeidsduur is maximaal 8,5 uur op een dag.

- **Verruimde bedrijfstijd**

Maandag tot en met vrijdag, van 19.00 tot 22.00 uur. En zaterdag van 9.00 tot 17.00 uur. De normale arbeidsduur is maximaal 8,5 uur op een dag.

- **Eurocross bedrijfstijd**

Maandag tot en met zondag, van 00.00 tot 24.00 uur. De normale arbeidsduur is maximaal 8,5 uur op een dag.

Stand-by

Je bent stand-by als je beschikbaar moet zijn om te werken buiten je afgesproken werktijd.

Overwerk

Overwerk is dat je meer uren werkt in opdracht van jouw leidinggevende. Er is alleen sprake van overwerk als je in opdracht van je leidinggevende meer uren werkt dan jouw individuele arbeidsduur. Of als je moet werken op een dag dat het bedrijf gesloten is.

Keuzebudget

Je keuzebudget is opgebouwd uit de volgende arbeidsvoorwaarden:

- vakantietoeslag,
- eindejaarsuitkering,
- waarde van het bovenwettelijk verlof (3,85% van je maandsalaris)

Maandelijks ontvang je 1/12e deel van de waarde hiervan in je keuzebudget

Salaris

- **Maandsalaris**

Jouw bruto maandsalaris in de salarisschaal binnen deze cao op basis van jouw contractuele arbeidsduur. Dat is inclusief de vaste persoonlijke toeslag. Met deze toeslag bedoelen we de toeslag die meetelt als grondslag voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

We bedoelen niet de overwerktoeslag, de inconveniëntentoeslag, de ploegendienstvergoeding, de cao toeslag 2014 en de stand-by vergoeding.

- **Jaarsalaris**

Jouw jaarsalaris is 12 keer jouw maandsalaris.

- **Uursalaris**

Jouw uursalaris is het jaarsalaris gedeeld door het aantal uren dat je per jaar werkt. Dit is 52 keer de gemiddelde werkweek die in jouw arbeidsovereenkomst staat.

Bijvoorbeeld:

- Als je gemiddeld 34 uur per week werkt, dan is het aantal uren per jaar 1768.
- Als je gemiddeld 36 uur per week werkt, dan is het aantal uren per jaar 1872.
- Als je gemiddeld 38 uur per week werkt, dan is het aantal uren per jaar 1976.
- Als je gemiddeld 40 uur per week werkt, dan is het aantal uren per jaar 2080.

- **Variabel salaris**

Het variabel salaris is een beloning volgens een regeling die schriftelijk is vastgelegd. Afspraken over opzet, inhoud en toepassing van de regeling variabel salaris zijn met de COR gemaakt.

Ziek

Je bent ziek als je door ziekte je eigen werk niet volledig kunt doen. En als Achmea verplicht is jouw salaris door te betalen op grond van artikel 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek.

Arbeidsongeschikt

Je bent arbeidsongeschikt als het UWV heeft vastgesteld dat sprake is van een verlies aan verdien capaciteit.

Mate van arbeidsongeschiktheid

UWV stelt jouw mate van arbeidsongeschiktheid vast op basis van jouw inkomensverlies.

Het inkomensverlies is het verschil tussen de WIA-grondslag en het salaris dat je in theorie nog met werken kunt verdienen. Deze theoretische mate van arbeidsongeschiktheid stelt UWV vast in een beslissing. In de praktijk kan jouw inkomensverlies meer of minder zijn dan het inkomensverlies in theorie. Op basis van het feitelijk inkomensverlies stellen we de praktische mate van arbeidsongeschiktheid vast. Voor de berekening van de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid gaan we uit van de laagste van deze twee.

Artikel 1.2 Werking cao

Deze cao geldt voor iedere medewerker

De arbeidsvoorwaarden in deze cao gelden voor iedere medewerker met uitzondering van de onderstaande personen. Van deze cao mag niet worden afgeweken, tenzij er in een artikel staat dat dit wel mag.

Deze cao geldt niet voor de volgende personen:

- vakantiewerkers;
- stagiaires;
- senior managers;
- directeuren;
- divisievoorzitters;
- leden van de Raad van Bestuur;
- personen die werken volgens een leer- of stage overeenkomst;
- personen die werken volgens een overeenkomst van opdracht (freelancer);
- uitzendkrachten.

Voor uitzendkrachten gelden de volgende afspraken

Onbeperkt opleidingsbudget ‘all you can learn’

Uitzendkrachten die langer dan 3 maanden aaneengesloten voor Achmea werken kunnen gebruik maken van het onbeperkt opleidingsbudget ‘all you can learn’ zoals dat van toepassing is voor medewerkers (artikel 6.7).



Solliciteren op interne vacatures

Uitzendkrachten die voor Achmea werken hebben toegang tot de interne vacaturebank van Achmea. Zij kunnen daardoor solliciteren op een vacature voordat deze wordt opengesteld voor externe kandidaten.

Gebruik maken van de Gezond Werken Pleinen

Uitzendkrachten kunnen gebruik maken van faciliteiten die Achmea via de Gezond Werken Pleinen aanbiedt aan medewerkers van Achmea. Welke faciliteiten beschikbaar zijn voor uitzendkrachten staat vermeld op achmeanet.

Vergewisbepaling

Achmea onderschrijft het recht van uitzendkrachten op gelijke beloning voor gelijk werk. Het gaat om de beloning zoals overeengekomen in de ABU cao. Achmea vergewist zich ervan dat dit juist wordt nagekomen.

Gelijke beloning

Cao partijen gaan ervan uit dat medewerkers bij Achmea ongeacht sexe, geaardheid 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.

Verskil 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.

Artikel 1.3 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden

De cao geldt van 1 december 2021 tot 1 december 2023.

De cao wordt automatisch verlengd

De cao loopt van rechtswege af op de afgesproken einddatum. En wordt steeds stilzwijgend voortgezet met 1 jaar. Tenzij een van de partijen de cao wil stopzetten of wijzigen. Als een partij dit wil, moet hij dat aan de andere partijen laten weten. De partij laat dat 3 maanden voor de einddatum schriftelijk weten.

De cao blijft hetzelfde als partijen het niet eens worden

De cao kan pas wijzigen als de partijen het eens zijn over de aanpassingen. Het gaat om een wijziging in 1 of meer bepalingen van deze cao. De partijen spreken ook af wanneer de wijziging ingaat.

Artikel 1.4 Sociaal plan

Achmea meldt ontwikkelingen binnen een bedrijfsonderdeel aan de vakorganisaties

Het gaat om ontwikkelingen die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid. Of voor de bestaande rechtspositie van een groep medewerkers. Achmea meldt deze ontwikkelingen op een tijdstip waarop met de vakorganisaties kan worden overlegd.

Partijen sluiten een sociaal plan af om de nadelige gevolgen van reorganisaties te beperken

Om de gevolgen zo goed mogelijk in kaart te brengen, meldt de werkgever aan de vakorganisaties het volgende over de ontwikkeling:

- de motieven;
- de soort;
- de omvang;
- de plaats;
- de verwachte effecten op het werk;
- de gevolgen voor de bestaande rechten en plichten van de medewerkers.

2 Geheimhouding, gewetensbezwaren en tuchtrecht bij de Bankierseed, werk naast je werk voor Achmea

Artikel 2.1 Geheimhouding

Je mag geen vertrouwelijke informatie aan anderen geven

Tijdens en na jouw arbeidsovereenkomst mag je geen vertrouwelijke informatie doorgeven. Het gaat om informatie in elke vorm. Achmea geeft aan welke informatie vertrouwelijk is.

Ook geldt het voor informatie waarvan je zelf kon begrijpen dat deze vertrouwelijk is.

Artikel 2.2 Gewetensbezwaren

Je kunt een opdracht weigeren als dat in strijd is met jouw geweten

Je laat jouw leidinggevende weten dat de opdracht in strijd met jouw geweten is. De weigering zal niet in jouw nadeel werken. Je krijgt dan aangepast werk.

Artikel 2.3 Tuchtrecht bij de Bankierseed

(geldt alleen voor medewerkers bij bank)

Achmea biedt juridische bijstand bij tuchtrecht

Als je bij bank werkt, val je onder het individueel tuchtrecht. Achmea biedt geen juridische bijstand bij opzet of roekeloosheid.



Artikel 2.4 Werken naast je werk voor Achmea

Je overlegt met Achmea als je ook werk buiten Achmea wilt doen

Dit doe je als door dit werk meerdere belangen in strijd met elkaar kunnen komen. In dat geval overleg je met je leidinggevende en vraag je toestemming voor dit werk. Het gaat om werk voor iemand anders of voor jezelf. Hierbij maakt het niet uit of het werk tegen betaling is of niet.

Achmea geeft toestemming als het jouw werk niet belemmert

Een voorwaarde is dat je jouw functie bij Achmea goed kunt blijven uitvoeren. En dat je de belangen van Achmea niet schaadt. Ook is het werk niet hetzelfde als het werk dat je voor Achmea doet. Er is altijd sprake van een belemmering als je hetzelfde financiële dienstenpakket levert als Achmea. Het maakt daarbij niet uit of je voor jezelf of iemand anders werkt.

Je mag niet in het Register Financieel Dienstverleners staan

Het register staat in de Wet op het Financieel Toezicht. Je mag hier wel in staan als je daar schriftelijk toestemming voor hebt gekregen. Als jouw partner in het register staat, meld je dat aan Achmea. Als er daardoor belangen in strijd met elkaar komen, zoekt Achmea samen met jou en eventueel jouw partner naar een oplossing.

Werken zonder toestemming voor een ander kan consequenties hebben als je ziek wordt

Achmea kan de loondoorbetalingsverplichting aanpassen of stoppen. Ook kan Achmea je minder of geen aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering betalen. Het gaat om werk voor anderen of voor jezelf waarbij je ziek of arbeidsongeschikt bent geworden. En waarvoor je geen schriftelijke toestemming van Achmea kreeg.

3 Arbeidsrelatie

Artikel 3.1 Aangaan, wijzigen, opzeggen en eindigen van de arbeidsovereenkomst

Je krijgt een arbeidsovereenkomst als je in dienst komt

In de arbeidsovereenkomst staan de gemaakte afspraken. In de arbeidsovereenkomst staat onder andere:

- de ingangsdatum;
- de soort arbeidsovereenkomst;
- de standplaats;
- de gemiddelde arbeidsduur;
- de werktijden;
- de proeftijd, als die is afgesproken;
- de functiebenaming en de functiegroep die daarbij hoort;
- de salarisschaal en het startsalaris;
- dat de cao en de personeelsregelingen gelden;
- het geheimhoudingsbeding;
- het concurrentiebeding, als dat is afgesproken
- de bandbreedte van de flexibele arbeidsduur, als je een min-max-arbeidsovereenkomst hebt.



Je krijgt de cao-tekst als je in dienst komt

Achmea stelt de volledige tekst van de cao beschikbaar. Ook bij een nieuwe cao of een verandering in de cao, wordt de volledige tekst beschikbaar gesteld.

Er kan een proeftijd worden afgesproken

De proeftijd geldt zowel voor jou als Achmea.

Naast de situatie dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een proeftijd van 2 maanden kan worden afgesproken, geldt ook dat er in de volgende situaties een proeftijd van 2 maanden kan worden afgesproken :

- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor minder dan 2 jaar maar langer dan 6 maanden;
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder einddatum. Bijvoorbeeld als jouw arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de periode van een project of vervanging bij ziekte.

Dit is een afwijking van artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

Uitgangpunt is dat vacatures intern voor onbepaalde tijd worden gesteld

Dit is anders als er sprake is van tijdelijke of niet structurele werkzaamheden. Of als Achmea een organisatiewijziging verwacht. In die situaties kan een vacature voor bepaalde tijd worden gesteld.

Je krijgt in het algemeen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijg je in beginsel bij:

- niet-structureel werk;
- geen of weinig ervaring. Er wordt dan met jou een leertraject afgesproken;
- een gekaderd project.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden verlengd

In principe is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet langer dan 1 jaar. Achmea kan 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een periode van 2 jaar met jou overeenkomen. Daarna ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als na de 2e of 3e arbeidsovereenkomst de totale periode langer is dan 2 jaar ontstaat ook een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het management kan met min-max-arbeidsovereenkomsten werken

Dit kan wanneer een afdeling onvoorspelbare pieken en dalen heeft in het werk. Het management van een onderdeel vraagt daarvoor instemming aan de ondernemingsraad. Na instemming mogen ze met min-max-arbeidsovereenkomsten werken.

Bij een min-max-arbeidsovereenkomst spreek je uren af met een maximale bandbreedte van 6 uur

Je spreekt een gemiddeld minimum en gemiddeld maximum aantal uren per week af. Het verschil tussen deze gemiddelde uren is niet meer dan 6 uur per week. Dat noemen we jouw flexibele arbeidsduur. Het maximum aantal uren in jouw arbeidsovereenkomst is daarbij niet meer dan 34 uur. De meer-uren zijn de gewerkte uren tussen het afgesproken minimum en maximum aantal uren per week.

Je krijgt een bevestiging als jouw arbeidsovereenkomst verandert

Je krijgt de bevestiging via een brief of e-mail.

Je hebt een opzegtermijn van 1 maand

Dat staat in artikel 7:672 BW.

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.

Artikel 3.2 Schorsing en non-actiefstelling

Achmea kan je schorsen als daar een noodzaak voor is

Achmea kan dit in ieder geval doen wanneer er noodzaak is voor het doen van onderzoek bij een vermoeden van een dringende reden. Die dringende reden kan leiden tot ontslag op staande voet. Je krijgt een aangetekende brief over de schorsing.

Je kunt alleen geschorst worden voor de periode van het onderzoek

Je krijgt zo snel mogelijk, maar uiterlijk op de 5e werkdag informatie over de status van het onderzoek. Als het onderzoek dan nog niet is afgerond, hoor je wanneer wordt verwacht dat dit het geval is. Je krijgt jouw salaris doorbetaald tijdens de schorsing.

Je krijgt eerherstel als de reden van schorsing onjuist was

Achmea bespreekt samen met jou de inhoud en de manier waarop het eerherstel plaatsvindt. Iedereen die van de schorsing weet, moet ook op de hoogte zijn van het eerherstel.

Achmea kan je op non-actief stellen

Je wordt op non-actief gesteld als het door omstandigheden onmogelijk is jou jouw functie te laten uitvoeren. Of als er een onwerkbaar situatie ontstaat. Achmea overlegt met jou voordat je op non-actief wordt gezet. Je krijgt jouw salaris doorbetaald als je op non-actief bent gesteld.

Artikel 3.3 Reparatie WW/WGA ('3e WW-jaar')

Partijen hebben met elkaar afspraken gemaakt over de reparatie van de WW/WGA

Hiervoor geldt een aparte cao. Deze is per 1 juni 2022 verlengd voor een periode van 5 jaar.

4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1 Jouw arbeidsduur

De voltijd arbeidsduur bij Achmea is gemiddeld 34 uur per week

Bij 34 uur per week werk je 1768 uur per jaar. Met jouw leidinggevende spreek je jouw gemiddelde arbeidsduur per week af. Voor de medewerker met een arbeidsovereenkomst van 36 uur of meer die overeengekomen is voor 1 januari 2021 geldt dat de overeengekomen arbeidsduur per 1 januari 2021 verminderd is met 2 uur.

Bij een min-max-arbeidsovereenkomst spreek je met jouw leidinggevende uren af

Je spreekt een gemiddeld minimum en een gemiddeld maximum aantal uren per week af. Het minimum aantal uren is het gegarandeerde aantal uren in jouw arbeidsovereenkomst. Het maximum aantal uren kan niet meer zijn dan 34 uur.

Artikel 4.1A Overgangsuren

Om de overgang van de 36-urige werkweek naar de 34-urige werkweek geleidelijk te laten verlopen, kun je voor 2022 en 2023 kiezen voor de overgangsuren.

Je kunt er voor kiezen om in 2022 en/of 2023 2 uur meer te werken

Dit noemen we de overgangsuren. Je kunt voor de overgangsuren kiezen als je op 31 december 2020 een contractuele arbeidsduur had van 36 uur of meer. Kies je



voor de overgangsuren dan komen je contracturen daarmee voor dat jaar op hetzelfde aantal als de contracturen die je op 31 december 2020 had.

De keuze voor de overgangsuren voor het jaar 2022 maak je eind 2021

De keuze voor de overgangsuren voor het jaar 2023 maak je eind 2022. Jouw leidinggevende kan de keuze voor de overgangsuren niet afwijzen.

**Naast de keuze voor overgangsuren kun je ook kiezen voor
Select meer/minder uren**

Dit staat in hoofdstuk 12.

In de behandeling van de overgangsuren is er een verschil met Select-uren

Anders dan voor de Select-uren geldt voor de overgangsuren dat:

- voor de winstdelingsregeling de overgangsuren wel meetellen als grondslag voor de winstdeling als je gebruik maakt van de overgangsuren in het jaar waar de winstdeling betrekking op heeft;
- deze wel meetellen voor de berekening van de Achmea beëindigingsvergoeding als je gebruik maakt van overgangsuren op jouw boventalligheidsdatum.

Artikel 4.2 Jouw arbeidspatroon

Je spreekt met jouw leidinggevende jouw arbeidspatroon af

Jouw arbeidspatroon is de afspraak tussen jou en jouw leidinggevende over hoe je de gemiddelde arbeidsduur over de dagen van de week verspreidt. En op welke locatie je werkt.

Jouw werktijden kunnen per dag, week en maand verschillen

Je werkt in ieder geval elk jaar jouw individuele arbeidsduur. Dat is de arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst, aangepast met de eventuele meer of minder uren via Achmea Select. Bij het vaststellen van jouw werktijden kijken we zorgvuldig naar de belangen van jou, Achmea en jouw collega's.

Je spreekt jouw werktijden af binnen de standaard bedrijfstijd

De standaard bedrijfstijd is: maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 19.00 uur. De maximum arbeidsduur per dag binnen het arbeidspatroon is 8,5 uur. Jouw leidinggevende kan je niet verplichten om meer dan 5 dagen per kalenderweek volgens een arbeidspatroon te werken. Jij en jouw leidinggevende houden rekening met de regels in de Arbeidstijdenwet.

Je kunt roostervrije tijd opbouwen

Als je een periode meer uren werkt dan in jouw arbeidsovereenkomst staat, dan neem je roostervrije tijd op door een periode minder uren te werken.

Je maakt afspraken over de opbouw en opname van roostervrije tijd met je leidinggevende

Deze afspraken zijn onderdeel van jouw arbeidspatroon.

Je neemt roostervrije tijd op in het jaar dat je deze opbouwt

Jouw roostervrije tijd vervalt als je deze niet opneemt voor het einde van het kalenderjaar. Je kunt roostervrije tijd niet in geld uitbetaald krijgen.

Je blijft roostervrije tijd ook tijdens verlof opbouwen en opnemen

Bij alle vormen van verlof blijf je roostervrije tijd opbouwen en opnemen. Ook bij ziekteverlof. Als dit tot een onredelijke situatie leidt, dan vindt verrekening plaats.

Artikel 4.3 Werken met een min-max-arbeidsovereenkomst

Het management vraagt instemming aan de ondernemingsraad

Na instemming mag het management van een onderdeel met min-max-arbeidsovereenkomsten werken. Dit kan wanneer een afdeling onvoorspelbare pieken en dalen heeft in het werk.

Partijen toetsen of dit instemmingsverzoek past binnen de cao. Ze toetsen op de onderdelen arbeidsduur en zeggenschap van medewerkers over de werktijden.

Artikel 4.4 Werken in de verruimde bedrijfstijd

Het management vraagt instemming aan de ondernemingsraad

Het management van een onderdeel kan gebruikmaken van de verruimde bedrijfstijd. Hiervoor moeten bedrijfseconomische redenen zijn. Werken in de verruimde bedrijfstijd kan na instemming van de ondernemingsraad. De verruimde bedrijfstijden zijn:

- maandag tot en met vrijdag: van 19.00 tot 22.00 uur;
- zaterdag: van 9.00 tot 17.00 uur.

Je krijgt toeslag over de uren die je hebt gewerkt

De toeslag is een onderdeel van je pensioengevend salaris. De toeslagen zijn:

- 28% (inclusief vakantietoeslag) toeslag: maandag tot en met vrijdag, van 19.00 tot 22.00 uur;
- 46% (inclusief vakantietoeslag) toeslag: zaterdag van 9.00 tot 17.00 uur.

Je krijgt de toeslag ook uitbetaald over vakantie-uren

Achmea betaalt de toeslag over de vakantie-uren na afloop van het kalenderjaar uit, uiterlijk op 1 maart. We berekenen deze door de totaal in het kalenderjaar uitbetaalde inconveniënten- toeslag te delen door het aantal werkuren van de medewerker in dat jaar. (Voor een medewerker met een contractuele arbeidsduur van 34 uur is dat 1768 uur (34 uur x 52 weken)). De uitkomst hiervan wordt vermenigvuldigd met het totaal aantal opgenomen vakantie-uren in dat kalenderjaar. Het gaat daarbij om zowel de wettelijke vakantie-uren als de vakantie-uren die je hebt aangekocht vanuit je persoonlijk keuze budget. De toeslag die we over het totaal van de opgenomen vakantie-uren uitbetalen nemen we het daaropvolgende jaar mee in het pensioengevend salaris.

Jouw leidinggevende kan je verplichten om te werken in de verruimde bedrijfstijd

Je kunt niet verplicht worden om meer dan 1 zaterdag en 6 avonden in een periode van 3 weken te werken.

Als je een onoverkomelijk bezwaar hebt tegen werken op een zaterdag of op avonden, dan zoek je samen met jouw leidinggevende naar een oplossing. Bijvoorbeeld door een aangepast arbeidspatroon of een andere functie. Je moet dan wel een goede reden hebben en deze kunnen aantonen.

Voor werken bij Eurocross gelden andere regels

De verruimde bedrijfstijden en toeslagen uit dit artikel gelden niet voor jou als je werkt bij het bedrijfsonderdeel Eurocross. In bijlage 2 lees je welke regels wel voor jou gelden.

Artikel 4.5 Aanpassen van jouw arbeidsduur

Je kunt de arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst aanpassen

Je kunt jouw leidinggevende schriftelijk vragen om de arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst aan te passen. De Wet flexibel werken is hierop van toepassing.

Je maakt met jouw leidinggevende afspraken over jouw arbeidspatroon

Als jouw leidinggevende akkoord gaat met jouw verzoek, dan maken jullie samen nieuwe afspraken over jouw arbeidspatroon. Jouw leidinggevende kan jouw verzoek op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen ook afwijzen.

Artikel 4.6 Meer en minder werken met Achmea Select

Je kunt het aantal uren dat je werkt aanpassen met Achmea Select

Je individuele arbeidsduur is de arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst aangepast met de eventuele meer of minder uren via Achmea Select.

Je kunt ieder kalenderjaar kiezen om meer of minder te werken

Je kunt alleen hele uren meer of minder werken. Je overlegt met jouw leidinggevende om meer of minder te werken via Achmea Select. De arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst blijft wel hetzelfde. In hoofdstuk 12 lees je meer over Achmea Select.

Het aantal uren hangt af van de arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst⁴

- 34 uur of meer per week: je mag tussen de 32 uur en 40 uur gaan werken;
- tussen 24 en 34 uur per week: je mag maximaal 2 uur minder of 4 uur meer gaan werken;
- 24 uur of minder per week: je mag maximaal 1 uur minder of 2 uur meer gaan werken. Het maximum van 40 uur is in 2021, 2022 en 2023 inclusief de keuze voor overgangsuren.

Artikel 4.7 Overwerk

Overwerk is dat je meer uren werkt in opdracht van jouw leidinggevende

Er is alleen sprake van overwerk als je in opdracht van je leidinggevende meer uren werkt dan je gemiddelde arbeidsduur. Of als je moet werken op een dag dat het bedrijf gesloten is.

Dit is geen overwerk:

- werk dat nodig is voor het afmaken van je normale dagtaak. Dit werk sluit direct aan op de normale werkdag en duurt maximaal een half uur. En dit komt af en toe voor (bijvoorbeeld als je een telefoongesprek moet afronden dat uitloopt);
- werk om niet gewerkte of andere uren te compenseren;
- de meer uren in het kader van de min-max arbeidsovereenkomsten.

⁴ Voor de medewerker met een arbeidsovereenkomst van 36 uur of meer die overeengekomen is voor 1 januari 2021 geldt dat de overeengekomen arbeidsduur per 1 januari 2021 verminderd is met 2 uur.

Jouw leidinggevende kan je verplichten om over te werken voor het bedrijfsbelang

Jouw leidinggevende geeft het op tijd aan als je moet overwerken. Je hoeft niet over te werken als dit nadelige gevolgen heeft voor jouw gezondheid.

Je mag maximaal 9 uur per week overwerken

In een periode van 6 maanden werk je niet meer dan 5% van jouw individuele arbeidsduur over.

Je krijgt een toeslag in geld als je overwerkt

Als je werkt in functiegroep A tot en met G, dan krijg je een toeslag bij overwerk. De toeslag is een percentage van jouw salaris per uur. De toeslag is een onderdeel van je pensioengevend salaris. De toeslagen (inclusief vakantietoeslag) zijn:

- 35% toeslag: maandag tot en met vrijdag, van 07.00 tot 21.00 uur;
- 60% toeslag: zaterdag van 9.00 tot 17.00 uur;
- 100% toeslag: op de volgende dagen/tijdstippen:
 - zondagen;
 - tweede paasdag;
 - Koningsdag;
 - 5 mei (één keer per 5 jaar, het lustrumjaar);
 - Hemelvaartsdag;
 - tweede pinksterdag;
 - 24 december van 16.00 uur tot 27 december 07.00 uur (kerst);
 - 31 december van 16.00 uur tot 2 januari 07.00 uur (oud- en nieuwjaar).

Je krijgt de gewerkte overuren ook in geld betaald

Als je de overuren in tijd ('tijd voor tijd') wil terugkrijgen in plaats van in geld, dan overleg je dit met jouw leidinggevende.

Je krijgt tijd voor overuren bij stand-by

Als je overuren maakt volgens de stand-by regeling, dan krijg je die overuren in tijd ('tijd voor tijd') terug. Overleg met jouw leidinggevende als je de overuren in geld betaald wil krijgen.

Je krijgt tijd voor de overuren in functiegroep H of hoger

Je krijgt geen toeslag in geld of tijd voor de overuren als je werkt in functiegroep H of hoger. Tijd ('tijd voor tijd') krijg je na overleg met jouw leidinggevende.

Bij meerdere toeslagen telt de hoogste toeslag

Als jouw toeslagen voor de verruimde bedrijfstijden en overuren samenvallen krijg je het hoogste percentage toeslag.

Je kunt een deeltijd arbeidsovereenkomst aanpassen als je vaak overwerkt

Je kunt de uren in jouw arbeidsovereenkomst laten aanpassen als je in 1 jaar vaak overwerkt.

Achmea kijkt dan naar het gemiddelde aantal uren dat je hebt gewerkt in dat jaar. Je aangepaste arbeidsduur kan niet meer zijn dan 34 uur per week.

De medezeggenschap krijgt elk half jaar een overzicht

In het overzicht staan de overuren die in de organisatie zijn gemaakt.

Voor werken bij Eurocross gelden andere regels

Overwerken en toeslagen uit dit artikel gelden niet voor jou, als je werkt bij het bedrijfsonderdeel Eurocross. In bijlage 3 lees je welke regels wel voor jou gelden.

Artikel 4.8 Stand-by

Je bent stand-by als je beschikbaar moet zijn om te werken buiten je afgesproken arbeidspatroon

Het gaat om een periode achter elkaar dat je beschikbaar moet zijn buiten jouw afgesproken arbeidspatroon. En waarvan het vooraf niet bekend is of je dan ook echt moet werken.

Je krijgt een toeslag voor elk uur dat je stand-by bent

De stand-by toeslag is inclusief vakantietoeslag en is onderdeel van het pensioengevend salaris.

Je krijgt de volgende toeslag (peildatum 1 januari 2022, 1 januari 2023):

- € 2,17 (2021) en € 2,30 (2022) en € 2,37 (2023) per uur: maandag tot en met vrijdag, van 00.00 tot 24.00 uur;
- € 3,61 (2021) € 3,82 (2022) en € 3,94 (2023) per uur: zaterdag, zondag en feestdagen, van 00.00 tot 24.00 uur.

De stand-by toeslag kan elk jaar hoger zijn

Op 1 januari verhoogt Achmea de toeslag steeds met de cao-verhoging van het kalenderjaar daarvoor.

Je krijgt een toeslag voor overuren als je werkt in stand-by tijd

Als je hebt gewerkt in de tijd dat je stand-by stond, dan krijg je een toeslag op basis van overuren. De toeslag voor stand-by vervalt voor die uren.

De stand-byregeling is uitgewerkt in de personeelsregeling

In overleg met de COR is de stand-byregeling uitgewerkt in een personeelsregeling.

Artikel 4.9 Achmea verwacht niet dat je buiten je werktijd beschikbaar bent

Cao-partijen vinden 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.

Artikel 4.10 Overgangsbepalingen

De arbeidsduur in je arbeidsovereenkomst mag meer dan 36 uur per week zijn met een overgangsbepaling 1

In de overgangsbepalingen van vóór 1 januari 2008 staat dan dat je meer dan 36 uur per week mag werken. Dit geldt ook als je op 31 december 2007 al meer dan 36 uur werkte bij:

- Interpolis Verzekeringen N.V.;
- Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg N.V.;
- Prevend B.V.;
- Achmea Arbo.

De overgangsbepalingen vervallen als je na 1 januari 2008 de arbeidsduur in je arbeidsovereenkomst hebt verlaagd naar 36 uur of minder.

Oud Agis medewerkers mogen vanaf 55 jaar minder werken

Je kunt vanaf 55 jaar elk jaar 6% minder werken dan je contractuele arbeidsduur. Dat noemen we Seniorenverlof. Jouw salaris per uur blijft hetzelfde. Je kunt alleen met Seniorenverlof als:

- je voor 1 juni 2007 al bij een zorgverzekeraar werkte;
- je op 31 december 2009 voor Agis Zorgverzekeringen werkte;
- je voor 1 januari 1958 geboren bent;
- je voor jouw Seniorenverlof minimaal 7 jaar voor Achmea werkte.
Of de rechtsvoorganger van Achmea.

Je kunt in overleg met de werkgever de 6% minder gewerkte uren elk jaar opsparen

Je neemt de opgespaarde uren aaneengesloten op. Dat doe je direct voorafgaand aan je vervroegd uittreden of pensioen. Je kunt niet via Achmea Select voor meer uren werken kiezen als je gebruikmaakt van Seniorenverlof.

Je kunt maximaal 4 uur per week minder werken bij Seniorenverlof

De vermindering in uren heeft geen invloed op jouw pensioen en VUT-uitkering. Jouw salaris passen we aan naar verhouding. Je kunt tijdens jouw Seniorenverlof geen extra studieverlof voor ouderen van Achmea krijgen.

5 Vakantie en verlof

Artikel 5.1 Vakantie

Je krijgt vakantie-uren per kalenderjaar

Het wettelijk aantal vakantie-uren bedraagt vier keer je individuele arbeidsduur per week. Bij een werkweek van 34 uur zijn dat 136 uur.

De periode waarvoor je vakantie opneemt, krijg je jouw salaris doorbetaald. Als je in de loop van het kalenderjaar in dienst komt, krijg je het aantal vakantie-uren over dat jaar naar rato.

Je kunt extra vakantie-uren kopen van je keuzebudget in Select

In Select kun je zoveel verlof kopen als je nodig hebt maar met een maximum van 10% van jouw individuele arbeidsduur op jaarbasis. Voor het kopen van vakantie-uren heb je geen toestemming van je leidinggevende nodig. Het opnemen van verlof doe je in overleg met je leidinggevende. De periode waarvoor je vakantie opneemt, krijg je jouw salaris doorbetaald. In hoofdstuk 12 lees je meer over je keuzebudget en Achmea Select.

Je geeft jouw voorkeur voor vakantie door aan jouw leidinggevende

Je mag per kalenderjaar in elk geval 3 weken achter elkaar vakantie opnemen. Jouw leidinggevende maakt een planning en stemt deze af met alle medewerkers van de afdeling. Als de leidinggevende jouw voorkeur afwijst, moet hij daar een gewichtige reden voor hebben. En hij moet binnen 2 weken na indienen van jouw verzoek de

afwijzing en de reden schriftelijk aangeven. Als hij dat niet doet, mag je vakantie volgens jouw voorkeur opnemen.

Je neemt vakantie-uren in principe op in het jaar dat je deze opbouwt

Als jouw arbeidsovereenkomst eindigt, verrekent Achmea de te veel of niet opgenomen vakantie-uren.



Je kunt vakantie opnemen op feestdagen die bij je geloof horen

Je hebt het recht om je vakantie op te nemen op niet-christelijke feestdagen. Dit recht heb je als je een ander geloof hebt dan het christelijke geloof. Zorg ervoor dat je jouw vakantiedag wel 1 maand voor de feestdag aanvraagt bij jouw leidinggevende.

Artikel 5.2 Overgangsbepaling Agis Zorgverzekeringen N.V.

De overgangsbepaling geldt voor oud-medewerkers van Agis Zorgverzekeringen N.V.

De overgangsbepaling geldt voor jou als:

- je voor 1 juni 2007 in dienst bent gekomen bij Agis Zorgverzekeringen N.V.;
- en je op 31 december 2009 nog in dienst was bij Agis Zorgverzekeringen N.V.

Het aantal vakantie-uren oud-Agis staat vanaf 1 januari 2008 vast

Bij het bepalen van het aantal vakantie-uren op basis van de oud-Agis overgangsbepaling gaan we uit van jouw leeftijd op 1 januari 2008. Ook de eerdere ouderentoeslag en harmonisatie-uren (6 uren) hebben we toen bepaald. Het aantal vakantie-uren is op 1 januari 2008 vastgesteld en verandert niet meer. Je krijgt deze meer vakantie-uren tot het einde van je dienstverband.

De waarde van deze uren wordt aan je persoonlijk keuzebudget toegevoegd.

Artikel 5.3 Bedrijfsgesloten dagen

Het bedrijf is op een aantal dagen gesloten

Dat zijn de volgende dagen:

- zondagen (niet voor Eurocross en het IT Monitoring & Control Center);
- nieuwjaarsdag;
- tweede paasdag;
- Koningsdag;
- 5 mei (één keer per 5 jaar, het lustrumjaar);
- Hemelvaartsdag;
- tweede pinksterdag;
- eerste kerstdag;
- tweede kerstdag.

Artikel 5.4 Wet arbeid en zorg (WAZO) verlof

Je kunt volgens de WAZO verschillende vormen van verlof krijgen

Voor enkele verlofvormen zijn aanvullende afspraken gemaakt. De afspraken lees je in deze paragraaf.

Je hebt zwangerschaps- en bevallingsverlof

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof krijg je een uitkering volgens de WAZO. Dat staat in artikel 3.1 van de WAZO. Als de hoogte van de uitkering lager is dan jouw salaris, vult Achmea de uitkering aan tot jouw salaris.

Je kunt adoptie- en pleegzorgverlof krijgen

Tijdens het adoptie- en pleegzorgverlof krijg je een uitkering volgens de WAZO. Dat staat in artikel 3.2 van de WAZO. Als de hoogte van de uitkering lager is dan jouw salaris, vult Achmea jouw uitkering aan tot jouw salaris.

Je kunt adoptie- en pleegzorgverlof verlengen

Het wettelijke verlof is maximaal 6 weken. Dit kun je verlengen tot 8 weken. Verlengen mag als je een kind adopteert en daarvoor minimaal 3 weken in het buitenland moet zijn. En als je dit kunt aantonen bij jouw leidinggevende. Tijdens de verlenging krijg je 50% van jouw salaris.

Je krijgt een deel van jouw salaris tijdens kortdurend zorgverlof

Tijdens het kortdurend zorgverlof krijg je 70% van jouw bruto salaris. Je ontvangt in elk geval het wettelijke minimumloon. Dit verlof is maximaal 2 keer jouw gemiddelde arbeidsduur per week (incl. Select uren) binnen een periode van 12 aaneengesloten maanden. De periode van 12 maanden begint op de dag van je verlof.

Je krijgt gedeeltelijk betaald verlof tijdens langdurend zorgverlof

Het langdurend zorgverlof is maximaal 13 keer de arbeidsduur per week die in jouw arbeids- overeenkomst staat. Dit geldt per periode van 1 kalenderjaar. Het langdurend zorgverlof is gedeeltelijk betaald verlof. Achmea betaalt de helft van het aantal opgenomen verlofuren door. Tot maximaal 1 maandsalaris per periode van 1 kalenderjaar. Jouw leidinggevende kan in overleg met jou de periode dat je de helft van de opgenomen verlofuren doorbetaald krijgt verlengen als jouw specifieke

situatie daar aanleiding voor geeft. In die situatie geldt het maximum van 1 maandsalaris per periode van 1 kalenderjaar niet.

Je bouwt pensioen op tijdens de verschillende vormen van WAZO verlof

Voor de opbouw van jouw pensioen telt Achmea dit verlof volledig als diensttijd. De pensioengrondslag verandert hierdoor niet.

Artikel 5.5 Mantelzorgverlof

Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg die je geeft aan zorgbehoevende familieleden, vrienden of kennissen

Je geeft de zorg omdat je een persoonlijke band hebt met degene voor wie je zorgt. De alledaagse zorg voor een kind telt niet als mantelzorg.

Cao-partijen vinden mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving

Daarom ondersteunt Achmea haar mantelzorgers. Bijvoorbeeld door het creëren van een cultuur van volwaardige arbeidsrelaties waarin ruimte is voor medewerker en leidinggevende om maatwerkafspraken te maken over bijvoorbeeld werktijden en thuiswerken. En door medewerkers informatie te geven over en ondersteuning te bieden bij mantelzorg- en regeltaken.

Je kunt mantelzorgverlof krijgen

Je kunt gebruik maken van kortdurend en langdurend zorgverlof als je mantelzorg verleent (zie artikel 5.4).

Artikel 5.6 Bijzonder verlof

Je kunt bijzonder verlof krijgen

Bijzonder verlof is een aanvulling op het wettelijk calamiteiten- en kort verzuimverlof. Je krijgt betaald bijzonder verlof in de volgende gevallen:

- bij huwelijk of partnerschapsregistratie: 1 dag;
- bij verhuizing: maximaal 2 dagen per kalenderjaar;
- bij het overlijden van een familielid of een heel goede vriend of vriendin: rouwverlof. Het verlies van een dierbare is vaak een impactvolle gebeurtenis in jouw leven. Hoe je met de rouwverwerking na het overlijden van een dierbare omgaat is persoonlijk en kan voor iedereen anders zijn. Het past bij het werken vanuit principes dat cao-partijen voorstaan, om geen maximum aantal bijzonder verlofdagen toe te kennen bij het overlijden van een dierbare. We bieden jou de ruimte voor rouwverwerking die aansluit bij jouw situatie: je maakt hierover afspraken met jouw leidinggevende. Daarbij kun je gebruik maken van minimaal 3 dagen rouwverlof als jij dat nodig hebt. Naast rouwverlof kun je ook denken aan andere vormen, bijvoorbeeld tijdelijk andere werktijden en tijdelijk minder belasting qua taken.

Een doktersbezoek is meestal buiten werktijd

Als je door omstandigheden niet buiten werktijd kunt gaan, mag je onder werktijd gaan. Hiervoor hoeft je dan geen vakantie-uren op te nemen. Dat geldt alleen als je er geen invloed op hebt en het onmogelijk is om buiten werktijd te gaan.

Artikel 5.7 Diversiteitsdag

Je kunt betaald verlof opnemen voor de diversiteitsdag

Je mag 1 diversiteitsdag per kalenderjaar opnemen. Een diversiteitsdag sluit aan bij het diversiteitsbeleid van Achmea. Je mag deze dag opnemen voor een activiteit die past bij jouw religie of levensovertuiging. Of bijvoorbeeld activiteiten die samenhangen met arbeidsparticipatie van allochtonen, vrouwen of gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Je vraagt de diversiteitsdag minimaal 1 maand van te voren aan bij jouw leidinggevende

Je bent zelf verantwoordelijk voor een goed gebruik van de diversiteitsdag. Jouw leidinggevende kan niet bepalen of de diversiteitsdag aansluit bij jouw levensovertuiging. Zorg ervoor dat de diversiteitsdag eerlijk is, ook tegenover jouw collega's. Neem de dag bijvoorbeeld op uit overtuiging en niet omdat je een lang weekend wilt hebben.

Artikel 5.8 Maatschappelijk verlof

Je kunt maatschappelijk verlof opnemen

Je kunt verlof opnemen voor onbetaalde activiteiten die de sociale samenhang van onze maatschappij verbeteren. Je krijgt verlof voor de helft van de tijd van de activiteiten. Je mag maximaal 4 werkdagen per kalenderjaar opnemen voor maatschappelijk verlof. Tijdens het maatschappelijk verlof krijg je jouw salaris doorbetaald.

Je vraagt maatschappelijk verlof aan bij jouw leidinggevende

Jouw leidinggevende bepaalt of je verlof krijgt. Jouw werkzaamheden moeten dit toelaten en de activiteiten mogen niet teveel gericht zijn op jouw privésfeer.

Artikel 5.9 Verlof voor jouw pensioen

Je kunt voor jouw pensioen onbetaald verlof opnemen

Voorafgaand aan jouw pensioen kun je een periode volledig of gedeeltelijk onbetaald verlof opnemen. Je kunt zo eerder volledig of gedeeltelijk met pensioen gaan. Je kunt deze periode betalen door bijvoorbeeld jouw levenslooptegoed op te nemen. Aansluitend aan jouw verlof ga je uit dienst en met pensioen.

Volledig verlof duurt maximaal 3 jaar

Bij gedeeltelijk onbetaald verlof kun je deze periode verlengen.

Je vraagt schriftelijk verlof aan bij jouw leidinggevende

Dat doe je 6 maanden voor de verlofdatum. Jouw leidinggevende neemt binnen 1 maand na ontvangst van de aanvraag een beslissing. Dat doet hij ook schriftelijk.

Jouw verlofaanvraag is in de meeste situaties akkoord

De aanvraag voor volledig verlof is in principe akkoord. Gedeeltelijk verlof is akkoord, tenzij het verlof niet kan door zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Volledig onbetaald verlof heeft gevolgen

Als je volledig onbetaald verlof opneemt voor je pensioen, heeft dat gevolgen. Sommige arbeidsvoorwaarden veranderen. Andere blijven hetzelfde tijdens jouw verlof.

Dit blijft hetzelfde voor jou:

- Dienstverband: jouw dienstverband met Achmea loopt door.
- Personeelshypotheek: de voorwaarden en condities voor lopende hypothecaire geldleningen blijven hetzelfde. Je kunt echter de bestaande hypothecaire geldlening niet verhogen en geen nieuwe hypothecaire geldlening afsluiten onder personeelsvoorwaarden.
- Korting eigen producten: de kortingsregeling op eigen producten blijft hetzelfde.
- Collectieve zorgverzekering: je kunt blijven deelnemen aan de collectieve zorgverzekering. Je krijgt echter geen werkgeversbijdrage meer.
- Nabestaandenpensioen: onbetaald verlof heeft geen gevolgen voor de hoogte van de uitkering van een eventueel nabestaandenpensioen.

Dit verandert er voor jou:

- Salaris: het salaris en de toeslagen op het salaris over de verlofperiode stoppen. Met toeslagen bedoelen we onder andere:
 - vakantietoeslag
 - eindejaarsuitkering
 - waarde van het bovenwettelijke verlof
 - arbeidsmarkttoeslag

- cao toeslag 2014
- vervangingstoelage
- persoonlijke toeslag
- Vakantie-uren: je bouwt geen vakantie-uren op.
- Kostenvergoedingen en faciliteiten: je krijgt geen kostenvergoedingen en faciliteiten. Bijvoorbeeld:
 - vaste kostenvergoeding
 - thuiswerkvergoeding
 - reiskostenvergoedingen
 - mobiele telefoon van de zaak
 - leaseauto
- Pensioenopbouw en pensioenpremie: je bouwt alleen pensioen op over de eerste 6 maanden van de verlofperiode. Zolang de pensioenopbouw doorloopt, betaal je een eigen bijdrage.
- Ziekte: als je ziek wordt tijdens de verlofperiode, krijg je geen salaris doorbetaald. Je kunt de verlofperiode niet afbreken of uitstellen.
- Overige arbeidsvoorwaarden en vergoedingen: alle andere arbeidsvoorwaarden en vergoedingen stoppen vanaf jouw verlofperiode.

Gedeeltelijk onbetaald verlof heeft gevolgen

Als je gedeeltelijk onbetaald verlof opneemt voor je pensioen, heeft dat gevolgen. Sommige arbeidsvoorwaarden veranderen. Andere blijven hetzelfde tijdens jouw verlof.

Dit blijft hetzelfde voor jou:

- Dienstverband: jouw dienstverband met Achmea loopt door.
- Personeelshypotheek: de voorwaarden en condities voor lopende hypothecaire geldleningen blijven hetzelfde.
- Korting eigen producten: de kortingsregeling op eigen producten blijft hetzelfde.
- Collectieve zorgverzekering: je kunt blijven deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.
- Nabestaandenpensioen: onbetaald verlof heeft geen gevolgen voor de hoogte van de uitkering van een eventueel nabestaandenpensioen.

Dit verandert er voor jou:

- Vakantie-uren: je bouwt alleen vakantie-uren op over de uren waarover je salaris krijgt.
- Pensioenopbouw: je bouwt alleen pensioen op over de uren waarover je salaris krijgt. Over de opgenomen verlofuren bouw je alleen de eerste 6 maanden pensioen op. Daar betaal je een eigen bijdrage voor. Daarnaast kun je extra pensioen opbouwen. Dit betaal je ook zelf en het moet binnen de toegestane kaders van de belasting wet- en regelgeving.
- Ziekte: als je ziek wordt tijdens de verlofperiode, krijg je geen salaris doorbetaald over je verlofuren. Je kunt de verlofperiode niet afbreken of uitstellen.
- Overige arbeidsvoorwaarden: alle andere arbeidsvoorwaarden gelden in verhouding tot de uren die je nog werkt.

Bij onvoorziene omstandigheden kun je een beroep doen op de hardheidsclausule

Als de regels in dit hoofdstuk door de onvoorziene omstandigheden veel nadelige effecten voor je hebben, dan ga je in overleg met jouw leidinggevende. Ook als je langer dan 3 jaar onbetaald verlof wilt, kun je een beroep doen op deze hardheidsclausule.

Artikel 5.10 Geboorteverlof voor partners

Je hebt recht op in totaal 6 weken geboorteverlof

Dit is inclusief het wettelijke geboorteverlof dat met ingang van 1 januari 2019 geldt. Is je kind geboren tussen 1 december 2018 en 1 januari 2020 dan heb je in totaal recht op 4 weken.

Het geboorteverlof is volledig betaald verlof

Voor kinderen geboren op of na 1 juli 2020 geldt dat Achmea je wettelijke geboorteverlofuitkering aanvult tot 100% van je salaris. Voorwaarde is dat je de wettelijke geboorteverlofuitkering van het UWV via Achmea laat uitbetalen.

Het verlof bestaat uit 2 delen

Geboorteverlof

Binnen 4 weken na de geboorte van je kind kun eenmaal je wekelijkse individuele arbeidsduur aan geboorteverlof opnemen.

Aanvullend geboorteverlof voor kinderen geboren vóór 1 januari 2020

Dit is driemaal je wekelijkse individuele arbeidsduur. Hiervan kun je gebruik maken nadat je je geboorteverlof hebt opgenomen. Het aanvullend geboorteverlof neem je op binnen 6 maanden na de geboorte van je kind. Minimaal 4 weken voordat je dit verlof wilt opnemen bespreek je dit met jouw leidinggevende. Daarbij geef je aan hoe je dit verlof wilt opnemen. Jouw leidinggevende stemt hiermee in, tenzij er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In dat geval kan jouw leidinggevende in overleg met jou het aanvullende geboorteverlof op een ander moment inplannen.

Aanvullend geboorteverlof voor kinderen geboren op of na 1 januari 2020

Dit is vijfmaal je wekelijkse individuele arbeidsduur. Hiervan kun je gebruik maken nadat je je geboorteverlof hebt opgenomen. Het aanvullend geboorteverlof neem je op binnen 6 maanden na de geboorte van je kind. Minimaal 4 weken voordat je dit verlof wilt opnemen bespreek je dit met jouw leidinggevende. Daarbij geef je aan hoe je dit verlof wilt opnemen. Jouw leidinggevende stemt hiermee in, tenzij er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In dat geval kan jouw leidinggevende in overleg met jou het aanvullende geboorteverlof op een ander moment inplannen.

Met partner bedoelen we de partner van de moeder

Dat is diegene die:

- met haar getrouwd is, of
- haar geregistreerd partner is, of
- ongehuwd met haar samenwoont, of
- haar kind erkent.

6 Duurzame inzetbaarheid

Artikel 6.1 Algemeen

Achmea en jij blijven werken aan jouw duurzame inzetbaarheid

Jouw talenten, jouw werkdruk, de veranderende arbeidsmarkt en organisatie zijn redenen om aandacht te blijven geven aan jouw inzetbaarheid. Onder duurzame inzetbaarheid verstaan we ook vakmanschap en werk doen dat bij je past. Tijd en geld mogen in principe geen belemmering zijn voor aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

Jouw leidinggevende bespreekt met jou jouw talenten en energie

Het is belangrijk dat je weet wat duurzame inzetbaarheid is en waarom het nodig is om hier mee bezig te zijn. En dat het plezier geeft om aan jouw inzetbaarheid te werken.

Je hebt een eigen verantwoordelijkheid voor jouw inzetbaarheid

Van jou verwachten we dat je initiatief toont en een positieve instelling hebt. Je kunt bijvoorbeeld vragen of je een opleiding mag volgen. Jouw leidinggevende accepteert jouw verzoek. Voorwaarde is dat de opleiding in het kader van jouw inzetbaarheid en loopbaanperspectief is.

Jouw leidinggevende heeft ook een verantwoordelijkheid

Van de leidinggevende verwachten we dat hij jou actief stimuleert om je te ontwikkelen. Jouw leidinggevende wordt hierop beoordeeld.



Artikel 6.2 Talent, Ontwikkelen en Presteren (TOP)

TOP staat voor de continue dialoog over het inzetten van je talenten, jezelf ontwikkelen en jouw presteren om bij te dragen aan de doelen van je afdeling en van Achmea.

Je maakt afspraken met je leidinggevende over de invulling van TOP

TOP heeft 6 elementen die je met je team en leidinggevende invulling geeft, passend bij jullie manier van werken en jullie context. De 6 elementen zijn:

- Eigen regie bij het maken van ontwikkel- en resultaatafspraken en het proces.
- Inzetten en ontwikkelen van talenten.
- Feedback om te blijven ontwikkelen en presteren.
- Kort cyclisch met elkaar over TOP in gesprek, passend bij de manier van werken.
- Zelfreflectie: minimaal 1 x per jaar kijk je terug op jouw ontwikkeling en prestaties van de afgelopen perioden. En kijk je vooruit waar je naar toe wil groeien, hoe je je talenten in kan zetten en hoe je je kan blijven ontwikkelen. Je zelfreflectie bespreek je met je leidinggevende.
- Coachende leidinggevende: je leidinggevende coacht je bij het inzetten van je talenten, je ontwikkeling en je presteren.

In HR online leg je je afspraken en je zelfreflectie vast.

Artikel 6.3 Mijn Leeromgeving

Via ‘Mijn Leeromgeving’ houd je de regie over jouw loopbaanontwikkeling

Je vindt ‘Mijn Leeromgeving’ op achmeanet. Je mag onder werktijd ‘Mijn Leeromgeving’ gebruiken.

Je vindt op ‘Mijn Leeromgeving’ informatie over:

- Welke mogelijkheden en middelen er zijn voor loopbaanontwikkeling.
- Hoe je jouw mogelijkheden en ambities kunt onderzoeken.
- Hoe je jouw ontwikkeling met jouw leidinggevende bespreekt.
- Hoe jij en jouw leidinggevende afspraken kunnen maken over jouw loopbaan en ontwikkeling.

Artikel 6.4 Loopbaanadvies

Je kunt advies krijgen van een loopbaanadviseur

Je krijgt in overleg met jouw leidinggevende advies in het kader van ‘Werken aan groei’. Het advies gaat over inzichten krijgen in jouw doelen voor persoonlijke ontwikkeling.

De loopbaanadviseur is van Achmea of extern.

Je kunt 1 keer per 3 jaar een loopbaancheck doen

Je doet de loopbaancheck bij een loopbaanadviseur. Dit gaat in overleg met jouw leidinggevende en via ‘Mijn Leeromgeving’. Een loopbaanadviseur van Achmea of een externe loopbaanadviseur, bijvoorbeeld van een van de vakorganisaties, voert de check uit.

Je krijgt inzicht in je arbeidsmarktwaaarde door een scan

Deze arbeidsmarktwaaarde scan is beschikbaar voor medewerkers. Je mag 1 keer per 3 jaar een arbeidsmarktscan doen.

Artikel 6.5 Verder coach

De Verder coach ondersteunt je bij het maken van je plan

De Verder coach heeft goede kennis van de arbeidsmarkt en kan jou helpen bij het vinden van de richting waarin je je wilt ontwikkelen. Bijvoorbeeld aan de hand van de uitkomsten van jouw arbeidsmarktwaarde scan. Ook kan de Verder coach je doorverwijzen en je op weg helpen bij de keuze voor interventies.

Artikel 6.6 Leidinggevendens krijgen ondersteuning bij hun leidinggevende rol

Leidinggevendens krijgen extra ondersteuning bij veranderingen

Leidinggevendens hebben een belangrijke rol bij het begeleiden van medewerkers, vooral omdat veranderingen continu en steeds sneller plaatsvinden. Alle leidinggevendens volgen de training 'Leider als Teamcoach' en 'Leider als individuele coach'. Daarnaast vinden leidinggevendens op 'Mijn Leeromgeving' interventies en hulpmiddelen die zij kunnen inzetten of gebruiken voor hun eigen ontwikkeling.

Artikel 6.7 Onbeperkt opleidingsbudget 'all you can learn' (vanaf juli 2022)

Achmea stimuleert je om je continu te ontwikkelen

De wereld binnen en buiten Achmea verandert continu en in een hoog tempo.

Door zaken als digitalisering en robotisering veranderen werkzaamheden, verdwijnen functies en ontstaan nieuwe functies. Om goed en duurzaam inzetbaar te blijven is het belangrijk dat je je continu ontwikkelt om zo mee te kunnen groeien en bewegen met de ontwikkelingen die Achmea en de arbeidsmarkt maken.

Achmea en vakorganisaties hebben daarom afspraken gemaakt over all you can learn

Cao partijen vinden het belangrijk dat je als medewerker zelf de regie hebt in en neemt over jouw ontwikkeling. Met all you can learn kun je daarom zelf een opleiding kiezen die bijdraagt aan jouw persoonlijke professionele ontwikkeling, het beter kunnen uitoefenen van je huidige functie of aan jouw loopbaan. Zo zorg je er ook voor dat je arbeidsmarktwaarde up-to-date blijft.

Je hebt geen toestemming nodig van jouw leidinggevende om een opleiding te volgen

Wel stimuleren we je om met je leidinggevende in gesprek te gaan over waarin je je wilt ontwikkelen, welke stappen je wilt zetten en hoe jij je talenten wilt inzetten. Bijvoorbeeld in het kader de TOP gesprekken die je met je leidinggevende voert.

All you can learn is uitgewerkt in een aantal spelregels

Hierin staat onder meer hoe je een opleiding aanvraagt, hoeveel opleidingen je tegelijkertijd kunt volgen en wanneer er afspraken over terugbetaling of een eigen bijdrage gemaakt kunnen worden. Je vindt deze all you can learn-spelregels op achmeanet.

Om je te helpen jezelf te ontwikkelen zijn er oriëntatie-interventies afgesproken

Je vindt deze in Mijn leeromgeving. De uren van deze interventies, de les- en contacturen alsmede de examen- en tentamentijd, kunnen in werktijd worden gevolgd. Voor de tijdbesteding van alle andere opleidingen en interventies geldt de personeelsregeling Leren & Ontwikkelen. Achmea heeft hierin de afspraken met de COR vastgelegd in aanvulling op de afspraken over all you can learn.

Je krijgt inzicht in je arbeidsmarktwaarde door een scan

Deze arbeidsmarktwaarde scan is beschikbaar voor medewerkers. Je mag 1 keer per 3 jaar een arbeidsmarktscan doen.

Per jaar heb je 3 dagen inzetbaarheidstijd

Je kunt deze tijd naar eigen inzicht gebruiken voor inzetbaarheidsactiviteiten die jouw arbeidsmarktwaarde vergroot en die je hebt vastgelegd in jouw groeiplan. Opname van deze tijd stem je tijdig af met je leidinggevende.

Je kunt de cursus ‘Pensioen in zicht’ volgen

De cursus is een voorbereiding op jouw pensioen. Je krijgt hiervoor 5 dagen betaald opleidingsverlof.

Artikel 6.8 Ervaringscertificaat

Je kunt een ervaringscertificaat behalen als je geen diploma hebt

Cao-partijen geloven in talenten en ervaring. Daarom kan je je ervaring laten valideren via een ervaringscertificaat. Met een ervaringscertificaat krijg je een

mbo-kwalificatie of hbo-kwalificatie. Je kunt dit behalen als je wel een functie hebt op mbo- of hbo-niveau, maar geen diploma. Je neemt daarvoor deel aan een Ervaringscertificaat-procedure. Achmea betaalt de kosten van deze procedure.

Artikel 6.9 Inzetbaarheid oudere medewerkers

Ben je 60 jaar of ouder, dan kun je gebruik maken van de volgende mogelijkheden die je helpen bij het maken van keuzes in jouw laatste werkfase. Deze zijn bedoeld om je te helpen vitaal en met plezier aan het werk te blijven. Achmea stelt deze faciliteiten voor jou kosteloos beschikbaar.

- Financieel inzicht. Je kunt gebruik maken van financieel inzicht als je daarvoor de training ‘Blijf speler in het spel!’ hebt gevolgd. Deze training geeft je inzicht in jouw talenten en mogelijkheden en helpt je vervolgens om een plan voor jezelf te maken. Inzicht in je financiële situatie helpt je vervolgens bij het maken van bewuste keuzes. Als je gebruik wilt maken van financieel inzicht zonder dat je daarvoor de training ‘Blijf speler in het spel!’ hebt gevolgd, kan dat ook;
- Training gezond werken. Om gezond en vitaal te blijven is een goed evenwicht tussen de elementen inspanning/werk, slaap, voeding, rust en beweging belangrijk. Dit geldt in het bijzonder ook als je ouder bent en je het tot hogere leeftijd doorwerken en het bijhouden van ontwikkelingen als meer belastend ervaart. Het is dan belangrijk dat je goed inzicht hebt in de zaken die bepalend zijn voor een gezonde leefstijl en hoe je daar zelf invloed op hebt. Deze training geeft jou inzicht in jouw vitaliteit en gezondheid. En hoe je dat voor jezelf kunt verbeteren om gezond, fit en met plezier aan het werk te blijven.

Artikel 6.10 Stageplaatsen

Achmea heeft stageplaatsen voor jongeren

Het zijn stageplaatsen voor jongeren die een opleiding volgen op mbo-, hbo- of wo-niveau.

Je kunt een interne stage doen van maximaal 3 maanden

Dit noemt Achmea een interne oriëntatiestage. Je doet de stage op een andere afdeling. Tijdens de stage verken je mogelijkheden voor een vervolgstap of verandering in jouw loopbaan. De voorwaarde is dat je hierover met je leidinggevende afspraken hebt gemaakt. Voor het gesprek kun je in 'Mijn leeromgeving' verschillende tests doen.

Je kunt een externe stage doen van maximaal 1 week

Je vraagt een externe stage aan bij jouw leidinggevende. In bijzondere situaties mag de stage langer dan 1 week zijn. Jouw leidinggevende moet daar toestemming voor geven.

Artikel 6.11 Sabbatical leave

Je kunt een sabbatical leave opnemen

In een sabbatical leave neem je 2 tot 6 maanden onbetaald verlof. Je bepaalt zelf wat je tijdens het verlof doet. Achmea gaat ervan uit dat deze periode je weer nieuwe energie geeft zodat je daarna weer goed aan het werk kunt. Je kunt in deze periode ook nadenken over jouw toekomst bij Achmea.

Je kunt 1 keer per 5 jaar een sabbatical leave opnemen

Je moet minimaal 5 jaar achter elkaar bij Achmea in dienst zijn om een sabbatical leave op te nemen. Als je een 2e sabbatical leave wilt opnemen, kan dat alleen als je opnieuw 5 jaar in dienst bent. Deze werkperiode begint nadat je 1e sabbatical leave is afgelopen.

De opbouw van jouw pensioen loopt door

Tijdens de sabbatical leave gaat Achmea uit van de pensioengrondslag die gold voordat je met verlof ging.

Je mag tijdens sabbatical leave geen betaald werk doen

Je mag geen betaald werk doen voor een ander of voor jezelf. Tenzij je hier met Achmea van tevoren afspraken over hebt gemaakt.

Je vraagt minimaal 6 maanden van tevoren schriftelijk sabbatical leave aan

Je vraagt sabbatical leave aan bij jouw leidinggevende. Tijdens de aanvraag maak je afspraken over de terugkeer in jouw functie na het verlof. Je gaat terug naar jouw oude functie of naar een functie die daar minimaal gelijk aan is.

Bij sabbatical leave kun je een deel van jouw salaris doorbetaald krijgen

Achmea beoordeelt of jouw sabbatical leave nodig is voor studie of het opdoen van nieuwe energie. Is dat het geval dan krijg je tijdens jouw sabbatical leave 25% van jouw salaris. Je neemt dit op in je groeiplan. Je krijgt van Achmea een brief of e-mail waarin staat of je salaris krijgt doorbetaald of niet. Dit hoor je 2 weken na jouw aanvraag voor sabbatical leave.

De opbouw van jouw vakantie-uren kan doorlopen

Je bouwt vakantie-uren op over het aantal uur waarin je tijdens de sabbatical leave recht op salaris hebt.

Bij ziekte kun je jouw sabbatical leave uitstellen

Je moet dan 4 weken achter elkaar volledig ziek zijn. Je vraagt aan jouw leidinggevende of je jouw sabbatical leave kunt uitstellen. Je maakt dan met jouw leidinggevende afspraken over de rest van de sabbatical leave.

Artikel 6.12 Boventalligheidsbudget

Vanaf 2018 krijg je een budget van € 2.000,- voor outplacement als je weet dat je boventallig wordt

Je leidinggevende heeft de signaalfunctie om je te vertellen wat de ontwikkelingen binnen Achmea voor jouw functie betekenen. Het blijft je eigen verantwoordelijkheid om te werken aan je inzetbaarheid. Het budget van € 2.000,- (incl. BTW) komt uiterlijk beschikbaar op het moment dat uit een adviesaanvraag volgt dat je boventallig gaat worden. Je kan het budget gebruiken voor outplacementbegeleiding en/of om inzicht te krijgen in hoe financieel fit je bent. Je krijgt hierbij de keus uit een aantal aanbieders, waaronder die van de bij deze cao betrokken vakorganisaties.

Je kunt het boventalligheidsbudget ook gebruiken voor opleidingen e.d. om de overstap naar het onderwijs te maken in het kader van het convenant 'Aan de slag voor de klas' van het Verbond van Verzekeraars.

Als je onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan 2014-2016 of deel 1 van het Sociaal Plan 2017-2020 valt, ontvang je dit budget niet.

Artikel 6.13 Arbeidsparticipatie arbeidsgehandicapten en diversiteit

Achmea heeft arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking

Vanaf juni 2014 heeft Achmea 15 structurele arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze arbeidsplaatsen komen bovenop het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking die al bij Achmea werken. In 2016 zijn hier 10 extra banen bijgekomen. In 2017 komen er wederom 10 extra banen bij. Eind 2017 zijn er daardoor 35 banen extra waar mensen met een arbeidsbeperking werken.

Cao-partijen willen dat Achmea een afspiegeling van de maatschappij is

Dat wil Achmea vanuit identiteit, maatschappelijke rol en betrokkenheid. Achmea richt zich daarom onder andere op de diversiteit in het medewerkersbestand.

Artikel 6.14 Stap-terug-regeling

Je kunt gebruik maken van deze regeling als je een functie gaat uitoefenen in een lagere salarisschaal. Of als 60 jaar of ouder bent en je in jouw functie minder uren gaat werken. Je doet de stap terug met het oog op jouw duurzame inzetbaarheid. Dus om vitaal en gezond aan het werk te blijven.

Je gaat een functie uitoefenen in een lagere salarisschaal

Je maakt daarover afspraken met jouw leidinggevende. Bij je benoeming in de nieuwe functie bouwen we het verschil tussen je oude salaris en het maximum van je nieuwe salarisschaal af tot 66,66% van het verschil.

Na 12 maanden bouwen we het verschil tussen je oude salaris en het maximum van je nieuwe salarisschaal af tot 33,33% van het verschil.

Na 24 maanden bouwen je salaris af naar het maximum van je nieuwe salarisschaal. Heb je een (bovenschaligheids)toeslag dan houd je die. Deze wordt dus niet mee afgebouwd.

Je bent 60 jaar of ouder en gaat minder uren werken

Over het aantal uur dat je minder gaat werken en het moment waarop dit ingaat maak je afspraken met je leidinggevende. Je nieuwe contracturen moeten altijd de helft of meer zijn van je oude contracturen.

Het eerste jaar betalen we 66,66% van het salaris door over de uren die je minder bent gaan werken.

Na 12 maanden betalen we 33,33% van het salaris door over de uren die je minder bent gaan werken.

Na 24 maanden ontvangt je het salaris dat hoort bij jouw contracturen.

Gedurende de afbouwperiode (24 maanden) bouw je pensioen op over het salaris dat je had direct voordat je gebruik bent gaan maken van de stap-terug-regeling.

Maak je gebruik van deze mogelijkheid om minder uren te werken, dan kun je geen gebruik maken van meeruren via Achmea Select. Ook kun je geen gebruik maken van de overgangsuren 2020.

Artikel 6.15 Verlofspaarregeling

Je kunt verlof sparen om later in te zetten voor je duurzame inzetbaarheid

Dit geeft je de mogelijkheid om zelf meer invloed te hebben op vitaal en gezond aan het werk blijven.

Deze verlofspaarregeling maakt gebruik van de fiscale mogelijkheden

De regeling kan door cao partijen tijdens de looptijd van de cao worden aangepast als de wet- of regelgeving daar aanleiding voor geeft.

Je mag per kalenderjaar maximaal 10% van jouw individuele arbeidsduur aankopen en inleggen voor verlof sparen

Je kunt bij een dienstverband van 34 uur maximaal 177 uur verlofsparen.

Als je ook extra verlof-uren koopt om op vakantie te gaan, dan worden deze extra uren in mindering gebracht op je verlofspaaruren. Samen mag het aantal aangekochte verlofuren niet meer zijn dan de 10%.

Je kunt in een jaar alleen uren inleggen in de verlofspaarregeling die je in datzelfde jaar hebt aangekocht.

Elk jaar op 31 december wordt getoetst of je verlofspaaarsaldo niet boven het maximum komt. Het totale saldo aan uren in de verlofspaarregeling plus de vakantie-uren op je vakantiekaart mag op 31 december van enig jaar niet meer bedragen dan 50 keer je individuele arbeidsduur per week (dat is inclusief je Select-uren) op 31 december van dat jaar. Bij een werkweek van 34 uur is dat 1.700 uur. Kom je boven het maximum van 50 keer je individuele arbeidsduur dan wordt de overschrijding als bruto loon uitbetaald tegen de waarde van moment van inleg van je verlofspaaruren. Je kunt bijvoorbeeld boven het maximum komen als je gedurende het kalenderjaar parttime bent gaan werken.

Je wettelijke vakantie-uren kun je niet inleggen in de verlofspaarregeling.

De verlofspaaruren die je wilt sparen koop je vanuit je keuzebudget

De waarde van een uur die je in de verlofspaarregeling inlegt is gelijk aan het gehanteerde uurloon in jouw keuzebudget in het jaar van inleg.

Je kunt eenmaal per jaar kiezen om verlofspaaruren in te leggen

Elk jaar in oktober en november kun je jouw keuze doorgeven tegelijk met de jaarlijkse Select keuzeronde.

Je kunt de gespaarde verlofspaaruren opnemen voor je duurzame inzetbaarheid

Het gaat om 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.

Je kunt het gespaarde verlof ook opnemen voor een ander doel dan jouw duurzame inzetbaarheid

Je krijgt de verlofspaaruren dan uitbetaald. De waarde van een uur die je hiervoor opneemt is dan gelijk aan waarde van het verlofspaaruur bij inleg. Hierbij worden eerst de oudste verlofspaaruren uitbetaald.

6 maanden voor je het verlof voor duurzame inzetbaarheid opneemt bespreek je dit met jouw leidinggevende

Als er sprake is van een bijzonder bedrijfsbelang kan jouw leidinggevende jou verzoeken het verlof op een ander moment op te nemen. In goed overleg stellen jullie dan het nieuwe moment vast.

Als je arbeidsovereenkomst stopt betaalt Achmea het gespaarde saldo uit

Je krijgt de verlofspaaruren uitbetaald tegen de waarde bij inleg van die uren.

Neem je verlofspaaruren op voor duurzame inzetbaarheid dan heeft dat gevolgen voor je arbeidsvoorwaarden

Het gaat hierbij om de situatie waarbij je het verlof opneemt in tijd

- Je krijgt salaris en opbouw van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over de uren waarvoor je de verlofspaaruren opneemt.
- Je bouwt alleen pensioen op over de eerste 6 maanden van de periode waarvoor je de verlofspaaruren opneemt. Neem je de verlofspaaruren op om direct voorafgaand aan je pensioen eerder te kunnen stoppen met werken, dan bouw je over de periode na deze 6 maanden pensioen op over 50% van je contractuele arbeidsduur. Zolang de pensioenopbouw doorloopt, betaal je de eigen bijdrage.
- Je bouwt wettelijke vakantie-uren op over de uren waarvoor je de verlofspaaruren opneemt.
- Tijdens je verlofopname kun je blijven doorsparen voor verlof.
- Je Selectkeuze voor meer- of minderuren stopt met ingang van de datum waarop je het verlofspaaarsaldo opneemt. Hetzelfde geldt voor de overgangs-uren. Je activeert zelf je Selectkeuzes resp. je overgangsuren na de periode waarover je je verlofspaaruren opneemt.
- Je kostenvergoeding wordt stopgezet als je volledig verlof langer dan 1 maand opneemt. Neem je gedeeltelijk verlof op langer dan 1 maand, dan wordt je kostenvergoeding naar rato aangepast.
- Heb je een leaseauto en neem je volledig verlof op voor langer dan 3 maanden? Dan maakt Achmea afspraken met jou over het gebruik van je leaseauto. Je levert je leaseauto in bij de start van je verlof als je volledig verlof opneemt en aansluitend met pensioen gaat.

- De personeelscondities op je personeelshypotheek lopen gewoon door.
- De kortingen op eigen producten lopen gewoon door.
- Je kunt blijven deelnemen aan de collectieve zorgverzekering. De werkgeversbijdrage in de zorgverzekering loopt dan gewoon door.

Artikel 6.16 Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

RVU is een wettelijke regeling en staat voor de Regeling Vervroegde Uittreding

Op grond van een tijdelijke aanpassing in de Wet op de loonbelasting mogen werkgevers aan werknemers die eerder dan hun AOW-leeftijd stoppen met werken een vergoeding uitkeren, zonder dat de Belastingdienst hierover een strafheffing oplegt aan de werkgever.

Doel van deze mogelijkheid is dat werknemers gezond hun werkzame leven kun afsluiten.

Achmea en vakorganisaties hebben afspraken gemaakt over een RVU-regeling

Deze regeling gaat in op een nader door partijen vast te stellen datum in 2022. Je kunt van de RVU-regeling gebruik maken tot en met maximaal 31 december 2025. De regeling kan door cao partijen tijdens de looptijd van de cao worden aangepast als de wet- of regelgeving daar aanleiding voor geeft.

Je kunt gebruik make van de RVU-regeling als je aan de voorwaarden voldoet

- Je moet minimaal 10 jaar in dienst zijn van Achmea (of een rechtsvoorganger). Peildatum hiervoor is de dag waarop je arbeidsovereenkomst stopt. De arbeidsovereenkomst stopt altijd op de 1e dag van de maand;
- Het vroegste moment waarop de regeling in kan gaan is 36 maanden voor je de AOW-leeftijd bereikt. Je stopt dan vanaf de 1e dag van die maand met werken;
- Je zegt zelf schriftelijk en minimaal 4 maanden voor het ingaan van de RVU-regeling je arbeidsovereenkomst op;
- Jouw leidinggevende is akkoord dat jij gebruik gaat maken van de RVU-regeling en met de datum van uitdiensttreding;
- Je gaat vervroegd met pensioen.

Je kunt de RVU-regeling niet combineren met een andere regeling waarbij je arbeidsovereenkomst stopt

Het gaat om in ieder geval de volgende situaties:

- je dienstverband stopt op grond van het Sociaal Plan van Achmea;
- je ontvangt een vergoeding volgens de wachtgeldregeling van voormalig Agis;
- je dienstverband stopt en je ontvangt een transitievergoeding;
- je dienstverband stopt in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid en je ontvangt daarbij een vergoeding;
- je neemt deel aan de Zilverpoolregeling of de Pluspoolregeling.

De RVU-vergoeding is in 2022 gebaseerd op € 1.874 bruto per maand

Dit is het maandbedrag als je een contractuele arbeidsduur van 34 uur of meer hebt. Bij een kortere contractuele arbeidsduur wordt het maandbedrag naar rato

berekend. Het maandbedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal maanden vanaf de uitdiensttredingsdatum tot de dag waarop je de AOW-leeftijd bereikt. Je mag maximaal 36 maanden voor jouw AOW-datum gebruik maken van de RVU-regeling. De totale maximale RVU-vergoeding is daarom € 67.464 bruto.

Je krijgt deze vergoeding als een eenmalige uitkering ineens uitbetaald in de maand na je uitdiensttreding.

Als je het Agis VUT-afkoopbedrag hebt ontvangen, geldt er een voorwaarde

Je krijgt de RVU-vergoeding niet of niet geheel uitbetaald over de maanden waarop er overlap is met het VUT-afkoopbedrag. Er zijn 2 situaties:

- situatie I de RVU-vergoeding over die maanden wordt niet uitgekeerd voor zover je voor diezelfde maanden de VUT-afkoop hebt ontvangen waarbij het VUT-afkoopbedrag evenveel als of meer bedraagt dan de RVU-vergoeding (2022: € 1.874 bij 34 uur of meer).
- situatie II de RVU-vergoeding over die maanden wordt gedeeltelijk uitgekeerd voor zover je voor diezelfde maanden de VUT-afkoop hebt ontvangen waarbij het VUT-afkoopbedrag minder bedraagt dan de RVU-vergoeding (2022: € 1.874 bij 34 uur of meer).

Jouw leidinggevende moet akkoord geven

Om gebruik te kunnen maken van de RVU-regeling heb je het akkoord van je leidinggevende nodig. Met je leidinggevende bespreek je tijdig jouw wens hiervoor, in ieder geval niet korter dan 4 maanden voor de datum waarop je wilt stoppen. Jouw leidinggevende kijkt samen met jou of het mogelijk is om hiervan gebruik te maken. En zo ja, op welke termijn dat kan.

Als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, kan jouw leidinggevende het verzoek afwijzen

Jouw leidinggevende bespreekt dit dan met jou.

Gaat je leidinggevende akkoord met het verzoek dan stellen jullie samen de datum vast

Het kan zijn dat je leidinggevende besluit dat de einddatum op een later moment moet worden gesteld dan de datum waarop jij wilt stoppen. Bijvoorbeeld omdat:

- je in een project zit of bezig bent met werkzaamheden waar vervanging op dat moment lastig of niet wenselijk is. Bijvoorbeeld als dat in de periode valt waarin het jaarwerk plaatsvindt;
- je specifieke kennis hebt die op korte termijn lastig is om te vervangen of op een andere manier in te vullen;
- er sprake is van een krappe arbeidsmarkt of lastig in te vullen functie. Je leidinggevende heeft meer tijd nodig om vervanging te regelen, het werk anders te organiseren of een (nieuwe) collega hierop in te werken.

De tijd die in redelijkheid nodig is om een vervanger voor jou te vinden, is dan bepalend voor het moment waarop je kunt stoppen en gebruik maken van de RVU-regeling.

7 Beloning

Artikel 7.1 Maandsalaris

Je krijgt elke maand een vast salaris

Je krijgt jouw salaris voor het eind van iedere maand op jouw rekening. Voor specifieke doelgroepen geldt een variabele salarisregeling van artikel 7.10. Als de variabele salarisregeling op jou van toepassing is, is dit met je afgesproken. En is dit schriftelijk vastgelegd.

Op 1 januari 2022 wordt jouw salaris met 3% verhoogd

Je krijgt deze cao-verhoging als je op 31 december 2021 onder de cao valt. Het bedrag inclusief de salarisverhoging is jouw nieuwe maandsalaris. Op 1 januari 2022 worden ook de bedragen in de salarisschaal 3% hoger.

Op 1 januari 2023 wordt jouw salaris met 1% verhoogd

Je krijgt deze cao-verhoging als je op 31 december 2022 onder de cao valt. Het bedrag inclusief de salarisverhoging is jouw nieuwe maandsalaris. Op 1 januari 2023 worden ook de bedragen in de salarisschaal 1% hoger.

Als je in januari 2023 in dienst bent ontvang je eenmalige uitkering van € 750 bruto

Je krijgt deze uitkering als je ook op 31 december 2022 onder de Achmea-cao viel en een contract van 34 uur of meer hebt. Voor medewerkers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 34 uur is deze uitkering naar rato.



Er gelden andere regels als je als buitendienstmedewerker al sinds 1999 bij Achmea in dienst was

Je vindt de regels in bijlage 4. Deze regels gelden als je:

- op 31 december 1999 als buitendienstmedewerker in dienst van Achmea was. En onder de op dat moment onder de cao voor het Verzekeringsbedrijf viel. En 40 uur per week werkte;
- op 31 december 1999 bij Achmea in dienst was. En onder de op dat moment onder cao voor de Zorg viel. En 40 uur per week werkte.

Artikel 7.2 Salarisregeling

Er zijn 11 salarisschalen: A tot en met K

De letters zijn gelijk aan het niveau van de functie in de Functieniveaumatrix. Bij elk niveau past een salarisschaal. Iedere functie is ingedeeld via een functiebeschrijving en via de Functieniveaumatrix.

Elke salarisschaal heeft een minimum en maximum

Je groeit in principe naar het maximum van de jouw salarisschaal. Elke salarisschaal kent vaste periodieken.

Je kunt op 1 januari een periodieke verhoging krijgen

Je kunt deze verhoging krijgen als je voor 1 september van het voorafgaande jaar een arbeidsovereenkomst met Achmea had. En zolang je nog niet het maximum van jouw salarisschaal hebt bereikt. De hoogte van de periodieke verhoging is gelijk aan het periodiekbedrag dat hoort bij jouw salarisschaal.

Artikel 7.3 Salarisschalen

Salarisschalen en periodiekbedragen per 1 januari 2021 bij 34 uur

	Minimum	Maximum	Periodiek
A	1.845,02	1.968,11	61,55
B	1.876,09	2.231,32	59,21
C	1.919,30	2.531,71	68,05
D	2.061,95	2.871,68	80,97
E	2.337,94	3.258,01	92,01
F	2.679,17	3.694,86	101,57
G	3.010,62	4.192,07	118,15
H	3.417,03	4.755,06	133,80
I	3.876,44	5.395,43	151,90
J	4.396,20	6.121,11	172,49
K	4.985,99	6.944,33	195,83

Salarisschalen en periodiekbedragen per 1 januari 2021 bij 36 uur

Van toepassing voor de medewerker die op 31 december 2020 een contractuele arbeidsduur van 38 uur heeft en van wie de contractuele arbeidsduur per 1 januari 2021 met 2 uur wordt verminderd en daarmee 36 uur bedraagt

	Minimum	Maximum	Periodiek
A	1.953,51	2.083,83	65,17
B	1.986,40	2.362,52	62,69
C	2.032,15	2.680,57	72,05
D	2.183,19	3.040,53	85,73
E	2.475,41	3.449,58	97,42
F	2.836,71	3.912,12	107,54
G	3.187,64	4.438,56	125,10
H	3.617,95	5.034,66	141,67
I	4.104,37	5.712,68	160,83
J	4.654,70	6.481,03	182,63
K	5.279,17	7.352,66	207,34

Salarisschalen en periodiekbedragen per 1 januari 2021 bij 38 uur

Van toepassing voor de medewerker die op 31 december 2020 een contractuele arbeidsduur van 40 uur heeft en van wie de contractuele arbeidsduur per 1 januari 2021 met 2 uur wordt verminderd en daarmee 38 uur bedraagt.

	Minimum	Maximum	Periodiek
A	2.061,99	2.199,56	68,79
B	2.096,72	2.493,72	66,17
C	2.145,01	2.829,44	76,05
D	2.304,44	3.209,39	90,49
E	2.612,88	3.641,15	102,83
F	2.994,24	4.129,38	113,51
G	3.364,67	4.685,06	132,04
H	3.818,87	5.314,26	149,53
I	4.332,31	6.029,93	169,76
J	4.913,19	6.840,95	192,77
K	5.572,34	7.760,98	218,86

Salarisschalen en periodiekbedragen per 1 januari 2022 bij 34 uur

	Minimum	Maximum	Periodiek
A	1.900,37	2.027,15	63,39
B	1.932,37	2.298,26	60,98
C	1.976,88	2.607,66	70,09
D	2.123,81	2.957,83	83,40
E	2.408,08	3.355,75	94,77
F	2.759,55	3.805,71	104,62
G	3.100,94	4.317,83	121,69
H	3.519,54	4.897,71	137,82
I	3.992,73	5.557,29	156,46
J	4.528,09	6.304,74	177,67
K	5.135,57	7.152,66	201,71

Salarisschalen en periodiekbedragen per 1 januari 2023 bij 34 uur

	Minimum	Maximum	Periodiek
A	1.919,37	2.047,42	64,03
B	1.951,69	2.321,24	61,59
C	1.996,65	2.633,74	70,79
D	2.145,05	2.987,41	84,24
E	2.432,16	3.389,31	95,72
F	2.787,15	3.843,77	105,66
G	3.131,95	4.361,01	122,91
H	3.554,74	4.946,69	139,20
I	4.032,66	5.612,86	158,02
J	4.573,37	6.367,79	179,44
K	5.186,93	7.224,19	203,73

Artikel 7.4 Inschaling

Jouw functie is ingedeeld in een salarisschaal

Je krijgt een salaris volgens de salarisschaal die bij jouw functie hoort.

Je komt in een naastlagere salarisschaal als je nog niet alle taken van jouw functie kunt uitvoeren

Bijvoorbeeld omdat je wordt opgeleid voor een functie. Of omdat je nog niet aan alle eisen voor de functie voldoet. Dit kan als je in dienst komt of van functie wisselt. Jouw leidinggevende maakt samen met jou een opleidings-/begeleidingsplan. De salarisschaal is niet lager dan de salarisschaal waarin je was ingedeeld in jouw vorige functie bij Achmea. Je kunt maximaal 2 jaar in een naastlagere salarisschaal zitten.

Je wordt dan ook beoordeeld op ontwikkeling

In jouw opleidingsplan heb je een bepaalde ontwikkeling afgesproken. Er wordt gekeken naar jouw ontwikkeling in relatie tot de eisen van de functie. En in relatie tot de gemaakte afspraken in het opleidingsplan. Jouw ontwikkeling op de afspraken die jullie maakten in het opleidings-/ begeleidingsplan is bepalend voor jouw periodieke salarisverhoging.

Voldoe je aan de eisen dan ga je de eerstvolgende maand naar de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld

Je krijgt dan een periodiek uit de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld. Voor zover je salaris daardoor minder is dan het minimum van de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld, krijg je het salaris dat gelijk is aan het minimum van deze salarisschaal. Meer over promotie lees je in artikel 7.5.

Artikel 7.5 Promotie

Je krijgt salarisverhoging bij promotie ('promotieperiodiek')

Bij promotie ga je naar een andere, zwaardere functie. Die functie is ook ingedeeld in een hogere salarisschaal. Je krijgt de periodiek die hoort bij deze hogere salarisschaal. Je krijgt het bedrag voor zover het niet hoger is dan het maximumsalaris in de salarisschaal na de promotie.

Je krijgt de promotieperiodiek naast de jaarlijkse periodieke verhoging

De promotieperiodiek kan samenvallen met de jaarlijkse beoordeling en de jaarlijkse periodieke verhoging op 1 januari. Je krijgt dan zowel de promotieperiodiek als de jaarlijkse periodieke verhoging die past bij de salarisschaal waarin je voor de promotie zat. Je krijgt dit bedrag zolang je salaris niet hoger is dan het maximum van de schaal vóór de promotie. Als het hoger is, dan krijg je alleen de promotieperiodiek.

Artikel 7.6 Aanpassing functiebeschrijving

Je krijgt een promotieperiodiek als jouw functie in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld

Jouw functie kan in een hogere salarisschaal komen als de functiebeschrijving wordt aangepast. In dat geval krijg je een promotieperiodiek. Je krijgt dit in de maand nadat de directie de functiebeschrijving heeft vastgesteld en ingedeeld.

Je krijgt de promotieperiodiek naast de jaarlijkse periodieke verhoging

De promotieperiodiek kan samenvallen met de jaarlijkse beoordeling en de jaarlijkse periodieke verhoging op 1 januari. Je krijgt dan zowel de promotieperiodiek als de jaarlijkse periodieke verhoging die past bij de salarisschaal waarin je voor de aanpassing zat. Je krijgt dit bedrag zolang het niet hoger is dan het maximum in jouw vorige salarisschaal. Als het hoger is, dan krijg je alleen de promotieperiodiek.

Jouw salaris blijft voorlopig gelijk als jouw functie in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld

Jouw functie kan in een lagere salarisschaal komen als de functiebeschrijving wordt aangepast. Je blijft dan wel het maandsalaris houden dat je voor gewijzigde indeling had. Ook kun je nog maximaal 4 periodieke salarisverhogingen krijgen op basis van de salarisschaal waarin je was ingedeeld voor de aanpassing van de functiebeschrijving. Dit is jouw 'oude' salarisschaal. Als je het maximum hebt bereikt van deze oude salarisschaal, krijg je geen periodieke verhoging meer.

Artikel 7.7 Vakantietoeslag

Jouw vakantietoeslag is 8% van jouw jaarsalaris

Je krijgt vakantietoeslag over de periode van 1 januari tot en met 31 december van dat jaar. Je krijgt vakantietoeslag naar rato. Dat geldt als jouw arbeidsovereenkomst nog niet een volledig kalenderjaar heeft geduurd.

Voor de berekening gaat Achmea uit van jouw vaste salaris

Het variabele salaris, en overwerk tellen niet mee voor de vakantietoeslag.

Je krijgt maandelijks 1/12 deel van de vakantietoeslag uitbetaald in je keuzebudget

De toeslag wordt maandelijks berekend over het actuele salaris. Als je arbeidsovereenkomst wijzigt, past Achmea de vakantietoeslag zo nodig aan. Je krijgt dan extra toeslag of betaalt toeslag terug. Dat geldt ook als jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Artikel 7.8 Eindejaarsuitkering

Je hebt recht op een eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering is 8,33% van jouw jaarsalaris.

Voor de berekening gaat Achmea uit van jouw vaste salaris

Je krijgt geen eindejaarsuitkering over je variabele salaris en je overwerk.

Je krijgt een eindejaarsuitkering naar rato

Dat geldt als jouw arbeidsovereenkomst minder dan 1 volledig kalenderjaar heeft geduurd. Dit kan doordat je na 1 januari in dienst bent gekomen of doordat jouw arbeidsovereenkomst voor 31 december eindigt.

Je krijgt maandelijks 1/12 deel van de eindejaarsuitkering uitbetaald in je keuzebudget

De eindejaarsuitkering wordt maandelijks berekend over het actuele salaris. Als je arbeidsovereenkomst wijzigt, past Achmea de eindejaarsuitkering zo nodig aan. Je krijgt dan extra toeslag of betaalt toeslag terug. Dat geldt ook als jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Artikel 7.9 Winstuitkering

De Raad van Bestuur beslist of er een winstuitkering is

De Raad van Bestuur beslist op basis van het behaalde bedrijfsresultaat van Achmea over het vorige kalenderjaar.

De winstuitkering is maximaal 3,3% van 12 keer het bruto maandsalaris

Achmea gaat daarbij uit van het maandsalaris op 1 december van het jaar waarover de winstuitkering gaat.

Je krijgt in juni de eventuele winstuitkering

Kent de Raad van Bestuur een winstuitkering toe, dan krijg je die als je gedurende het jaar waarop de winstuitkering betrekking heeft in dienst bent bij Achmea Interne Diensten N.V.

Je krijgt de winstuitkering naar rato

Je krijgt ook een winstuitkering als je in het jaar waarop de winstuitkering betrekking

heeft korter dan 12 maanden in dienst bent. Je krijgt de winstuitkering naar verhouding van het aantal maanden dat je in dienst bent.

Artikel 7.10 Variabel salaris

Je kunt variabel salaris ontvangen

De werkgever kan afspraken maken over variabel salaris met medewerkers die werken in de commerciële buitendienst (“accountmanagers”) en de binnendienst (“telefonische verkoop”) en bij treasury en vermogensbeheer.

Het variabel salaris hangt samen met jouw target

Het variabel salaris is een beloning volgens een regeling die schriftelijk is vastgelegd. Hierin staat dat de beloning is bepaald op basis van targets. Deze targets zijn vooraf bepaald, beoordeelbaar en beïnvloedbaar. De targets leveren een bijdrage aan minimaal 3 verschillende stakeholder perspectieven van de Achmea strategiekaart. De target worden afgesproken in meetbare kwalitatieve en kwantitatieve criteria. Een duurzame bijdrage aan het klantperspectief staat centraal.

Bij de vaststelling van variabele beloning wegen targets op 3 niveaus mee

De niveaus zijn:

- persoonlijk target;
- onderdeel of divisie target;
- Achmea target.

De targets worden evenwichtig verdeeld over de 6 perspectieven uit de Achmea strategiekaart

De verdeling is over minimaal 3 van de 6 perspectieven. Klantperspectief staat altijd centraal. Daarnaast zijn er de volgende 5 perspectieven:

- maatschappelijk perspectief;
- operationeel en procesperspectief;
- financieel perspectief;
- partnerperspectief;
- medewerker en cultuurperspectief

De targets worden getoetst op verantwoord risicomanagement.

Jouw leidinggevende bepaalt vooraf na overleg met jou jouw targets

Jouw leidinggevende overlegt met jou over de targets die gelden voor 1 jaar. De targets op zichzelf moeten leiden tot duurzame resultaten. Ze worden schriftelijk vastgelegd.

De targets zijn uitdagend en haalbaar

De targets mogen niet voor onverantwoorde risico's zorgen. We nemen hiervoor maatregelen als dat nodig is.

De Raad van Commissarissen besluit over het toekennen het variabel salaris

Toekenning en uitbetaling van variabel salaris is altijd een besluit van de Raad van Bestuur na overleg met de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen kan besluiten variabel salaris naar beneden bij te stellen of niet toe te kennen. Dat doen ze op basis van de behaalde bedrijfsresultaten of in bijzondere omstandigheden. Zij nemen dit besluit na overleg met de vakorganisaties.

De invulling van de regeling variabel salaris is gemaakt met de COR

Afspraken over opzet, inhoud en toepassing van de regeling variabel salaris zijn met de COR gemaakt. Hierbij worden de regels van dit artikel en de regels van Beheerst Beloningsbeleid toegepast.

Voor risk takers gelden specifieke bepalingen uit Beheerst Beloningsbeleid van de Wet op financieel toezicht 2011 voor variabel salaris. In de divisie of het onderdeel kunnen afspraken worden gemaakt met de medezeggenschap over de doelgroepen die onder de regeling variabel salaris vallen.

Achmea en de vakorganisaties overleggen over overgangsmaatregelen

Soms zijn er overgangsmaatregelen nodig bij het invoeren van variabel salaris. Partijen maken hier dan afspraken over.

Het variabel salaris is maximaal 20% van jouw jaarsalaris

Dit geldt vanaf 1 januari 2015.

Er geldt een compensatieregeling als je voor 1 januari 2015 meer dan 20% variabel salaris kon realiseren

Bij de compensatieregeling krijg je het verschil tussen het oude en nieuwe maximum deels gecompenseerd. Achmea berekent het verschil tussen jouw eerdere hoge variabel salaris en het nieuwe maximum van 20%. Dat verschil vermenigvuldigen we met 0,32. Het percentage dat daaruit komt, krijg je als een persoonlijke maandelijkse toeslag. Je krijgt de toeslag zolang je in aanmerking komt voor een variabel salaris.

De toeslag telt mee voor jouw pensioen

De toeslag telt niet mee voor jouw vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

De afbouwregeling van het Sociaal Plan geldt op de toeslag

Als de afbouwregeling van het Sociaal Plan voor jou geldt, geldt deze afbouwregeling ook op jouw persoonlijke toeslag op basis van deze compensatieregeling.

Artikel 7.11 Arbeidsmarkttoeslag

Achmea kan een (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag toekennen voor specialistische functies

Dit kan als er krapte op de arbeidsmarkt is voor specifieke functies of groepen van functies die voor Achmea van essentieel belang zijn. En als er anders geen geschikte personen voor een dergelijke functie kunnen worden aangetrokken.

De volgende afspraken gelden bij een arbeidsmarkttoeslag

- Deze toeslag is functie-gebonden en kan per medewerker of groep medewerkers in een specifieke functiegroep worden toegekend.
- Deze toeslag wordt elke 2 à 3 jaar gebenchmarkt en kan op basis daarvan worden aangepast of stopgezet. Het gaat daarbij om de benchmark die voor de betreffende functie relevant is.

- De arbeidsmarkttoeslag is een percentage van je maandsalaris.
- De arbeidsmarkttoeslag stopt als je een andere functie krijgt. Als op je nieuwe functie ook een arbeidsmarkttoeslag van toepassing is, wordt deze opnieuw vastgesteld.
- Je hebt geen recht op de toeslag als je in een verbetertraject zit op het moment dat de toeslag op jouw functie van toepassing wordt.
- De arbeidsmarkttoeslag telt mee voor je pensioenopbouw en als grondslag voor de berekening van jouw Persoonlijke Keuzebudget (PKB), jouw meer- of minderuren Achmea Select en jouw variabele beloning.
- De arbeidsmarkttoeslag telt niet mee bij de berekening van het bedrag waarover je personeels-hypotheekkorting krijgt.

De afspraken in dit artikel gelden voor nieuwe arbeidsmarkttoeslagen

Het gaat dan om toeslagen die op of na 1 december 2018 worden afgesproken.

Voor bestaande arbeidsmarkttoeslagen gelden de afspraken in dit artikel op een later moment

Dat is het geval als de toeslag vóór 1 december 2018 met jou is afgesproken. De afspraken in dit artikel gelden dan vanaf het moment dat de toeslag wordt vernieuwd of aangepast.

Als er met jou individueel andere afspraken zijn gemaakt dan gelden deze individueel gemaakte afspraken.

8 Personeelshypotheek en korting op eigen producten

Artikel 8.1 Personeelshypotheekregeling

Je kunt een rentevergoeding van 25% van de marktrente krijgen

Je krijgt deze vergoeding als je een personeelshypotheek hebt volgens de voorwaarden van de personeelshypotheekregeling.



Achmea berekent de rentevergoeding op basis van jouw jaarsalaris

Het bedrag waarover Achmea de rentevergoeding berekenen is maximaal 3,5 keer jouw jaarsalaris. Dat is in dit artikel inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. En exclusief andere toeslagen. Een verandering in de hoogte van jouw salaris op basis van Achmea Select telt daarom niet mee.

Het rentepercentage waarover je de rentevergoeding krijgt is maximaal 8%

Het rentepercentage dat overblijft na aftrek van de rentevergoeding is niet lager dan 3,5%.

De rentevergoeding is geen onderdeel van het salaris. Het wordt daarom niet meegenomen bij de berekening van andere arbeidsvoorwaarden. Zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioen.

Artikel 8.2 Overgangsbepaling Agis

De personeelshypotheekregeling van Achmea geldt vanaf 1 januari 2010

Als je op 31 december 2009 in dienst was van Agis Zorgverzekeringen NV geldt de personeels- hypotheekregeling van Achmea vanaf 1 januari 2010. Dit geldt voor bij Centraal Beheer af te sluiten en bij Centraal Beheer lopende leningen. Bestaande afspraken over korting- en/of vergoedingsregelingen over hypotheek blijven bestaan.

Artikel 8.3 Afschaffen personeelshypotheekregeling vanaf 1 juli 2016

Je kunt tot 1 juli 2016 een personeelshypotheek afsluiten

Je kunt na 30 juni 2016 geen personeelshypotheek meer afsluiten. Als je op 30 juni 2016 een hypotheek onder personeelsvoorwaarden hebt, blijven de voorwaarden van de personeels- hypotheekregeling daarop gelden.

Je kunt in de regeling blijven als je op 30 juni 2016 deelneemt aan de personeelshypotheekregeling

De leensom die je op 30 juni 2016 hebt, geldt dan als maximale leensom.

Na een aflossing geldt de nieuwe leensom als maximale leensom

Je kunt jouw leensom niet meer verhogen met personeelsvoorwaarden. Dit geldt ook als je onder de overgangsbepaling van Agis valt.

De personeelshypotheekregeling wordt met de COR afgestemd

De uitwerking van de afspraken van artikel 8.3 vindt plaats in afstemming met de COR.

Artikel 8.4 Korting op eigen Achmea-producten

Je kunt met korting Achmea-producten kopen

Achmea heeft hierover met de COR een personeelsregeling afgesproken.

9 Welzijn en zekerheid

Artikel 9.1 Gezondheidsbeleid

Je werkt volgens de uitgangspunten van het gezondheidsbeleid 'Gezond werken'

Jij en jouw leidinggevende zijn beiden verantwoordelijk voor het werken in de geest van deze uitgangspunten. Hierbij is aandacht voor preventie, passende begeleiding en actieve re-integratie bij arbeidsongeschiktheid. Aan het werk blijven en zo snel mogelijk weer aan het werk gaan bij arbeidsongeschiktheid staan daarbij centraal.

Je kunt een health check laten doen

Je mag 1 keer per 3 jaar een health check doen. Daarbij mag je ook 1 gerichte interventie laten doen. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan de risico's van werkdruk, beeldschermwerk en nachtarbeid. Achmea betaalt deze check en interventie. Uit de health check kan blijken dat er een gezondheidsrisico is. In dat geval, kan Achmea besluiten meer interventies te vergoeden als daarmee verzuim voorkomen wordt.

Je houdt je aan het Verzuim Protocol

In het Verzuim Protocol staan de afspraken met de Centrale Ondernemingsraad (COR). Als je meer dan 3 keer in 12 maanden verzuimt, ga je hierover met jouw leidinggevende in gesprek. In het verzuimgesprek zoeken jullie naar de oorzaken. Afhankelijk van de oorzaken maken jullie daarover afspraken.



Achmea heeft een beleid om RSI te voorkomen

Dit beleid is gericht op het voorkomen en bestrijden van RSI binnen Achmea. De vakorganisaties steunen dit beleid. Ook bespreken ze het beleid tijdens hun periodiek overleg. Het aantal gedeeltelijk arbeidsongeschikten geeft Achmea door aan de vakbonden.

Artikel 9.2 Re-integratie

Je werkt actief mee aan het herstel- en re-integratieproces

Bij verzuim werk je samen met jouw leidinggevende actief mee aan het herstel- en re-integratieproces. Je volgt de adviezen van de bedrijfsarts op en komt de afspraken na.

Je bespreekt met jouw leidinggevende of jouw functie passend is

Als je niet in jouw functie kunt terugkeren, bespreek je met jouw leidinggevende of je jouw functie passend kunt maken. Of dat een andere functie binnen Achmea passend te maken is.

En als dat niet lukt, bespreek je of een functie buiten Achmea passend is. Loopbaanadvies kan je hierbij helpen.

Je kunt een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV

Je kunt bijvoorbeeld een deskundigenoordeel aanvragen als de re-integratie niet verder komt door een meningsverschil tussen jou en jouw leidinggevende. Of als jij of jouw leidinggevende behoefte heeft aan een deskundigenoordeel over de uitvoering van het Plan van aanpak.

Of je kunt een deskundigenoordeel vragen over de passendheid van een aangeboden functie. Je vraagt een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Jouw leidinggevende kan dat ook doen.

Je krijgt een voorschot bij het vragen van een deskundigenoordeel over de passendheid van een functie

In dat geval krijg je een voorschot op jouw salaris tot het deskundigenoordeel er is. Je krijgt het voorschot vanaf de dag waarop je de aangeboden functie kon accepteren tot de dag van de uitspraak van het UWV. Je betaalt dit voorschot terug als je geen gelijk krijgt van het UWV. Tenzij je de aangeboden functie alsnog direct accepteert.

Achmea spant zich in jou opnieuw een passende functie aan te bieden na externe plaatsing

Je kunt voor jouw re-integratie een functie aangeboden krijgen bij een andere werkgever (externe plaatsing). Hiervan krijg je een schriftelijke bevestiging.

Als die werkgever jouw arbeidsovereenkomst binnen 6 maanden eindigt, en jou kan niets worden verweten, dan spant Achmea zich in jou opnieuw een passende functie aan te bieden.

Artikel 9.3 Salaris bij ziekte

Ziek

Je bent ziek als je door ziekte je eigen werk niet volledig kunt doen. En als Achmea verplicht is jouw salaris door te betalen op grond van artikel 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek.

Je hebt recht op loondoorbetaling in het 1e en 2e ziektejaar

De 1e 12 maanden krijg je jouw bruto salaris volledig doorbetaald. In het 2e ziektejaar krijg je 80% van jouw bruto salaris. Als je actief meewerkt aan jouw re-integratie, krijg je een aanvulling tot 100% van jouw bruto salaris.

Je krijgt bruto salaris bij ziekte

Dit is jouw maandsalaris inclusief vaste toeslagen dat je zou krijgen als je niet ziek was. Jouw keuze voor Select-uren blijft gehandhaafd in het kalenderjaar dat je ziek wordt. Voor het daaropvolgende kalenderjaar geldt de regeling openomen in artikel 12 onder B. Als je ook een variabel salaris ontvangt, gaat Achmea uit van het gemiddelde variabel salaris in het jaar voorafgaand aan de 1e ziektedag. Dat geldt voor zover de ziekte invloed heeft op de hoogte van het variabel salaris op het normale moment van uitbetalen. Het gaat om variabel salaris zoals bedoeld in artikel 7.10 van de cao. Vaste toeslagen en variabel salaris krijg je op het normale betalingsmoment. Het maandsalaris verhoogt Achmea met de structurele salarisverhogingen en de periodieken waar je recht op hebt.

Artikel 9.4 Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschikt

Je bent arbeidsongeschikt als het UWV heeft vastgesteld dat sprake is van een verlies aan verdien capaciteit.

Mate van arbeidsongeschiktheid

Het UWV stelt jouw mate van arbeidsongeschiktheid vast op basis van jouw inkomensverlies. Het inkomensverlies is het verschil tussen de WIA-grondslag en het salaris dat je in theorie nog met werken kunt verdienen. Deze theoretische mate van arbeidsongeschiktheid stelt UWV vast in een beslissing. In de praktijk kan jouw inkomensverlies meer of minder zijn dan het inkomensverlies in theorie. Op basis van het feitelijk inkomensverlies stellen we de praktische mate van arbeidsongeschiktheid vast. Voor de berekening van de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid gaan we uit van de laagste van deze twee.

WIA-grondslag

De WIA-grondslag wordt vastgesteld op de 1e WIA-dag. Het is gelijk aan het niet gemaximeerde WIA-maandloon dat het UWV hanteert in de 1e WIA-beslissing.

WIA-loongrens

Dit is het gedeelte van de WIA-grondslag waarover het UWV de wettelijke WIA-uitkering vaststelt.

Uitkeringspercentage

Dit is het percentage waarmee de WIA-grondslag wordt vermenigvuldigd om de hoogte van de aanvulling volgens de cao vast te stellen. Het uitkeringspercentage wordt vastgesteld volgens tabel 9.4.

Tabel 9.4

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid	Bedraagt het uitkeringspercentage
1 tot 35 %	1 tot 35% (gelijk aan de mate van arbeidsongeschiktheid)
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80% of hoger	100%

Je kunt een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid krijgen

Je kunt de aanvulling krijgen als:

- je ziek bent geworden tijdens het dienstverband met Achmea;
- en je langer dan 2 jaar ziek bent;
- en de periode van verplichte loondoorbetaling bij ziekte is gestopt.

Je krijgt geen aanvulling als een uitsluitingsgrond van de Wet WIA van toepassing is.

Je bent ziek of arbeidsongeschikt op de eerste dag van het dienstverband met Achmea

Je krijgt alleen een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid over de toegenomen mate van arbeidsongeschiktheid als je ziek of arbeidsongeschikt bent op de 1e dag van het dienstverband met Achmea. En als je hiervoor geen aanvulling kunt krijgen vanuit een eerder dienstverband.

Er zijn verschillende aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid mogelijk

Welke aanvulling bij arbeidsongeschiktheid je krijgt, hangt af van:

- de 1e ziektedag;
- en de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- en de wettelijke uitkering die je krijgt.

Artikel 9.5 De aanvulling bij een 1e ziektedag op of na 1 januari 2015

Je bent 80%-100% arbeidsongeschikt

Je krijgt een aanvulling op de WIA-uitkering van 5% van de WIA-grondslag tot de WIA-loongrens. En een aanvulling van 80% van de WIA-grondslag boven de WIA-loongrens, als jouw WIA- grondslag hoger is dan de WIA-loongrens. Je krijgt de aanvulling vanaf de datum waarop de verplichte loondoorbetaling bij ziekte is gestopt.

Je bent 35%-80% arbeidsongeschikt

Je krijgt een aanvulling op de WIA-uitkering van 5% van de WIA-grondslag tot de WIA-loongrens vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage. En een aanvulling van 75% van de WIA-grondslag boven de WIA-loongrens vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage, als jouw WIA-grondslag hoger is dan de WIA-loongrens. Je krijgt de aanvulling vanaf de datum waarop de verplichte loondoorbetaling bij ziekte is gestopt.

Je bent minder dan 35% arbeidsongeschikt

Je krijgt een aanvulling van 70% van de WIA-grondslag vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage. Je krijgt dit 36 maanden. Je krijgt de aanvulling vanaf de datum waarop de verplichte loondoorbetaling bij ziekte is gestopt.

De aanvulling loopt door tot je de AOW-leeftijd bereikt

Als je tussen 35% en 100% arbeidsongeschikt bent, loopt jouw aanvulling door tot de AOW-leeftijd. Ook als jouw arbeidsovereenkomst is beëindigd. De aanvulling stopt eerder als je minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt. Of als je overlijdt.

De aanvulling kan veranderen

Als het arbeidsongeschiktheidspercentage hoger of lager wordt, kan het uitkeringspercentage veranderen. Daardoor verandert de aanvulling ook. Daarnaast wordt de aanvulling elk jaar op 1 januari verhoogd met de WIA-index.

Je kunt deelnemen aan een aanvullende verzekering

Je kunt deelnemen aan een aanvullende collectieve WGA-hiaatverzekering. Of een aanvullende collectieve WGA-hiaatverzekering uitgebreid. Je betaalt de premie voor deze aanvullende verzekeringen zelf.

Artikel 9.6 Verrekening en beperking

De uitbetaling van de volgende inkomensonderdelen is samen nooit meer dan de WIA- grondslag:

- het maandsalaris dat je met werken verdient;
- het eventuele variabel salaris dat je met werken verdient;
- de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid.

Je moet je houden aan de wettelijke regels en Gezond Werken

Je kunt alleen dan in aanmerking komen voor de loondoorbetaling bij ziekte. En voor een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid zoals in dit hoofdstuk staat beschreven. Achmea past de regels uit hoofdstuk 9 ook toe als je door eigen schuld of door jouw handelen uitkeringen of inkomsten niet ontvangt of prijs geeft. Achmea past deze regels dan toe alsof je deze uitkeringen of inkomsten wel hebt ontvangen.

Je krijgt geen loondoorbetaling of aanvulling als je recht op schadevergoeding hebt

Het kan zijn dat je een recht op schadevergoeding van derden hebt voor je ziekte of arbeids- ongeschiktheid. In dat geval krijg je geen loondoorbetaling bij ziekte of een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid.

Je kunt een voorschot krijgen

Je krijgt van Achmea een voorschot op de schadevergoeding die je van derden krijgt. De voorschotten zijn gelijk aan de loondoorbetaling bij ziekte of de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid waarop je volgens hoofdstuk 9 recht hebt. De rechten en aanspraken die je door ziekte of arbeidsongeschiktheid op derden hebt, draag je over aan jouw werkgever tot je het bedrag van de voorschotten hebt ontvangen.

Je krijgt jouw salaris doorbetaald bij een vervroegde IVA-uitkering

Je houdt het recht op loondoorbetaling bij ziekte als je vervroegd een IVA-uitkering krijgt. De IVA-uitkering verrekent Achmea met het maandsalaris. In dat geval start de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid na de periode van verplichte loondoorbetaling.

Artikel 9.7 Aanpassing van de arbeidsovereenkomst

Jouw arbeidsovereenkomst wordt aangepast na de verplichte loondoorbetaling

Jouw arbeidsovereenkomst wordt aangepast op basis van de soort en omvang van de passende werkzaamheden. Het doel is om je zo goed en lang mogelijk in te zetten voor werk dat passend is in soort en omvang.

Je hebt recht op uitbreiding van jouw contractuele arbeidsduur

Jouw contractuele arbeidsduur wordt uitgebreid als je duurzaam meer uren kunt werken in de passende functie die je nu hebt. En als dit objectief is vastgesteld.

Je moet soms zoeken naar werk in een andere schaal

Je zoekt ander hoger ingeschaald werk als objectief is vastgesteld dat je daardoor beter duurzaam inzetbaar bent. En daardoor de mate van arbeidsongeschiktheid afneemt. Je bent in dat geval samen met jouw leidinggevende verplicht om op zoek te gaan naar dat werk.

Jouw arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd

Soms is het niet mogelijk om binnen Achmea passend werk te vinden voor de uren die je nog kunt werken. Achmea kan jouw arbeidsovereenkomst dan beëindigen.

Artikel 9.8 Overgangsbepaling algemeen

De overgangsbepaling geldt als jouw 1e ziektedag voor 1 januari 2015 was

En de verplichte loondoorbetaling is gestopt na 1 oktober 2011. Hieronder lees je welke regels voor jou gelden.

Je krijgt een IVA-uitkering

Je krijgt dan een aanvulling van 5% van de WIA-grondslag. En een aanvulling van 75% van de WIA-grondslag boven de WIA-loongrens, als jouw WIA-grondslag hoger is dan de WIA-loongrens. Je krijgt de aanvulling vanaf de datum waarop de verplichte loondoorbetaling is gestopt.

Je krijgt een WGA-loongerelateerde uitkering of een WGA-loonaanvullingsuitkering

Je krijgt dan een aanvulling van 10% van de WIA-grondslag vermenigvuldigd met het uitkerings- percentage. En een aanvulling van 70% van de WIA-grondslag boven de WIA-loongrens, vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage, als jouw WIA-grondslag hoger is dan de WIA- loongrens. Je krijgt de aanvulling vanaf de datum waarop de verplichte loondoorbetaling is gestopt.

De aanvulling loopt door tot je de AOW-leeftijd bereikt

Jouw aanvulling op de IVA-uitkering of WGA- loongerelateerde uitkering of een WGA- loonaanvullingsuitkering loopt door tot de AOW-leeftijd. Ook als jouw arbeidsovereenkomst is gestopt. De aanvulling stopt eerder als je minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt. Of als je overlijdt.

Je bent minder dan 35% arbeidsongeschikt

Je krijgt dan een aanvulling van 70% van de WIA-grondslag vermenigvuldigd met het uitkerings- percentage. Je krijgt de aanvulling vanaf de datum waarop de verplichte loondoorbetaling is gestopt. Hoe lang je de aanvulling krijgt, hangt af van je dienstverband met Achmea.

- minder dan 5 jaar: 12 maanden
- 5 jaar of meer, maar minder dan 10 jaar: 24 maanden
- 10 jaar of meer: 38 maanden

De aanvulling verandert als het arbeidsongeschiktheidspercentage verandert

Als het arbeidsongeschiktheidspercentage hoger of lager wordt, kan het uitkeringspercentage veranderen. Daardoor verandert de aanvulling ook.

Daarnaast wordt de aanvulling elk jaar op 1 januari verhoogd met de structurele cao- verhogingen van het voorafgaande kalenderjaar.

Je hebt een 1e ziektedag tussen 1 januari 2004 en 1 oktober 2009

En de verplichte loondoorbetaling is gestopt voor 1 oktober 2011. Hieronder lees je welke regels voor jou gelden.

De oude aanvullingsregelingen blijven van toepassing op jou

De aanvullingsregelingen van voor 1 oktober 2011 blijven voor jou van toepassing. Tenzij je door een verandering in je arbeidsongeschiktheid bij het toepassen van de uitkeringspercentages van artikel 9.4 een hogere aanvulling zou krijgen. In dat geval gelden de uitkeringspercentages die in tabel 9.4 staan.

De overgangsbepaling geldt als jouw 1e ziektedag voor 1 januari 2004 was

Hieronder lees je welke regels voor jou gelden.

Je krijgt een WAO-uitkering

Je krijgt dan een arbeidsongeschiktheidspensioen volgens de pensioenregeling die gold op de 1e WAO-dag. Je moet wel arbeidsongeschikt zijn geworden tijdens je dienstverband met Achmea. Als je volledig arbeidsongeschikt bent (80% of meer), krijg je een volledig arbeidsongeschiktheidspensioen. Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, krijg je het arbeidsongeschiktheidspensioen naar verhouding van je arbeidsongeschiktheid. Je krijgt het arbeidsongeschiktheids-pensioen vanaf de datum waarop je recht hebt op een WAO-uitkering.

Je krijgt een arbeidsongeschiktheidspensioen tot jouw pensioendatum
Of tot het moment dat je weer volledig arbeidsgeschikt bent. Of tot eerder overlijden.

Artikel 9.9 Overgangsbepaling Interpolis

Je kunt een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid krijgen

Je krijgt een aanvulling alsof je op de 1e ziektedag in dienst was bij Achmea, als je op 31 december 2009 in dienst was bij Interpolis Verzekeringen N.V. of Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg N.V. En als de 1e ziektedag voor 1 januari 2008 en na 1 januari 2004 was.

Je kunt een arbeidsongeschiktheidspensioen krijgen

Je krijgt een arbeidsongeschiktheidspensioen volgens de pensioenregeling die gold op de 1e WAO-dag als je op 31 december 2009 in dienst was bij Interpolis Verzekeringen N.V. of Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg N.V. En als de 1e ziektedag voor 1 januari 2004 was.

Artikel 9.10 Overgangsbepaling Agis

Je kunt een aanvulling bij arbeidsongeschiktheid krijgen

Vanaf het 3e ziektejaar krijg je dezelfde loonaanvulling zoals staat in de regeling die op 31 december 2009 gold voor Agis Zorgverzekeringen N.V. en/of de cao voor de Zorgverzekeraars als je op 31 december 2009 in dienst was van Agis Zorgverzekeringen N.V. En als de 1e ziektedag voor 1 januari 2010 was. Hieronder lees je deze regeling.

Je krijgt een IVA-uitkering

- tijdens de 1e 4 jaar van de IVA-uitkering: 85% van de pensioengrondslag onder aftrek van de IVA-uitkering;
- na 4 jaar tot je 65 jaar wordt: 75% van de pensioengrondslag onder aftrek van de IVA- uitkering. Dit staat in de regeling die op 31 december 2009 gold voor Agis Zorgverzekeringen N.V. en/of de cao voor de Zorgverzekeraars.

Je krijgt een WGA-uitkering

- de 1e 2 maanden vanaf de WGA-uitkering: tot 85% van (de pensioengrondslag min de WGA- uitkering) maal de mate van arbeidsongeschiktheid;
- na 2 maanden: tot 80% van (de pensioengrondslag min de WGA-uitkering) maal de mate van arbeidsongeschiktheid. Je krijgt dit 46 maanden lang;
- na 48 maanden: tot 70% van (de pensioengrondslag min de WGA-uitkering) maal de mate van arbeidsongeschiktheid.

De mate van arbeidsongeschiktheid heeft 4 klassen

Dit zijn de 4 klassen:

- 40%: bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35-45%;
- 50%: bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 45-55%;
- 60%: bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 55-65%;
- 72,5%: bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 65-80%.

Je bent minder dan 35% arbeidsongeschikt

Je krijgt dan een aanvulling van 80% van de pensioengrondslag maal het arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit geldt voor de 1e 4 jaar vanaf het 3e ziektejaar. Daarna stopt de aanvulling.

De pensioengrondslag staat in het pensioenreglement

Je leest de definitie van pensioengrondslag in het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars. Het gaat om het reglement dat op 31 december 2009 gold.

Artikel 9.11 Overgangsbepaling Sterpolis

De overgangsbepaling geldt als je aan de onderstaande voorwaarden voldoet

Je was op 31 december 2000 in dienst bij Sterpolis. En je was op dat moment gedeeltelijk arbeidsongeschikt. En hierbij geldt dat je:

- van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2002 zonder onderbrekingen in dienst was bij Sterpolis;
- van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2007 zonder onderbrekingen in dienst was bij Interpolis Verzekeringen NV of Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg NV;
- vanaf 1 januari 2008 zonder onderbrekingen in dienst bij Achmea
- en vanaf 31 december 2000 zonder onderbrekingen geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent gebleven.

Je kunt een arbeidsongeschiktheidspensioen krijgen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is gelijk aan de som van:

- 30% van het gedeelte van het laatst vastgestelde pensioengevend salaris maal de deeltijdfactor bij volledige arbeidsongeschiktheid. Voor zover dat minder is dan de uitkeringsgrens WAO;
- 100% van het gedeelte van het laatst vastgestelde pensioengevend salaris maal de deeltijdfactor bij volledige arbeidsongeschiktheid. Voor zover dat meer is dan de uitkeringsgrens WAO.

Artikel 9.12 Overlijdensuitkering

Jouw nabestaanden krijgen een eenmalige uitkering als je overlijdt

Jouw nabestaanden krijgen jouw maandsalaris van de maand waarin je overlijdt, voor zover dit niet al aan jou is uitbetaald. Daarnaast krijgen ze eenmalig een uitkering die gelijk is aan 3 keer jouw laatstverdiende maandsalaris. In deze uitkering zit ook het bedrag dat nabestaanden krijgen op basis van artikel 7:674 BW. En het bedrag van andere bepalingen van Sociale Zekerheidswetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid.

Nabestaanden zijn je echtgeno(o)t(e), partner of kinderen

Een nabestaande is een echtgeno(o)t(e) of partner. Als die er niet is, dan gaat de uitkering naar jouw minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Met nabestaande bedoelen we niet je echtgeno(o)te of partner met wie je duurzaam gescheiden leefde. Je leeft duurzaam gescheiden als je niet meer met je echtgenoot/partner in gezinsverband samenwoont en die situatie niet als tijdelijk is bedoeld. De situatie is tijdelijk als jij en je echtgeno(o)te/partner op proef uit elkaar zijn. Als jij en/of je echtgeno(o)te/partner definitief niet meer wil(len) samenwonen, leven jullie duurzaam gescheiden.

10 Kostenvergoedingen en faciliteiten

Artikel 10.1 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

Jouw vergoeding voor woon-werkverkeer is afhankelijk van jouw reisafstand

Achmea geeft je een bijdrage in de reiskosten van het woon-werkverkeer. Je kunt daarbij een vergoeding krijgen voor reizen met het openbaar vervoer of met eigen vervoer. In dit artikel lees je de voorwaarden waaraan je moet voldoen om een vergoeding van reiskosten woon- werkverkeer te ontvangen.



De vergoedingsregeling woon-werkverkeer is in principe van toepassing op alle medewerkers

De voorwaarden in dit artikel gelden alleen niet voor medewerkers met een leaseauto of medewerkers die gebruikmaken van een autoregeling.

Je krijgt een vergoeding voor de reis tussen jouw huisadres en jouw standplaats

Je hebt 1 standplaats. Als je op meer locaties werkt, geeft jouw leidinggevende aan wat jouw standplaats is.

Je kunt met het openbaar vervoer reizen

Je ontvangt van Achmea een vervoersbewijs dat past bij je reispatroon. Het vervoersbewijs is gebaseerd op 2e klas.

Bij reizen met de fiets in combinatie met openbaar vervoer kun je ook een vergoeding krijgen

Je krijgt een vergoeding voor het abonnement van een fietsenstalling. Of voor een fietskluis op het trein- of busstation.

Bij reizen met eigen vervoer hangt de vergoeding van de kilometers af

Je krijgt een vergoeding als de heen- en terugreis samen meer dan 20 kilometer zijn. En als je voor je woon-werkverkeer geen vergoeding voor reizen met het openbaar vervoer krijgt.

Je krijgt maximaal een vergoeding voor 50 kilometer. Ook als je meer dan 50 kilometer van de standplaats woont, krijg je de vergoeding behorend bij 50 kilometer.

In de tabel zie je welke vergoeding bij welke afstand hoort.

Vanaf 1 januari 2017 geldt dat voor nieuwe situaties en voor wijzigingen van woonadres of standplaats de afstand van de heenreis bepalend is.

De reisafstand met eigen vervoer wordt bepaald met een routeplanner

Achmea kiest in overleg met de COR een routeplanner. De routeplanner meet de afstand van de snelste route van jouw huisadres naar jouw standplaats.

Achmea gaat daarbij uit van postcode en huisnummer.

De bedragen in de tabel worden elk jaar op 1 januari aangepast

Achmea past de bedragen aan met de gemiddelde stijging van de kosten van openbaar vervoer volgens de NS. Achmea past de bedragen voor reizen op 5 dagen aan. De bedragen voor reizen op minder dan 5 dagen leiden we daarvan af.

De reiskostenvergoeding volgens het Sociaal Plan kan op jou van toepassing zijn

In het Sociaal Plan lees je wat deze regeling inhoudt. Deze reiskostenvergoeding valt onder de overgangscompensatie van artikel 13.3 van deze cao.

De reiskostenvergoeding wordt niet meegenomen in de overgangscompensatie.

Achmea werkt dit artikel als dat nodig is in overleg met de medezeggenschap verder uit

Dit doet zij met de COR.

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer per 1 januari 2022 (eigen vervoer)

km*	dagen				
	1	2	3	4	5
0 t/m 10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
11	14,82	29,64	44,47	59,29	74,11
12	16,17	32,34	48,51	64,68	80,85
13	17,52	35,03	52,55	70,07	87,58
14	18,86	37,73	56,59	75,46	94,32
15	20,21	40,42	60,64	80,85	101,06
16	21,56	43,12	64,68	86,24	107,80
17	22,91	45,81	68,72	91,63	114,53
18	24,25	48,51	72,76	97,02	121,27
19	25,60	51,20	76,80	102,41	128,01
20	26,95	53,90	80,85	107,80	134,74

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer per 1 januari 2022 (eigen vervoer)

	dagen				
km*	1	2	3	4	5
21	28,30	56,59	84,89	113,19	141,48
22	29,64	59,29	88,93	118,58	148,22
23	30,99	61,98	92,97	123,97	154,96
24	32,34	64,68	97,02	129,35	161,69
25	33,69	67,37	101,06	134,74	168,43
26	35,03	70,07	105,10	140,13	175,17
27	36,38	72,76	109,14	145,52	181,91
28	37,73	75,46	113,19	150,91	188,64
29	39,08	78,15	117,23	156,30	195,38
30	40,42	80,85	121,27	161,69	202,12
31	41,77	83,54	125,31	167,08	208,85
32	43,12	86,24	129,35	172,47	215,59
33	44,47	88,93	133,40	177,86	222,33
34	45,81	91,63	137,44	183,25	229,07

	dagen				
km*	1	2	3	4	5
35	47,16	94,32	141,48	188,64	235,80
36	48,51	97,02	145,52	194,03	242,54
37	49,86	99,71	149,57	199,42	249,28
38	51,20	102,41	153,61	204,81	256,01
39	52,55	105,10	157,65	210,20	262,75
40	53,90	107,80	161,69	215,59	269,49
41	55,25	110,49	165,74	220,98	276,23
42	56,59	113,19	169,78	226,37	282,96
43	57,94	115,88	173,82	231,76	289,70
44	59,29	118,58	177,86	237,15	296,44
45	60,64	121,27	181,91	242,54	303,18
46	61,98	123,97	185,95	247,93	309,91
47	63,33	126,66	189,99	253,32	316,65
48	64,68	129,35	194,03	258,71	323,39

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer per 1 januari 2022 (eigen vervoer)

km*	dagen				
	1	2	3	4	5
49	66,02	132,05	198,07	264,10	330,12
50	67,37	134,74	202,12	269,49	336,86

* Afstand heenreis

Artikel 10.2 Vergoeding zakelijke reiskosten

Je krijgt zakelijke reizen met het openbaar vervoer vergoed

Je krijgt gratis een openbaarvervoerbewijs van jouw werkgever. Of je krijgt de vervoerbewijzen die je zelf koopt, vergoed. Zakelijke reizen zijn reizen die je in opdracht van jouw werkgever voor Achmea maakt.

Je kunt met een auto reizen als volgens werkgever met het openbaar vervoer reizen niet goed mogelijk is

Achmea biedt je de mogelijkheid om met een huurauto te rijden. Of de werkgever vergoedt de zakelijke kilometers die je met je eigen auto rijdt. Zakelijke reizen zijn reizen die je in opdracht van jouw werkgever voor Achmea maakt.

Achmea werkt dit artikel in overleg met de medezeggenschap verder uit
Dit doet zij met de COR.

Artikel 10.3 Leaseautoregeling

Achmea kent een leaseregeling

Voor de regeling verwijzen we je naar het leasereglement. Achmea stelt met instemming van de COR de leaseautoregeling vast.

Artikel 10.4 Zorgverzekering

Achmea sluit voor medewerkers een collectieve zorgverzekering af

Deze verzekering bevat het basispakket en een aanvullende zorg verzekering.

Je krijgt een werkgeversbijdrage als je binnen de collectieve overeenkomst een basisverzekering afsluit

Je krijgt dan een extra werkgeversbijdrage van bruto € 250,- per jaar. De verdere uitwerking van dit artikel wordt in overleg met de COR vastgesteld.

Artikel 10.5 Overige kostenvergoedingen

Je kunt een vergoeding voor kosten krijgen

Dit krijg je voor kosten die je moet maken voor jouw werkzaamheden en die voor vergoeding in aanmerking komen. De werkzaamheden zijn in opdracht van jouw leidinggevende. Je maakt deze kosten met toestemming van jouw leidinggevende. De kosten kunnen incidenteel of regelmatig zijn.

Je kunt eenmalige kosten declareren

Je levert hiervoor een bewijs in van de werkelijk gemaakte kosten. Deze kosten betaalt Achmea aan jou terug. Achmea stelt hiervoor in overleg met de COR een declaratiereglement op.

Je kunt een vaste maandelijkse kostenvergoeding krijgen

Dit kun je krijgen als je regelmatig kosten maakt en deze kosten een terugkerend karakter hebben. Achmea stelt de hoogte van deze vergoeding in redelijkheid vast. De vergoeding hangt af van de fiscale wetgeving op dat moment.

Artikel 10.6 Vergoeding kosten verplichte (her)registratie en lidmaatschap in het kader van Wet BIG

Je kunt kosten die je maakt voor BIG (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg) declareren

Het gaat om de volgende kosten:

- verplichte scholing en accreditatie;
- (her)registratie;
- lidmaatschap van 1 beroepsvereniging.

Artikel 10.7 Klimaatbudget

Voor Achmea is duurzaamheid een van de grootste opdrachten van deze tijd

En is verbonden met de visie van Achmea: Duurzaam Samen Leven. De klimaatverandering stoppen en onze aarde leefbaar houden is voor iedereen belangrijk, ook voor Achmea en medewerkers. Om medewerkers te helpen in hun eigen leefomgeving hieraan een bijdrage te kunnen leveren, biedt Achmea medewerkers een kostenvergoeding voor investeringen die zij hierin doen. We noemen dit het klimaatbudget.

Je kunt het klimaatbudget gebruiken voor investeringen die je doet in duurzaamheid en klimaat

Het gaat daarbij om producten en diensten die bijdragen aan de verbetering van de duurzaamheid en het klimaat in jouw eigen directe leefomgeving. Bijvoorbeeld door het terugdringen van CO² uitstoot.

De producten en diensten waarvoor je het klimaatbudget kunt gebruiken vind je op achmeanet

Hier lees je ook hoe je een product of dienst kunt aanschaffen, welke voorwaarden daarvoor gelden en hoe je de kosten vergoed krijgt.

Je kunt gebruik maken van het klimaatbudget als je in de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 november 2023 een arbeidsovereenkomst hebt met Achmea

En je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- je gebruikt het budget in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025 voor een product of dienst dat voldoet aan de voorwaarden zoals gepubliceerd zijn op achmeanet;
- je bent op de datum van de getekende offerte van het product of de dienst waarvoor je het klimaatbudget gebruikt, langer dan 1 jaar in dienst van Achmea.

Met het oog op een gelijkmatige spreiding van de opname van het budget over de periode 2023 tot en met 2025, kan Achmea nadere criteria opstellen.

Jouw klimaatbudget bedraagt € 2.500 netto als je 34 uur of meer werkt

Het gaat hier om je contractuele arbeidsduur, dus zonder meer- of minderuren Select en zonder overgangsuren. Heb je een contractuele arbeidsduur van minder dan 34 uur, dan berekenen we jouw budget naar rato van je parttimepercentage.

De peildatum voor je contractuele arbeidsduur is 1 januari 2023

Is je indiensttredingsdatum na 1 januari 2023 maar voor 1 december 2023, dan geldt je indiensttredingsdatum als peildatum.

Heb je geen mogelijkheid om het klimaatbudget te gebruiken dan kun je in 2026 inleggen in een groenfonds

De voorwaarden die hierbij gelden vind je op achmeanet.

11 Klachtenregeling

Artikel 11.1 Individuele klachten

Achmea heeft een individuele klachtenregeling

Deze klachtenregeling is er voor klachten over bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, opleiding en duurzame inzetbaarheid. Voor klachten over seksuele intimidatie en functiewaardering is een andere klachtenregeling. Achmea heeft de uitwerking van het beleid vastgesteld na overleg met de COR (het instemmingsrecht van artikel 27 WOR).

Artikel 11.2 Beleid voorkoming seksuele intimidatie

Achmea heeft beleid om seksuele intimidatie te voorkomen

Dit beleid is gericht op het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie binnen Achmea. De uitwerking van dit beleid vind je in de personeelsregeling. Achmea heeft de uitwerking van het beleid vastgesteld na overleg met de COR (het instemmingsrecht van artikel 27 WOR).



12 Achmea Select

Je kunt een deel van jouw arbeidsvoorwaarden kiezen via Select

Select is een arbeidsvoorwaarden keuzesysteem, waarin je keuzes kunt maken. Je maakt zo een arbeidsvoorwaardenpakket op maat. Jouw arbeidsovereenkomst wijzigt niet door een keuze in Select. Je kunt vanaf de ingangsdatum van jouw arbeidsovereenkomst deelnemen aan Select.

A. Keuzebudget

Je kunt maandelijks keuzes maken vanuit je persoonlijke keuzebudget. Je kunt kiezen of je extra verlof koopt. En je kunt kiezen wanneer en welk deel van je keuzebudget je laat uitbetalen. Maak je geen keuze dan gaat je keuzebudget mee naar de volgende maand.

Je keuzebudget is opgebouwd uit de volgende arbeidsvoorwaarden

Elke maand krijg je 1/12e deel van:

- je vakantietoeslag (8% van je bruto jaarsalaris)
- je eindejaarsuitkering ((8,33% van je bruto jaarsalaris)
- de waarde van je bovenwettelijke vakantie-uren (3,85% van je maandsalaris)

Je kunt de volgende keuzes maken met je keuzebudget

- kopen van verlof (maximaal 10% van je individuele jaarlijkse arbeidsduur) voor bovenwettelijke vakantie-uren of voor inleg in de verlofspaarregeling (artikel 6.15)



- verkopen van aangekochte bovenwettelijke vakantie-uren (als je besluit de aangekochte bovenwettelijke vakantie-uren in hetzelfde kalenderjaar niet op te nemen)
- uitbetalen van het budget (in december wordt het overgebleven budget automatisch uitbetaald, dit is een fiscale verplichting)
- kopen bedrijfsfiets (aankoopbedrag verrekenen met keuzebudget)
- betalen vakbondscontributie (contributie verrekenen met keuzebudget)

Je kunt niet meer kopen of benutten dan je maandelijks aan keuzebudget hebt.

De waarde van een vakantie uur is bij aankoop gelijk aan de waarde bij verkoop. Als tussen het moment van aankoop en verkoop je salaris wijzigt, heeft dit gevolgen voor de waarde van het vakantie uur.

Voor het maken van je keuzes heb je geen goedkeuring van jouw leidinggevende nodig

Voor het opnemen van je verlof gelden de gebruikelijke regels.

B. Jaarlijkse keuze

Je kunt eenmaal per jaar via Select kiezen voor meer of minder uren werken

Elk jaar in oktober en november kun je jouw keuze doorgeven. Dit noemen we de keuzeronde. Je geeft jouw keuze door voor het volgende kalenderjaar ('de keuzeperiode'). Je kunt de arbeidsduur alleen in hele uren verkorten of verlengen. Jouw arbeidsovereenkomst wijzigt niet door een keuze in Select. Jouw contractuele arbeidsduur blijft hetzelfde.

Je kunt in de keuzeronde kiezen voor een bedrag voor levensloop.

Je mag het maximale bedrag dat is toegestaan volgens de Belastingdienst hiervoor gebruiken. Jouw eerder gemaakte keuzes gaan niet automatisch mee naar het volgende jaar.

Je moet elk jaar een keuze maken voor de nieuwe keuzeperiode. Als je geen keuze maakt, maak je dat jaar geen gebruik van Achmea Select.

Het verkorten of verlengen hangt af van de arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst

Het gaat hierbij om de contractuele arbeidsduur per 1 januari 2021 zoals bedoeld in artikel 4.1

- 34 uur of meer per week in jouw arbeidsovereenkomst:
 - je mag tussen de 32 uur en 40 uur gaan werken.
- tussen 24 en 34 uur per week in jouw arbeidsovereenkomst:
 - je mag maximaal 2 uur minder of 4 uur meer gaan werken.
- 24 uur of minder per week in jouw arbeidsovereenkomst:
 - je mag maximaal 1 uur minder of 2 uur meer gaan werken.

Het maximum van 40 uur is in 2021, 2022 en 2023 inclusief de keuze voor overgangsuren.

De arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden naar verhouding aangepast. Het gaat onder andere om:

- salaris
- vakantietoeslag
- vakantie-uren
- eindejaarsuitkering
- gratificatie
- pensioen

Je overlegt met jouw leidinggevende als je langdurig ziek bent in de keuzeronde

Het gaat vooral om hoe jij je keuze voor meer of minder uren kunt doorgeven. Jouw leidinggevende mag jouw keuze weigeren als deze niet helpt bij jouw re-integratie of als deze tot een ongewenst effect leidt.

Keuze voor meer of minder uren per week stem je af met jouw leidinggevende

Jouw leidinggevende mag de aanvraag weigeren als jouw keuze tegen het bedrijfsbelang ingaat.

Jouw leidinggevende stelt met jou een nieuw arbeidspatroon op

Als jouw leidinggevende jouw verzoek voor de tijdgebonden keuze goedkeurt, spreken jullie een nieuw arbeidspatroon af. Jullie houden daarbij rekening met artikel 4.2 en 4.5. Daarin lees je meer over arbeidspatronen en het aanpassen daarvan.

Een naast hogere leidinggevende beslist als jij en jouw leidinggevende geen oplossing vinden

De naast hogere leidinggevende laat zijn beslissing schriftelijk weten.

In zeer uitzonderlijke situaties kun je jouw keuze tussentijds aanpassen

Een zeer uitzonderlijke situatie is bijvoorbeeld na een periode van langdurige ziekte. Overleg met jouw leidinggevende en de HR-adviseur als je denkt dat je in zo'n situatie bevindt.

Jullie stellen dan een nieuw arbeidspatroon op. Als jullie er niet uitkomen, beslist een naast hogere leidinggevende. De beslissing laat de naast hogere leidinggevende

schriftelijk weten. De algemene uitgangspunten die gelden bij tijd gebonden keuzes zijn van toepassing. Jullie houden ook daarbij rekening met artikel 4.2 en 4.5.

Je maakt jouw keuze opnieuw bij een verandering in arbeidsduur of functie

Je bekijkt opnieuw of jouw keuze nog past bij de nieuwe situatie. Dat doe je als de arbeidsduur die in jouw arbeidsovereenkomst staat (jouw contractuele arbeidsduur) tijdens de keuzeperiode verandert. Of als je tijdens de keuzeperiode van functie verandert.

C. Overig**Als jouw arbeidsovereenkomst eindigt, verrekent Achmea de overgebleven uren in geld**

Het kan zijn dat je door jouw keuze nog (vakantie-)uren overhebt. Of dat je te veel of te weinig uren hebt gewerkt. We verrekenen dit in geld.

Achmea laat de vakorganisaties weten welke keuzes medewerkers hebben gemaakt

Dit doet Achmea elk jaar. Achmea geeft daarbij aan wat de gevolgen van de gemaakte keuzes zijn.

13 Overgangsbepalingen

Artikel 13.1 Overgangsbepalingen voor medewerkers van Achmea

Deze overgangsbepaling geldt voor de volgende medewerkers:

- Je werkte op 31 december 1998 bij een onderdeel van Achmea
- En de cao van Achmea gold vanaf 1 januari 1999 onafgebroken voor jou.



De overgangsbepaling geldt tot jouw arbeidsovereenkomst, om welke reden dan ook, stopt.

Deze overgangsbepaling geldt niet bij arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 1999

Als je op of na 1 januari 1999 een arbeidsovereenkomst hebt gesloten, geldt de overgangsbepaling niet voor jou. Het kan zijn dat er toen nog wel tijdelijke 'oude' arbeidsvoorwaarden voor jou golden. De nieuwe cao en nieuwe arbeidsvoorwaarden gelden voor jou vanaf het moment dat deze zijn ingegaan. Je valt daarom niet onder de overgangsbepaling.

Artikel 13.2 Overgangsbepalingen voor medewerkers van AVCB Diensten BV

Deze overgangsbepaling over de eindejaarsuitkering geldt voor de volgende medewerkers:

- Je werkte op 31 december 1998 bij AVCB Diensten BV.
- En je kreeg op grond van de cao of personeelsregeling die toen gold een hogere eindejaars- uitkering. Deze eindejaarsuitkering was hoger dan die volgens de huidige cao geldt.

De overgangsbepaling geldt tot jouw arbeidsovereenkomst eindigt.

Je krijgt een toeslag in de vorm van een percentage

Deze toeslag is het verschil tussen de 2 eindejaarsuitkeringen. De toeslag is op 1 januari 1999 aan jouw maandsalaris toegevoegd.

Jouw maandsalaris is aangepast

De berekening is: jouw maandsalaris op 1 januari 1999 x 14,4 : 13,96.

Het maximum van jouw salarisschaal is verhoogd met de toeslag

Achmea is daarbij uitgegaan van de salarisschaal die gold voor de ingangsdatum van deze cao. Dit is jouw persoonlijk maximum.

Bij promotie geldt het hoogste maximum in een salarisschaal

Bij promotie kan het zijn dat de nieuwe salarisschaal een maximum heeft dat hoger is dan jouw persoonlijk maximum. In dat geval geldt voor jou het hoogste maximum.

Deze overgangsbepaling over de AOW compensatie geldt voor de volgende medewerkers:

- Je werkte op 31 december 1998 bij AVCB Diensten BV.
- En je had op grond van de cao of personeelsregeling die toen gold een aanspraak op een AOW compensatie.

Je krijgt AOW compensatie in de vorm van een toeslag bij je maandsalaris

Het bedrag aan AOW compensatie dat op 31 december 1999 voor jou gold, krijg je vanaf 1 januari 2000 als toeslag.

Het maximum van jouw salarisschaal is verhoogd met de toeslag

Achmea gaat uit van de salarisschaal die gold op 31 december 1999. Dit is jouw persoonlijk maximum.

Bij promotie wordt jouw salarisschaal ook verhoogd met de toeslag

Word je als gevolg van promotie in een andere salarisschaal ingedeeld dan wordt het maximum van deze schaal ook verhoogd met de toeslag. Het gaat om de persoonlijke toeslag die je kreeg direct voor jouw promotie. Dit is dan het persoonlijk maximum dat voor jou geldt.

Het persoonlijk maximumsalaris wordt geïndexeerd

Jouw persoonlijk maximum wordt verhoogd met de cao-verhogingen.

Artikel 13.3 Overgangscompensatie

De overgangscompensatie heb je als de waarde van de regelingen lager was dan voorheen

We kijken naar de waarde volgens de regelingen van deze cao en de personeelsregelingen (arbeidsvoorwaardenpakket 1). En de waarde van de regelingen die voor 1 januari 1999 voor jou golden (arbeidsvoorwaardenpakket 2). Als de waarde van pakket 2 lager is, dan krijg je overgangscompensatie.

De overgangscompensatie gaat over de volgende regelingen:

- de vakantie (inclusief Goede Vrijdag)
- de vakantiebijslag
- de ziektekostenregeling
- de vergoeding reiskosten woon-werkverkeer
- de vaste kostenvergoeding
- de stand-by vergoeding
- de premiespaarregeling

Je krijgt de overgangscompensatie in de vorm van een toeslag

Pakket 1 en 2 zijn gewaardeerd. Daarbij is uitgegaan van de waarde op 31 december 1999. De meerwaarde van arbeidsvoorwaardenpakket 2 ontvang je als toeslag in Achmea Select. De toeslag is een bruto bedrag.

Een verschil in reiskostenvergoeding is meegenomen in de overgangscompensatie

Dit geldt voor de reiskostenvergoeding woon- werkverkeer. Dit verschil is in zijn geheel in de overgangscompensatie meegenomen. Ook verschillen van een andere wijze van berekenen door bijvoorbeeld het gebruik van een andere routeplanner is in de compensatie regeling betrokken.

Deze overgangscompensatie is een vast bedrag

Het is door Achmea op 31 december 1999 vastgesteld en wordt niet geïndexeerd.

De overgangscompensatie kan komen te vervallen als de omstandigheden veranderen

Achmea kan de overgangscompensatie aanpassen als deze oneerlijke voor- of nadelen voor jou heeft. Achmea en de vakorganisaties maakten hierover in 1999 afspraken.

Artikel 13.4 Aanvulling PVF / Achmea Bank

De bepalingen voor PVF en Achmea Bank uit 2000 blijven gelden

Het gaat om het addendum PVF van april 2000 en het addendum Achmea Bank van september 2000. Deze gelden als dit blijkt uit de tekst van deze bepalingen.

14 Faciliteiten voor vakbondswerk

Artikel 14.1 Faciliteiten voor vakbondswerk

Achmea streeft naar een open verstandhouding en goed overleg met de vakorganisaties

Achmea biedt de vakorganisaties daarom middelen voor goede communicatie en goed overleg tussen de vakorganisaties en de medewerkers.



Achmea wil bevorderen dat kaderleden hun vakbondswerk goed kunnen uitoefenen

Kaderleden van de vakorganisaties krijgen om die reden dezelfde bescherming als leden van de ondernemingsraden krijgen volgens het Burgerlijk Wetboek. Om de bescherming te waarborgen, laten de vakorganisaties weten welke medewerkers kaderlid zijn. Dit doen ze elk jaar en bij tussentijdse veranderingen. Daarnaast wil Achmea kaderleden de mogelijkheid bieden hun vakbondswerk verantwoord te combineren met het gewone werk.

Je krijgt als kaderlid van een vakorganisatie betaald bijzonder verlof

Je krijgt betaald bijzonder verlof in de volgende situaties:

- Je woont vergaderingen van vakorganisaties bij. Voorwaarde is dat je deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde bent van een onderdeel van de vakorganisaties. Je krijgt hiervoor maximaal 10 werkdagen per kalenderjaar verlof.
- Je volgt cursussen die door of namens de vakorganisaties georganiseerd zijn. Je krijgt hiervoor maximaal 6 werkdagen per kalenderjaar verlof.

Je kunt als lid van een vakorganisatie door de vakorganisaties georganiseerde cursussen volgen

Je krijgt hiervoor betaald bijzonder verlof tot een maximum van 6 dagen per kalenderjaar.

Achmea biedt de vakorganisaties middelen voor contact met hun leden

Ook stelt Achmea faciliteiten beschikbaar voor de communicatie tussen de leden onderling.

Achmea biedt ruimte en tijd voor vergaderingen en spreekuren

Achmea biedt vergaderruimten en bedrijfstijd voor vergaderingen. Daarnaast biedt Achmea spreekuurfaciliteiten, zoals een OR-kamer of andere ruimte. Medewerkers en (kader)leden kunnen op afspraak en na overleg met het secretariaat van de lokale ondernemingsraad een ruimte gebruiken. Het spreekuur kan onder werktijd zijn.

Achmea stelt communicatie- en publicatiemogelijkheden beschikbaar

Als de vakorganisatie hier gebruik van wil maken dan vindt vooraf overleg plaats met Achmea over de communicatiemiddelen. Ook wordt Achmea op de hoogte gebracht van de inhoud van berichten die naar de medewerkers gaan. Achmea geeft de vakorganisaties de mogelijkheid om informatie (aankondigingen, agenda) te plaatsen op het achmeanet. Deze informatie wordt vooraf aan de HR directeur van Achmea gegeven.

Achmea werkt eraan mee dat de vakbondscontributie fiscaal wordt verrekend

De fiscale verrekening loopt via de werkgever. Achmea zal de vakbondscontributie ten laste laten komen van de zogenaamde vrije ruimte van de Werkkostenregeling.

Achmea levert een financiële bijdrage aan het werk van de vakorganisaties

Het bedrag wordt elk jaar aangepast met de loonsverhogingen in de Achmea cao over het voorafgaande kalenderjaar. De bijdrage voor 2021 is € 35.978, voor 2022 is € 38.094 en voor 2023 € 39.273.

Achmea geeft nieuwe medewerkers informatie

Achmea is bereid om nieuwe medewerkers van Achmea informatie te geven over de vakorganisaties.

Artikel 14.2 Bijdrage Achmea aan project vakorganisaties

Achmea stelt € 15.000,- beschikbaar voor projecten van de bij deze cao betrokken vakorganisaties

Het bedrag is voor projecten in het kader van internationale of nationale solidariteit. De projecten worden vastgesteld in overleg met de partijen. Het bedrag wordt beschikbaar gesteld voor de looptijd van deze cao.

Artikel 14.3 Maand van de vakbond

Achmea betaalt voor 1 jaar het lidmaatschap van medewerkers die lid worden van een van de betrokken vakorganisaties

Achmea betaalt het lidmaatschapsbedrag aan de vakorganisatie waar de medewerker zich als nieuw lid bij aansluit in een nader door partijen te bepalen maand in de looptijd van deze cao.

In totaal bedragen de kosten van het gratis lidmaatschap voor Achmea niet meer dan € 100.000,-.

15 Pensioenregeling Achmea

Artikel 15.1 Pensioenregeling

Artikel 15.1.1

Achmea en de vakorganisaties zijn vanaf 1 januari 2014 een nieuwe pensioenregeling overeengekomen

Achmea heeft vanaf 1 januari 2014 geen (premie)verplichtingen meer ten aanzien van de aanspraken die tot en met 31 december 2013 zijn opgebouwd. Voor die aanspraken gelden sinds 1 januari 2014 de toeslagbepalingen uit artikel 15.5.

De pensioenregeling is een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet

De pensioenregeling is een CDC-regeling. CDC staat voor 'Collectieve Defined Contribution'. De financiering is leidend binnen een CDC-regeling. Cao-partijen geven aan het pensioenfonds de opdracht om deze regeling uit te voeren. Het pensioenfonds streeft naar een pensioenopbouw op basis van een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Het is afhankelijk van de premie, de resultaten en de financiële positie van het pensioenfonds of de pensioenopbouw uit dit hoofdstuk en toeslagverlening kunnen worden gerealiseerd.

De pensioenregeling is uitgewerkt in het Achmea Pensioenreglement

De pensioenregeling en het pensioenreglement voldoen aan de wettelijke regels. Achmea en de vakorganisaties gaan met elkaar in overleg als de wetgeving op



pensioengebied ingrijpend verandert. Het doel is dan nieuwe afspraken maken die passen binnen de nieuwe wettelijke regels.

Artikel 15.1.2

SPA voert de pensioenregeling uit

SPA is een afkorting voor Stichting Pensioenfonds Achmea.

Artikel 15.1.3

De pensioenregeling geldt voor jou:

- vanaf de datum dat je valt onder de cao; of
- vanaf de datum dat in jouw arbeidsovereenkomst staat dat de pensioenregeling voor jou geldt (als je niet valt onder de cao).

Als de pensioenregeling voor jou geldt, noemen we je in het vervolg van dit hoofdstuk 'deelnemer'.

Artikel 15.1.4

In de pensioenregeling zijn de volgende pensioenen opgenomen

- een levenslang ouderdomspensioen vanaf de 1e dag van de maand waarin je 68 jaar wordt;
- een levenslang partnerpensioen en een voorziening voor het Anw-hiaat;
- een wezenpensioen.

Artikel 15.1.5

Soms kan Achmea de pensioenregeling wijzigen

Wijzigingen in regelgeving en jurisprudentie kunnen ervoor zorgen dat voortzetting van deze pensioenregeling in redelijkheid niet van Achmea kan worden verlangd.

Achmea zal dan met de vakorganisaties vooraf overleggen over de gevolgen van de wijzigingen. Achmea behoudt zich het recht voor de pensioenregeling te wijzigen of aan te passen.

Artikel 15.2 Pensioengevend salaris, franchise en pensioengrondslag

Artikel 15.2.1

Jouw pensioengevend salaris stellen we ieder jaar vast op 1 januari

Hieronder lees je meer over de onderdelen en de hoogte van jouw pensioengevend salaris.

Vast pensioengevend salaris

Voor het vaste pensioengevende salaris nemen we ieder jaar 12x jouw bruto maandsalaris dat geldt op 1 januari. Dat verhogen we met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

Variabele elementen in het pensioengevende salaris

Jouw pensioengevend salaris wordt verhoogd met jouw variabel salaris en variabele inkomens- bestanddelen zoals overwerktoeslag, inconveniëntentoeslag, stand-by vergoeding en ploegendienstvergoeding. We nemen de bedragen mee die zijn uitbetaald in het voorgaande kalenderjaar.

Wanneer je met pensioen gaat of wanneer jouw arbeidsovereenkomst met Achmea eindigt, dan nemen we het variabele salaris mee dat wordt uitbetaald in het lopende kalenderjaar.

Jouw pensioengevend salaris is niet hoger dan het bedrag dat fiscaal is toegestaan

In artikel 18ga Wet op de Loonbelasting 1964 is het maximum bedrag bepaald waarover je binnen de fiscale grenzen pensioen kunt opbouwen. Vanaf 1 januari 2022 is dit € 114.866,- Als je een parttime arbeidsovereenkomst hebt, wordt het wordt het fiscale maximum naar verhouding berekend.

Artikel 15.2.2

De franchise is het deel van jouw salaris waarover je geen pensioen opbouwt en waarover je geen pensioenpremie betaalt

De franchise voor het levenslang ouderdomspensioen is vanaf 1 januari 2022 € 15.289. De franchise wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd met het totaal van de algemene cao-verhogingen vanaf 2 januari van het voorgaande kalenderjaar tot 1 januari van het nieuwe kalenderjaar. De franchise is minimaal gelijk aan de fiscaal minimale franchise.

Soms maken Achmea en de vakorganisaties andere afspraken over de aanpassing van de franchise

Achmea en de vakorganisaties kunnen andere afspraken maken als de algemene cao-verhogingen bij Achmea en de ontwikkeling van de AOW te ver uit elkaar lopen. Achmea en de vakorganisaties overleggen in ieder geval wanneer blijkt dat tijdens een periode van 5 jaar achter elkaar de algemene cao-verhoging in totaal meer dan 3% afwijkt van de ontwikkeling van de AOW.

Artikel 15.2.3

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris verminderd met de franchise

Het pensioengevend salaris zoals omschreven in artikel 15.2.1., wordt vastgesteld alsof je een fulltime dienstverband hebt. Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar verhouding verminderd. Wanneer je in de loop van een jaar je arbeidsduren wijzigt of op grond van artikel 12 B korter of langer gaat werken, wijzigt vanaf dat moment je pensioenopbouw naar verhouding van de wijziging in je arbeidsduren. Je pensioengevend salaris blijft gebaseerd op het salaris van 1 januari.

Artikel 15.3 Financiering

Artikel 15.3.1

Achmea stelt elk jaar een collectieve premie beschikbaar aan SPA

De premie wordt jaarlijks vastgesteld volgens een vaste vooraf bepaalde maatstaf. Achmea heeft met de betaling van deze premie volledig en definitief aan haar pensioenverplichting voldaan. Achmea heeft geen enkele andere financiële verplichting, zoals voor achterliggende deelnemersjaren of in het verleden opgebouwde aanspraken. Hieronder vallen ook de aanspraken van gewezen deelnemers en gepensioneerden. Achmea heeft ook geen verdere verplichtingen voor de toeslagverlening.

Artikel 15.3.2

De hoogte van de collectieve premie wordt jaarlijks door SPA vastgesteld

SPA kent aan deelnemers vervolgens een pensioen toe, dat door SPA wordt afgeleid van de collectieve premie.

De premie die SPA ontvangt kent een maximum

De collectieve premie die Achmea aan SPA betaalt, inclusief de eigen bijdrage, bedraagt maximaal 40% van het totaal van alle pensioengrondslagen.

Artikel 15.4 Aanspraken

Artikel 15.4.1

De pensioenopbouw volgt uit de collectieve premie

SPA stelt het opbouwpercentage jaarlijks vast. Bij de vaststelling van het opbouwpercentage bepaalt SPA het opbouwpercentage zo hoog mogelijk, waarbij voldaan moet worden aan de volgende drie toetsen:

Toets 1: De kostendekkende premie behorend bij het door SPA vastgestelde opbouwpercentage mag in dat jaar niet hoger zijn dan de collectieve premie. Deze kostendekkende premie behorend bij het door SPA vastgestelde opbouwpercentage wordt bepaald volgens artikel 128 van de Pensioenwet; met een discontovoet gelijk aan de RTS zoals gepubliceerd door DNB per 30 september van het voorgaande jaar; en een VEV-opslag gelijk aan 10% van de actuarieel benodigde premie bij een opbouwpercentage van 1,875%.

Toets 2: De gedempte kostendekkende premie op basis van het verwachte rendement mag niet hoger zijn dan de collectieve premie.

Toets 3: Het opbouwpercentage mag niet hoger zijn dan 1,875%.

Artikel 15.4.2

Het levenslang partnerpensioen gaat in op de 1e dag van de maand waarin je overlijdt

Het levenslang partnerpensioen is maximaal 70% van jouw fictief te bereiken levenslang ouderdompensioen. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de toekomstige opbouw van ouderdompensioen gelijk is aan 1,875 van de laatst vastgestelde pensioengrondslag. Je bouwt ook partnerpensioen op als je alleenstaand bent.

Je hebt soms ook recht op een tijdelijk partnerpensioen

Als sprake is van een Anw-hiaat, wordt het partnerpensioen aangevuld met een bedrag ter grootte van het Anw-hiaat. Bij de vaststelling van het Anw-hiaat vindt geen inkomenstoets plaats.

Artikel 15.4.3

Het wezenpensioen gaat in op de 1e dag van de maand waarin je overlijdt

Het wezenpensioen is maximaal 14% van je fictief te bereiken levenslang ouderdompensioen.

Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de toekomstige opbouw van ouderdompensioen gelijk is aan 1,875% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag.

Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot uiterlijk de laatste dag van de maand waarin jouw kind 18 jaar wordt. Voor studerende of invalide kinderen is dit uiterlijk de laatste dag van de maand waarin jouw kind 27 jaar wordt. Het wezenpensioen wordt verdubbeld als beide ouders van het kind zijn overleden.

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 de opbouw beschouwd als actieve deelnemer. Op deze opbouw is artikel 15.5.1 eveneens van toepassing.

Artikel 15.4.5

Het kan voorkomen dat de middelen van SPA onvoldoende zijn om de aanspraken te financieren

In dat geval zal SPA de positie moeten verbeteren door het uitvoeren van kortingsmaatregelen. Deze beslissing kan alleen genomen worden door SPA en moet in overeenstemming zijn met de Pensioenwet.

Artikel 15.5 Toeslagen

Artikel 15.5.1

SPA beslist elk jaar over een toeslag op de pensioenrechten en pensioen aanspraken van actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

Het bestuur van SPA beslist elk jaar in hoeverre de pensioenrechten en pensioenaanspraken van de actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden per 1 januari worden verhoogd. SPA betaalt deze voorwaardelijke toeslag uit het vrije vermogen van SPA. De toeslagverlening is niet hoger dan de 'Consumentenprijsindex (CPI); 2015=100, afgeleid'.

Artikel 15.6 Toeslagverlening op pensioenaanspraken uit eerdere regelingen

Artikel 15.6.1

De toeslagverlening uit artikel 15.5.1 geldt met ingang van 1 januari 2022 voor actieve deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

Deze toeslagverlening door SPA geldt voor pensioenaanspraken die je bij SPA, Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars (SBZ) of AP&L tot en met 31 december 2013 hebt opgebouwd op grond van jouw dienstverband met Achmea. Een eventuele inhaaltoeslag door SPA is niet van toepassing op deze aanspraken.

Artikel 15.6.2

SPA kan de toeslagen die je ontvangt van SBZ of AP&L verrekenen met de toeslagen die SPA toekent

SPA beslist of en in hoeverre de toeslagen die SBZ of AP&L toekent over de pensioenaanspraken die je daar hebt opgebouwd, worden verrekend met de toeslagen die SPA toekent op basis van artikel 15.6.1.

Artikel 15.7 Eigen bijdrage deelnemer

Artikel 15.7.1

Je betaalt een eigen bijdrage

De eigen bijdrage is vanaf 1 januari 2015 3,25% van jouw geldende pensioengrondslag.

Artikel 15.7.2

Je betaalt minder of geen bijdrage als je een WAO- of WIA-uitkering ontvangt

Wanneer je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent en een WIA- of WAO-uitkering ontvangt, wordt de eigen bijdrage berekend naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Wanneer je een volledige WIA- of WAO-uitkering ontvangt, hoef je geen eigen bijdrage meer te betalen.

Artikel 15.8 Flexibiliteit

Artikel 15.8.1

Je mag jouw ouderdomspensioen eerder in laten gaan

De ingangsdatum is op zijn vroegst de maand waarin je 55 jaar wordt en moet altijd vallen op de 1e van de maand. De hoogte van jouw pensioen wordt opnieuw berekend op basis van actuariële neutrale omzetting.

Artikel 15.8.2

Je moet jouw keuze uiterlijk 6 maanden voor jouw pensioendatum laten weten aan Achmea

Als je niets laat weten, gaat jouw pensioen in op de 1e van de maand waarin je 68 jaar wordt.

Artikel 15.8.3

Je hebt de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- deeltijdpensioen is mogelijk vanaf de 1e dag van de maand waarin je 55 jaar wordt;
- deeltijdpensioen is alleen mogelijk in volle dagen per week. Daarbij mag je het aantal dagen deeltijdpensioen maximaal 2x veranderen;
- je laat het aantal gewenste dagen deeltijdpensioen per week en de variatie daarin zoveel mogelijk vooraf aan Achmea laten weten;
- je blijft deelnemen aan de pensioenregeling voor de uren die je blijft werken;

- vakorganisaties en Achmea zijn de bepalingen in dit artikel overeengekomen onder voorbehoud van de nieuwe wet- en regelgeving op dit gebied. Als de wet- en regelgeving verandert, overleggen vakorganisaties en Achmea opnieuw met elkaar om nieuwe afspraken te maken binnen de kaders van de wet- en regelgeving die dan geldt.

Artikel 15.8.4

Je hebt de mogelijkheid jouw ouderdomspensioen of partnerpensioen uit te ruilen

Dit houdt in dat je het levenslang partnerpensioen uitruilt voor een hoger of eerder ingaand levenslang ouderdomspensioen. Omgekeerd is het ook mogelijk jouw levenslang ouderdomspensioen uit te ruilen voor een hoger levenslang partnerpensioen.

Artikel 15.8.5

Je kan de hoogte van jouw ouderdomspensioen variëren

Dit moet wel binnen de wettelijke en fiscale kaders.

Artikel 15.8.6

Je hebt de mogelijkheid om jouw eerder opgebouwde tijdelijk ouderdomspensioen uit te stellen tot je AOW-leeftijd

Deze mogelijkheid heb je voor het tijdelijk ouderdomspensioen dat je hebt opgebouwd tot en met 31 december 2005.

Artikel 15.9 Overgangsbepalingen

Artikel 15.9.1

De levensloopbijdrage is vanaf 1 januari 2014 vervallen

Had jij op 31 december 2013 recht op een levensloopbijdrage van 1,25% van jouw pensioengevend salaris? Dan ontvang je vanaf 1 januari 2014 een persoonlijke toeslag in plaats van de levensloop- bijdrage. Die krijg je zolang jij vanaf 1 januari 2014 onafgebroken in dienst blijft van Achmea. De persoonlijke toeslag is 1,25% van 12 keer het maandsalaris, verhoogd met vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. De persoonlijke toeslag wordt in 12 maandelijkse termijnen uitgekeerd. Deze toeslag is geen onderdeel van het pensioengevend salaris.

De FAR-bijdrage is vanaf 1 januari 2014 vervallen

Had jij op 31 december 2013 recht op een FAR-bijdrage? Dan ontvang je vanaf 1 januari 2014 een persoonlijke toeslag in plaats van de FAR-bijdrage. Die krijg je zolang jij vanaf 1 januari 2014 onafgebroken in dienst blijft van Achmea. Het percentage van de persoonlijke toeslag is gelijk aan het percentage van de FAR-bijdrage op 31 december 2013. Dit percentage wordt berekend over 12 keer het maandsalaris, verhoogd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. De persoonlijke toeslag wordt in 12 maandelijkse termijnen uitgekeerd. De persoonlijke toeslag is geen onderdeel van het pensioengevend salaris.

Artikel 15.9.2

Het opbouwpercentage is vanaf 1 januari 2014 voor iedereen gelijk

Had jij op 31 december 2013 recht op een opbouwpercentage van 2,25% volgens de overgangs- bepalingen in pensioenreglement I? Dan ontvang vanaf 1 januari 2014 een persoonlijke toeslag. Die krijg je zolang je vanaf 1 januari 2014 onafgebroken in dienst blijft bij Achmea.

De persoonlijke toeslag bedraagt 3,4%. Dit percentage wordt berekend over 12 maal het maandsalaris, verhoogd met vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. De persoonlijke toeslag wordt in 12 maandelijkse termijnen uitgekeerd. De persoonlijke toeslag is geen onderdeel van het pensioengevend salaris.

Meerdere toeslagen worden in 1 keer uitgekeerd

Heb jij volgens artikel 15.9.1 en 15.9.2 recht op meerdere toeslagen? Dan worden deze toeslagen samengeteld en als één bedrag uitgekeerd.

Artikel 15.9.3

De jaarlijkse storting in Flexibel Pensioen is vanaf 1 januari 2014 vervallen

Kwam jij op 31 december 2013 op grond van artikel 9.5.9.2 van Achmea cao 2012-2013 in aanmerking voor een jaarlijkse storting in Flexibel Pensioen? Dan heb jij vanaf 1 januari 2014 recht op een persoonlijke toeslag. Die krijg je zolang jij vanaf 1 januari 2014 onafgebroken in dienst blijft van Achmea. De toeslag is in plaats van de jaarlijkse storting in Flexibel Pensioen, De persoonlijke toeslag is gelijk aan het bedrag dat in 2006 is vastgesteld volgens de cao die toen gold. De persoonlijke toeslag wordt elk jaar in januari uitgekeerd. De persoonlijke toeslag is geen onderdeel van jouw pensioengevend salaris en wordt niet verhoogd met de algemene cao- verhoging bij Achmea.

Artikel 15.9.4

Het recht op een verlaagde franchise is vanaf 1 januari 2014 vervallen

Je hebt in plaats van een verlaagde franchise vanaf 1 januari 2014 recht op een persoonlijke toeslag. Je hebt daar recht op als alle volgende voorwaarden op jou van toepassing zijn:

- Je was op 31 december 2002 in dienst van Sterpolis.
- Je was aansluitend van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2007 onafgebroken in dienst van Interpolis N.V. Verzekeringen of Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg N.V.
- Je hebt sinds 1 januari 2008 een arbeidsovereenkomst met Achmea.

De persoonlijke toeslag is € 575,- per jaar (2019) als je voltijd werkt. Als je een deeltijdarbeids- overeenkomst hebt, is de toeslag naar verhouding. De toeslag telt niet mee voor het bepalen van andere arbeidsvoorwaarden. De toeslag is geen onderdeel van het pensioengevend salaris.

De toeslag wordt verhoogd met de algemene cao-verhoging bij Achmea.

Artikel 15.9.5

Voor sommige oud-medewerkers van Commit Arbo, Beon of Relan geldt de volgende overgangsbepaling

De artikelen 24.A2e lid 3, 24.B2d lid 4 en artikel 24.C2c lid 3 van het SPI-pensioenreglement 2004 over de pensioengrondslagen blijven geldig met alle voorwaarden die in deze artikelen worden genoemd. Je hebt daar recht op als je aan alle volgende voorwaarden voldoet:

- Je was op 31 december 2002 in dienst van Commit Arbo, Beon of Relan.

- Je bent aansluitend van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2007 onafgebroken in dienst geweest van Interpolis N.V. of Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg N.V.
- Je hebt sinds 1 januari 2008 onafgebroken een arbeidsovereenkomst met Achmea.

Voor sommige oud-medewerkers van Relan geldt de volgende overgangsbepaling.

Artikel 24.B2b lid 5 van het SPI-reglement 2004 van toepassing als je aan alle volgende voorwaarden voldoet:

- Je was op 31 december 2002 in dienst van Relan.
- Je bent aansluitend van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2007 onafgebroken in dienst geweest van Interpolis N.V. of Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg N.V.
- Je hebt sinds 1 januari 2008 onafgebroken een arbeidsovereenkomst met Achmea.
- Artikel 24.B2b lid 5 was op 31 december 2007 op jou van toepassing.

Artikel 15.9.6

Voor oud-medewerkers van Agis gelden de volgende overgangsregelingen

Als je bent geboren voor 1950 blijft de VUT-regeling gelden.

De VUT-regeling blijft ook gelden voor de medewerkers die daar op 1 januari 2010 al gebruik van maakten.

Als je bent geboren op of na 1 januari 1950 kan het VUT-afkoopbedrag worden verrekend met de ontslagvergoeding

Als jij bent geboren op of na 1 januari 1950 en je had bij Agis aanspraak op de 'Overgangsregeling VUT' uit de cao voor de Zorgverzekeraars, dan zijn jouw aanspraken op de VUT-regeling vervallen. Je hebt in 2010 een eenmalig afkoopbedrag ter compensatie ontvangen. Het VUT-afkoopbedrag is in 2010 op jouw verzoek gestort in de levensloopregeling en/of uitbetaald met het salaris.

Als jij van Achmea een ontslagvergoeding ontvangt, dan heeft Achmea het recht om een deel van het VUT-afkoopbedrag te verrekenen met de ontslagvergoeding. We doen dit als de ontslag-vergoeding (het aantal maandsalarissen vanaf de datum uit dienst) overlapt met de periode waarover de afkoop VUT in 2010 is berekend.

De wachtgeldregeling blijft gelden

Het gaat hier over de wachtgeldregeling zoals staat in de cao voor de Zorgverzekeraars die op 31 december 2009 van kracht was. De wachtgeldregeling blijft gelden, met de volgende aanvullingen:

- Vanaf 1 januari 2015 geldt de pensioenregeling uit hoofdstuk 15 van deze cao.
- Vanaf 1 januari 2015 geldt een eigen bijdrage van 3,25%.
- Vanaf 1 januari 2014 wordt het salaris verhoogd met 3,4%. Het gaat om het salaris waarover de aanvulling wordt berekend.

Artikel 15.9.7

Per 1 januari 2018 worden enkele vereenvoudigingen aangebracht in de pensioenregeling

De ingangslleeftijd van eerder opgebouwde vormen van levenslang ouderdomspensioen wordt 68 jaar

In eerdere pensioenregelingen kon je levenslang ouderdomspensioen opbouwen met een ingangslleeftijd van 65 en 67. Sommige oudere pensioenregelingen kenden nog andere pensioenleeftijden van 60, 61 en 62 jaar. Als jij een ouderdomspensioen hebt met een van deze ingangslleeftijden, dan wordt dit ouderdomspensioen collectief actuarieel neutraal herrekend naar een ouderdomspensioen met een ingangslleeftijd van 68 jaar. Mocht je eerder met pensioen willen gaan, dan kun je je ouderdomspensioen alsnog eerder in laten gaan op de oorspronkelijke leeftijd (of een andere datum).

De eindleeftijd van het opgebouwde tijdelijk partnerpensioen wordt 68 jaar

Als je in het verleden hebt deelgenomen aan de pensioenregeling bij SPI, heb je mogelijk een tijdelijk partnerpensioen (TPP) opgebouwd. De eindleeftijd van dit opgebouwde TPP was 65 jaar. De eindleeftijd van dit opgebouwde TPP wordt collectief actuarieel neutraal herrekend van 65 jaar naar de AOW-leeftijd van de gerechtigde tot dat pensioen (je partner).

De wijzigingen gelden voor medewerkers in dienst van Achmea en voor oud-medewerkers van Achmea of een van haar rechtsvoorgangers die premievrije pensioenaanspraken hebben staan bij SPA of SBZ. De wijzigingen gelden ook voor medewerkers of oud-medewerkers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn. De wijzigingen gelden niet voor pensioenen die al zijn ingegaan.

Artikel 15.10 Compensatie vanwege maximum pensioengevend salaris

Artikel 15.10.1

Vanaf 1 januari 2015 is er een fiscaal maximum voor het pensioengevend salaris Pensioenopbouw volgens artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964 is vanaf 1 januari 2015 gebonden aan een maximum. Per 1 januari 2022 bedraagt het maximum € 114.866. Dit maximum geldt voor een voltijd dienstverband. Het fiscale maximum wordt ieder jaar door de overheid vastgesteld. De pensioenregeling van Achmea volgt de fiscale regels.

Achmea betaalt een compensatie voor het gemis aan pensioen boven het fiscale maximum

Achmea stelt jaarlijks voor de groep medewerkers met een pensioengevend salaris boven de pensioengrens het totale budget voor compensatie vast. Dit budget is een percentage van het pensioengevende salaris boven het fiscale maximum. Het percentage is gelijk aan het procentuele werkgeversdeel van de pensioenpremie die bestemd is voor pensioenopbouw onder het fiscale maximum. De compensatie bestaat uit 2 delen:

1. individueel pensioenbudget
2. loontoeslag, als na betaling van het individueel pensioenbudget nog budget over blijft

Artikel 15.10.2

Achmea stelt jaarlijks een individueel pensioenbudget beschikbaar

Achmea stelt dit individueel pensioenbudget aan jou beschikbaar, als jouw pensioengevend salaris hoger is dan het fiscale maximum. Het individueel pensioenbudget wordt vastgesteld volgens onderstaande staffel:

Leeftijd op 1 januari	Bruto individueel pensioenbudget	Netto individueel pensioenbudget
15 tot en met 19	8,0%	4,0%
20 tot en met 24	9,1%	4,6%
25 tot en met 29	10,6%	5,4%
30 tot en met 34	12,1%	6,1%
35 tot en met 39	13,9%	7,0%
40 tot en met 44	16,0%	8,1%
45 tot en met 49	18,4%	9,3%
50 tot en met 54	21,3%	10,8%
55 tot en met 59	24,5%	12,4%
60 tot en met 64	28,1%	14,2%
65 tot en met 67	31,3%	15,8%

Deze staffel is gebaseerd op het besluit van 20 december 2019, nr 2019-21333. Wanneer de staffels uit dit besluit worden gewijzigd of vervallen, wijzigt of vervalt bovenstaande staffel ook.

Het individuele pensioenbudget is een procentuele toeslag op het salaris

Het bruto individueel pensioenbudget wordt berekend over het pensioengevend salaris voor zover dat hoger is dan het fiscale maximum. De toeslag wordt in maandelijkse gelijke

termijnen aan je uitbetaald bij het salaris. Het maakt hierbij niet uit of je kiest voor deelname aan de netto pensioenregeling. De toeslag is geen onderdeel van het pensioengevend salaris. Ook telt de toeslag niet mee voor andere arbeidsvoorwaarden zoals vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Het netto individueel pensioenbudget is het bedrag dat je maximaal kunt inleggen in de netto pensioenregeling als je ervoor kiest hieraan deel te nemen.

Artikel 15.10.3

De loontoeslag is een percentage van het pensioengevend salaris boven het fiscale maximum

De hoogte wordt jaarlijks in januari vastgesteld en is afhankelijk van het beschikbare budget. In 2022 is het percentage van de loontoeslag 14,4%. De loontoeslag wordt in maandelijkse gelijke termijnen aan je uitbetaald bij het salaris. De loontoeslag is geen onderdeel van het pensioengevend salaris. Ook telt de toeslag niet mee voor andere arbeidsvoorwaarden zoals vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. De toeslag wordt niet verhoogd met de algemene cao-verhoging bij Achmea.

Artikel 15.11 Netto pensioenregeling

Artikel 15.11.1

Vanaf 1 januari 2015 heb je de mogelijkheid deel te nemen aan de netto pensioenregeling

Je bent niet verplicht om deel te nemen. De netto pensioenregeling is uitgewerkt in een pensioenreglement. De netto pensioenregeling en het bijbehorende pensioenreglement zijn vastgesteld binnen de geldende wettelijke kaders.

Achmea en de vakorganisaties treden opnieuw met elkaar in overleg als de wetgeving op pensioengebied ingrijpend verandert.

Het doel van het overleg is nieuwe afspraken maken binnen de wettelijke kaders.

Achmea sluit een uitvoeringsovereenkomst voor de medewerkers die kiezen voor deelname.

Je kunt deelnemen aan de netto pensioenregeling

Je kunt in 2 gevallen deelnemen aan de netto pensioenregeling:

- Je hebt een arbeidsovereenkomst met Achmea en de cao geldt voor jou.
- Je hebt een arbeidsovereenkomst met Achmea en de cao geldt niet voor jou. Je kunt dan toch deelnemen als de netto pensioenregeling in jouw arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

Voorwaarde is dat jouw pensioengevend salaris op 1 januari hoger is dan de franchise van de netto pensioenregeling.

Artikel 15.11.2

Het pensioengevend salaris voor de netto pensioenregeling wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld

Het pensioengevend salaris is gelijk aan het pensioengevend salaris zoals staat in artikel 15.2.1. De maximering op grond van de fiscale wetgeving geldt hier niet.

Als je na 1 januari in dienst komt, wordt het pensioengevend salaris op dezelfde manier berekend. De vaststelling vindt plaats op de datum waarop je in dienst komt.

De franchise wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld

De franchise wordt aangepast aan het bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving wordt vastgesteld in artikel 18ga Wet op de loonbelasting. Op 1 januari 2022 bedraagt de franchise € 114.866,-.

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris verminderd met de franchise

Het pensioengevend salaris wordt vastgesteld alsof je een fulltime dienstverband hebt. Als je een deeltijdarbeidsovereenkomst hebt, wordt de pensioengrondslag naar verhouding vastgesteld. Wanneer je in de loop van een jaar je arbeidsuren wijzigt of op grond van artikel 12B korter of langer gaat werken, wijzigt vanaf dat moment je pensioenopbouw naar verhouding van de wijziging in je arbeidsuren. Je pensioengevend salaris blijft gebaseerd op het salaris van 1 januari.

Artikel 15.11.3

Deelname aan de netto pensioenregeling is vrijwillig

Als jouw pensioengevend salaris hoger is dan de franchise, kun je elk jaar op 1 januari beslissen om wel of niet deel te nemen aan de netto pensioenregeling.

Je hebt de volgende mogelijkheden binnen de pensioenregeling:

- Je kunt deelnemen aan alleen het netto ouderdomspensioen met daarbij (als je op de pensioendatum een partner hebt) een levenslang netto partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum.
- Je kunt deelnemen aan het levenslang netto partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.
- Je kunt deelnemen aan het levenslang netto partnerpensioen en het netto wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.
- Je kunt deelnemen aan de 1e mogelijkheid in combinatie met 1 van de andere 2 mogelijkheden.
- Je neemt geen deel aan de netto pensioenregeling.

Als je niet deelneemt, kun je jouw keuze op een aantal momenten aanpassen

Je kunt jouw keuze op de volgende ‘natuurlijke momenten’ aanpassen:

- Je komt in dienst: de datum van indiensttreding.
- Jouw pensioengevend salaris wordt hoger dan de franchise: 1 januari van het volgende kalenderjaar.
- Je krijgt een partner volgens de definities van het pensioenreglement: binnen 3 maanden na het krijgen van een partner.

- Je krijgt een kind volgens de definities van het pensioenreglement: binnen 3 maanden na het krijgen van een kind.

Als je jouw keuze wil aanpassen buiten een van deze natuurlijke momenten, heeft de uitvoerder het recht om een medische keuring te vragen.

Artikel 15.11.4

De premie die je inlegt in de netto pensioenregeling, wordt ingehouden van jouw netto salaris

De premie is maximaal gelijk aan het netto individueel pensioenbudget zoals omschreven in artikel 15.10.2. Als je kiest voor deelname aan de netto pensioenregeling, houdt Achmea het verschuldigde netto individueel pensioenbudget in op jouw salaris. Achmea draagt het pensioenbudget vervolgens over aan de pensioenuitvoerder. Door deelname aan de netto pensioenregeling ontstaat een rechtstreekse overeenkomst tussen jou en de uitvoerder. Achmea heeft na afdracht van het netto individueel pensioenbudget volledig en definitief aan haar verplichtingen voldaan. Achmea heeft geen enkele andere financiële verplichting ten aanzien van de netto pensioenregeling. Bijvoorbeeld ten aanzien van achterliggende deelnemersjaren, in het verleden opgebouwde aanspraken of toeslagverlening.

Je betaalt administratiekosten bij deelname aan de netto pensioenregeling

In 2016 is dit bedrag € 55,- per jaar. De administratiekosten worden op jouw salaris ingehouden. De pensioenuitvoerder bepaalt elk jaar of dit bedrag wordt aangepast.

Artikel 15.11.5

De netto pensioenregeling kent de volgende vormen:

- levenslang ouderdomspensioen op basis van een premieovereenkomst (ook wel beschikbare premieregeling genoemd);
- levenslang partnerpensioen;
- wezenpensioen;
- premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

Het levenslang ouderdomspensioen betreft een premieovereenkomst

De pensioenleeftijd voor het levenslang ouderdomspensioen is de 1e van de maand waarin je 68 jaar wordt. Je kunt uiterlijk tot de pensioenleeftijd deelnemen aan de pensioenregeling.

Je betaalt de premie uit het netto individueel pensioenbudget. Je kunt kiezen tussen deelnemen met 50% of 100% van jouw netto individuele pensioenbudget. Van het gekozen bedrag worden eerst de premies voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en eventueel verzekerd nabestaandenpensioen betaald. Het bedrag dat overblijft wordt gestort als premie in een beleggingsdepot voor de aankoop van levenslang ouderdomspensioen bij pensionering in combinatie met partnerpensioen (tenzij je ervoor kiest dit uit te sluiten). De gestorte premie wordt belegd volgens de life cycle van Centraal Beheer Achmea. Op je pensioendatum koop je van het saldo dat op dat moment aanwezig is een levenslang ouderdomspensioen en een partnerpensioen aan (tenzij je ervoor kiest dit uit te sluiten).

Het levenslang partnerpensioen betreft een uitkeringsovereenkomst

De hoogte is 0,63% van de pensioengrondslag per deelnamejaar vanaf 1 januari 2015 tot de 1e dag van de maand waarin je 68 jaar wordt (tenzij je ervoor kiest dit uit te sluiten). Hierbij gaan we ervan uit dat de laatst vastgestelde pensioengrondslag niet meer verandert. Het levenslang partnerpensioen gaat in op de 1e dag van de maand waarin je overlijdt. Er is alleen aanspraak op levenslang partnerpensioen als daarvoor op het moment van overlijden premie wordt betaald: tijdens dienstverband uit het netto individueel pensioenbudget en na einde dienstverband uit het opgebouwde pensioenkapitaal.

Het wezenpensioen betreft een uitkeringsovereenkomst

De hoogte is 0,126% van de pensioengrondslag per deelnamejaar vanaf 1 januari 2015 tot de 1e dag van de maand waarin je 68 jaar wordt. Hierbij gaan we ervan uit dat de laatst vastgestelde pensioengrondslag niet meer verandert. Het wezenpensioen gaat in op de 1e dag van de maand waarin je overlijdt. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot uiterlijk de laatste dag van de maand waarin je kind 18 jaar wordt. Voor studerende kinderen geldt de maximale leeftijd van 27 jaar. Je betaalt de premie uit het netto individueel pensioenbudget.

Je hebt recht op premievrijstelling als je tijdens deelname aan de netto pensioenregeling recht hebt gekregen op een WAO- of WIA-uitkering

Dit houdt in dat de pensioenregeling wordt voortgezet alsof je volledig in dienst bent gebleven bij Achmea. Je hoeft voor de mate waarin je arbeidsongeschikt bent geen premie te betalen. Uitsluitend de door jou gekozen modules uit de netto pensioenregeling op het moment van ziek worden, worden

voortgezet bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. De premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is standaard meeverzekerd wanneer je kiest voor deelname aan een van de modules uit de netto pensioenregeling. Je betaalt de premie uit het netto individueel pensioenbudget.

Artikel 15.11.6

Jaarlijkse verhoging partnerpensioen en wezenpensioen

Het partnerpensioen en het wezenpensioen worden na ingang elk jaar op 1 januari verhoogd met 1%.

Artikel 15.11.7

Je hebt diverse mogelijkheden om het ouderdomspensioen flexibel te laten uitkeren

Deze mogelijkheden zijn primair afhankelijk van de mogelijkheden die de verzekeraar biedt waar je jouw pensioenuitkering aankoopt. Voorwaarde daarbij is dat deze mogelijkheden voldoen aan de eisen die de belastingdienst daaraan stelt.

Artikel 15.11.8

Achmea heeft het recht om de pensioenregeling te wijzigen of aan te passen

Door wijzigingen in regelgeving of jurisprudentie kan het voorkomen dat voortzetten van deze pensioenregeling in redelijkheid niet van Achmea kan worden verlangd. Achmea en de vakorganisaties zullen overleg voeren over de consequenties van de wijzigingen.

16 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

“Zorgen”

- Mantelzorg

“Leren”

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

“Inkomen nu & later”

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

Achmea en vakorganisaties spreken periodiek met elkaar over onderwerpen als werkgeluk en werkdruk

Belangrijke thema's voor medewerkers en Achmea bij het creëren van een klimaat waarin medewerkers gezond, vitaal, succesvol en met plezier kunnen werken.

Verlenging 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 2e 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.

Aandacht voor bestaande inzetbaarheidsafspraken en interne doorstroom

Hoewel het aantal vacatures dat door interne doorstroom wordt vervuld relatief hoog is, vinden cao-partijen 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.

Tijdens de looptijd van deze cao zal er extra aandacht worden gegeven aan deze afspraken, zoals de mogelijkheid van een EVC-procedure en de mogelijkheid om stage te lopen op een andere afdeling.

Voor werkzaamheden die eindigen (niet toekomstbestendige functies) zal in tijdens de looptijd van deze cao 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.

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 is het volgende besproken: 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.

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

Betrokkenheid van medewerkers bij arbeidsvoorwaardenvorming

Achmea en vakorganisaties onderzoeken tijdens de looptijd van de cao hoe de betrokkenheid van medewerkers bij het cao proces kan worden vergroot en het draagvlak verbreed.

Bijlagen

Bijlage 1 Partner in de Achmea-pensioenregeling

Het begrip partner is gedefinieerd in de Achmea-pensioenregeling

Met partner bedoelen we:

1. je echtgenoot of echtgenote, of
2. de man of de vrouw met wie je een geregistreerd partnerschap hebt (volgens het Burgerlijk Wetboek), of
3. de man of vrouw met wie je een duurzaam gezamenlijke huishouding voert. Daarbij geldt:
 - jullie zijn geen bloed- of aanverwanten in de rechte lijn of in de tweede graad van de zijlijn;
 - jullie zijn beiden ongetrouwd en niet als partners geregistreerd;
 - jullie voeren alleen met elkaar en eventueel met jullie kinderen een gemeenschappelijke huishouding;
 - jullie starten de gemeenschappelijke huishouding vóór de pensioendatum;
 - jullie hebben met elkaar afgesproken dat jullie in voor- en tegenspoed voor elkaar zorgen;
 - jullie hebben bij de notaris een samenlevingsovereenkomst gesloten. Woon je langer dan 5 jaar samen en kun je dat aantonen? Dan is een samenlevingsovereenkomst niet nodig;
 - jullie wonen op hetzelfde adres. Zo staan jullie ingeschreven in de Basisregistratie Personen.



Bijlage 2 Inconveniëntenregeling Eurocross

Inconveniëntie is het ongemak dat ontstaat door het werken op bepaalde tijdstippen

Het gaat om de werktijden waarop je in opdracht van Achmea werkt.

Deze inconveniëntenregeling geldt vanaf 1 januari 2000 en is alleen van toepassing op de medewerkers van Eurocross.

Je krijgt een toeslag op het uurloon

Voor werken op tijdstippen met inconveniëntie krijg je een toeslag op jouw uurloon. Deze toeslag hangt af van de dagen en tijden waarop je werkt. Je ziet dat in de tabel.

Vanaf 1 januari 2017

Dag	Tijd	Toeslag
Maandag	van 00.00 tot 06.00 uur	65%
	van 06.00 tot 08.00 uur	28%
	van 08.00 tot 18.00 uur	geen
	van 18.00 tot 20.00 uur	28%
	van 20.00 tot 24.00 uur	42%
dinsdag tot en met donderdag	van 00.00 tot 06.00 uur	42%
	van 06.00 tot 08.00 uur	28%
	van 08.00 tot 18.00 uur	geen
	van 18.00 tot 20.00 uur	28%
	van 20.00 tot 24.00 uur	42%
vrijdag	van 00.00 tot 06.00 uur	42%
	van 06.00 tot 08.00 uur	28%
	van 08.00 tot 18.00 uur	geen
	van 18.00 tot 20.00 uur	28%
	van 20.00 tot 23.00 uur	42%
	van 23.00 tot 24.00 uur	65%
zaterdag, zondag	hele dag	65%

Vanaf 1 januari 2017

Dag	Tijd	Toeslag
Feestdagen	hele dag	65%
- Nieuwjaarsdag - eerste en tweede paasdag - Koningsdag - 5 mei (1 keer per 5 jaar, het lustrumjaar) - Hemelvaartsdag - eerste en tweede pinksterdag - eerste en tweede kerstdag - 5, 24 en 31 december: de middag/avonddienst		

Bij overwerken krijg je alleen overwerktoeslag

Het kan zijn dat de uren voor inconveniantie samenlopen met uren voor overwerk. In dat geval krijg je alleen toeslag volgens de Overwerkregeling Eurocross.

Bij overwerken op feestdagen krijg je beide toeslagen

Dit is een uitzondering op de hoofdregel dat je bij overwerken alleen overwerktoeslag krijgt. Je krijgt toeslag volgens de Overwerkregeling Eurocross, aangevuld met toeslag voor inconvenianten. Deze toeslag wordt berekend over het uurloon.

Bij arbeidsongeschiktheid krijg je de toeslag doorbetaald

Je krijgt de toeslag op basis van het vastgestelde werkrooster. Als er geen rooster is, berekenen we de toeslag op basis van een referentieperiode van 1 jaar of een kortere, representatieve periode.

Je krijgt de toeslag ook uitbetaald over vakantie-uren

Achmea betaalt de toeslag over de vakantie-uren na afloop van het kalenderjaar uit, uiterlijk op 1 maart. We berekenen deze door de totaal in het kalenderjaar uitbetaalde inconveniantentoeslag te delen door het aantal werkuren van de medewerker in dat jaar. (Voor een medewerker met een contractuele arbeidsduur van 36 uur is 1872 uur (36 uur x 52 weken)). De uitkomst hiervan wordt vermenigvuldigd met het totaal aantal vakantie-uren in dat kalenderjaar. Het gaat daarbij om zowel de wettelijke vakantie-uren als de vakantie-uren die je hebt aangekocht vanuit je persoonlijk keuze budget.

De toeslag die we over het totaal van de opgenomen vakantie-uren uitbetalen nemen we het daaropvolgende jaar mee in het pensioengevend salaris.

Bijlage 3 Overwerkregeling Eurocross

Overwerk is dat je meer uren werkt in opdracht van jouw leidinggevende

Er is alleen sprake van overwerk als je in opdracht van jouw leidinggevende meer uren werkt dan in jouw arbeidsovereenkomst staat. Of je moet werken op een dag dat het bedrijf gesloten is.

Dit is geen overwerk:

- werk dat nodig is voor het afmaken van je normale dagtaak. Dit werk sluit direct aan op de normale werkdag en duurt maximaal een half uur. En dit komt af en toe voor;
- werk om niet gewerkte of andere uren te compenseren;
- de meer-uren in het kader van de min-max arbeidsovereenkomsten.

Deze overwerkregeling Eurocross geldt als je in salarisschaal G of lager zit

Voor het verrichten van overwerk gelden de volgende kaders:

- Achmea organiseert het overwerk binnen de kaders van de arbeidstijdenwet. Ook wordt het overwerk zoveel mogelijk beperkt.
- Je mag maximaal 6 uur per week overwerken. Dat is 30 uur per kwartaal.
- Als je 50 jaar of ouder bent, probeert Achmea het overwerk voor jou te beperken.
- Als je 55 jaar of ouder bent, verplicht Achmea je niet tot het verrichten van overwerk.

- Je volgt buiten werktijd een opleiding, die volgens Achmea van belang is voor je vakbekwaamheid. Zolang je deze opleiding volgt, zul je niet tot overwerk worden verplicht.
- Achmea geeft op tijd aan als je moet overwerken. Achmea probeert om jou op de dag van overwerk voor 12.00 uur te laten weten dat je moet overwerken.
- Achmea zal elk halfjaar de ondernemingsraad van Eurocross informeren over het aantal overwerkuren in het voorafgaande halfjaar.

Je krijgt uurloon voor overuren

Het uurloon voor overwerk is 166/145 keer jouw normale uurloon. Het uurloon voor overwerk is minimaal:

- Vanaf 1 april 2002 € 9,82
- Vanaf 1 juli 2002 € 10,07
- Vanaf 1 december 2002 € 10,19

Je krijgt een percentage overwerktoeslag

De toeslag hangt af van de tijdstippen waarop je overwerkt:

- op alle dagen met uitzondering van feestdagen:
 - voor de uren tot 8 uur per dag en/of 40 uur per week: 16,33%
 - voor de uren boven 8 uur per dag en/of 40 uur per week gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 23.00 uur: 50%
- op alle andere tijdstippen voor elk uur: 100%

Op feestdagen krijg je 100% toeslag

Feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- eerste en tweede paasdag
- Koningsdag
- 5 mei (1 keer per 5 jaar, het lustrumjaar)
- Hemelvaartsdag
- eerste en tweede pinksterdag
- eerste en tweede kerstdag
- 5, 24 en 31 december: de middag/avonddienst

Je krijgt de overuren in principe in geld betaald

Dat geldt voor het overwerkuurloon en de overwerktoeslag.

Je kunt de overuren soms in vrije tijd opnemen

Je kunt overuren in tijd opnemen, tenzij dit op basis van bijzondere bedrijfsomstandigheden niet kan. Je kunt maximaal de helft van de overuren in vrije tijd opnemen. Dit mag je niet opnemen direct volgend op je vakantie. Je krijgt geen overwerktoeslag voor de uren, die je in tijd opneemt. Wanneer je de uren in tijd wil opnemen overleg je hierover met je leidinggevende.

Je kunt een oproepcompensatie krijgen van € 13,62 bruto

Bij calamiteiten in het bedrijf kun je thuis opgeroepen worden. Als je binnen 24 uur wordt opgeroepen en daadwerkelijk overwerkt, krijg je een compensatie van € 13,62 bruto.

Deze oproepcompensatie staat los van de overwerkvergoeding.

Bijlage 4 Overgangsregeling keuze werkweek

De overgangsbepaling keuze werkweek geldt voor de volgende medewerkers:

- Je bent buitendienstmedewerker en de Achmea-cao geldt sinds 1 januari 1999 voor jou. Direct daarvoor viel je onder de toenmalige cao voor het Verzekeringsbedrijf.
- Je bent medewerker en de Achmea-cao geldt sinds 1 januari 1999 voor jou. Direct daarvoor viel je onder de voormalige cao voor de Zorg en werkte je 40 uur per week.

1. Keuze voor de buitendienstmedewerker die onder de voormalige cao voor het Verzekeringsbedrijf viel

Je kiest per 1 januari 2000 of je 36 of 40 uur per week wilt werken

Deze keuze kun je maken in de volgende situatie:

- Je valt als buitendienstmedewerker onder de toenmalige cao voor het Verzekeringsbedrijf.
- Je had geen ADV-dagen.

Jouw keuze heeft gevolgen voor jouw salaris en de garantieregeling VUT

Hieronder lees je welke keuzes er zijn en wat de gevolgen bij de overgang daarvan zijn.

Bij 36 uur: je levert 2,5% salarisverhoging en de VUT-aanspraken Buitendienst in
Dit betekent dat je op 1 juni 2000 een salarisverhoging krijgt van 0,5% in plaats van 3%. Daarnaast vervalt je recht op de garantieregeling VUT Buitendienst. In plaats daarvan krijg de garantieregeling VUT Binnendienst. Je leest hier meer over in bijlage 9 (artikel 9.9).

Bij 36 uur: je houdt de VUT-aanspraken Buitendienst en levert 7,5% salarisverhoging in

Dit betekent dat je het recht op de garantieregeling VUT Buitendienst houdt. Je levert daarvoor op 1 juni 2000 een salarisverhoging in van 3%. De volgende cao-salarisverhoging lever je nog eens 4,5% in. Hierin zijn de periodieke- en promotieverhogingen niet meegenomen.

Bij 40 uur: jouw salaris blijft hetzelfde en je houdt de VUT-aanspraken Buitendienst

Dit betekent dat je het recht op de garantieregeling VUT Buitendienst houdt. Daarnaast krijg je op 1 juni 2000 een salarisverhoging van 3%. Je kunt elk jaar in januari kiezen om alsnog 36 per week te werken. Dan gelden de bovenstaande regels voor 36 uur. Als je voor 36 uur kiest, kun je niet meer terug naar 40 uur.

2. Keuze voor de medewerker die onder de toenmalige cao voor de Zorg viel en 40 uur werkte Je kiest of je 36 of 40 uur per week wilt werken

Deze keuze kun je maken in de volgende situatie:

- Je valt als medewerker onder de toenmalige cao voor de Zorg.
- Je werkt 40 uur per week.

Jouw keuze heeft gevolgen voor jouw salaris

Hieronder lees je welke keuzes er zijn en wat de gevolgen daarvan zijn.

Bij 36 uur: je levert 7,5% salarisverhoging in

Dit betekent dat vanaf 1 juni 2000 van je toekomstige salarisverhoging 7,5% wordt ingehouden. Dit is voor de financiering van de overgang. Dit doen we als volgt. Je salaris wordt vanaf 1 juni 2000 bevroren. Dit geldt totdat de algemene loonsverhogingen boven de 7,5% zijn uitgekomen. Hierin zijn de periodieke en promotieverhogingen niet meegenomen.

Bij 40 uur: jouw salaris blijft hetzelfde

Dit betekent dat je op 1 juni 2000 een salarisverhoging krijgt van 3%. Je kunt elk jaar op 1 januari kiezen om alsnog 36 uur per week te werken. Dan gelden de bovenstaande regels voor 36 uur. Als je voor 36 uur kiest, kun je niet meer terug naar 40 uur.

Bijlage 5 Ploegendienstregeling 7x24 uur IT Monitoring en Control Center

Vanaf 1 januari 2014 geldt een ploegendienstregeling

Deze regeling geldt voor medewerkers bij het Monitoring en Control Center van IT. Hieronder lees je wat de ploegendienstregeling inhoudt.

Je werkt in een ploegendienstrooster 7x24 uur

Je werkt daarbij ook buiten de verruimde bedrijfstijd in de avond, nacht en op zonen feestdagen. De artikelen in deze cao over bedrijfstijden (4.4) en bedrijfsgesloten dagen (5.3) gelden niet voor jou.

Je krijgt een roostertoeslag als je werkt in het ploegendienstrooster

De roostertoeslag (inclusief vakantietoeslag) is 27% van jouw uursalaris. Je krijgt de toeslag over de uren die je daadwerkelijk gewerkt hebt in het ploegendienstrooster. Dit is gemiddeld 33,6 uur per week. De toeslag is onderdeel van het pensioengevend salaris. De toeslag telt echter niet mee voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

Je krijgt compensatie in tijd als je werkt op een feestdag

Je krijgt dan een uur voor een uur voor de uren die je ingeroosterd bent op een feestdag.

Je kunt een gewenningsuitkering krijgen als de toeslag vervalft of lager wordt

Je krijgt de gewenningsuitkering als je minimaal 2 jaar hebt gewerkt in het ploegendienstrooster. En als de roostertoeslag vervalft of lager wordt door de volgende redenen:

- Er zijn bedrijfseconomische of organisatorische redenen.
- Er zijn sociale redenen waardoor je onmogelijk in een ploegendienstrooster kunt werken. Achmea heeft deze redenen erkend.
- Je bent medisch afgekeurd voor het werken in een ploegendienstrooster.

De gewenningsuitkering is een percentage van de roostertoeslag

Je krijgt een percentage van de roostertoeslag of van de verlaging van de roostertoeslag. Het gaat om de roostertoeslag die je in de laatste maand kreeg voordat deze verviel of verlaagd werd.

De gewenningsuitkering bouwt in 4 stappen af

Dit zijn de 4 stappen:

- 1-3 maanden: 80%
- 4-6 maanden: 60%
- 7-9 maanden: 40%
- 10-12 maanden: 20%

Bijlage 6 Overgangsbepalingen voor medewerkers van voormalig R&SA

De navolgende overgangsbepalingen gelden voor medewerkers op wie op 31 december 2003 de personeelsregelingen van toepassing waren van Royal & SunAlliance en die sinds 1 januari 2004 een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever.

Ingeval bepalingen in bijlage 6 in tegenspraak zijn met de bepalingen uit andere hoofdstukken en/of bijlagen van deze cao, dan prevaleren de bepalingen in bijlage 6.

1 Korter werken oudere medewerkers

De medewerker die vóór 1 januari 2009 aanspraak kan maken op vermindering van de wekelijkse arbeidsduur zoals omschreven in de op 31 december 2003 geldende cao voor het Verzekeringsbedrijf, behoudt dit recht conform die op het moment van het ontstaan van dit recht geldende cao.

2 Hypotheekregeling

De medewerker die op 31 december 2003 een hypotheek onder de dan geldende personeelscondities heeft, behoudt het recht op deze condities voor de resterende looptijd van het hypothecaire contract. Daarbij worden aanpassingen van de hypothecaire constructie en/of van de looptijd van de hypotheek uitgesloten. Eventuele verhogingen van de hypothecaire lening via een tweede of derde hypotheek en nieuwe hypothecaire leningen vallen onder de toepassing van de Personeelshypotheekregeling van Achmea, met de daarbij behorende voorwaarden.

3 Korting op Achmea producten

Op de op 31 december 2004 reeds lopende contracten worden de volgens de oude regeling geldende kortingen gehandhaafd tot de eerstvolgende prolongatiedatum of contractvervaldatum voor langlopende verplichtingen. Daarna (en voor nieuwe contracten) vervalt het recht op korting volgens die regeling en wordt uitsluitend nog korting gegeven op producten volgens de Achmea regeling, die worden afgenomen bij Achmea.

4 Overgangscompensatie

De medewerker ontvangt een overgangscompensatie indien blijkt dat de waarde van de navolgende regelingen overeenkomstig de cao en de personeelsregelingen (het arbeidsvoorwaardenpakket 1) lager is dan de waarde van die regelingen overeenkomstig de voor de medewerker vóór 1 januari 2004 geldende cao en personeelsregelingen (het arbeidsvoorwaardenpakket 2). Het betreft hier de volgende regelingen: de vakantie (inclusief Goede Vrijdag), de vergoeding reiskosten woon-werkverkeer, de vaste kostenvergoeding en de stand-by vergoeding.

Deze overgangscompensatie wordt als volgt berekend:

- per medewerker wordt de waarde van zijn arbeidsvoorwaardenpakket 1 en zijn arbeidsvoorwaardenpakket 2 gewaardeerd. Hierbij wordt uitgegaan van de waarde van de beide arbeidsvoorwaardenpakketten op 31 december 2003;
- indien het arbeidsvoorwaardenpakket 2 een meerwaarde heeft, wordt deze meerwaarde in de vorm van een persoonlijke toeslag maandelijks uitbetaald. De toeslag is een bruto bedrag. Dit wordt de overgangscompensatie genoemd.

Deze overgangscompensatie is een vast bedrag dat eenmalig (op 31 december 2003) door de werkgever wordt vastgesteld. Dit bedrag is niet pensioengevend en wordt niet geïndexeerd.

Deze overgangscompensatie kan komen te vervallen bij veranderende omstandigheden. Zo kan de werkgever de overgangscompensatie herzien ingeval deze tot een onevenredig voordeel of nadeel leidt voor de medewerker.

Bijlage 7 Arbeidsvoorwaarden en overgangsbepalingen voor medewerkers van Achmea Arbo en Argonaut

1 In werking treding

De in artikel 2 genoemde medewerkers treden met ingang van 1 januari 2005 in dienst van Achmea Interne Diensten N.V. en vallen met ingang van dezelfde datum (hierna ook genoemd “de datum van overgang”) onder de werkingssfeer van de Achmea-cao, met inachtneming van de navolgende bepalingen. De navolgende bepalingen treden in werking met ingang van 1 januari 2005, met uitzondering van de salarisverhoging en de pensioenregeling. De salarisverhoging conform Artikel 7.1.3 van de Achmea-cao, wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 september 2003 per 1 juli 2004 uitbetaald. De streefdatum van invoering van de pensioenregeling is 1 januari 2006; indien de afspraken over de overgang niet vóór 1 januari 2006 gerealiseerd kunnen worden, dan streeft de werkgever ernaar de pensioenregeling met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2006 in te voeren.

2 Werkingssfeer

De in deze bijlage opgenomen bepalingen gelden voor de medewerkers op wie op de datum van overgang de navolgende cao's en personeelsregelingen van toepassing zijn:

- ZVN Advies / Argonaut;
- AMG;
- Gak Groep;



De navolgende bepalingen zijn ook van toepassing op de medewerker die na de datum overgang werkzaamheden gaat verrichten in een functie binnen Achmea Arbo en/of Argonaut.

Deze medewerkers worden hierna aangeduid als “de medewerkers in dienst van Achmea Sociale Zekerheid”.

3 Arbeidsduurvermindering oudere medewerkers/vakantie

De medewerker die volgens de op 31 december 2004 op hem van toepassing zijnde cao of personeelsregeling vóór 1 januari 2008 aanspraak kan maken op verkorting van de arbeidsduur per week met behoud van salaris, behoudt dit recht.

4 Overgangscompensatie

Voor een aantal arbeidsvoorwaarden geldt dat invoering van de Achmea-voorwaarden de medewerkers individueel zowel voor- als nadelen kunnen opleveren. Deze worden opgenomen in een overgangscompensatie conform artikel 13.3 van de Achmea-cao.

In afwijking van het bepaalde in artikel 13.3.1 van de Achmea-cao worden voor het bepalen van de hoogte van de overgangscompensatie de volgende elementen in de overgangscompensatie opgenomen:

- vakantie-uren*;
- meer/minder atv-uren;
- vaste kostenvergoeding;
- reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

* Voor zover volgens de oude regeling het recht wordt bepaald door de leeftijd van de medewerker, geldt voor de bepaling van de waarde van het oude recht op het moment van overgang de leeftijd die de medewerker in het kalenderjaar 2005 bereikt.

- 4.1 De medewerker ontvangt een overgangscompensatie indien blijkt dat de waarde van de hiervoor beschreven regelingen overeenkomstig de Achmea-cao en de personeelsregelingen (het arbeidsvoorwaardenpakket 1) lager is dan de waarde van die regelingen overeenkomstig de voor de medewerker vóór 1 januari 2005 geldende cao en personeels-regelingen (het arbeidsvoorwaardenpakket 2).

Deze overgangscompensatie wordt als volgt berekend:

- per medewerker wordt de waarde van zijn arbeidsvoorwaardenpakket 1 en zijn arbeids- voorwaardenpakket 2 gewaardeerd. Hierbij wordt uitgegaan van de waarde van de beide arbeidsvoorwaardenpakketten op 31 december 2004;
- indien het arbeidsvoorwaardenpakket 2 een meerwaarde heeft, wordt deze meerwaarde uitbetaald in de vorm van een toeslag op het salaris. De toeslag is een bruto bedrag. Dit wordt de overgangscompensatie genoemd.

Deze overgangscompensatie is een vast bedrag dat eenmalig (op 31 december 2004) door de werkgever wordt vastgesteld. Dit bedrag is niet pensioengevend en wordt niet geïndexeerd.

- 4.2 Deze overgangscompensatie kan worden herzien of komen te vervallen bij veranderende omstandigheden. Zo kan de werkgever de overgangscompensatie herzien ingeval deze tot een onevenredig voordeel of nadeel leidt voor de medewerker.

5 Studiefaciliteiten

- 5.1 Op de in artikel 2 van deze bijlage genoemde medewerkers is artikel 6.4 van de Achmea-cao van toepassing met inachtneming van de navolgende bepalingen.
- 5.2 Op de medewerker van Achmea Sociale Zekerheid, die een studie volgt om zijn accreditatie/ registratie te behalen of te behouden⁵, blijven de vergoedingen en faciliteiten van toepassing zoals die gelden volgens de op 31 december 2004 voor hem geldende regeling. Op deze medewerkers is het bepaalde in artikel 6.4.2.1, derde bullet van de Achmea-cao (compensatie van leestijd) en artikel 6.4.2.2 (extra studieverlof voor oudere medewerkers) niet van toepassing.

Indien deze medewerker als gevolg van een reorganisatie noodgedwongen een functie bij de werkgever aanvaardt, waarvoor deze accreditatie/registratie niet vereist is, dan wordt hij nog gedurende twee jaar, gerekend vanaf de datum van aanvaarding van deze functie, in de gelegenheid gesteld deze accreditatie/registratie te behouden onder toepassing van artikel 6.4 van de Achmea-cao en het hier bepaalde. Dit houdt tevens in dat de werkgever, ook ten opzichte van de medewerkers van Achmea Sociale Zekerheid, dezelfde verantwoordelijkheid heeft voor het actief bevorderen van hun duurzame inzetbaarheid als tegenover de andere medewerkers van Achmea.

- 5.3 Indien de medewerker op 31 december 2004 een studie volgt onder toepassing van de op die datum voor hen geldende regeling, dan blijft die regeling van toepassing totdat deze studie is beëindigd. Op een na 31 december 2004 aangevangen studie zijn de bepalingen van artikel 6.4 van de Achmea-cao en artikel 9 van deze bijlage van toepassing.

5 Het betreft hier onder meer: bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, (A&O)psychologen, arbo-adviseurs, arbeidsdeskundigen, veiligheidskundigen, ergonomen, arboverpleegkundigen.

Bijlage 8 Overgangsbepalingen voor medewerkers van voormalig Levob

De navolgende overgangsbepalingen gelden voor die medewerkers op wie op 30 juni 2005 de cao voor het Verzekeringsbedrijf plus de personeelsregelingen van Levob Bank en Verzekeringen van toepassing waren en die vanaf 1 juli 2005 onafgebroken in dienst is van werkgever.

Ingeval bepalingen in bijlage 8 in tegenspraak zijn met de bepalingen uit andere hoofdstukken en/of bijlagen van deze cao, dan prevaleren de bepalingen in bijlage 8.

1 Indeling in de Achmea salarisschalen

De functie van de medewerker wordt op basis van de op 30 juni 2004 voor hem geldende functie- beschrijving per 1 juli 2005 ingedeeld in de corresponderende salarisschaal van de (Achmea-) cao. Indien de functie van de medewerker tussen 30 juni 2004 en 1 januari 2005 is gewijzigd en de wijziging is niet toe te schrijven aan de fusie met Achmea dan wordt deze laatste functie als uitgangspunt genomen. Daarbij gelden de navolgende overgangsbepalingen:

Indien het salaris van de medewerker bij de overgang naar de nieuwe salarisschaal hoger is dan het maximumsalaris van de nieuwe schaal, dan behoudt de medewerker het op 30 juni 2005 voor hem geldende salaris. Dit salaris wordt daarna uitsluitend verhoogd met de komende cao-salarisverhogingen.

Indien het salaris van de medewerker bij de overgang naar de nieuwe salarisschaal

lager is dan het maximumsalaris van de oude schaal, dan heeft de medewerker nog recht op maximaal 4 periodieke salarisverhogingen volgens de nieuwe schaal, gerekend vanaf 1 januari 2006, tot maximaal een bedrag gelijk aan het maximumbedrag van de oude schaal.

2 Variabel salaris

De regeling variabele beloning voor de accountmanagers van Levob blijft van toepassing tot het moment waarop een nieuwe variabele beloningsregeling voor de gehele buitendienst van Avéro Achmea wordt ingevoerd. De regeling van Levob zal om die reden in overleg met de Ondernemingsraad zodanig worden herzien, dat deze toepasbaar is op het productassortiment van Avéro Achmea. Om inkomensverlies als gevolg van de productharmonisatie en herindeling van de inspecties te beperken geldt voor het jaar 2005 een garantieprovisie ter grootte van 60% van het gemiddelde variabele inkomen over de jaren 2002, 2003 en 2004. Vanaf 1 januari 2006 zijn geen aanvullende garanties meer van kracht.

3 Performancebeloning

Voor de leidinggevenden die onder de regeling performancebeloning vallen, blijft deze regeling voorsnog gehandhaafd. Ten behoeve van de uitvoerbaarheid van deze regeling zal een praktische richtlijn worden ontwikkeld. Indien voor de medewerkers die onder deze regelingen vallen, op enig moment een nieuwe regeling variabele beloning gaat gelden, dan treden Achmea en de vakorganisaties met elkaar in overleg om nadere afspraken te maken over de wijze waarop cumulatie van deze vormen van variabele beloning kan worden voorkomen.

4 Ziektekostenverzekering

Vanaf 1 juli 2005 geldt de Achmea-regeling. De medewerker die voor 1 januari 2010 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en volgens de op 30 juni 2005 voor hem geldende regeling recht heeft op een werkgeversbijdrage na pensionering van 50% van de premie, behoudt dit recht.

Al voor 1 juli 2005 ingegane rechten ten aanzien van op 30 juni 2005 al gepensioneerde ex-Levob medewerkers blijven bestaan conform de op 30 juni 2005 voor deze gepensioneerden geldende regeling.

Indien door de overheid een wijziging wordt doorgevoerd in het stelsel van ziektekosten- verzekeringen, dan treden partijen met elkaar in overleg met als doel een- in de geest van de hierboven beschreven afspraken- passende wijziging overeen te komen.

5 Stand-by vergoeding

Achmea is voornemens met de medezeggenschap een nieuwe Stand-by regeling af te spreken voor haar IT personeel. Zolang deze nieuwe regeling nog niet van kracht is, blijft voor de medewerker de op 30 juni 2005 voor hem geldende regeling van toepassing. Zodra Achmea en de medezeggenschap de nieuwe regeling zijn overeengekomen, treden Achmea en de vakorganisaties met elkaar in overleg om afspraken te maken over de overgang van de betreffende Levob-regeling naar de Achmea stand-by regeling.

6 Korter werken oudere medewerkers

De medewerker die vóór 1 januari 2010 de leeftijd van 59 jaar bereikt en aanspraak kan maken op vermindering van de wekelijkse arbeidsduur zoals omschreven in de op 30 juni 2005 geldende cao voor het Verzekeringsbedrijf, behoudt dit recht conform de dan geldende cao voor het Verzekeringsbedrijf.

7 Studiefaciliteiten

Indien de medewerker op 30 juni 2005 een studie volgt waarop de dan geldende studiekostenregeling van toepassing is, dan blijft die regeling van toepassing op deze studie totdat deze is beëindigd. Op een na 30 juni 2005 begonnen studie zijn de bepalingen van artikel 6.4 van deze cao van toepassing.

8 Hypotheekregeling

De medewerker die op 30 juni 2005 een hypotheek onder de dan geldende personeelscondities heeft, of voor deze datum heeft aangevraagd, behoudt het recht op deze condities voor de resterende looptijd van het hypothecaire contract. Daarbij worden aanpassingen van de hypothecaire constructie en/of van de looptijd van de hypotheek uitgesloten.

Eventuele verhogingen van de hypothecaire lening via een tweede of volgende hypotheek vallen eveneens onder de toepassing van de op 30 juni 2005 voor de medewerker geldende Personeels- hypotheekregeling. Hierbij geldt de voorwaarde dat de looptijd van deze tweede of volgende hypotheek (en dus ook de looptijd van de periode waarin de personeelscondities van Levob van toepassing zijn) nooit langer zal zijn dan de resterende looptijd van de al bestaande lening op de datum waarop deze tweede of volgende hypotheek wordt gesloten.

9 Uitkering bij einde arbeidsovereenkomst wegens pensionering

De medewerker die uiterlijk in het jaar 2010 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, behoudt het recht op een uitkering van 1 maandsalaris bruto bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens pensionering.

10 Overgangscompensatie

De medewerker ontvangt een overgangscompensatie indien blijkt dat de waarde van de navolgende regelingen overeenkomstig de cao en de personeelsregelingen (het Arbeidsvoorwaardenpakket 1) lager is dan de waarde van die regelingen overeenkomstig de voor de medewerker vóór 1 juli 2005 geldende cao en personeelsregelingen (het arbeidsvoorwaardenpakket 2). Het betreft hier de volgende regelingen: de vakantie (inclusief Goede Vrijdag), de vergoeding reiskosten woon-werkverkeer, de vaste kostenvergoeding en de halve 14e maand⁶.

Deze overgangscompensatie wordt als volgt berekend:

- Per medewerker wordt de waarde van zijn arbeidsvoorwaardenpakket 1 en zijn arbeidsvoorwaardenpakket 2 gewaardeerd. Hierbij wordt uitgegaan van de waarde van de beide arbeidsvoorwaardenpakketten op 30 juni 2005;
- Indien het arbeidsvoorwaardenpakket 2 een meerwaarde heeft, wordt deze meerwaarde in de vorm van een persoonlijke toeslag maandelijks uitbetaald. De toeslag is een bruto bedrag. Dit wordt de overgangscompensatie genoemd.

Deze overgangscompensatie is een vast bedrag dat eenmalig (op 30 juni 2005) door de werkgever wordt vastgesteld. Dit bedrag is niet pensioengevend en wordt niet geïndexeerd.

Deze overgangscompensatie kan komen te vervallen bij veranderende omstandigheden. Zo kan de werkgever de overgangscompensatie herzien ingeval deze tot een onevenredig voordeel of nadeel leidt voor de medewerker.

⁶ Het bedrag van de halve 14e maand wordt als zodanig herkenbaar geregistreerd. Indien voor de medewerkers die deze compensatie ontvangen, op enig moment een regeling variabele beloning van toepassing wordt, dan behoudt de werkgever zich het recht voor, dit deel van de overgangscompensatie te verrekenen met uit te keren variabel salaris.

Bijlage 9 Overgangsbepalingen voor medewerkers van voormalig AXA

De navolgende overgangsbepalingen gelden voor die medewerkers op wie op 31 december 2005 de cao voor het Verzekeringsbedrijf plus de personeelsregelingen van AXA van toepassing waren en die vanaf 1 januari 2006 onafgebroken in dienst is van werkgever.

Ingeval bepalingen in bijlage 10 in tegenspraak zijn met de bepalingen uit Hoofdstuk 1 t/m 13 en/of bijlage 1 t/m 4 van deze cao, dan prevaleren de bepalingen in bijlage 10.

1 Indeling in de Achmea salarisschalen

De functie van de medewerker wordt op basis van de op 30 november 2004 voor hem geldende functiebeschrijving per 1 januari 2006 ingedeeld in de corresponderende salarisschaal van de (Achmea-) cao. Indien de functie van de medewerker tussen 30 november 2004 en 1 januari 2006 is gewijzigd en de wijziging is niet toe te schrijven aan de overname door Achmea dan wordt deze laatste functie als uitgangspunt genomen. Daarbij gelden de navolgende overgangsbepalingen:

Indien het salaris van de medewerker bij de overgang naar de nieuwe salarisschaal hoger is dan het maximum salaris van de nieuwe schaal, dan behoudt de medewerker het op 31 december 2005 voor hem geldende salaris. Dit salaris wordt daarna uitsluitend verhoogd met de komende cao-salarisverhogingen.

Indien het salaris van de medewerker bij de overgang nog niet het maximum salaris (functienormsalaris) van de oude schaal had bereikt en het maximum salaris van de nieuwe schaal lager is dan het maximum salaris van de oude schaal, dan heeft de medewerker nog recht op maximaal 4 periodieke salarisverhogingen volgens de nieuwe schaal, gerekend vanaf 1 januari 2006, tot maximaal het maximum salaris van de oude schaal.

2 Korter werken oudere medewerkers

De medewerker die voor 1 januari 2010 de leeftijd van 59 jaar bereikt en aanspraak kan maken op vermindering van de wekelijkse arbeidsduur zoals omschreven in de op 31 december 2005 geldende cao voor het Verzekeringsbedrijf, behoudt dit recht conform de dan geldende cao voor het Verzekeringsbedrijf.

3 Studiefaciliteiten

Vanaf 1 januari 2006 geldt de Achmea-regeling. Indien de medewerker op 31 december 2005 een studie volgt waarop de dan geldende studiekostenregeling van toepassing is, dan blijft die regeling van toepassing op deze studie totdat deze is beëindigd.

4 Hypotheekregeling

De medewerker die op 31 december 2005 een hypotheek onder de dan geldende personeels- condities heeft, of voor deze datum heeft aangevraagd, behoudt het recht op deze condities voor de resterende looptijd van het hypothecaire contract. Daarbij worden aanpassingen van de hypothecaire constructie en/of van de looptijd van de hypotheek uitgesloten.

Indien de medewerker op 31 december 2005 een rentekorting ontvangt, dan vervalt op 1 januari 2006 de rentekorting. In plaats daarvan ontvangt de medewerker voor de resterende looptijd van het hypothecaire contract, een bruto rente subsidie die gelijk is aan de rentekorting.

5 Korting eigen producten

Voor schadeverzekeringen geldt vanaf 1 januari 2006 de Achmea-regeling. Per 1 januari 2006 kunnen de medewerkers zonder boete bepaling de schadeverzekeringen bij AXA opzeggen.

Levensverzekeringen die voor 1 januari 2006 onder de dan geldende personeelscondities zijn afgesloten, of voor deze datum zijn aangevraagd, blijven ongewijzigd bij AXA doorlopen voor de resterende looptijd van de verzekering. Daarbij worden aanpassingen van de levensverzekering en/of van de looptijd van de levensverzekering uitgesloten. Voor levensverzekeringen die worden afgesloten na 31 december 2005 geldt de Achmea-regeling.

6 Overgangscompensatie

De medewerker ontvangt een overgangscompensatie indien blijkt dat de waarde van de navolgende regelingen overeenkomstig de cao en de personeelsregelingen (het arbeidsvoorwaardenpakket 1) lager is dan de waarde van die regelingen overeenkomstig de voor de medewerker vóór 1 januari 2006 geldende cao en personeelsregelingen (het arbeidsvoorwaardenpakket 2). Het betreft hier de volgende regelingen: de vakantie (inclusief Goede Vrijdag en ex-UAP vakantierechten), de vergoeding reiskosten woon-werkverkeer en de vaste kostenvergoeding.

Deze overgangscompensatie wordt als volgt berekend:

- Per medewerker wordt de waarde van zijn arbeidsvoorwaardenpakket 1 en zijn arbeidsvoorwaardenpakket gewaardeerd. Hierbij wordt uitgegaan van de waarde van de beide arbeidsvoorwaardenpakketten op 31 december 2005;
- Indien het arbeidsvoorwaardenpakket 2 een meerwaarde heeft, wordt deze meerwaarde in de vorm van een persoonlijke toeslag maandelijks uitbetaald. De toeslag is een bruto bedrag. Dit wordt de overgangscompensatie genoemd.

Deze overgangscompensatie is een vast bedrag dat eenmalig op 31 december 2005 door de werkgever wordt vastgesteld. Dit bedrag is niet pensioengevend en wordt niet geïndexeerd.

Deze overgangscompensatie kan komen te vervallen bij veranderende omstandigheden. Zo kan de werkgever de overgangscompensatie herzien ingeval deze tot een onevenredig voordeel of nadeel leidt voor de medewerker.

