

Achmea cao

2015-2016

achmea

De ondergetekenden:

Achmea Interne Diensten N.V., gevestigd te Utrecht,
FNV, gevestigd te Amsterdam,
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,

verklaren dat zij met ingang van 1 december 2015 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen en ondertekend op.

Achmea Interne Diensten N.V.
E.W. Borgdorff

FNV
A. Bontjer

CNV Vakmensen
D.P Wiersinga P. Fortuin

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening
I. de Vries R. Castelein

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.

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. Inzetbaarheid is ieders verantwoordelijkheid. 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 hecht 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 houd 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.

Index

Hoofdstuk 1	**Algemene bepalingen**	**8**
Artikel 1.1	Begrippen	8
Artikel 1.2	Werking cao	10
Artikel 1.3	Looptijd	10
Artikel 1.4	Sociaal plan	10
Hoofdstuk 2	**Geheimhouding, gewetensbezwaren en tuchtrecht bij de Bankierseed, werk naast je werk voor Achmea**	**11**
Artikel 2.1	Geheimhouding	11
Artikel 2.2	Gewetensbezwaren	11
Artikel 2.3	Tuchtrecht bij de Bankierseed (geldt alleen voor medewerkers bij bank)	11
Artikel 2.4	Werken naast je werk voor Achmea	11
Artikel 2.5	Jouw partner	11
Hoofdstuk 3	**Arbeidsrelatie**	**12**
Artikel 3.1	Aangaan, wijzigen en opzeggen van de arbeidsovereenkomst	12
Artikel 3.2	Schorsing en non-actiefstelling	13
Artikel 3.3	3e WW-jaar	13
Hoofdstuk 4	**Arbeidsduur en werktijden**	**14**
Artikel 4.1	Jouw arbeidsduur	14
Artikel 4.2	Jouw arbeidspatroon	14
Artikel 4.3	Werken met een min-max-arbeidsovereenkomst	14
Artikel 4.4	Werken in de verruimde bedrijfstijd	15
Artikel 4.5	Aanpassen van jouw arbeidsduur	15
Artikel 4.6	Meer en minder werken met Achmea Select	15
Artikel 4.7	Overwerk	15
Artikel 4.8	Stand-by	16
Artikel 4.9	Ploegendienst	17
Artikel 4.10	Overgangsbepalingen	17
Hoofdstuk 5	**Vakantie en verlof**	**19**
Artikel 5.1	Vakantie	19
Artikel 5.2	Overgangsbepaling Agis Zorgverzekeringen N.V.	19
Artikel 5.3	Bedrijfsgesloten dagen	19
Artikel 5.4	Wet arbeid en zorg (WAZO) verlof	20
Artikel 5.5	Mantelzorgverlof	20
Artikel 5.6	Bijzonder verlof	20
Artikel 5.7	Diversiteitsdag	20
Artikel 5.8	Maatschappelijk verlof	21
Artikel 5.9	Verlof voor jouw pensioen	21

Index

Hoofdstuk 6	Duurzame inzetbaarheid	23
Artikel 6.1	Algemeen	23
Artikel 6.2	Achmea Compas	23
Artikel 6.3	Mijn Loopbaan	24
Artikel 6.4	Loopbaanadvies	24
Artikel 6.5	Experimenteren met inzetbaarheid op de werkvloer	24
Artikel 6.7	Opleidingsmogelijkheden	24
Artikel 6.8	Ervaringscertificaat	24
Artikel 6.9	Stageplaatsen	25
Artikel 6.10	Sabbatical leave	25
Artikel 6.11	Het belang van duurzame inzetbaarheid voor jou	25
Artikel 6.12	Pilot individueel budget voor inzetbaarheid	26
Artikel 6.13	Werkgroep duurzame inzetbaarheid	26
Artikel 6.14	Arbeidsparticipatie arbeidsgehandicapten en diversiteit	26

Hoofdstuk 7	Beloning	27
Artikel 7.1	Maandsalaris	27
Artikel 7.2	Salarisregeling	27
Artikel 7.3	Salarisschalen	29
Artikel 7.4	Inschaling	31
Artikel 7.5	Promotie	31
Artikel 7.6	Aanpassing functiebeschrijving	31
Artikel 7.7	Vakantietoeslag	31
Artikel 7.8	Eindejaarsuitkering	32
Artikel 7.9	Winstuitkering	32
Artikel 7.10	Variabel salaris	32
Artikel 7.11	Overgangsbepaling Interpolis Verzekeringen NV en Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg NV: gratificatie bij pensioen	33
Artikel 7.12	Pilot belonen	34

Hoofdstuk 8	Personeelshypotheek en korting op eigen producten	35
Artikel 8.1	Personeelshypotheekregeling	35
Artikel 8.2	Overgangsbepaling Agis	35
Artikel 8.3	Afschaffen personeelshypotheekregeling vanaf 1 juli 2016	35
Artikel 8.4	Korting op eigen Achmea-producten	35

Index

Hoofdstuk 9	**Welzijn en zekerheid**	**36**
Artikel 9.1	Gezondheidsbeleid	36
Artikel 9.2	Re-integratie	36
Artikel 9.3	Salaris bij ziekte	37
Artikel 9.4	Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	37
Artikel 9.5	De aanvulling bij een 1e ziektedag op of na 1 januari 2015	38
Artikel 9.6	Verrekening en beperking	38
Artikel 9.7	Aanpassing van de arbeidsovereenkomst	39
Artikel 9.8	Overgangsbepaling algemeen	39
Artikel 9.9	Overgangsbepaling Interpolis	40
Artikel 9.10	Overgangsbepaling Agis	40
Artikel 9.11	Overgangsbepaling Sterpolis	41
Artikel 9.12	Overlijdensuitkering	41
Hoofdstuk 10	**Kostenvergoedingen en faciliteiten**	**42**
Artikel 10.1	Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer	42
Artikel 10.2	Vergoeding zakelijke reiskosten	45
Artikel 10.3	Mobiliteit	45
Artikel 10.4	Leaseautoregeling	45
Artikel 10.5	Zorgverzekering	45
Artikel 10.6	Overige kostenvergoedingen	45
Artikel 10.7	Vergoeding kosten verplichte (her)registratie en lidmaatschap in het kader van Wet BIG	46
Hoofdstuk 11	**Klachtenregeling**	**47**
Artikel 11.1	Individuele klachten	47
Artikel 11.2	Beleid voorkoming seksuele intimidatie	47
Hoofdstuk 12	**Achmea Select**	**48**
Artikel 12.1	Het keuzesysteem	48
Artikel 12.2	Algemene keuzeregels	48
Artikel 12.3	Bronnen en doelen	49
Artikel 12.4	Keuzes buiten de keuzeronde	49
Artikel 12.5	Keuze wekelijkse arbeidsduur	49
Artikel 12.6	Start Persoonlijk Keuze Budget op 1 januari 2017	50
Hoofdstuk 13	**Overgangsbepalingen**	**51**
Artikel 13.1	Overgangsbepalingen voor medewerkers van Achmea	51
Artikel 13.2	Overgangsbepalingen voor medewerkers van AVCB Diensten BV	51
Artikel 13.3	Overgangscompensatie	52
Artikel 13.4	Aanvulling PVF / Achmea Bank	52
Hoofdstuk 14	**Faciliteiten voor vakbondswerk**	**53**
Artikel 14.1	Faciliteiten voor vakbondswerk	53
Artikel 14.2	Bijdrage Achmea aan project vakorganisaties	53

Index

Hoofdstuk 15	**Pensioenregeling Achmea**	**54**
Artikel 15.1	Pensioenregeling	54
Artikel 15.2	Pensioengevend salaris, franchise en pensioengrondslag	55
Artikel 15.3	Financiering	56
Artikel 15.4	Aanspraken	56
Artikel 15.5	Toeslagen	57
Artikel 15.6	Toeslagverlening op pensioenaanspraken uit eerdere regelingen	57
Artikel 15.7	Eigen bijdrage deelnemer	57
Artikel 15.8	Flexibiliteit	58
Artikel 15.9	Overgangsbepalingen	58
Artikel 15.10	Compensatie vanwege maximum pensioengevend salaris	60
Artikel 15.11	Netto pensioenregeling	61

Bijlagen		**64**
Bijlage 1	Partner in de Achmea-pensioenregeling	64
Bijlage 2	Inconveniëntenregeling Eurocross	65
Bijlage 3	Overwerkregeling Eurocross	66
Bijlage 4	Overgangsregeling keuze werkweek	67
Bijlage 5	Ploegendienstregeling 7x24 uur IM&IT Monitoring en Control Center	68
Bijlage 6	Overgangsbepalingen voor medewerkers van voormalig R&SA	69
Bijlage 7	Arbeidsvoorwaarden en overgangsbepalingen voor medewerkers van Achmea Arbo en Argonaut	70
Bijlage 8	Overgangsbepalingen voor medewerkers van voormalig Levob	72
Bijlage 9	Pensioenregeling voor medewerkers geboren vóór 01-01-1950 en reeds in dienst op 31-12-2005	74
Bijlage 10	Overgangsbepalingen voor medewerkers van voormalig AXA	86

1 Algemene bepalingen



Artikel 1.1 Begrippen

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

Vakorganisaties
FNV, gevestigd te Amsterdam; CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
De Unie, gevestigd te Culemborg.

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 d e 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 gemiddelde werkweek van 36 uur of meer. De keuze binnen Achmea Select maakt daarbij niet uit.

- **Deeltijd arbeidsovereenkomst**

Een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde werkweek van minder dan 36 uur. De keuze binnen Achmea Select maakt daarbij niet uit.

Arbeidsduur
De uren die in jouw arbeidsovereenkomst staan.

- **Contractuele arbeidsduur**

De arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst.

- **Individuele arbeidsduur**

De arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst, aangepast met de eventuele meer of minder uren via Achmea Select.
Bijvoorbeeld: de arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst is 36 uur per week. Via Achmea Select werk je 4 uur per week minder. Jouw individuele arbeidsduur is dan 32 uur per week (36 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.

- **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 9 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 9 uur op een dag.

- **Eurocross bedrijfstijd**

Maandag tot en met zondag, van 00.00 tot 24.00 uur. De normale arbeidsduur is maximaal 9 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.

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 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 verdiencapaciteit.

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.

Artikel 1.3 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden
De cao geldt van 1 december 2015 tot 1 december 2016.

De cao wordt elk jaar 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 een reorganisatie 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.

Bij een kleine reorganisatie gebruikt Achmea een bestaand sociaal plan
Bij een reorganisatie waarbij minder dan 10 medewerkers betrokken zijn, hoeft geen nieuw sociaal plan te worden gemaakt. We gebruiken dan de afspraken uit het laatst afgesloten sociaal plan. Dat doen we als de omstandigheden vergelijkbaar zijn. Het sociaal plan mag dan niet meer dan 1 jaar zijn verlopen.

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. Je krijgt 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.

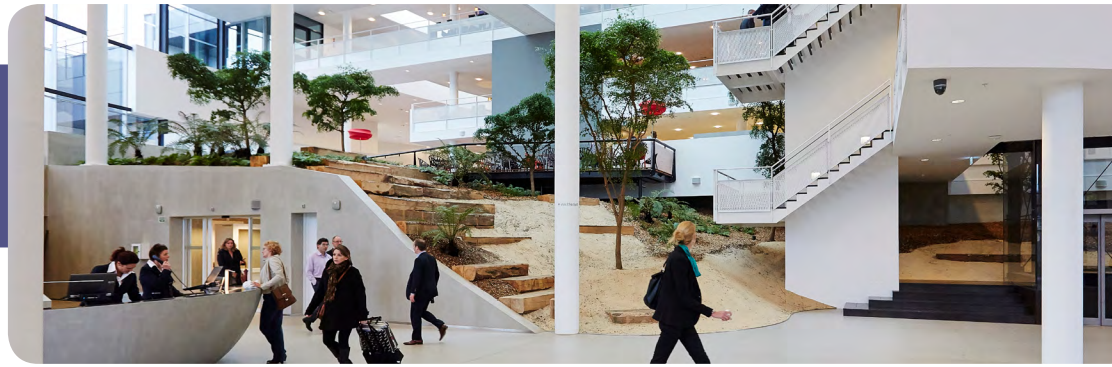
Je mag niet in het Register Financieel Dienstverleners staan
Het register staat in de Wet op het Financieel Toezicht. Je mag hier wel in staan als je daar schriftelijk toestemming voor hebt gekregen. Als jouw partner in het register staat, meld je dat aan Achmea. Als er daardoor belangen in strijd met 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.

Artikel 2.5 Jouw partner

Jouw partner doet geen werk dat de belangen van Achmea schaadt
Jij bent ervoor verantwoordelijk dat de belangen van Achmea niet geschaad worden. Het maakt niet uit of jouw partner betaald wordt voor het werk.

3 Arbeidsrelatie



Artikel 3.1 Aangaan, wijzigen en opzeggen 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.

In sommige gevallen geldt een proeftijd van 2 maanden
De proeftijd geldt zowel voor jou als Achmea. Deze proeftijd geldt als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor minder dan 2 jaar hebt. Of als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder einddatum hebt. 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. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 6 maanden mag geen proeftijd worden overeengekomen.

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
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 36 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.

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.

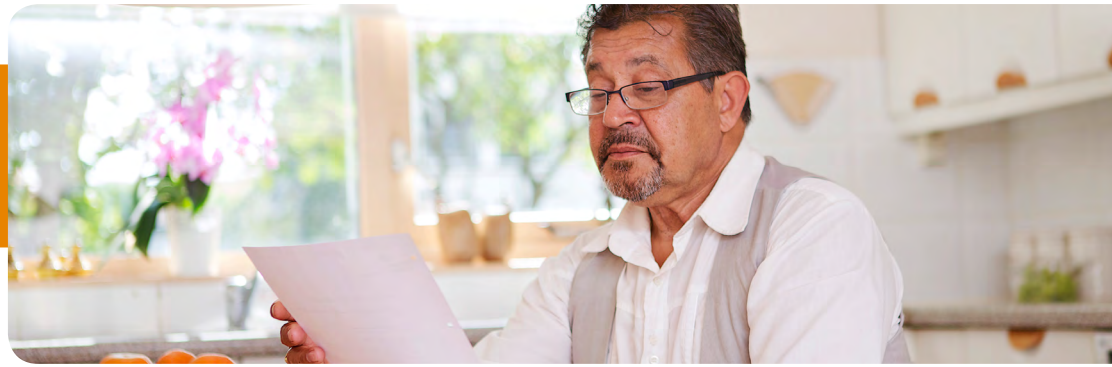
Achmea kan je op non-actief stellen
Je wordt op non-actief gesteld als het door omstandigheden onmogelijk is jou jouw functie te laten uitvoeren. Of als er een onwerkbare situatie ontstaat. Achmea overlegt met jou voordat je op non-actief wordt gezet. Je krijgt jouw salaris doorbetaald als je op non-actief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

Artikel 3.3 3e WW-jaar

De partijen overleggen met elkaar over de opbouw en periode van het 3e WW-jaar
Dit doen zij tijdens de looptijd van deze cao én zodra de adviezen hierover van SER (Sociaal Economische Raad) en STAR (Stichting van de Arbeid) er zijn. De partijen overleggen om invulling te geven aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord van april 2013.

De partijen onderschrijven de brief van de STAR van 24 november 2015 over de WW en WGA
Zodra er meer duidelijkheid is over de voorwaarden overleggen de partijen over de private aanvulling van de WW en WGA met de intentie om te komen tot een cao afspraak.

4 Arbeidsduur en werktijden



Artikel 4.1 Jouw arbeidsduur

De voltijd arbeidsduur bij Achmea is gemiddeld 36 uur per week
Bij 36 uur per week werk je 1872 uur per jaar. Met jouw leidinggevende spreek je jouw gemiddelde arbeidsduur per week af. De arbeidsduur is het aantal uren dat in jouw arbeidsovereenkomst staat.

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 36 uur.

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 9 uur. Je kunt ook kiezen voor een arbeidspatroon van 4 dagen van 9 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:

- 30% toeslag: maandag tot en met vrijdag, van 19.00 tot 22.00 uur;
- 50% toeslag: zaterdag van 9.00 tot 17.00 uur.

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. Voor 1 januari 2016 geldt voor dit verzoek de Wet aanpassing arbeidsduur. Vanaf 1 januari 2016 geldt de Wet flexibel werken.

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 arbeidsovereenkomst

- 36 uur of meer per week: je mag tussen de 34 uur en 40 uur gaan werken;
- tussen 24 en 36 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.

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;
- werk om niet gewerkte of andere uren te compenseren;
- de meer uren in het kader van de min-max arbeidsovereenkomsten.

Jouw leidinggevende kan je verplichten om over te werken voor het bedrijfsbelang
Jouw leidinggevende geeft het op tijd aan als je moet overwerken. Als je 50 jaar of ouder bent, hoef je niet over te werken.

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 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: (feest)dagen waarop het bedrijf gesloten is. Dat zijn:
  - 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 kunt de overuren en de toeslag gebruiken bij Achmea Select
Bij Achmea Select kun je de overuren en de toeslag inzetten als bron.

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 36 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 een onderdeel van het pensioengevend salaris.
Je krijgt de volgende toeslag (peildatum 1 januari 2015 en 1 januari 2016):

- € 1,99 (2015) en € 2,01 (2016) per uur: maandag tot en met vrijdag, van 00.00 tot 24.00 uur;
- € 3,31 (2015) en € 3,35 (2016) 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 Ploegendienst

De ploegendienstregeling geldt tot er een andere regeling is
Achmea overlegt met de vakorganisaties over een andere regeling. Zolang we geen andere regeling hebben, geldt de ploegendienstregeling van 31 december 1998.

Artikel 4.10 Overgangsbepalingen

De arbeidsduur in je arbeidsovereenkomst mag meer dan 36 uur per week zijn met een overgangsbepaling
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 arbeidsoverkomst hebt verlaagd naar 36 uur of minder.

Bij de binnendienst van Interpolis Verzekeringen N.V mocht je vanaf 60 jaar minder werken
Je valt in de overgangsbepaling en mag minder werken als:

- je op 31 december 2007 al voor Interpolis Verzekeringen N.V. werkte;
- voor jou de Binnendienst cao gold;
- je 60 jaar bent geworden tussen 1 januari 2008 en 31 december 2012;
- je per week 38 uur of meer werkt;
- je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt.

Hieronder lees je hoeveel uur je per week minder kunt werken:

- 2 uur: in het jaar dat je 60 wordt;
- 3 uur: in het jaar dat je 61 wordt;
- 4 uur: in het jaar dat je 62 wordt en de jaren daarna.

Als je minder dan 38 uur per week werkt, dan is het aantal uren dat je minder mag werken op basis van deze regeling naar verhouding.

Je kunt per dag of week minder uren werken
De vermindering mag geen invloed hebben op jouw functieniveau. De uren die je minder gaat werken, neem je per dag of week op. In uitzonderingsgevallen kun je met jouw leidinggevende afspreken om de uren op een andere manier op te nemen. Tijdens vakanties of als je arbeidsongeschikt bent, kun je niet minder gaan werken op basis van deze regeling.

Bij de buitendienst van Interpolis Verzekeringen N.V mocht je vanaf 58 jaar minder werken
Je valt in de overgangsbepaling en mag minder werken als:

- je op 31 december 2007 al voor Interpolis Verzekeringen N.V. werkte;
- voor jou de Buitendienst cao gold;
- je 58 jaar bent geworden tussen 1 januari 2008 en 31 december 2012;
- je per week gemiddeld 40 uur werkt;
- je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt.

Hieronder lees je hoeveel uren je minder kunt werken:

- 1 dag per kwartaal: in het jaar dat je 58 wordt;
- 2 dagen per kwartaal: in het jaar dat je 59 wordt;
- 3 dagen per kwartaal: in het jaar dat je 60 wordt;
- 4,5 dagen per kwartaal: in het jaar dat je 61 wordt en de jaren daarna.

Als je minder dan 40 uur per week werkte, dan is het aantal uren dat je minder mag werken op basis van deze regeling naar verhouding.

Je kunt per kwartaal minder dagen werken
De vermindering mag geen invloed hebben op jouw functieniveau. De uren die je minder gaat werken, neem je in dagen per kwartaal op. In uitzonderingsgevallen kun je met jouw leidinggevende afspreken om de uren op een andere manier op te nemen. Tijdens vakanties of als je arbeidsongeschikt bent, kun je niet minder gaan werken op basis van deze regeling.

Je kunt een aanvulling op jouw inkomsten krijgen
Jouw leidinggevende vult jouw inkomsten aan, als je minder werkt en daardoor minder inkomsten uit wisselende inkomensbestanddelen hebt. Jouw leidinggevende vult maximaal aan tot het aantal op basis van deze regeling niet-gewerkte dagen. Dit is in verhouding tot het totaal aantal werkdagen in dat jaar.

Je kiest zelf de manier waarop de aanvulling wordt berekend
Je geeft jouw keuze door aan jouw leidinggevende voor het jaar waarin je 58 jaar wordt. De keuze kun je maar 1 keer maken. Je kunt kiezen uit het inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen dat gemiddeld is verdiend in:

- de 2 kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin je 58 wordt;
- het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin je 58 wordt;
- de 2 kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar waarin je op basis van deze regeling minder werkt;
- het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin je op basis van deze regeling minder werkt.

Bij Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg N.V. mocht je vanaf 55 jaar minder werken
Je kunt minder gaan werken als je tussen 1 januari 2008 en 31 december 2010 55 jaar was of geworden bent. Je moet wel op 31 december 2007 indienst zijn van Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg N.V. en aansluitend in dienst zijn van de rechtsopvolger. Je kunt op deze manier werken als je 55 jaar bent:

- Je gaat 85% werken.
- Je krijgt 90% van jouw salaris.
- Je blijft 100% pensioen opbouwen.
- Je betaalt de pensioenpremie die hoort bij het salaris op basis van jouw oorspronkelijke contractuele arbeidsduur.

Bij Agis Zorgverzekeringen mocht je 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. De regeling van artikel 6.7 (betaald studieverlof voor medewerkers van 40 jaar en ouder) geldt dan niet.

5 Vakantie en verlof



Artikel 5.1 Vakantie

Je krijgt vakantie-uren per kalenderjaar
Het aantal vakantie-uren is 11% van de afgesproken gemiddelde individuele arbeidsduur per week, keer 52. Dat is inclusief de eventuele meer of minder uren van Achmea Select. 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 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 kunt jouw bovenwettelijke vakantie-uren verkopen via Achmea Select
Jouw bovenwettelijke vakantie-uren kun je inzetten als bron bij Achmea Select. Ook kun je extra vakantie-uren kopen via Achmea Select. In hoofdstuk 12 lees je meer over Achmea Select.

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.

Artikel 5.3 Bedrijfsgesloten dagen

Het bedrijf is op een aantal dagen gesloten
Dat zijn de volgende dagen:
- zondagen (niet voor Eurocross en IM&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 4 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 maximaal 2 weken 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.

Je krijgt gedeeltelijk betaald verlof tijdens langdurend zorgverlof
Het langdurend zorgverlof is maximaal 13 keer de arbeidsduur per week die in jouw arbeidsovereenkomst 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.

Je bouwt pensioen op tijdens ouderschapsverlof
Voor de opbouw van jouw pensioen telt Achmea ouderschapsverlof volledig als diensttijd. Dit is een aanvulling op het wettelijke ouderschapsverlof. De pensioengrondslag verandert hierdoor niet.

Artikel 5.5 Mantelzorgverlof

Je kunt mantelzorgverlof krijgen
Achmea vindt mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Daarom ondersteunt Achmea haar mantelzorgers. Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg die je geeft aan zieke 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.

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 overlijden van partner, ouder(s) of kind(eren): maximaal 10 dagen per gebeurtenis. Dit geldt ook voor overlijden van schoon-, stief- of pleegouder(s) en stief- of pleegkind(eren).

Een doktersbezoek is meestal buiten werktijd
Als je door omstandigheden niet buiten werktijd kunt gaan, mag je onder werktijd gaan. Hiervoor hoef 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 aan bij jouw leidinggevende
Jullie overleggen en zorgen samen voor goede afspraken. Wederzijds vertrouwen en respect staan hierbij centraal. Jouw leidinggevende mag jouw verzoek afwijzen. Bijvoorbeeld als er anders geen goede bezetting op de afdeling is.

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. Je krijgt 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
  - arbeidsmarkttoeslag
  - cao toeslag 2014
  - vervangingstoeslag
  - 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. 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. 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.

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.

Bij de Helpmijverder-desk kun je terecht met vragen over inzetbaarheid
Deze centrale helpdesk geeft informatie, advies en ondersteuning aan jou en jouw leidinggevende.

Bij de Helpmijverder-desk kun je terecht voor vragen over geld
In de praktijk komt het voor dat je van jouw leidinggevende hoort dat er geen budget meer is om je verzoek in het kader van inzetbaarheid toe te kennen. Jij en jouw leidinggevende kunnen dan gezamenlijk jouw verzoek voorleggen aan de Helpmijverder-desk. Je mag ook zelf een verzoek indienen. Het verzoek wordt getoetst en bij een positief oordeel komt er geld vrij.

Bij de Helpmijverder-desk kun je terecht voor vragen over tijd
Tijd kan een knelpunt zijn voor werken aan jouw inzetbaarheid. Achmea verwacht dat je samen met jouw leidinggevende op een creatieve wijze zoekt naar een oplossing. Voor advies over deze oplossing kun je ook terecht bij de Helpmijverder-desk. Ook spannen partijen zich tijdens de looptijd van deze cao in om een oplossing voor het tijdsprobleem te vinden.

Artikel 6.2 Achmea Compas

Je bespreekt jouw inzetbaarheid met je leidinggevende
Met je leidinggevende maak je afspraken over jouw ontwikkeling en prestaties. Ook bespreek je hoe je aan jouw bredere inzetbaarheid kunt werken en wat jouw ambities zijn. Deze kun je vastleggen in je Compas werkplan en groeiplan.

Compas staat voor eerlijke en open gesprekken tussen jou en jouw leidinggevende
Je voert gesprekken over jouw functie, resultaten en persoonlijke groei. Compas helpt jou en jouw leidinggevende bij het gericht sturen van jouw prestaties en ontwikkeling.

Werken aan Werk: je bespreekt regelmatig je resultaten en je ontwikkeling
Deze zijn altijd afgeleid van de businessplannen en afdelingsdoelen. Samen met jouw leidinggevende vertaal je deze plannen en doelen naar de te behalen resultaten en de ontwikkeling van competenties. En maak je hier afspraken over. De afspraken leg je vast in een werkplan.

Werken aan Groei: je bespreekt persoonlijke groei en ambities
Je bespreekt elk jaar met jouw leidinggevende de groei en ambities in jouw loopbaan. Ook als dat verder gaat dan de functie die je nu hebt. Het groeiplan helpt je hierbij en daarin kun je afspraken vastleggen. Daarin beschrijf je op welke manier jij hieraan gaat werken en welke ondersteuning je daar bij nodig hebt van jouw leidinggevende.

Artikel 6.3 Mijn Loopbaan

Via 'Mijn Loopbaan' houd je de regie over jouw loopbaanontwikkeling
Je vindt 'Mijn Loopbaan' op achmeanet. Je mag onder werktijd 'Mijn Loopbaan' gebruiken.

Je vindt op 'Mijn Loopbaan' 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 het Achmea Transfer Centrum (ATC) 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 Loopbaan'. Een loopbaanadviseur van ATC of een externe loopbaanadviseur, bijvoorbeeld van een van de vakorganisaties, voert de check uit.

Artikel 6.5 Experimenteren met inzetbaarheid op de werkvloer

Partijen experimenteren met hoe we inzetbaarheid naar de werkvloer kunnen brengen
Dat doen we bijvoorbeeld met inloopspreekuren en loopbaanadviezen. Deze organiseren we voor jou en jouw collega's op de werkvloer. We doen deze experimenten voor de periode van deze cao.

Artikel 6.6 Inzetbaarheid voor leidinggevenden bij verandering

Leidinggevenden krijgen extra ondersteuning bij veranderingen
Het gaat om onderdelen van Achmea waar een verandering in de organisatie is of komt. Leidinggevenden krijgen dan informatie en middelen om medewerkers bij veranderingen zo goed mogelijk te begeleiden. Dat sluit aan op het leiderschapsprofiel van Achmea. Elk onderdeel krijgt een plan op maat. Dit plan is onderdeel van de adviesaanvraag. De medezeggenschap kan dit plan toetsen.

De leidinggevenden krijgen onder andere informatie over:
- 'Mijn Loopbaan' en de mogelijkheden en middelen en instrumenten die daarbij passen;
- het sociaal plan en het fasemodel;
- hoe je een open gesprek voert over duurzame inzetbaarheid;
- hoe je een slecht-nieuws gesprek voert.

Artikel 6.7 Opleidingsmogelijkheden

Achmea stimuleert je om opleidingen te volgen voor jouw ontwikkeling
Achmea biedt opleidingsmogelijkheden in tijd en vergoedingen aan. Als je hulp nodig hebt om een opleiding te beginnen, kun je de training 'Leren leren' volgen. Bijvoorbeeld omdat je lang geen opleiding hebt gevolgd. Of omdat je ertegenop ziet om aan de opleiding te beginnen. In de personeelsregeling over leren en ontwikkelen lees je meer over opleidingsmogelijkheden. Achmea heeft hierin de afspraken met de COR vastgelegd.

Je kunt extra opleidingsverlof aanvragen als je 40 jaar of ouder bent
Je kunt opleidingsverlof krijgen voor opleidingen die een direct verband hebben met jouw huidige of toekomstige functie. De opleiding moet dan wel in jouw groeiplan staan.

Dit opleidingsverlof is maximaal 10 dagen per jaar
Hierbij houdt Achmea rekening met de zwaarte en duur van jouw opleiding. Je doet zelf een voorstel voor het aantal dagen opleidingsverlof dat je nodig hebt. En overlegt dit met jouw leidinggevende. Het opleidingsverlof geldt tot er afspraken zijn over een persoonlijk budget.

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
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 Stageplaatsen

Achmea heeft 50 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 in Compas.
Voor het gesprek kun je op 'Mijn Loopbaan' 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 6.10 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 gaatervan 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 6.11 Het belang van duurzame inzetbaarheid voor jou

Achmea startte de brede bewustwordingscampagne 'Verder' in 2015
Met deze campagne stimuleert Achmea dat jij en jouw collega's duurzaam inzetbaar zijn. De top van Achmea, ambassadeurs van duurzame inzetbaarheid uit de organisatie, vakorganisaties en de medezeggenschap steunen de campagne.

De 1e fase van de campagne gaat over bewustwording
Het doel is om jou en jouw leidinggevende bewust te maken van hoe belangrijk duurzame inzetbaarheid is. Zodat jullie hierover met elkaar in gesprek gaan. Ook kunnen jullie de vele middelen en mogelijkheden voor inzetbaarheid die Achmea heeft gebruiken.

De 2e fase van de campagne gaat over activatie
Deze fase sluit zo veel mogelijk aan op initiatieven van divisies. In 2016 lopen de 'Verder'-initiatieven en de campagne door. De tripartiete werkgroep 'Duurzame inzetbaarheid' volgt en begeleidt de initiatieven.

De campagne biedt programma's voor iedereen
Voor ouderen zijn speciale programma's. Deze gaan over bewustwording en over in beweging komen. Partijen willen hierbij niet discrimineren en geen vooroordelen hebben.

Artikel 6.12 Pilot individueel budget voor inzetbaarheid

Partijen starten met een pilot voor een individueel budget voor inzetbaarheid
We onderzoeken of we jouw zelfregie kunnen stimuleren met een individueel budget. Het individueel budget is alleen geld (€ 750,-), alleen tijd (5 dagen) of een combinatie. Het budget is voor jouw loopbaangerichte ontwikkeling. Verschillende afdelingen van Achmea doen mee aan de pilot. Zoals een KCC-afdeling, een administratieve afdeling of een afdeling waar veel ouderen werken. We starten de pilot tijdens de duur van de cao.

Artikel 6.13 Werkgroep duurzame inzetbaarheid

De werkgroep 'Duurzame inzetbaarheid' bestaat uit 3 partijen
De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de vakorganisaties, COR en Achmea.
De werkgroep bestaat zolang deze cao geldt.

De werkgroep heeft een coördinerende rol
De werkgroep volgt:
- de campagne Verder;
- de activiteiten vanuit de divisies;
- de pilots voor inzetbaarheid;
- de activiteiten die passen binnen het duurzame inzetbaarheidsbeleid van Achmea.

Op basis daarvan adviseert de werkgroep partijen en doet voorstellen als dat nodig is.

De werkgroep heeft contact met de Helpmijverder-desk
De Helpmijverder-desk brengt de werkgroep regelmatig op de hoogte van de knelpunten over tijd en geld. De werkgroep doet voorstellen voor aanpassing van beleid en/of regels als dat nodig is.

Artikel 6.14 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 komen hier 10 extra banen bij. Eind 2016 zijn er daardoor 25 banen extra waar mensen met een arbeidsbeperking werken.

Achmea spant zich in om een afspiegeling van de samenleving te zijn
Dat wil Achmea vanuit identiteit, maatschappelijke rol en betrokkenheid. Achmea richt zich daarom onder andere op de diversiteit in het medewerkersbestand.

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 2016 wordt jouw salaris met 1,25% verhoogd
Je krijgt deze cao-verhoging als je op 31 december 2015 onder de cao valt. Het bedrag inclusief de salarisverhoging is jouw nieuwe maandsalaris. Op 1 januari 2016 worden ook de bedragen in de salarisschaal 1,25% hoger.

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 jouw salarisschaal. De snelheid waarmee je naar het maximum groeit, is afhankelijk van hoe je jouw werk doet en de beoordeling.

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. De hoogte van de periodieke verhoging hangt af van jouw beoordeling en salarisschaal.

De beoordeling gaat over de wijze waarop je jouw werk doet
De beoordeling gaat alleen over de laatste beoordelingsperiode. De leidinggevende legt de beoordeling schriftelijk vast en bespreekt deze inhoudelijk met jou.

Er zijn 5 uitkomsten van de beoordeling
Hieronder zie je welke uitkomsten er zijn. Je krijgt geen periodieke verhoging bij ‘afspraken niet gehaald’. Je kunt een periodieke verhoging krijgen tot je het maximumsalaris in de schaal hebt bereikt.

- afspraken niet gehaald (5 beoordeling);
- afspraken deels gehaald (4 beoordeling);
- alle afspraken gehaald (3 beoordeling);
- alle afspraken gehaald en enkele afspraken overtroffen (2 beoordeling);
- alle afspraken overtroffen (1 beoordeling).

Je kunt ook de beoordeling ‘excellent’ krijgen
In dat geval krijg je dezelfde periodieke verhoging als bij ‘alle afspraken overtroffen’. Als je al het maximumsalaris in jouw salarisschaal hebt, kun je bij een ‘excellent’ beoordeling wel doorgroeien.

Je kunt bij beoordeling ‘excellent’ doorgroeien naar een naasthogere salarisschaal
Je moet daarbij wel elk jaar aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Je hebt een ‘excellent’-beoordeling gekregen.
- De directie heeft jouw ‘excellent’-beoordeling goedgekeurd.
- De directie heeft jouw periodieke salarisverhoging goedgekeurd en vastgesteld.

Dezelfde systematiek wordt ook toegepast als je in salarisschaal K zit.

Als je jonger dan 23 jaar bent, krijg je een salaris afgeleid van het minimum van je schaal
Je krijgt een percentage van het minimumsalaris in jouw salarisschaal. Deze percentages gelden ook bij het bepalen van jouw periodieke salarisverhoging. Hieronder zie je hoeveel procent je krijgt van het minimumsalaris in jouw salarisschaal.

Leeftijd	Percentage van het minimum
16 jaar	48,0%
17 jaar	55,5%
18 jaar	63,0%
19 jaar	70,5%
20 jaar	78,0%
21 jaar	85,5%
22 jaar	93,0%

Het salaris hangt af van jouw leeftijd
Achmea gaat daarbij uit van de leeftijd die je bereikt in de loop van het kalenderjaar. Je krijgt dus het salaris dat hoort bij de leeftijd die je dat kalenderjaar bereikt. De percentages gelden ook bij het bepalen van een periodieke verhoging.

Artikel 7.3 Salarisschalen

Salarisschalen en beoordelingsverhogingen vanaf 1 juni 2015

	(36 uur)		Afspraken deels gehaald	Alle afspraken gehaald	Alle afspraken gehaald en enkele afspraken overtroffen	Alle afspraken overtroffen
	Minimum	Maximum				
A	1.712,77	1.827,03	18,14	36,24	45,30	53,75
B	1.741,61	2.071,38	22,67	44,70	55,88	66,78
C	1.781,72	2.350,23	25,49	49,81	62,27	75,27
D	1.914,15	2.665,84	28,31	57,71	72,15	86,01
E	2.170,36	3.024,48	32,83	64,52	80,65	96,75
F	2.487,13	3.430,02	37,35	72,99	91,25	109,77
G	2.794,82	3.891,59	42,47	83,75	104,69	125,59
H	3.172,09	4.414,23	47,53	94,50	118,13	142,00
I	3.598,57	5.008,70	54,32	108,07	135,10	161,81
J	4.081,08	5.682,36	61,12	122,22	152,78	182,17
K	4.628,60	6.446,56	69,60	138,05	172,58	207,63

Salarisschalen en beoordelingsverhogingen vanaf 1 januari 2016

	(36 uur)		Afspraken deels gehaald	Alle afspraken gehaald	Alle afspraken gehaald en enkele afspraken overtroffen	Alle afspraken overtroffen
	Minimum	Maximum				
A	1.734,18	1.849,86	18,37	36,69	45,86	54,43
B	1.763,38	2.097,28	22,96	45,26	56,58	67,61
C	1.803,99	2.379,61	25,81	50,43	63,05	76,21
D	1.938,08	2.699,16	28,66	58,43	73,05	87,08
E	2.197,49	3.062,28	33,24	65,32	81,65	97,96
F	2.518,21	3.472,90	37,82	73,91	92,39	111,14
G	2.829,75	3.940,24	43,00	84,79	106,00	127,16
H	3.211,74	4.469,40	48,12	95,68	119,61	143,78
I	3.643,55	5.071,31	55,00	109,42	136,79	163,83
J	4.132,09	5.753,39	61,89	123,74	154,69	184,44
K	4.686,46	6.527,15	70,47	139,78	174,74	210,22

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.

Je gaat de eerstvolgende maand naar de hogere salarisschaal als je voldoet aan de eisen
Je krijgt dan het salaris volgens de salarisschaal van jouw functie. Ook krijg je 1 promotieperiodiek. 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 periodieke verhoging die past bij ‘alle afspraken overtroffen’. En die past bij de salarisschaal waar je voor de promotie was ingedeeld. 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 telt niet mee voor de vakantietoeslag.

Je krijgt elk jaar in mei een voorlopige vakantietoeslag
De voorlopige toeslag wordt berekend over het jaarsalaris dat op 1 mei voor jou geldt.
De vakantietoeslag is vanaf 1 januari 2016 minimaal € 1.891,64 bij een gemiddelde werkweek van 36 uur.

In december wordt jouw definitieve vakantietoeslag bepaald
Als je arbeidsovereenkomst wijzigt, past Achmea de vakantietoeslag zo nodig aan. Je krijgt dan extra toeslag of betaalt toeslag terug. Dat geldt ook als in het loop van het jaar jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Als je na 1 mei in dienst bent gekomen, krijg je de vakantietoeslag in december.

Artikel 7.8 Eindejaarsuitkering

Je hebt recht op een eindejaarsuitkering
De eindejaarsuitkering is 8,33% van jouw jaarsalaris. We wijken hiervan af:
- Als je bij de Divisie Sociale Zekerheid werkt. De eindejaarsuitkering is 4,33% van jouw jaarsalaris.
- Als je bij oud Argonaut en oud Arbo Groep Gak hebt gewerkt. En door fusie- of harmonisatie-afspraken in 2007 een vaste eindejaarsuitkering hebt die hoger is dan 4,33% van jouw salaris. J e behoudt dan dat recht.

Voor de berekening gaat Achmea uit van jouw vaste salaris
Je krijgt geen eindejaarsuitkering over je variabele salaris.

Je krijgt in december een eindejaarsuitkering
Je krijgt de eindejaarsuitkering over de periode van 1 januari tot en met 31 december van dat jaar.

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.

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 voldoet aan de volgende voorwaarden:
- jouw beoordelingsresultaat over het jaar van de winstuitkering is niet een beoordelingsresultaat “afspraken niet gehaald”;
- je bent op de datum van toekenning 12 maanden of langer in dienst bij Achmea Interne Diensten N.V.

Je krijgt de winstuitkering naar rato
Je krijgt ook een winstuitkering als je 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.
De partijen overleggen hierover.

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.

Je krijgt geen toeslag als je bij Staalbankiers werkt
Je hebt vanaf 2009 geen variabel salaris gekregen bij Staalbankiers. Hierdoor geldt de overgangsregeling niet voor jou.

Artikel 7.11 Overgangsbepaling Interpolis Verzekeringen NV en Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg NV: gratificatie bij pensioen

Je kunt als oud medewerker van Interpolis Verzekeringen NV een gratificatie krijgen
Je krijgt dit als je met pensioen gaat en je op e was op 31 december 2007 in dienst bij Interpolis Verzekeringen NV. En je gaat op uiterlijk 31 december 2017 met pensioen. Je krijgt dan een bonus van 2/40 bruto maandsalaris per dienstjaar. Het maximum is 1 maandsalaris.

Je kunt als oud medewerker van Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg NV een gratificatie krijgen
Je krijgt dit als je met pensioen gaat en je was op 31 december 2007 in dienst bij Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg NV. En je gaat op uiterlijk 31 december 2017 met pensioen. Je krijgt dan een bonus van € 700,- netto.

Artikel 7.12 Pilot belonen

Achmea kent nieuwe manieren van werken en organiseren
Bijvoorbeeld projectmatig werken, zelfsturende - of zelforganiserende teams, Agile werken. Hierdoor word je steeds meer ingezet op basis van jouw kwaliteiten en talenten. Je wordt ingezet op wisselende werkzaamheden, taken en rollen. De aard en het niveau van deze werkzaamheden kunnen verschillen.

In de pilot onderzoeken partijen of de andere manier van werken bij de beloning past
De komende jaren gaan Achmea en de vakorganisaties met deze onderzoeksvraag aan de slag. Dit doet Achmea door te experimenteren met beloningsvormen in de vorm van pilots.

De pilot test veranderingen op kleine schaal
”Klein beginnen en hiervan leren.” Als het goed gaat, gaan we hiermee verder. Als het niet werkt, dan stoppen we.

Partijen spreken het volgende kader af voor de pilots belonen
- de afdeling doet vrijwillig mee;
- de partijen streven ernaar een gezamenlijke visie op belonen op te stellen;
- vanuit deze visie bepalen de partijen de onderzoekvragen voor de pilot;
- per pilot spreken we waarborgen af. Voorwaarde is dat de afdeling (leidinggevende en medewerkers) het hiermee eens is.

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 vergoedings-regelingen over hypotheken 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 nu 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 het gezondheidsbeleid 'Gezond werken'
Jij en jouw leidinggevende zijn beiden verantwoordelijk voor de uitvoering van het gezondheidsbeleid. 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. 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 Frequent Verzuim Protocol
In het Frequent 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 frequentverzuimgesprek 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. Dit heet het proces 'Werken naar Vermogen'. 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 oploondoorbetaling in het 1e en 2e ziektejaar
De 1e 4 maanden krijg je jouw bruto salaris volledig doorbetaald. De 8 maanden daarna krijg je 85% van jouw bruto salaris. 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. 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 verdiencapaciteit.

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 arbeidsongeschiktheid. 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 uitkeringspercentage. 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 uitkeringspercentage. 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 arbeidsongeschiktheids-pensioen. Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, krijg je het arbeidsongeschiktheidspensioen naar verhouding van je arbeidsongeschiktheid. Je krijgt het arbeidsongeschiktheidspensioen 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 arbeidsongeschiktheids-percentage. 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. 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.

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.

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 vanaf 1 januari 2015 (eigen vervoer)

	Dagen				
KM*	1	2	3	4	5
1	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
3	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
4	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
5	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
6	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
7	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
8	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
9	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
10	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
11	€ 13,35	€ 26,71	€ 40,06	€ 53,41	€ 66,77
12	€ 14,57	€ 29,13	€ 43,70	€ 58,27	€ 72,84
13	€ 15,78	€ 31,56	€ 47,34	€ 63,13	€ 78,91
14	€ 17,00	€ 33,99	€ 50,99	€ 67,98	€ 84,98
15	€ 18,21	€ 36,42	€ 54,63	€ 72,84	€ 91,05
16	€ 19,42	€ 38,85	€ 58,27	€ 77,69	€ 97,12
17	€ 20,64	€ 41,27	€ 61,91	€ 82,55	€ 103,19
18	€ 21,85	€ 43,70	€ 65,55	€ 87,40	€ 109,26
19	€ 23,07	€ 46,13	€ 69,20	€ 92,26	€ 115,33
20	€ 24,28	€ 48,56	€ 72,84	€ 97,12	€ 121,40
21	€ 25,49	€ 50,99	€ 76,48	€ 101,97	€ 127,47
22	€ 26,71	€ 53,41	€ 80,12	€ 106,83	€ 133,54
23	€ 27,92	€ 55,84	€ 83,76	€ 111,68	€ 139,61
24	€ 29,13	€ 58,27	€ 87,40	€ 116,54	€ 145,67
25	€ 30,35	€ 60,70	€ 91,05	€ 121,40	€ 151,74

	Dagen				
KM*	1	2	3	4	5
26	€ 31,56	€ 63,13	€ 94,69	€ 126,25	€ 157,81
27	€ 32,78	€ 65,55	€ 98,33	€ 131,11	€ 163,88
28	€ 33,99	€ 67,98	€ 101,97	€ 135,96	€ 169,95
29	€ 35,20	€ 70,41	€ 105,61	€ 140,82	€ 176,02
30	€ 36,42	€ 72,84	€ 109,26	€ 145,67	€ 182,09
31	€ 37,63	€ 75,27	€ 112,90	€ 150,53	€ 188,16
32	€ 38,85	€ 77,69	€ 116,54	€ 155,39	€ 194,23
33	€ 40,06	€ 80,12	€ 120,18	€ 160,24	€ 200,30
34	€ 41,27	€ 82,55	€ 123,82	€ 165,10	€ 206,37
35	€ 42,49	€ 84,98	€ 127,47	€ 169,95	€ 212,44
36	€ 43,70	€ 87,40	€ 131,11	€ 174,81	€ 218,51
37	€ 44,92	€ 89,83	€ 134,75	€ 179,67	€ 224,58
38	€ 46,13	€ 92,26	€ 138,39	€ 184,52	€ 230,65
39	€ 47,34	€ 94,69	€ 142,03	€ 189,38	€ 236,72
40	€ 48,56	€ 97,12	€ 145,67	€ 194,23	€ 242,79
41	€ 49,77	€ 99,54	€ 149,32	€ 199,09	€ 248,86
42	€ 50,99	€ 101,97	€ 152,96	€ 203,94	€ 254,93
43	€ 52,20	€ 104,40	€ 156,60	€ 208,80	€ 261,00
44	€ 53,41	€ 106,83	€ 160,24	€ 213,66	€ 267,07
45	€ 54,63	€ 109,26	€ 163,88	€ 218,51	€ 273,14
46	€ 55,84	€ 111,68	€ 167,53	€ 223,37	€ 279,21
47	€ 57,06	€ 114,11	€ 171,17	€ 228,22	€ 285,28
48	€ 58,27	€ 116,54	€ 174,81	€ 233,08	€ 291,35
49	€ 59,48	€ 118,97	€ 178,45	€ 237,94	€ 297,42
50	€ 60,70	€ 121,40	€ 182,09	€ 242,79	€ 303,49

* = gemiddelde afstand van de heen- en terugreis

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer vanaf 1 januari 2016 (eigen vervoer)

	Dagen				
KM*	1	2	3	4	5
1	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
3	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
4	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
5	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
6	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
7	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
8	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
9	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
10	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
11	€ 13,65	€ 27,29	€ 40,94	€ 54,59	€ 68,24
12	€ 14,89	€ 29,78	€ 44,66	€ 59,55	€ 74,44
13	€ 16,13	€ 32,26	€ 48,39	€ 64,51	€ 80,64
14	€ 17,37	€ 34,74	€ 52,11	€ 69,48	€ 86,85
15	€ 18,61	€ 37,22	€ 55,83	€ 74,44	€ 93,05
16	€ 19,85	€ 39,70	€ 59,55	€ 79,40	€ 99,25
17	€ 21,09	€ 42,18	€ 63,27	€ 84,37	€ 105,46
18	€ 22,33	€ 44,66	€ 67,00	€ 89,33	€ 111,66
19	€ 23,57	€ 47,15	€ 70,72	€ 94,29	€ 117,86
20	€ 24,81	€ 49,63	€ 74,44	€ 99,25	€ 124,07
21	€ 26,05	€ 52,11	€ 78,16	€ 104,22	€ 130,27
22	€ 27,29	€ 54,59	€ 81,88	€ 109,18	€ 136,47
23	€ 28,54	€ 57,07	€ 85,61	€ 114,14	142,68
24	€ 29,78	€ 59,55	€ 89,33	€ 119,10	€ 148,88
25	€ 31,02	€ 62,03	€ 93,05	€ 124,07	€ 155,08

	Dagen				
KM*	1	2	3	4	5
26	€ 32,26	€ 64,51	€ 96,77	€ 129,03	€ 161,29
27	€ 33,50	€ 67,00	€ 100,49	€ 133,99	€ 167,49
28	€ 34,74	€ 69,48	€ 104,22	€ 138,95	€ 173,69
29	€ 35,98	€ 71,96	€ 107,94	€ 143,92	€ 179,90
30	€ 37,22	€ 74,44	€ 111,66	€ 148,88	€ 186,10
31	€ 38,46	€ 76,92	€ 115,38	€ 153,84	€ 192,30
32	€ 39,70	€ 79,40	€ 119,10	€ 158,81	€ 198,51
33	€ 40,94	€ 81,88	€ 122,83	€ 163,77	€ 204,71
34	€ 42,18	€ 84,37	€ 126,55	€ 168,73	€ 210,91
35	€ 43,42	€ 86,85	€ 130,27	€ 173,69	€ 217,12
36	€ 44,66	€ 89,33	€ 133,99	€ 178,66	€ 223,32
37	€ 45,90	€ 91,81	€ 137,71	€ 183,62	€ 229,52
38	€ 47,15	€ 94,29	€ 141,44	€ 188,58	€ 235,73
39	€ 48,39	€ 96,77	€ 145,16	€ 193,54	€ 241,93
40	€ 49,63	€ 99,25	€ 148,88	€ 198,51	€ 248,13
41	€ 50,87	€ 101,73	€ 152,60	€ 203,47	€ 254,34
42	€ 52,11	€ 104,22	€ 156,32	€ 208,43	€ 260,54
43	€ 53,35	€ 106,70	€ 160,05	€ 213,39	€ 266,74
44	€ 54,59	€ 109,18	€ 163,77	€ 218,36	€ 272,95
45	€ 55,83	€ 111,66	€ 167,49	€ 223,32	€ 279,15
46	€ 57,07	€ 114,14	€ 171,21	€ 228,28	€ 285,35
47	€ 58,31	€ 116,62	€ 174,93	€ 233,25	€ 291,56
48	€ 59,55	€ 119,10	€ 178,66	€ 238,21	€ 297,76
49	€ 60,79	€ 121,59	€ 182,38	€ 243,17	€ 303,96
50	€ 62,03	€ 124,07	€ 186,10	€ 248,13	€ 310,17

* = gemiddelde afstand van de heen- en terugreis

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 Mobiliteit

De partijen hebben de visie op mobiliteit vastgelegd in de cao:
Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen met betrekking communicatie, e-business, flexibel werken en duurzaamheid worden aangewend om de werkzaamheden uit te voeren. Dit leidt tot een nieuwe en moderne bedrijfsvoering. Binnen deze nieuwe en moderne bedrijfsvoering krijgen en nemen werknemers de ruimte en het vertrouwen om zelf invulling te geven aan plaats en tijd waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd. Dit zal leiden tot:

- minder fysieke en meer bewuste mobiliteit;
- een betere balans tussen werk en privé;
- het beter benutten van tijdsbesteding.

De werkgroep onderzoekt hoe we deze visie vertalen naar concrete cao afspraken
De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgever, vakorganisaties en de Medezeggenschap (tripartiete werkgroep). In dit onderzoek betrekken we in elk geval:

- de mogelijkheden voor het door ontwikkelen van de arbeidsvoorwaardenwinkel;
- mobiliteitsconcepten die al bestaan;
- het doen van pilots.

Artikel 10.4 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 10.5 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 € 130,- per jaar. De verdere uitwerking van dit artikel wordt in overleg met de COR vastgesteld.

Artikel 10.6 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 10.7 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.

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



Artikel 12.1 Het keuzesysteem

Je kunt een deel van jouw arbeidsvoorwaarden ruilen via Achmea Select
Achmea Select is een arbeidsvoorwaarden keuzesysteem, waarin je elk jaar keuzes kunt maken. Je maakt zo een arbeidsvoorwaardenpakket op maat. Jouw arbeidsovereenkomst wijzigt niet door een keuze in Achmea Select.

Je kunt vanaf de ingangsdatum van jouw arbeidsovereenkomst deelnemen aan Achmea Select
Je geeft jouw keuze door aan jouw leidinggevende.

Je brengt in Achmea Select arbeidsvoorwaarden in als bronnen
De bronnen hebben een waarde in geld. Je kiest zelf aan welke doelen je de bronnen besteedt in Achmea Select. De waarde van 1 vakantie-uur is gelijk aan het salaris per uur plus de vakantietoeslag plus de eindejaarsuitkering.

De bronnen en doelen zijn niet direct aan elkaar gekoppeld
Je bent vrij om binnen Achmea Select jouw doelen en bronnen te kiezen.

Artikel 12.2 Algemene keuzeregels

Je kunt elk jaar in oktober en november jouw keuze doorgeven
Dit noemen we de keuzeronde. Je geeft jouw keuze door voor het volgende kalenderjaar (‘de keuzeperiode’).

Je overlegt met jouw leidinggevende als je langdurig ziek bent in de keuzeronde
Het gaat vooral om hoe jij je keuzes kunt doorgeven die te maken hebben met vakantie-uren en de meer- of minder uren per week. Jouw leidinggevende mag jouw keuzes weigeren als deze niet helpen bij jouw re-integratie of als deze tot een ongewenst effect leiden.

Tijdgebonden keuzes stem je af met jouw leidinggevende
Tijdgebonden keuzes zijn de aankoop of verkoop van vakantie-uren. Of jouw keuze voor meer of minder uren per week. 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 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.

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.

Je maakt jouw keuze opnieuw bij een verandering in arbeidsduur of functie
Je bekijkt opnieuw of jouw keuzes nog passen 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.

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 volgens Achmea Select. 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.

Artikel 12.3 Bronnen en doelen

Je kunt kiezen uit verschillende bronnen in tijd en geld
In de tabel zie je wat je kunt kiezen en hoeveel je daarvan kunt kiezen.

Bron	Omvang
Salaris	Onbeperkt, maar je moet elke maand wel het minimum loon als salaris uitbetaald krijgen.
Tijd	Minimaal 1 uur, maximaal 4 uur. Je leest hierover meer in artikel 12.5.
Vakantie- uren (verkoop)	Minimaal 4 uur, maximaal de bovenwettelijke vakantie-uren.

Je kunt kiezen uit verschillende doelen in tijd en geld
In de tabel zie je wat je kunt kiezen en hoeveel je daarvan kunt kiezen.

Bron	Omvang
Vakantie-uren (aankoop)	Minimaal 4 uur, maximaal eenmaal jouw gemiddelde werkweek.
Levensloop	Maximaal bedrag dat is toegestaan volgens de Belastingdienst.
Salaris	De waarde van de ingebrachte bronnen

De inhoudingen of uitbetalingen kunnen maandelijks of jaarlijks zijn
Deze zijn op basis van de actuele waarde van jouw keuzes binnen Achmea Select. De bruto en netto bedragen zijn volgens de wet- en regelgeving die dan geldt.

Een verschil tussen waarden wordt verrekend met jouw maandsalaris
Het gaat om een verschil tussen de totale actuele waarden van de gekozen bronnen en de gekozen doelen.

Artikel 12.4 Keuzes buiten de keuzeronde

Je kunt buiten de keuzeronde kiezen voor het bedrag voor levensloop aan te passen
Normaalgespoken kun je voor levensloop alleen een keuze maken tijdens de keuzeronde. Wijziging van het maandelijks bedrag kun je gedurende het jaar indienen.

Artikel 12.5 Keuze wekelijkse arbeidsduur

Je kunt jouw wekelijkse arbeidsduur verkorten of verlengen in de keuzeronde
Je doet dit in overleg met je leidinggevende. De verkorting of verlenging geldt voor de duur van de keuzeperiode. Je kunt de arbeidsduur alleen in hele uren verkorten of verlengen. De arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst (jouw contractuele arbeidsduur) blijft wel hetzelfde.

Het verkorten of verlengen hangt af van de arbeidsduur in jouw arbeidsovereenkomst
- 36 uur of meer per week in jouw arbeidsovereenkomst:
  - je mag tussen de 34 uur en 40 uur gaan werken.
- tussen 24 en 36 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.

De arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden naar verhouding aangepast
Het gaat onder andere om:
- salaris
- vakantietoeslag
- vakantie-uren
- eindejaarsuitkering
- gratificatie
- pensioen

Artikel 12.6 Start Persoonlijk Keuze Budget op 1 januari 2017

De arbeidsvoorwaardenwinkel start 1 januari 2017
Vanaf 1 januari 2017 krijg je een Persoonlijk Keuze Budget. Met dit budget kun je arbeidsvoorwaardelijke keuzes maken. Je maakt de keuzes in de Arbeidsvoorwaardenwinkel.
Het Persoonlijk Keuze Budget bestaat uit:

- vakantietoeslag (8%);
- eindejaarsuitkering (8,33%);
- de waarde van het bovenwettelijk verlof (62 uur bij voltijd).

Je kunt de volgende keuzes maken in de Arbeidsvoorwaardenwinkel

- aankoop van verlof (maximaal 98 uur bij voltijd);
- verkoop van aangekocht verlof (als je besluit het aangekochte verlof niet op te nemen, wettelijk verlof mag niet je niet verkopen);
- uitbetalen van het budget (in december wordt het overgebleven budget is automatisch uitbetaald, dit is een fiscale verplichting).

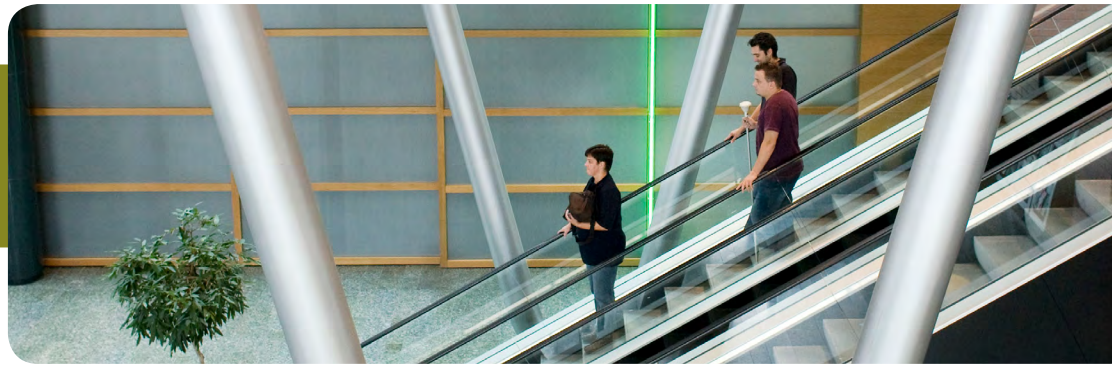
Achmea Select blijft bestaan voor de keuze van meer- of minderuren.

Partijen monitoren de implementatie van de Arbeidsvoorwaardenwinkel
In het periodiek overleg tussen Achmea en de vakorganisaties wordt de implementatie van de Arbeidsvoorwaardenwinkel gemonitord. Voor dit overleg worden de vertegenwoordigers van de Medezeggenschap ook uitgenodigd.

Partijen blijven de Arbeidsvoorwaardenwinkel verder ontwikkelen
De cao-partijen geven een werkgroep de opdracht om de Arbeidsvoorwaardenwinkel verder te ontwikkelen. In deze werkgroep zitten vertegenwoordigers van de vakorganisaties, COR en Achmea. De werkgroep kijkt bij de doorontwikkeling onder andere naar:

- Fiscale mogelijkheden, zoals vakbondscontributie, fiets en reiskosten;
- ontwikkelingen rondom inzetbaarheidsbudget, vitaliteit, mobiliteit en choose your own device;
- betrekken van de stakeholders in deze fase. Stakeholders zijn COR, kaderleden van vakorganisaties, medewerkers, leidinggevenden en HR.

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.

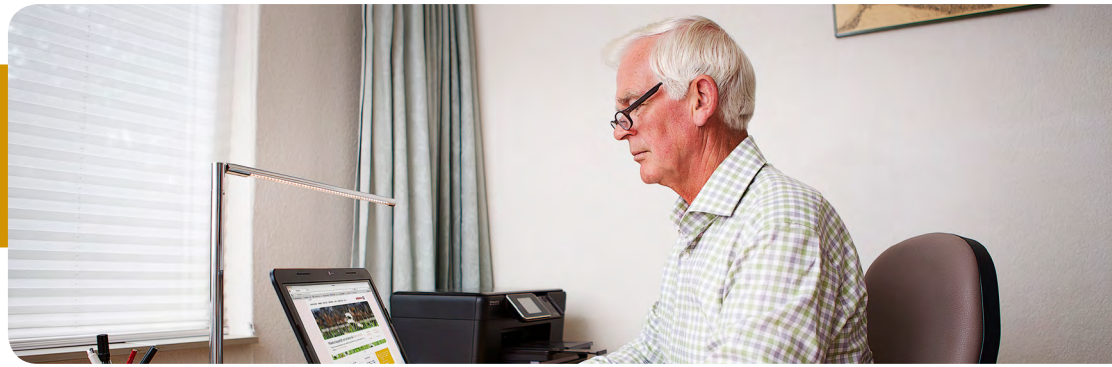
Achmea levert een financiële bijdrage aan het werk van de vakorganisaties
Het bedrag wordt elk jaar aangepast met de loonsverhogingen in de Achmea cao over het voorafgaande kalenderjaar. De bijdrage over 2015 is € 33.234,-. De bijdrage over 2016 is € 33.650,-.

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

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 nieuwe pensioenregeling is een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet

De nieuwe pensioenregeling is gebaseerd op een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling en wordt op basis van CDC gefinancierd. CDC staat voor 'Collectieve Defined Contribution'.
De financiering is leidend binnen een pensioenregeling met een CDC-Karakter. Het pensioenfonds streeft naar een pensioenopbouw op basis van de 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).

De pensioenregeling geldt niet eerder dan vanaf 1 januari 2014. Als de pensioenregeling voor jou geldt, noemen we je in het vervolg van dit hoofdstuk 'deelnemer'.

Sommige medewerkers vallen onder de pensioenregeling die is opgenomen in bijlage 9

In de volgende situatie geldt de nieuwe pensioenregeling niet voor jou. In dat geval val je onder de pensioenregeling die is opgenomen in bijlage 9:

- Je hebt op 31 december 2005 een arbeidsovereenkomst met Achmea en je bent geboren voor 1 januari 1950.

Voor sommige medewerkers zijn de overgangsbepalingen uit bijlage 9 van toepassing

Naast de bepalingen uit bijlage 9 kunnen de overgangsbepalingen uit bijlage 9 voor jou gelden. Dit is het geval in 1 van de volgende situaties:

- Je hebt op 31 december 1999 een arbeidsovereenkomst met Achmea en je bent geboren voor 1 januari 1950.
- Je hebt op 1 januari 2001 een arbeidsovereenkomst met Achmea en je was op 31 december 20000 in dienst bij PVF, Staalbankiers, Achmea Hypotheek Bank, Woonfonds, GAK Holding of GAK Verzekeringen. Je bent daarnaast geboren voor 1 januari 1950.
- Je hebt op 1 januari 2004 een arbeidsovereenkomst met Achmea en je was op 31 december 2003 in dienst bij R&SA. Je bent daarnaast geboren voor 1 januari 1950.
- Je hebt op 1 december 2004 een arbeidsovereenkomst met Achmea en je was op 30 november 2004 in dienst bij AXA. Daarnaast is bijlage 9 van toepassing en ben je geboren voor 1 januari 1950.
- Je hebt op 1 januari 2005 een arbeidsovereenkomst met Achmea en je was op 31 december 2004 bij Achmea Arbo of Argonaut in dienst. Daarnaast geldt de Achmea-pensioenregeling vanaf 1 januari 2006 en ben je geboren voor 1 januari 1950.
- Je hebt op 1 juli 2005 een arbeidsovereenkomst met Achmea en je was op 30 juni 2005 in dienst van Levob. Daarnaast geldt de Achmea-pensioenregeling vanaf 1 januari 2006 en ben je geboren voor 1 januari 1950.

Sommige medewerkers vallen onder Pensioenreglement 2006B
De nieuwe pensioenregeling geldt niet voor jou als de volgende voorwaarden allemaal op jou van toepassing zijn:

- Je bent geboren voor 1 januari 1950.
- Je bent op 1 januari 2008 bij Achmea in dienst gekomen.
- Je bent van 31 december 2005 tot en met 31 december 2007 onafgebroken in dienst geweest bij Interpolis Verzekeringen N.V. of Interpolis Mens & Werk Bedrijfszorg N.V.

Wanneer jij aan deze voorwaarden voldoet, val je onder het Pensioenreglement 2006B.
Voor de toeslagverlening vanaf 1 januari 2014 gelden de bepalingen in artikel 15.5.

Artikel 15.1.4

In de pensioenregeling zijn de volgende pensioenen opgenomen

- een levenslang ouderdomspensioen vanaf de 1e dag van de maand waarin je 67 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.
Wanneer je op grond van artikel 12.3 korter of langer gaat werken, nemen we het bruto maandsalaris dat hoort bij jouw individuele gemiddelde arbeidsduur.

Variabele elementen in het pensioengevende salaris
Jouw pensioengevend salaris wordt verhoogd met jouw variabel salaris en variabele inkomensbestanddelen 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 van het lopende kalenderjaar in het pensioengevend salaris mee.

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 fiscaal aftrekbaar pensioen kunt opbouwen. Vanaf 1 januari 2015 is dit € 100.000,- voor een voltijd dienstverband. Vanaf 1 januari 2016 is dit € 101.590,-. Als je een parttime arbeidsovereenkomst hebt, 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 2015: € 12.854,- en vanaf 1 januari 2016: € 13.178,-. De franchise wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd met het totaal van de algemene cao-verhogingen uit het voorgaande 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
De definitie van het pensioengevend salaris staat omschreven in artikel 15.2.1. Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld. Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar verhouding verminderd.

Artikel 15.3 Financiering

Artikel 15.3.1

Achmea stelt elk jaar een 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.

Achmea heeft geen enkele bijstortingsverplichting aan SPA

De opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten kunnen door SPA worden gekort. Dat gebeurt als SPA in een situatie van onderdekking terecht komt en niet zelfstandig binnen de wettelijke termijnen haar dekkingsgraad weet te herstellen. Achmea aanvaardt geen kortingen of premierestituties van SPA, onder welke benaming ook. Achmea heeft ook geen bijstortings-verplichting aan SPA of recht op kortingen of restituties van SPA (onder welke benaming ook) voor de aanspraken die tot en met 31 december 2013 zijn opgebouwd.

Artikel 15.3.2

De premie bestaat uit meerdere componenten

De premie die Achmea aan SPA beschikbaar stelt, is gelijk aan het totaal van de volgende componenten:

- de actuariële koopsom voor de opbouw van ouderdomspensioen en partnerpensioen. Deze koopsom wordt jaarlijks berekend op basis van de actuele rentestand en de actuele overlevingstafels;
- een opslag van 36,64% van de actuariële koopsom, bedoeld voor de indexatie en solvabiliteit. De uiteindelijke aanwending is ter beoordeling aan SPA;
- de risicopremies voor overlijden en arbeidsongeschiktheid;
- een nominale opslag van € 17 miljoen voor de uitvoeringskosten van SPA;
- een opslag van € 4 miljoen per jaar in 2014 en 2015 ter compensatie van het vervallen van de aanvullingsverplichting bij een te lage dekkingsgraad van SPA;
- een opslag van € 4,6 miljoen per jaar van 2014 tot en met 2018.

Artikel 15.4 Aanspraken

Artikel 15.4.1

Achmea verplicht zich naar de medewerker tot betaling van de pensioenpremie aan het pensioenfonds SPA

SPA streeft naar een opbouw van het levenslang ouderdomspensioen van 1,875% van pensioengrondslag die dat jaar geldt. Dat doet SPA met de ontvangen premies en het beschikbare vermogen van het pensioenfonds. Het levenslang ouderdomspensioen gaat in op de 1e dag dat je 67 jaar wordt.

Artikel 15.4.2

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

Het levenslang partnerpensioen is 70% van jouw fictief te bereiken levenslang ouderdomspensioen. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de laatst vastgestelde pensioengrondslag niet meer verandert. 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 die volgt op de maand waarin je overlijdt

Het wezenpensioen is 14% van je fictief te bereiken levenslang ouderdomspensioen. 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 wordt het ouderdomspensioen opgebouwd alsof je (volledig) in dienst bent gebleven bij Achmea. In dit geval is artikel 15.5.1 eveneens van toepassing. Als jouw arbeidsovereenkomst met Achmea is beëindigd, dan is artikel 15.5.2 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 pensioenaanspraken van actieve deelnemers

Het bestuur van SPA beslist elk jaar in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken uit artikel 15.4 per 1 januari worden verhoogd met de algemene cao-verhoging bij Achmea. Hierbij heeft SPA voor de medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben met Achmea de ambitie om gemiddeld in 85% van de gevallen een toeslag toe te kennen. SPA vormt geen bestemmingsreserve voor deze voorwaardelijke toeslagverlening. SPA betaalt de toeslag uit de premie en het vrije vermogen van SPA. Indien het vermogen van SPA onvoldoende is, leidt dit tot een beperking van de toeslag.

Artikel 15.5.2

SPA beslist elk jaar over een toeslag op de pensioenrechten en pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

Het bestuur van SPA beslist elk jaar in hoeverre de pensioenrechten en pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers of pensioengerechtigden per 1 januari worden verhoogd met de 'Consumentenprijsindex (CPI), alle huishoudens; 2006=100, afgeleid'. Hierbij heeft SPA de ambitie om gemiddeld in 67% van de gevallen een toeslag toe te kennen. SPA vormt geen bestemmingsreserve voor deze voorwaardelijke toeslagverlening. SPA betaalt de toeslag uit de premie en het vrije vermogen van SPA. Als het vermogen van SPA onvoldoende is, leidt dit tot een beperking van de toeslag. Deze voorwaardelijke toeslagverlening is van toepassing op alle pensioenreglementen die door SPA en haar rechtsvoorgangers worden uitgevoerd.

Artikel 15.5.3

De CDC-premie is volledig beschikbaar voor de uitvoering van de pensioenregeling en de toeslagambitie

De CDC-premie wordt vastgesteld op basis van artikel 15.3. De CDC-premie wordt geacht hiervoor voldoende te zijn. Het hele vermogen van het pensioenfonds wordt voor de uitvoering gebruikt. SPA verleent geen restitutie aan Achmea.

Artikel 15.6 Toeslagverlening op pensioenaanspraken uit eerdere regelingen

Artikel 15.6.1

De toeslagverlening uit artikel 15.6.1 geldt zolang je vanaf 1 januari 2014 onafgebroken actief deelnemer blijft

Deze toeslagverlening geldt voor de 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.

Artikel 15.6.2

De toeslagverlening uit artikel 15.6.2 geldt vanaf het moment dat je na 1 januari 2014 gewezen deelnemer of pensioengerechtigde bent geworden

Deze toeslagverlening geldt voor de pensioenaanspraken en pensioenrechten 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.

Artikel 15.6.3

De toeslag verlening uit artikel 15.7.2 geldt als je op 1 januari 2014 gewezen deelnemer of pensioengerechtigde bent

Deze toeslagverlening geldt voor de pensioenaanspraken en pensioenrechten die je bij SPA, Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars (SBZ) of AP&L hebt opgebouwd op grond van jouw dienstverband met Achmea.

Artikel 15.6.4

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

Het kan zijn dat SBZ of AP&L vanaf 2014 toeslagen toekent over de pensioenaanspraken die je daar hebt opgebouwd op grond van je dienstverband met Achmea. Deze toeslagen worden verrekend met de toeslagen die SPA verleent op basis van artikel 15.6.1 en artikel 15.6.2.

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, wordt de eigen bijdrage berekend naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Wanneer je volledig arbeidsongeschikt bent, 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 actuarieel 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 67 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 3x 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 ouderdomspensioen uit te stellen tot 67 jaar

Deze mogelijkheid heb je voor het tijdelijk ouderdomspensioen dat je hebt opgebouwd tot en met 31 december 2005. En voor het levenslang ouderdomspensioen dat je hebt opgebouwd tot en met 31 december 2013.

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

Als je 40 jaar in dienst was voor 1 januari 2012 dan geldt een bijzondere overgangsregeling
Je komt in aanmerking voor de overgangsregeling als je voldoet aan alle volgende voorwaarden:
- Je bent voor 1 januari 2012 40 jaar in dienst bij Achmea.
- Je bent geboren tussen 1 januari 1950 en 31 december 1956.
- Je viel op 31 december 2005 onder de Achmea-cao.

Je hebt recht op een tijdelijke salaristoeslag tijdens de periode dat je eerder zou kunnen uittreden volgens onderstaand schema:

Jaar waarin je 40 jaar in dienst bent	Aantal jaren eerder uittreden
2005	Volgens artikel 9.5.9.4 in bijlage 9
2006	6 jaar
2007	5 jaar
2008	4 jaar
2009	3 jaar
2010	2 jaar
2011	1 jaar

Bij toepassing van de overgangsbepaling gelden de volgende uitgangspunten
1. Op basis van deze overgangsregeling kun je niet meer rechten verkrijgen dan op basis van de regeling in artikel 9.4 in bijlage 9.
2. De volgende zin uit artikel 9.4 geldt hier niet: “Onder 40 dienstjaren wordt in dit verband tevens verstaan ’40 jaar dienstverband waarvan 25 jaar in het ziekenfondswezen’ zoals in de op 31 december 1998 van toepassing zijnde cao voor de zorgverzekeraars is geregeld”.
3. Bij de berekening gaan we uit van een uitkering van 70% van het pensioengevend salaris van het ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar dat van toepassing was op 31 december 2008 (zie bijlage 9). Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de algemene cao-verhoging bij Achmea of andere salarisstijgingen.
4. Als je deeltijd werkt, geldt de uitkering naar verhouding van jouw dienstverband. Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, geldt de uitkering naar verhouding van de mate van arbeidsgeschiktheid.

Artikel 15.9.5

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 € 532,- per jaar (2014) 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 15.9.6

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 20103 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 15.9.7

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 15.10 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 2015 bedraagt het maximum € 100.000,-, per 1 januari 2016 is dit € 101.590,-. Deze maxima gelden voor een voltijd dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband zijn de maxima naar verhouding lager. 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 betaalt minder pensioenpremie, omdat boven het fiscale maximum geen pensioen wordt opgebouwd. Achmea gebruikt deze besparing op de pensioenpremie om een compensatie te treffen voor als je een pensioengevend salaris hebt boven het fiscale maximum. De besparing op de pensioenpremie is afhankelijk van de rentestand. De premie die Achmea aan SPA betaalt, is namelijk afhankelijk van de rentestand. Voor de pensioenpremie over kalenderjaar 2016 geldt de rentestand op 31 december 2015. De besparing op de pensioenpremie wordt jaarlijks opnieuw berekend. De compensatie bestaat uit 2 delen:

1. individueel pensioenbudget
2. loontoeslag, als na betaling van het individueel pensioenbudget nog een besparing op de pensioenpremie over blijft

Artikel 15.10.2

Achmea stelt jaarlijks een individueel pensioenbudget beschikbaar

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

Leeftijd op 1 januari	Bruto individueel pensioenbudget	Netto individueel pensioenbudget
15 tot en met 19	8,4%	4,0%
20 tot en met 24	9,5%	4,6%
25 tot en met 29	11,0%	5,3%
30 tot en met 34	12,5%	6,0%
35 tot en met 39	14,4%	6,9%
40 tot en met 44	16,6%	8,0%
45 tot en met 49	19,1%	9,2%
50 tot en met 54	22,1%	10,6%
55 tot en met 59	25,4%	12,2%
60 tot en met 64	29,1%	14,0%
65 tot en met 66	31,9%	15,3%

Deze staffel is gebaseerd op het besluit van 17 december 2014, BLKB 2014/2132M bijlagen IV en VII. Wanneer de staffels uit dit besluit worden gewijzigd of vervallen, wijzigt of vervalt bovenstaande staffel ook.

Het individuele pensioenbudget is een 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.
De toeslag wordt niet verhoogd met de algemene cao-verhoging bij Achmea. 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 de rente die op 31 december van het voorafgaande jaar geldt. In 2015 is het percentage van de loontoeslag 18,7%. In 2016 is het percentage van de loontoeslag 17,2%. 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 heeft een uitvoeringsovereenkomst gesloten met Centraal Beheer Achmea 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 2015 was de franchise € 100.000,-. Op 1 januari 2016 was de franchise € 101.590,-.

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris verminderd met de franchise
Als je een deeltijdarbeidsovereenkomst hebt, wordt de pensioengrondslag naar verhouding vastgesteld.

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 verschillende mogelijkheden binnen de pensioenregeling
Je hebt de volgende mogelijkheden:

- 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 2015 en 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 67 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 (als je wilt in combinatie met partnerpensioen). 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 als je wilt een partnerpensioen aan.

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 67 jaar wordt. 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. Je betaalt de premie uit het netto individueel pensioenbudget.

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 67 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. Wanneer je hebt gekozen voor deelname aan partnerpensioen, neem je automatisch deel aan het wezenpensioen. Tenzij je expliciet aangeeft dat je niet onder de dekking wilt vallen. Je betaalt de premie uit het netto individueel pensioenbudget.

Je hebt recht op premievrijstelling bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid
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 5.11.6

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 de 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 vooraf overleg voeren over de consequenties van de wijzigingen.

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.

Dag	Tijd	Toeslag
maandag	van 00.00 tot 06.00 uur van 06.00 tot 08.00 uur van 08.00 tot 18.00 uur van 18.00 tot 20.00 uur van 20.00 tot 24.00 uur	70% 30% geen 30% 45%
dinsdag tot en met donderdag	van 00.00 tot 06.00 uur van 06.00 tot 08.00 uur van 08.00 tot 18.00 uur van 18.00 tot 20.00 uur van 20.00 tot 24.00 uur	45% 30% geen 30% 45%
vrijdag	van 00.00 tot 06.00 uur van 06.00 tot 08.00 uur van 08.00 tot 18.00 uur van 18.00 tot 20.00 uur van 20.00 tot 23.00 uur van 23.00 tot 24.00 uur	45% 30% geen 30% 45% 70%
zaterdag, zondag	hele dag	70%
feestdagen • nieuwjaarsdag • 1e en 2e paasdag • Koningsdag • 5 mei (1 keer per 5 jaar, het lustrumjaar) • Hemelvaartsdag • 1e en 2e pinksterdag • 1e en 2e kerstdag • 5, 24 en 31 december: de middag/avonddienst	hele dag	70%

Bij overwerken krijg je alleen overwerktoeslag
Het kan zijn dat de uren voor inconveniëntie 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 inconveniënten.
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 referteperiode van 1 jaar of een kortere, representatieve periode.

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 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
- 1e en 2e paasdag
- Koningsdag
- 5 mei (1 keer per 5 jaar, het lustrumjaar)
- Hemelvaartsdag
- 1e en 2e pinksterdag
- 1e en 2e 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 toenmaligecao 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 IM&IT Monitoring en Control Center

Vanaf 1 januari 2014 geldt een ploegendienstregeling
Deze regeling geldt voor medewerkers bij het Monitoring en Control Center van IM&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 zon- en 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 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 vervalt of lager wordt
Je krijgt de gewenningsuitkering als je minimaal 2 jaar hebt gewerkt in het ploegendienstrooster.
En als de roostertoeslag vervalt 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 1januari 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 behouden[1], 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 lestijd) 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 aktief 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.

[1]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 functiebeschrijving 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 vooralsnog 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 ziektekostenverzekeringen, 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 maand[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 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.

[2]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 Pensioenregeling voor medewerkers geboren vóór 01-01-1950 en reeds in dienst op 31-12-2005

Deze bijlage betreft de pensioenregeling zoals deze geldt voor degenen die geboren zijn voor 1-1-1950 en in dienst waren van de werkgever op 31 december 2005.

1 Pensioenregeling

1.1 De werkgever en de vakorganisaties zijn een flexibele pensioenregeling overeengekomen met ingang van 1 januari 2000. Deze pensioenregeling is nader uitgewerkt in het Achmea Pensioenreglement II. Dit pensioenreglement maakt integraal onderdeel uit van de in deze cao vastgelegde pensioenregeling. De medewerker op wie dit pensioenreglement van toepassing is ontvangt op zijn verzoek een exemplaar van dit reglement. Deze pensioenregeling en dit pensioenreglement zijn vastgesteld binnen de op het moment van vaststelling geldende wettelijke kaders. Partijen treden opnieuw met elkaar in overleg als de wetgeving op pensioengebied ingrijpend wijzigt, met als doel nieuwe afspraken te maken binnen de nieuwe wettelijke kaders.

1.2 De werkgever heeft per 1 januari 2005 ten behoeve van haar medewerkers, met uitzondering van de medewerkers voor wie de pensioenregeling wordt uitgevoerd door het SBZ, een Ondernemings-pensioenfonds (OPF) ingesteld. Daartoe is onder meer een bestuur benoemd waarin de werkgever en de medewerkers ieder door 5 leden worden vertegenwoordigd.

1.3 De pensioenregeling is van toepassing op een medewerker die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft en op wie de cao van toepassing is (hierna te noemen de deelnemer).

1.4 Een overgangsbepaling kan van toepassing zijn mits is voldaan aan het bepaalde in artikel 9.

1.5 De pensioenregeling kent de volgende vormen:
- een tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar;
- een levenslang ouderdomspensioen ingaande op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 65 jaar bereikt (op deze dag eindigt het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar);
- een partnerpensioen, alsmede een voorziening voor het zogenaamde Anw-hiaat;
- een wezenpensioen;
- een arbeidsongeschiktheidspensioen (tot 1 januari 2007).

1.6 De werkgever behoudt zich het recht voor de pensioenregeling te wijzigen of aan te passen indien blijkt dat, door wijzigingen in regelgeving of jurisprudentie, voortzetting van deze pensioenregeling in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verlangd. In dat geval zullen partijen nader overleg voeren.

2 Definities

2.1 De datum van opname is de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Met ingang van de datum van opname wordt de deelnemer in de pensioenregeling opgenomen.
Voor de deelnemer die op 31 december 1999 al een arbeidsovereenkomst met de werkgever had, geldt 1 januari 2000 als datum van opname.

2.2 De pensioendatum is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 62 jaar bereikt en/of de datum die overeenkomstig artikel 8 wordt afgesproken en/of de datum die voortvloeit uit de overgangsbepaling genoemd in artikel 9.6.

2.3 Het pensioengevend salaris van het levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld. Onder het pensioengevend salaris wordt verstaan 12 maal het bruto maandsalaris plus vakantiebijslag en eindejaarsuitkering, eventueel vermeerderd met een variabel salaris en variabele inkomensbestanddelen zoals overwerktoeslag, inconveniëntentoeslag, stand-by vergoeding en ploegendienstvergoeding.

Indien een medewerker op grond van het bepaalde in artikel 12.5 van de cao korter of langer gaat werken, wordt het hiervóór genoemde bruto maandsalaris gerelateerd aan de feitelijk gekozen gemiddelde werkweek.

Voor de berekening van dit pensioengevend salaris wordt uitgegaan van het variabele salaris en variabele inkomensbestanddelen uitbetaald in het kalenderjaar voorafgaand aan de hiervoor genoemde datum van 1 januari. Ingeval de deelnemer met pensioen gaat of de arbeidsovereenkomst tussen de deelnemer en de werkgever wordt beëindigd, dan wordt het variabele salaris van het lopende kalenderjaar in het pensioengevend salaris meegenomen.

2.4 Het pensioengevend salaris van het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld. Onder dit pensioengevend salaris wordt verstaan 12 maal het bruto maandsalaris plus vakantiebijslag en eindejaarsuitkering, eventueel vermeerderd met een variabel salaris en variabele inkomensbestanddelen zoals overwerktoeslag, inconveniëntentoeslag, stand-by vergoeding en ploegendienstvergoeding.

Indien een medewerker op grond van het bepaalde in artikel 12.3 (zie hoofdstuk 12) korter of langer gaat werken, wordt het hiervóór genoemde bruto maandsalaris gerelateerd aan de feitelijk gekozen gemiddelde werkweek.

Voor de berekening van dit pensioengevend salaris wordt uitgegaan van de variabele inkomensbestanddelen uitbetaald in het kalenderjaar voorafgaand aan de hiervoor genoemde datum van 1 januari. Wat het variabele salaris betreft wordt uitgegaan van het gemiddelde variabele salaris over de laatste 5 (kalender)jaren. Ingeval er minder dan 5 (resterende) opbouwjaren zijn, wordt de factor 5 in de vorige volzin naar rato aangepast.

2.5 Het pensioengevend salaris van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt jaarlijks op 1 januari vastgesteld. Onder het pensioengevend salaris wordt verstaan 12 maal het bruto maandsalaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, eventueel vermeerderd met een variabel salaris en variabele inkomensbestanddelen zoals overwerktoeslag, inconveniëntentoeslag, stand-by vergoeding en ploegendienstvergoeding. Indien de medewerker op grond van artikel 12.3 van de cao korter of langer gaat werken, wordt het hiervoor genoemde bruto maandsalaris gerelateerd aan de feitelijk gekozen gemiddelde werkweek.

Voor de berekening van dit pensioengevend salaris wordt uitgegaan van de variabele inkomensbestanddelen uitbetaald in het kalenderjaar voorafgaand aan de hiervoor genoemde datum van 1 januari. Wat het variabele salaris betreft wordt uitgegaan van het gemiddelde variabele salaris uitbetaald in de laatste 5 (kalender)jaren. Ingeval er minder dan 5 opbouwjaren zijn wordt, de factor 5 in de vorige volzin naar rato aangepast.

3 Franchise en pensioengrondslag van het ouderdomspensioen vanaf 65 jaar

3.1 De franchise voor het levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar bedraagt per 1 januari 2006 € 13.857,-. De franchise wordt jaarlijks op 1 januari aangepast aan de salarisontwikkeling die geldt voor de salarisschaalbedragen en is opgenomen in de cao. Per 1 januari 2013 bedraagt de franchise € 15.854,-. Per 1 januari 2014 bedraagt de franchise € 15.854,-.

Indien de loonontwikkeling van de cao en de ontwikkeling van de AOW te ver uit elkaar lopen, kunnen de werkgever en de vakorganisaties andere afspraken maken over de aanpassing van deze franchise. De werkgever en de vakorganisaties treden in ieder geval in overleg wanneer blijkt dat gedurende een periode van 5 achtereenvolgende jaren de loonontwikkeling volgens de cao in totaal meer dan 3% afwijkt van de ontwikkeling van de AOW.

3.2 De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.3, dat jaarlijks op 1 januari wordt vastgesteld verminderd met de franchise. Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar evenredigheid berekend.

4 Aanspraken

4.1 Het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar bedraagt per deelnemersjaar 1,75% van het laatstverdiende pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4, met een maximum van 70% van het laatstverdiende pensioengevend salaris. Onder deelnemersjaar wordt verstaan ieder jaar waarin de deelnemer heeft deelgenomen aan deze pensioenregeling.

4.2 Het levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar is gebaseerd op het zogenaamde middelloonstelsel. De opbouw in enig jaar bedraagt 2% van de in dat jaar geldende pensioengrondslag. Binnen de toegestane fiscale kaders bestaan er geen beperkingen voor het aantal jaren dat pensioen kan worden opgebouwd.

4.3 Het partnerpensioen bedraagt 70% van het fictief te bereiken ouderdomspensioen vanaf 65 jaar en gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer overlijdt.
Hierbij wordt verondersteld dat de laatst vastgestelde pensioengrondslag niet meer wijzigt.
Het partnerpensioen wordt, indien relevant, aangevuld met een tijdelijk partnerpensioen (een bedrag ter grootte van het zogenaamde Anw-hiaat). Bij de vaststelling van het tijdelijk partnerpensioen vindt geen inkomenstoets plaats. Ook voor alleenstaanden wordt een fictief partnerpensioen opgebouwd.

4.4 Het wezenpensioen bedraagt per kind 14% van het fictief te bereiken levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar en gaat in op de eerste dag volgend op de maand waarin de deelnemer overlijdt. Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot uiterlijk de laatste dag van de maand waarin het kind de 18-jarige leeftijd bereikt; voor studerende of invalide kinderen geldt uiterlijk de 27-jarige leeftijd. Voor volle wezen wordt het wezenpensioen verdubbeld.

4.5 Voor de medewerker die vóór 1 januari 2004 volledig arbeidsongeschikt (80% of meer) is geworden, bestaat aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze aanspraak bedraagt inclusief de uitkering volgens de Wet Arbeidsongeschiktheid (WAO), 80% van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.5 dat geldt op de dag voorafgaande aan de ingang van de WAO-uitkering.

Is de deelnemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan heeft hij recht op een evenredig lager arbeidsongeschiktheidspensioen. Het ouderdomspensioen wordt dan opgebouwd als ware hij niet arbeidsongeschikt. Het bepaalde in artikel 5.1 is dan van overeenkomstige toepassing. Als de arbeidsovereenkomst (geheel of gedeeltelijk) beëindigd is, vindt pensioenopbouw plaats op grond van de verleende premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid. Het bepaalde van artikel 5.2 is dan van overeenkomstige toepassing.

Voor de medewerker, die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden, bestaat tot 1 januari 2007 aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen.

De ingangsdatum van het arbeidsongeschiktheidspensioen is de datum waarop de deelnemer recht heeft op een WAO-of WIA-uitkering. Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgekeerd tot de pensioendatum van de deelnemer, dan wel - indien dit eerder is - tot het moment waarop de deelnemer weer volledig arbeidsgeschikt is of tot eerder overlijden van de deelnemer. Is de deelnemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan heeft hij recht op een evenredig lager arbeidsongeschiktheidspensioen.

Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt het ouderdomspensioen opgebouwd als ware men (volledig) in dienst gebleven bij de werkgever. Het bepaalde in artikel 5.1 is dan van overeenkomstige toepassing. Als de arbeidsovereenkomst beëindigd is, dan is het bepaalde van artikel 5.2 van toepassing.

5 Toeslagen

5.1 Voor actieve deelnemers (dit zijn deelnemers die een arbeidsovereenkomst met de werkgever hebben) geldt dat de opgebouwde aanspraken, zoals voortvloeiende uit artikel 4.2, jaarlijks op 1 januari worden aangepast aan de salarisontwikkeling die geldt voor de salarisschaalbedragen en is opgenomen in de cao.

5.2 Voor gewezen deelnemers of gepensioneerden geldt dat de aanspraken - voorzover de middelen dit toelaten – jaarlijks op 1 januari worden verhoogd op basis van de ‘Totaal consumentenprijsindex, alle huishoudens, afgeleid’.

5A Toeslagen vanaf 2014

Met ingang van 1 januari 2014 geldt de volgende toeslagregeling.

5A.1 Het bestuur van SPA beslist jaarlijks in hoeverre de uit artikel 4 voortvloeiende pensioenrechten en pensioenaanspraken van de actieve deelnemer (dit is de deelnemer die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft) jaarlijks op 1 januari worden verhoogd met de salarisontwikkeling die geldt voor de salarisschaalbedragen en is opgenomen in de cao. De ambitie is om gemiddeld in 85% van de gevallen deze toeslag toe te kennen. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening wordt geen bestemmingsreserve gevormd. De toeslag wordt uit de premie en het vrije vermogen van SPA betaald.

5A.2 Het bestuur van SPA beslist jaarlijks in hoeverre de aanspraken van de gewezen deelnemer of pensioengerechtigde jaarlijks op 1 januari worden verhoogd op basis van de 'Consumentenprijsindex (CPI), alle huishoudens; 2006=100, afgeleid'. De ambitie is om gemiddeld in 67% van de gevallen deze toeslag toe te kennen. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening wordt geen bestemmingsreserve gevormd. De toeslag wordt uit de premie en het vrije vermogen van SPA betaald.

5A.3 Eventuele toeslagen die SBZ of AP&L vanaf 2014 toekent aan de bij SBZ of AP&L opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten die voortvloeien uit het dienstverband met Achmea, worden verrekend met de toeslagen die SPA op grond van dit artikel verleent.

5A.4 Eventuele toeslagen die AP&L of een andere pensioenuitvoerder vanaf 2014 toekent aan de tot en met 31 december 2013 opgebouwde aanspraken of rechten die voortvloeien uit het dienstverband met Achmea en die in 2014 vanuit SPA naar AP&L of een andere pensioenuitvoerder zijn overgedragen, worden verrekend met de toeslagen die SPA op grond van dit artikel verleent.

6 Pensioenaanspraken oude regelingen

Voor de actieve deelnemers voor wie de reeds door hen opgebouwde pensioenaanspraken van oude pensioenregelingen op 31 december 1999 zijn ingebracht in deze pensioenregeling, worden de door hen opgebouwde aanspraken vastgesteld conform de op 31 december 1999 op die deelnemers van toepassing zijnde pensioenregeling. Indien en voorzover de deelnemers hun opgebouwde pensioenaanspraken van de oude pensioenregeling hebben ingebracht in de nieuwe pensioenregeling, worden deze aanspraken behandeld overeenkomstig de nieuwe pensioenregeling. De toeslagen zoals omschreven in artikel 5 en de flexibiliteit zoals omschreven in artikel 8 zijn derhalve in gelijke mate van kracht.
Voor de actieve deelnemer die er niet voor heeft gekozen de op 31 december 1999 opgebouwde pensioenaanspraken in te brengen in de nieuwe pensioenregeling, worden deze opgebouwde pensioenaanspraken, voorzover van toepassing, aangepast conform de voor hen van toepassing zijnde oude pensioenregeling. Deze toeslagverlening vindt dan plaats als ware de actieve deelnemer een gewezen deelnemer.

Naar analogie geldt dit eveneens voor de actieve deelnemer die in dienst is gekomen bij de werkgever en:

- die in dienst was op 31 december 2000 bij PVF, Staal Bank, Achmea Hypotheek Bank, Woonfonds Nederland, Gak Holding of Gak Verzekeringen en die per 1-1-2001 de door hem opgebouwde aanspraken op 31 december 2000 heeft ingebracht in de Achmea-pensioenregeling van 1-1-2000;
- die in dienst was op 31 december 2000 bij R&SA en die per 1-1-2001 de door hem opgebouwde aanspraken op 31 december 2000 heeft ingebracht in de Achmea-pensioenregeling van 1-1-2001;
- die in dienst was op 30 november 2004 bij AXA en die per 1-12-2004 de door hem opgebouwde aanspraken op 30 november 2004 heeft ingebracht in de Achmea-pensioenregeling van 1-1-2000;
- die in dienst was op 31 december 2004 bij Achmea Arbo of Argonaut en die per 1-1-2006 de door hem opgebouwde aanspraken op 31 december 2005 heeft ingebracht in de Achmea-pensioenregeling van 1-1-2005;
- die in 2005 in dienst is gekomen bij de werkgever, op wie in 2005 de pensioenregeling van Achmea Arbo of Argonaut van toepassing was en voor wie per 1-1-2006 de pensioenregeling van toepassing is verklaard;
- die per 1 januari 2005 in dienst is gekomen bij de werkgever, die in dienst was op 31 december 2004 bij Levob en die per 1 januari 2006 de door hem opgebouwde aanspraken op 31 december 2005 heeft ingebracht in de Achmea-pensioenregeling van 1-1-2005;

7 Eigen bijdrage deelnemer

7.1 De deelnemer is een eigen bijdrage verschuldigd.

7.2 De eigen bijdrage van de deelnemer die op of na 1 januari 2005 in dienst treedt, bedraagt per 1 januari 2008 6% van de voor hem geldende pensioengrondslag. Per 1 januari 2014 bedraagt de eigen bijdrage 4% van de voor hem geldende pensioengrondslag.

7.3 Voor de deelnemer die op 31 december 2004 in dienst is van de werkgever bedraagt de eigen bijdrage per 1 januari 2008 3,74% van de voor hem geldende pensioengrondslag. Dit percentage wordt tot 1 december 2009 geleidelijk verhoogd tot 6% conform de tabel van artikel 9.5.7.2 van de cao. Per 1 januari 2014 bedraagt de eigen bijdrage 4% van de voor hem geldende pensioengrondslag.

7.4 Indien een deelnemer een aanvulling op zijn WAO- of WIA-uitkering ontvangt, geldt het volgende: bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de eigen bijdrage berekend naar de mate van arbeidsgeschiktheid en bij volledige arbeidsongeschiktheid hoeft de deelnemer de eigen bijdrage niet meer te betalen.

8 Flexibiliteit

8.1 Met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.2, heeft de deelnemer het recht zelf de pensioendatum te bepalen. De pensioenleeftijd kan op zijn vroegst 55 jaar zijn, doch niet later dan 65 jaar. De hoogte van de pensioenen wordt bepaald op basis van actuarieel neutrale conversie.

8.2 Indien de deelnemer kiest voor een pensioendatum die ligt vóór de datum waarop hij 62 jaar wordt, dan zal hij zijn keuze tenminste 6 maanden vóór de door hem gekozen pensioendatum aan de werkgever kenbaar maken. Indien de deelnemer kiest voor een pensioendatum die ligt na zijn 62e jaar, dan dient hij daarvoor toestemming van de werkgever te hebben; een verzoek om toestemming dient de deelnemer in dat geval uiterlijk 6 maanden voordat hij 62 jaar wordt te doen. De deelnemer die op of na 1 januari 2000 een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, hoeft deze toestemming niet te hebben als hij kiest voor een pensioendatum die ligt na het 62e jaar.

8.3 De deelnemer kan individueel bijsparen via Achmea Select om zodoende een hogere pensioenuitkering te realiseren. Dit gaat niet ten koste van de aanspraken die men kan maken op basis van de overgangsbepalingen zoals opgenomen in artikel 9.

8.4 De deelnemer heeft de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan.
Daarbij gelden de volgende bepalingen:

- Deeltijdpensioen is mogelijk vanaf de eerste dag van de maand waarin de medewerker de 55-jarige leeftijd bereikt;
- Deeltijdpensioen is uitsluitend mogelijk in dagen per week; daarbij is het maximaal drie maal toegestaan het aantal dagen deeltijdpensioen per week te wijzigen;
- De medewerker die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid met deeltijdpensioen te gaan, is gehouden het gewenste aantal dagen deeltijdpensioen per week en de variatie daarin, zoveel mogelijk voorafgaand aan de datum van ingang van het deeltijdpensioen aan de werkgever kenbaar te maken.
- De opbouw van het levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar wordt voortgezet voor de uren die de medewerker werkzaam blijft.
- Partijen zijn de in dit artikel opgenomen bepalingen overeengekomen onder het voorbehoud van nieuwe wet- en regelgeving op dit gebied. Ingeval wet- en regelgeving wijzigt, dan treden partijen opnieuw met elkaar in overleg om nieuwe afspraken te maken binnen de alsdan geldende wet- en regelgeving.

8.5 De deelnemer heeft eveneens de mogelijkheid om het partnerpensioen in te ruilen voor een hoger of eerder ingaand levenslang ouderdomspensioen (vanaf 65 jaar). Bij dit ruilen zoals omschreven in de vorige zin, is de toestemming van de partner vereist. De pensioenuitvoerder stelt vast wat de verhouding is waarin levenslang partnerpensioen wordt ingeruild tegen levenslang ouderdomspensioen,

8.6 De deelnemer heeft tevens de mogelijkheid om de hoogte van de pensioenuitkering te variëren, binnen de wettelijke en fiscale kaders.

8.7 De in dit artikel genoemde mogelijkheden van flexibiliteit zijn nader uitgewerkt in het pensioenreglement en gelden indien en voorzover deze mogelijkheden fiscaal en wettelijk zijn toegestaan.

8.8 Maakt een medewerker op de pensioendatum gebruik van een personeelsregeling, dan kan hij van deze personeelsregeling gebruik blijven maken indien en voorzover dit in die desbetreffende personeelsregeling is opgenomen.

9 Overgangsbepalingen

9.1 Gedurende de looptijd van de cao gelden de onderstaande overgangsbepalingen. De werkgever en de vakorganisaties hebben daarbij de intentie om deze overgangsbepalingen bij het aangaan van een volgende cao telkens voor de dan overeengekomen looptijd te zullen herbevestigen.
Deze overgangsbepalingen kunnen worden gebruikt voor de mogelijkheden zoals die worden geschetst in artikel 8.

9.2 De overgangsbepalingen zoals opgenomen in artikel 9.3 tot en met artikel 9.7 gelden uitsluitend voor de deelnemers die voldoen aan beide van de volgende twee voorwaarden:

- zij moeten op 31 december 1999 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werkgever hebben;
- zij moeten aansluitend aan die arbeidsovereenkomst met pensioen gaan.

9.3 De pensioenopbouw voor het levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar wordt gedurende de periode van het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar voortgezet.
Indien een medewerker gebruik maakt van de mogelijkheden zoals opgenomen in artikel 8, vindt pensioenopbouw plaats over de jaren van het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar dan wel vanaf een eerdere datum overeenkomstig artikel 9.4 of 9.6. De pensioengrondslag wordt jaarlijks aangepast aan de salarisontwikkeling die geldt voor de salarisschaalbedragen. Deze salarisontwikkeling van de salarisschaalbedragen is opgenomen in de cao.

9.4 De deelnemer die op basis van de voor hem op 31 december 1998 geldende VUT-regeling recht heeft op een VUT-uitkering bij 40 dienstjaren, behoudt dit recht in de vorm van een vervroegde ingang van het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar. Voorzover relevant, zijn de criteria van de VUT-regeling zoals die gold op 31 december 1998, hier van overeenkomstige toepassing.
De hoogte van dit tijdelijk ouderdomspensioen bedraagt dan 70% - of een hoger percentage - van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan het kalenderjaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt. De staffel ziet er als volgt uit:

Jaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt*	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tot 65 jaar
2000	80%
2001	79%
2002	78%
2003	77%
2004	76%
2005	75%
2006	74%
2007	73%
2008	72%
2009	71%
2010 en later	70%

*Onder 40 dienstjaren wordt in dit verband tevens verstaan “40 jaar in dienstverband waarvan 25 jaar in het ziekenfondswezen” zoals in de op 31 december 1998 van toepassing zijnde cao voor de Zorgverzekeraars is geregeld.

9.5 Indien de deelnemer op de pensioendatum 62 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, wordt zijn recht op tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar aangevuld tot ten minste 70% - of een hoger percentage - van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. Als ondergrens geldt het minimumloon inclusief de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2000. De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2000	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tussen 62 en 65 jaar
60 jaar of ouder	80%
59 jaar	79%
58 jaar	78%
57 jaar	77%
56 jaar	76%
55 jaar	75%
54 jaar	74%
53 jaar	73%
52 jaar	72%
51 jaar	71%
50 jaar of jonger	70%

9.6 In aanvulling op artikel 9.5 geldt het volgende. Indien de deelnemer op de pensioenleeftijd van 62 jaar tenminste 10 jaar een arbeidsovereenkomst zou hebben gehad met de werkgever, heeft de deelnemer het recht om op een eerdere pensioendatum dan die van het 62e jaar met tijdelijk ouderdomspensioen (tussen 62 en 65 jaar) te gaan. Deze eerdere pensioendatum wordt vastgesteld aan de hand van de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2000 en aan de hand van de pensioenregeling die vóór 1 januari 2000 op de deelnemer van toepassing was.
De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2000	Pensioenleeftijd voor tijdelijk ouderdomspensioen voor deelnemers die voor 1-1-2000 vielen onder de pensioenregeling van:	
	• Cao Verz. bedrijf Binnendienst; • Cao Centraal Beheer	• Cao Verz. bedrijf Buitendienst; • Cao Zorgverzekeraars • Toepassing cao voor het Bankbedrijf
55 jaar of ouder	61 jaar	60 jaar
52/53/54 jaar	61 jaar en 3 maanden	60 jaar en 6 maanden
49/50/51 jaar	61 jaar en 6 maanden	61 jaar
46/47/48 jaar	61 jaar en 9 maanden	61 jaar en 6 maanden
jonger dan 46 jaar	62 jaar	62 jaar

Voorts kan een deelnemer later dan op de hierboven genoemde pensioendatum met tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar gaan indien hij daardoor zijn oude uitkeringspercentage bereikt conform zijn VUT-regeling. De toestemming zoals die is omschreven in artikel 8.2 is hiervoor niet benodigd.

9.7 Indien de deelnemer kiest om de pensioendatum uit te stellen naar een datum die ligt na de datum waarop recht bestaat op grond van artikel 9.4 of 9.6, kan de uitkering bij ingang hierdoor hoger worden dan het in de betreffende VUT-regeling vermelde uitkeringsmaximum. De deelnemer heeft hierbij de keuze om dit meerdere om te zetten in een hogere uitkering of het meerdere aan te wenden voor een (extra) levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar.

9.8 Voor de medewerker die op 31 december 2000 in dienst was bij Gak Holding of Gak Verzekeringen en per 1 januari 2001 in dienst is gekomen bij de werkgever gelden de volgende overgangsregelingen onder de voorwaarde dat de medewerker aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever met pensioen gaat.

A. Artikel 9.3 is van overeenkomstige toepassing.
B. Indien de deelnemer op de pensioendatum 62 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, wordt zijn recht op tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar aangevuld tot 70% van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. Als ondergrens geldt het minimumloon inclusief de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering.

C. In aanvulling op onderdeel B van dit artikel geldt het volgende. Indien de deelnemer op de pensioenleeftijd van 62 jaar tenminste 10 jaar een arbeidsovereenkomst zou hebben gehad met de werkgever, heeft de deelnemer het recht om op een eerdere pensioendatum dan die van het 62e jaar met tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar te gaan. Deze eerdere pensioendatum wordt vastgesteld aan de hand van de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2001 en aan de hand van de pensioenregeling die vóór 1 januari 2001 op de deelnemer van toepassing was. De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2001	Pensioenleeftijd
56 jaar of ouder	61 jaar
55/54/53 jaar	61 jaar en 3 maanden
52/51/50 jaar	61 jaar en 6 maanden
49/48/47 jaar	61 jaar en 9 maanden
jonger dan 47 jaar	62 jaar

9.9 Voor de medewerker die op 31 december 2000 in dienst was bij PVF en per 1 januari 2001 in dienst is gekomen bij de werkgever gelden de volgende overgangsbepalingen onder de voorwaarde dat de medewerker aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever met pensioen gaat.

A. Artikel 9.3 is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de uittredingsleeftijd niet lager is dan 60 jaar.
B. Indien de deelnemer op de pensioendatum 62 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, wordt zijn recht op ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar aangevuld tot 70% van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. Als ondergrens geldt het minimumloon inclusief de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering.
C. In aanvulling op onderdeel B van dit artikel geldt het volgende. Indien de deelnemer op de pensioenleeftijd van 62 jaar tenminste 10 jaar een arbeidsovereenkomst zou hebben gehad met de werkgever, heeft de deelnemer het recht om op een eerdere pensioendatum dan die van het 62e jaar met tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar te gaan. Deze eerdere pensioendatum wordt vastgesteld aan de hand van de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2001 en aan de hand van de pensioenregeling die vóór 1 januari 2001 op de deelnemer van toepassing was. De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2001	Pensioenleeftijd
56 jaar of ouder	61 jaar
55/54/53 jaar	61 jaar en 3 maanden
52/51/50 jaar	61 jaar en 6 maanden
49/48/47 jaar	61 jaar en 9 maanden
jonger dan 47 jaar	62 jaar

9.10 Voor de medewerker die op 31 december 2000 in dienst was van Staal Bank, Achmea Hypotheekbank of Woonfonds Nederland en op 1 januari 2001 in dienst is gekomen bij de werkgever gelden vanaf 1 januari 2001 de volgende overgangsbepalingen onder de voorwaarde dat de medewerker aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever met pensioen gaat.

A. Artikel 9.3 is van overeenkomstige toepassing.
B. De deelnemer die op basis van de voor hem op 31 december 2000 geldende VUT-regeling recht heeft op een VUT-uitkering bij 40 dienstjaren, behoudt dit recht in de vorm van een vervroegde ingang van het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar. Voorzover relevant, zijn de criteria van de VUT-regeling zoals die gold op 31 december 2000, hier van overeenkomstige toepassing. De hoogte van dit ouderdomspensioen bedraagt dan 70% - of een hoger percentage - van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan het kalenderjaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt. De staffel ziet er als volgt uit:

Jaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tot 65 jaar
2000	80%
2001	79%
2002	78%
2003	77%
2004	76%
2005	75%
2006	74%
2007	73%
2008	72%
2009	71%
2010 en later	70%

C. Indien de deelnemer op de pensioendatum 62 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, wordt zijn recht op ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar aangevuld tot ten minste 70% - of een hoger percentage - van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. Als ondergrens geldt het minimumloon inclusief de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2000. De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2000	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tussen 62 en 65 jaar
60 jaar of ouder	80%
59 jaar	79%
58 jaar	78%
57 jaar	77%
56 jaar	76%
55 jaar	75%
54 jaar	74%
53 jaar	73%
52 jaar	72%
51 jaar	71%
50 jaar of jonger	70%

D. In aanvulling op onderdeel C van dit artikel geldt het volgende. Indien de deelnemer op de pensioenleeftijd van 62 jaar tenminste 10 jaar een arbeidsovereenkomst zou hebben gehad met de werkgever, heeft de deelnemer het recht om op een eerdere pensioendatum dan die van het 62e jaar met tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar te gaan. Deze eerdere pensioendatum wordt vastgesteld aan de hand van de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2000 en aan de hand van de pensioenregeling die vóór 1 januari 2001 op de deelnemer van toepassing was.

De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2000	Pensioenleeftijd voor tijdelijk ouderdomspensioen voor deelnemers die voor 1-1-2001 vielen onder de pensioenregeling van:	
	• Cao Verz. bedrijf Binnendienst;	• Cao Verz. bedrijf Buitendienst;
55 jaar of ouder	61 jaar	60 jaar
52/53/54 jaar	61 jaar en 3 maanden	60 jaar en 6 maanden
49/50/51 jaar	61 jaar en 6 maanden	61 jaar
46/47/48 jaar	61 jaar en 9 maanden	61 jaar en 6 maanden
jonger dan 46 jaar	62 jaar	62 jaar

Voorts kan een deelnemer later dan op de hierboven genoemde pensioendatum met tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar gaan indien hij daardoor zijn oude uitkeringspercentage bereikt conform zijn VUT-regeling. De toestemming zoals die is omschreven in artikel 8.2 is hiervoor niet benodigd.

E. Voor de medewerker, die op 31 mei 2000 een dienstverband had met Staal Bank of Achmea Hypotheekbank en op 31 december 2000 deelnemer was aan de pensioenregeling van Staal Bank en voor wie het nadelige verschil van de franchise, tussen de Staal Bank pensioenregeling en de Achmea pensioenregeling, groter is dan het voordeel van de eindejaarsuitkering, geldt dat de pensioengrondslag wordt aangevuld met het verschil in pensioengrondslag tussen de beide regeling:
   1. in de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2005 voor 100% en
   2. in de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2010 voor 50%.

   De aanvulling vindt plaats zolang het dienstverband tijdens deze periode voortduurt en er sprake is van een nadelig verschil in de pensioengrondslag. Bij de bepaling van het nadelige verschil worden variabele beloningsbestanddelen buiten beschouwing gelaten en wordt uitgegaan van een verschil in franchise van € 3.014,46. Het verschil in franchise blijft gedurende de toepassing van dit lid ongewijzigd.

9.11 Voor de medewerker die van 31 december 2000 tot en met 31 december 2003 onafgebroken in dienst was van R&SA en op 1 januari 2004 in dienst is gekomen bij de werkgever gelden vanaf 1 januari 2001 de volgende overgangsbepalingen onder de voorwaarde dat de medewerker aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever met pensioen gaat.

A. Artikel 9.3 is van overeenkomstige toepassing.

B. De deelnemer die op basis van de voor hem op 31 december 2000 geldende VUT-regeling recht heeft op een VUT-uitkering bij 40 dienstjaren, behoudt dit recht in de vorm van een vervroegde ingang van het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar. Voorzover relevant, zijn de criteria van de VUT-regeling zoals die gold op 31 december 2000, hier van overeenkomstige toepassing. De hoogte van dit ouderdomspensioen bedraagt dan 70% - of een hoger percentage - van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan het kalenderjaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt. De staffel ziet er als volgt uit:

Jaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tot 65 jaar
2000	80%
2001	79%
2002	78%
2003	77%
2004	76%
2005	75%
2006	74%
2007	73%
2008	72%
2009	71%
2010 en later	70%

C. Indien de deelnemer op de pensioendatum 62 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, wordt zijn recht op ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar aangevuld tot ten minste 70% - of een hoger percentage - van het pensioen-gevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. Als ondergrens geldt het minimumloon inclusief de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2001.
De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2001	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tussen 62 en 65 jaar
61 jaar of ouder	80%
60 jaar	79%
59 jaar	78%
58 jaar	77%
57 jaar	76%
56 jaar	75%
55 jaar	74%
54 jaar	73%
53 jaar	72%
52 jaar	71%
51 jaar of jonger	70%

D. In aanvulling op onderdeel C van dit artikel geldt het volgende. Indien de deelnemer op de pensioenleeftijd van 62 jaar tenminste 10 jaar een arbeidsovereenkomst zou hebben gehad met de werkgever, heeft de deelnemer het recht om op een eerdere pensioendatum dan die van het 62e jaar met tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar te gaan. Deze eerdere pensioendatum wordt vastgesteld aan de hand van de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2000 en aan de hand van de pensioenregeling die vóór 1 januari 2000 op de deelnemer van toepassing was.De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2000	Pensioenleeftijd voor tijdelijk ouderdomspensioen voor deelnemers die voor 1-1-2001 vielen onder de pensioenregeling van:	
	• Cao Verz. bedrijf Binnendienst;	• Cao Verz. bedrijf Buitendienst;
55 jaar of ouder	61 jaar	60 jaar
52/53/54 jaar	61 jaar en 3 maanden	60 jaar en 6 maanden
49/50/51 jaar	61 jaar en 6 maanden	61 jaar
46/47/48 jaar	61 jaar en 9 maanden	61 jaar en 6 maanden
jonger dan 46 jaar	62 jaar	62 jaar

Voorts kan een deelnemer later dan op de hierboven genoemde pensioendatum met tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar gaan indien hij daardoor zijn oude uitkeringspercentage bereikt conform zijn VUT-regeling. De toestemming zoals die is omschreven in artikel 8.2 is hiervoor niet benodigd.

9.12 Voor de medewerker die van 31 december 1998 tot en met 31 december 2004 onafgebroken in dienst was van Levob en op 1 januari 2005 in dienst is gekomen bij de werkgever gelden vanaf 1 januari 2006 de volgende overgangsbepalingen onder de voorwaarde dat de medewerker aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever met pensioen gaat.

A. Artikel 9.3 is van overeenkomstige toepassing.

B. De deelnemer die op basis van de voor hem op 31 december 1998 geldende VUT-regeling recht heeft op een VUT-uitkering bij 40 dienstjaren, behoudt dit recht in de vorm van een vervroegde ingang van het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar. Voorzover relevant, zijn de criteria van de VUT-regeling zoals die gold op 31 december 1998, hier van overeenkomstige toepassing. De hoogte van dit ouderdomspensioen bedraagt dan 70% - of een hoger percentage - van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan het kalenderjaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt. De staffel ziet er als volgt uit:

Jaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tot 65 jaar
2000	80%
2001	79%
2002	78%
2003	77%
2004	76%
2005	75%
2006	74%
2007	73%
2008	72%
2009	71%
2010 en later	70%

C. Indien de deelnemer op de pensioendatum 62 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, wordt zijn recht op tijdelijk ouderdoms-pensioen tussen 62 en 65 jaar aangevuld tot ten minste 70% - of een hoger percentage - van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. Als ondergrens geldt het minimuml-oon inclusief de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2001. De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2001	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tussen 62 en 65 jaar
61 jaar of ouder	80%
60 jaar	79%
59 jaar	78%
58 jaar	77%
57 jaar	76%
56 jaar	75%
55 jaar	74%
54 jaar	73%
53 jaar	72%
52 jaar	71%
51 jaar of jonger	70%

D. In aanvulling op onderdeel B van dit artikel geldt het volgende. Indien de deelnemer op de pensioenleeftijd van 62 jaar tenminste 10 jaar een arbeidsovereenkomst zou hebben gehad met de werkgever, heeft de deelnemer het recht om op een eerdere pensioendatum dan die van het 62e jaar met ouderdomspensioen (tussen 62 en 65 jaar) te gaan. Deze eerdere pensioen-datum wordt vastgesteld aan de hand van de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2001 en aan de hand van de pensioenregeling die vóór 1 januari 2001 op de deelnemer van toepassing was. De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2001	Pensioenleeftijd voor tijdelijk ouderdomspensioen voor deelnemers die voor 1-1-2001 vielen onder de pensioenregeling van:	
	• Cao Verz. bedrijf Binnendienst;	• Cao Verz. bedrijf Buitendienst;
56 jaar of ouder	61 jaar	60 jaar
55/54/53 jaar	61 jaar en 3 maanden	60 jaar en 6 maanden
52/51/50 jaar	61 jaar en 6 maanden	61 jaar
49/48/47 jaar	61 jaar en 9 maanden	61 jaar en 6 maanden
jonger dan 47 jaar	62 jaar	62 jaar

Voorts kan een deelnemer later dan op de hierboven genoemde pensioendatum met ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar gaan indien hij daardoor zijn oude uitkeringspercentage bereikt conform zijn VUT-regeling. De toestemming zoals die is omschreven in artikel 8.2 is hiervoor niet benodigd.

E. Indien
   1. na het verschuiven van uittredingsleeftijd en –niveau van de overgangsregeling van Achmea naar de uittredingsleeftijd en niveau zoals die golden onder de pensioenregeling van Levob (in die situatie dat de Achmea-overgangsregeling een eerdere uittredingsleeftijd kent) en
   2. na het vervroegen van de extra opbouw van levenslang ouderdomspensioen zoals bedoeld in artikel 9.3 het niveau van 80% niet is bereikt, vindt een aanvulling tot het niveau van 80% plaats.

9.13 Voor de medewerker die van 31 december 1998 tot en met 30 november 2004 onafgebroken in dienst was bij AXA en op 1 december 2004 in dienst is gekomen bij de werkgever en op wie de overgangsregeling van toepassing is verklaard gelden vanaf 1 december 2004 de volgende overgangsbepalingen onder de voorwaarde dat de medewerker aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever met pensioen gaat.

A. Artikel 9.3 is van overeenkomstige toepassing.
B. De deelnemer die op basis van de voor hem op 31 december 2000 geldende VUT-regeling recht heeft op een VUT-uitkering bij 40 dienstjaren, behoudt dit recht in de vorm van een vervroegde ingang van het tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar. Voorzover relevant, zijn de criteria van de VUT-regeling zoals die gold op 31 december 2000, hier van overeenkomstige toepassing. De hoogte van dit ouderdomspensioen bedraagt dan 70% - of een hoger percentage - van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan het kalenderjaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt.

De staffel ziet er als volgt uit:

Jaar waarin 40 dienstjaren bereikt wordt	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tot 65 jaar
2000	80%
2001	79%
2002	78%
2003	77%
2004	76%
2005	75%
2006	74%
2007	73%
2008	72%
2009	71%
2010 en later	70%

C. Indien de deelnemer op de pensioendatum 62 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, wordt zijn recht op tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar aangevuld tot ten minste 70% - of een hoger percentage - van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. Als ondergrens geldt het minimumloon inclusief de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering. De hoogte van het percentage is gekoppeld aan de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2001.
De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2001	Hoogte tijdelijk ouderdoms-pensioen tussen 62 en 65 jaar
61 jaar of ouder	80%
60 jaar	79%
59 jaar	78%
58 jaar	77%
57 jaar	76%
56 jaar	75%
55 jaar	74%
54 jaar	73%
53 jaar	72%
52 jaar	71%
51 jaar of jonger	70%

D. In aanvulling op onderdeel B van dit artikel geldt het volgende. Indien de deelnemer op de pensioenleeftijd van 62 jaar tenminste 10 jaar een arbeidsovereenkomst zou hebben gehad met de werkgever, heeft de deelnemer het recht om op een eerdere pensioendatum dan die van het 62e jaar met tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar te gaan. Deze eerdere pensioendatum wordt vastgesteld aan de hand van de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2001 en aan de hand van de pensioenregeling die vóór 1 januari 2001 op de deelnemer van toepassing was. De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2001	Pensioenleeftijd voor tijdelijk ouderdomspensioen voor deelnemers die voor 1-1-2001 vielen onder de pensioenregeling van:	
	• Cao Verz. bedrijf Binnendienst;	• Cao Verz. bedrijf Buitendienst;
56 jaar of ouder	61 jaar	60 jaar
55/54/53 jaar	61 jaar en 3 maanden	60 jaar en 6 maanden
52/51/50 jaar	61 jaar en 6 maanden	61 jaar
49/48/47 jaar	61 jaar en 9 maanden	61 jaar en 6 maanden
jonger dan 47 jaar	62 jaar	62 jaar

Voorts kan een deelnemer later dan op de hierboven genoemde pensioendatum met ouderdoms-pensioen tussen 62 en 65 jaar gaan indien hij daardoor zijn oude uitkeringspercentage bereikt conform zijn VUT-regeling. De toestemming zoals die is omschreven in artikel 8.2 is hiervoor niet benodigd.

9.14 Voor de medewerker die van 31 december 1998 tot 1 januari 2005 onafgebroken in dienst was bij Argonaut, AMG of AGG en op 1 januari 2005 bij de werkgever in dienst is gekomen, gelden vanaf 1 januari 2006 de volgende overgangsbepalingen onder de voorwaarde dat de medewerker aansluitend aan zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever met pensioen gaat.

A. Artikel 9.3 is van overeenkomstige toepassing
B. Indien de deelnemer op de pensioendatum 62 jaar of ouder is en ten minste 10 jaar een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, wordt zijn recht op tijdelijk ouderdoms-pensioen tussen 62 en 65 jaar aangevuld tot ten minste 70% van het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 2.4. Als ondergrens geldt het minimumloon inclusief de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering.
C. In aanvulling op onderdeel B van dit artikel geldt het volgende. Indien de deelnemer op de pensioenleeftijd van 62 jaar tenminste 10 jaar een arbeidsovereenkomst zou hebben gehad met de werkgever, heeft de deelnemer het recht om op een eerdere pensioendatum dan die van het 62e jaar met tijdelijk ouderdomspensioen tussen 62 en 65 jaar te gaan. Deze eerdere pensioendatum wordt vastgesteld aan de hand van de leeftijd van de deelnemer op 1 januari 2001 en aan de hand van de pensioenregeling die vóór 1 januari 2001 op de deelnemer van toepassing was. De staffel ziet er dan als volgt uit:

Leeftijd deelnemer op 1-1-2001	Pensioenleeftijd
56 jaar of ouder	61 jaar
55/54/53 jaar	61 jaar en 3 maanden
52/51/50 jaar	61 jaar en 6 maanden
49/48/47 jaar	61 jaar en 9 maanden
jonger dan 47 jaar	62 jaar

D. Met het onder B genoemde recht op tijdelijk ouderdomspensioen (tussen 62 en 65) wordt eveneens bedoeld het tot 1 januari 2006 via Argonaut, AMG of AGG opgebouwde pensioen met een reglementaire ingangsdatum tussen 60 en 65 jaar.

Bijlage 10 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 d e (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 arbeids-voorwaardenpakket 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.