

CAO

BUITENDIENST

**Collectieve arbeidsovereenkomst
voor het verzekeringsbedrijf
1 december 2009 tot 1 juni 2011**



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	5
Artikel 1.1 Begripsomschrijving	5
Artikel 1.2 Algemene bepalingen	6
Artikel 1.3 Paritaire cao-commissie	7
Artikel 1.4 Overgangsbepaling	8
Artikel 1.5 Duur en wijziging van de overeenkomst	8
Hoofdstuk 2 Arbeidsverhouding	9
Artikel 2.1 Aanstelling	9
Artikel 2.2 Schorsing	10
Artikel 2.3 Bescherming privacy	11
Artikel 2.4 Vakbondswerk	11
Artikel 2.5 Verhuizing	13
Artikel 2.6 Gewetensbezwaarden	13
Artikel 2.7 Positie sollicitant	14
Artikel 2.8 Discriminatie	14
Artikel 2.9 Gedragscode Verzekeraars	14
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden	15
Artikel 3.1 Vakantie	15
Artikel 3.2 Feestdagen	16
Artikel 3.3 Buitengewoon verlof	17
Artikel 3.4 Verlof voor zorgtaken en mantelzorg	18
Artikel 3.5 Verlof in verband met aanstaande pensionering	19
Artikel 3.6 Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers	19
Hoofdstuk 4 Beloning	20
Artikel 4.1 Salarissen	20
Artikel 4.2 Onkostenvergoedingen	20
Artikel 4.3 Vakantietoeslag	20
Artikel 4.4 Loondoorbetaling bij ziekte	21
Artikel 4.5 Uitkering bij overlijden	24

Hoofdstuk 5 Flexibele arbeidsvoorwaarden	26
Artikel 5.1 Keuzesysteem	26
Artikel 5.2 Uitgangspunten keuzesysteem	26
Artikel 5.3 Aanvullende criteria	27
Hoofdstuk 6 Werkgelegenheid en emancipatie	28
Artikel 6.1 Rechtspositie en werkgelegenheid	28
Artikel 6.2 Sociaal beleid in de onderneming	29
Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid en ontwikkeling	32
Artikel 6.3 Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid	33
Protocol Werkgelegenheidsprojecten	36
Artikel 6.4 Emancipatie	36
Hoofdstuk 7 Arbeidsomstandigheden	38
Arbeidsomstandighedenbeleid	38
Artikel 7.1 Ziekteverzuim	38
Artikel 7.2 Ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie	39
Artikel 7.3 Milieu	40
Hoofdstuk 8 Pensioenen	41
Artikel 8.1 Pensioenen	41
Artikel 8.2 Eigen bijdrage werknemer	42
Artikel 8.3 Overgangsregelingen	42
Artikel 8.4 Overige bepalingen	46
Bijlage I Partner anders dan op basis van burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap	48
Bijlage II Reglement Paritaire cao-commissie	49
Bijlage III Handleiding bij het opstellen van een Sociaal Jaarverslag	51
Bijlage IV Basispensioenregeling verzekeringsbedrijf	53
Bijlage V Overgangsregeling 56 jaar en ouder; basispensioenregeling verzekeringsbedrijf, oud	60
Bijlage VI Overgangsregeling arbeidsduur ouderewerknemers; overgangsregeling vakantie	68
Aanbevelingen	71
Trefwoordenlijst	73

De ondergetekenden:

Verbond van Verzekeraars, sector Arbeidsvoorwaarden,
gevestigd te 's Gravenhage

hierna genoemd werkgeversorganisatie

en

CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam;

De Unie, gevestigd te Culemborg;

Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen (BBV), gevestigd te Culemborg

hierna genoemd vakorganisaties

verklaren dat zij met ingang van 1 december 2009 de navolgende collectieve
arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsomschrijving

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder

Werkgever

a. ledere werkgever in het verzekeringsbedrijf

1. die middels een zetel en/of bijkantoor in Nederland zijn bedrijf maakt van het voor eigen rekening en op eigen naam aangaan en afwikkelen van verzekeringsovereenkomsten en
2. die in Nederland werknemers in dienst heeft

zulks met uitzondering van

- Achmea Holding N.V. te Zeist en daartoe behorende dochtermaatschappijen,
- tot AEGON N.V. te Den Haag behorende verzekeringsbedrijven,
- tot Atradius te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
- tot Delta Lloyd N.V. te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
- tot ING Groep N.V. te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
- tot Loyalis N.V. te Heerlen behorende verzekeringsbedrijven,
- SNS REAAL N.V. te Utrecht,
- zorgverzekeraars die per 1 januari 1994 de cao zorgverzekeraars toepassen,
- werknemers in dienst van een natura-uitvaartverzekeraar die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verrichten in de uitvaartafdeling.

b. ledere werkgever die werknemers in dienst heeft die werkzaamheden verrichten in de organisatie en onder het gezag van een verzekeringsbedrijf als bedoeld in lid 1 sub a 1 dan wel in diens houdstermaatschappij, en die behoort tot hetzelfde groepsverband als waartoe het betreffende verzekeringsbedrijf behoort, een en ander echter alleen ten opzichte van die werknemers, die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verrichten ten behoeve van het verzekeringsbedrijf, zulks met uitzondering van werknemers die in dienst zijn van een bankinstelling die valt onder de (algemeenverbindendverklaring van de) CAO voor het bankbedrijf en werkzaamheden verrichten ten behoeve van een verzekeringsbedrijf.

Werknemer

Diegene die in dienst van de werkgever arbeid verricht in de buitendienst van het verzekeringsbedrijf in Nederland, hetgeen uit de arbeidsovereenkomst moet blijken. Slechts met wederzijds goedvinden kan de werknemer onder de werkingssfeer van de cao-binnendienst worden gebracht.

Partner

De persoon met wie de werknemer een relatie heeft op basis van burgerlijk huwelijk, geregistreerd partnerschap dan wel een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst waarbij voldaan wordt aan de in bijlage I opgenomen voorwaarden.

2. Partijen bij de cao kunnen in bijzondere gevallen aan een werkgever desgevraagd dispensatie geven om niet onder de werkingssfeer van de cao te vallen.
3. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
4. Deze overeenkomst is voorts niet van toepassing op vakantiewerkers en stagiairs.

TOELICHTING

In lid 1 sub a worden, met een aantal uitzonderingen, alle verzekeringsmaatschappijen inclusief herverzekeringsmaatschappijen, onderling en uitvaartverzekeringsmaatschappijen onder de werkingssfeer van de cao gebracht.

Sub b worden daar tevens bij betrokken holdings en personeels-BV'en voor zover het betreft personeel dat werkt ten behoeve van een verzekeringsmaatschappij, met uitzondering van de banken.

Artikel 1.2 Algemene bepalingen

1. De werkgever is verplicht tegenover zijn werknemers de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden na te leven.

2. Tenzij waar in deze cao van de mogelijkheid gebruik is gemaakt om af te wijken van wettelijke voorschriften, zijn op in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde arbeidsverhoudingen de in Nederland geldende wettelijke bepalingen (waaronder de Wet Aanpassing Arbeidsduur) van toepassing, ook als deze niet in de cao zijn genoemd.
3. Van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in voor werknemers gunstige zin worden afgeweken na overleg tussen de werkgever en partijen ter andere zijde. Dit overleg behoeft echter slechts plaats te vinden als de hier bedoelde afwijking grote groepen of categorieën werknemers betreft.
4. De arbeidsovereenkomst aangegaan tussen een werkgever en een werknemer en een door de werkgever vastgesteld arbeidsreglement of arbeidsinstructie mogen op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten in strijd met deze cao.

Artikel 1.3 Paritaire cao-commissie

1. Verschillen van interpretatie van deze cao tussen een werkgever en een werknemer dan wel tussen partij ter ene zijde en een of meer partijen ter andere zijde kunnen worden voorgelegd aan de zogenaamde Paritaire cao-commissie.
2. Samenstelling en werkwijze van de commissie zijn bij afzonderlijk reglement vastgesteld (bijlage II bij deze cao).
3. Wanneer een cao-artikel de mogelijkheid van dispensatie kent zal de commissie ook verzoeken daaromtrent in behandeling nemen. Van dit artikel worden uitgezonderd dispensatieverzoeken met betrekking tot hoofdstuk 8 en bijbehorende bijlage IV en V (pensioenen), waarvoor een bijzondere dispensatiecommissie (als bedoeld in bijlage IV) wordt ingesteld.

Artikel 1.4 Overgangsbepaling

Rechtens geldende salarissen en andere arbeidsvoorwaarden die anders dan uit hoofde van een voorgaande cao in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze cao afwijken, blijven gehandhaafd, met dien verstande dat over de in voor werknemer gunstige zin afwijkende bepalingen in hoofdstuk 8 en de bijlagen IV en V van deze cao door partijen geen afspraken zijn gemaakt.

Artikel 1.5 Duur en wijziging van de overeenkomst

1. De overeenkomst wordt aangegaan voor de tijd van 18 maanden ingaande 1 december 2009.
2. Indien de overheid gedurende de contractperiode maatregelen treft op het terrein van lonen en andere arbeidsvoorwaarden die dit contract doorkruisen, zullen partijen het overleg heropenen.

Hoofdstuk 2 Arbeidsverhouding

Artikel 2.1 Aanstelling

1.
 - a. Een werknemer zal in het algemeen aangesteld worden op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd.
 - b. Een dienstverband voor bepaalde tijd zal in beginsel in voorkomende gevallen een periode van één jaar niet overschrijden.
 - c. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tot maximaal een totale periode van drie jaar minus één dag worden verlengd, zonder dat daarvoor zijn beëindiging voorafgaande opzegging nodig is.
 - d. Wanneer de arbeidsovereenkomst als bedoeld sub b na deze periode wordt voortgezet anders dan conform het bepaalde sub c, respectievelijk wanneer een verlengde arbeidsovereenkomst als bedoeld sub c wordt voortgezet, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - e. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven omtrent aard en omvang van tijdelijke dienstverbanden. Hij geeft daarbij een schriftelijke toelichting met betrekking tot de beweegredenen voor deze tijdelijke aanstellingen.

2. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging daarvan, waarin (onverkort het bepaalde in artikel 7:655 BW) wordt vermeld:
 - a. dat de werknemer werkzaam zal zijn in de buitendienst en de van toepassing zijnde cao;
 - b. de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - c. indien een proeftijd is overeengekomen: de duur van de proeftijd;
 - d. bij aanstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 1 sub b en bij verlenging als bedoeld in lid 1 sub c: dat het een dienstverband voor een bepaalde tijd betreft, alsmede de duur van dit dienstverband;
 - e. de functie, het werkgebied, het vaste salaris, de geldende regelingen met betrekking tot inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.), voor zover van toepassing, alsmede de bij de functie behorende onkostenregelingen.

Voor zover het een werknemer betreft die na eerste opleiding werkzaam zal zijn in de buitendienst, zal in afwijking van sub e worden vermeld:

 - f. het tijdens de eventuele opleiding voor de werknemer vaste salaris en eventuele andere financiële regelingen.

3. Op de arbeidsovereenkomsten zijn in beginsel de wettelijke opzegtermijnen van toepassing. Met de werknemer kan schriftelijk een langere opzegtermijn worden overeengekomen (van ten hoogste zes maanden). Voor de werkgever geldt in dat geval diezelfde termijn, met dien verstande dat de werkgever bij arbeidsovereenkomsten van vijf jaar en langer ten minste de opzegtermijn hanteert die de wet daarvoor aangeeft.
4. De werknemer ontvangt van de werkgever bij een wijziging in functie en/of werkgebied een schriftelijke mededeling hiervan, onder vermelding van de in verband met deze wijziging in functie en/of werkgebied eventueel aan te passen arbeidsvoorwaarden.
5. De werknemer ontvangt bij aanstelling een exemplaar van deze cao, alsmede van de bestaande interne regelingen die op de betrokkene van toepassing zijn.
Met 'ontvangen van de cao' wordt in het kader van dit artikel gelijkgesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze cao en bestaande interne regelingen.
6. Aan de werknemer, die bij het in werking treden van deze cao reeds in dienst is, wordt binnen een maand na de inwerkingtreding eveneens een exemplaar van deze cao, alsmede van de in lid 4 bedoelde interne regelingen door de werkgever uitgereikt.
Met 'uitreiken van de cao en de interne regelingen' wordt in het kader van dit artikel gelijkgesteld het aan de werknemer bieden van de mogelijkheid om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze cao en eventuele interne regelingen.

Artikel 2.2 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer uitsluitend schorsen wanneer het vermoeden bestaat van een zodanig ernstig vergrijp, dat dit na onderzoek zou kunnen leiden tot ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678 BW.
2. Deze schorsing kan slechts plaatsvinden voor de tijd van ten hoogste 14 dagen met behoud van salaris.

3. Indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist blijkt te zijn, zal mondeling en schriftelijk volledige rehabilitatie van de werknemer volgen. De inhoud zowel als de wijze van de rehabilitatie zal in overleg met de werknemer worden vastgesteld.
Ieder die op enigerlei wijze van de schorsing op de hoogte kan zijn, dient van deze rehabilitatie kennis te kunnen nemen.

Artikel 2.3 Bescherming privacy

Iedere werknemer heeft recht op inzage in zijn personeelsdossier zoals geregeld in de Wet bescherming persoonsgegevens.

Artikel 2.4 Vakbondswerk

1. *Algemeen*
- 1.1. Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van een vakorganisatie, partij bij de collectieve arbeidsovereenkomst, met werknemers van een onderneming die lid zijn van die organisatie, worden (op het niveau van de onderneming) afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten van ondernemingswege.
- 1.2. Indien een vakorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming een formele organisatievorm heeft gekozen, zal zij de ondernemingsleiding tijdig op de hoogte brengen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekendmaken.
- 1.3. Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties in de onderneming hebben betrekking op communicatie en het overleg, enerzijds tussen het onder 1.2. genoemde orgaan en de leden van de vakorganisatie in de onderneming en anderzijds tussen dat orgaan en de bestuurders van de vakorganisatie.
- 1.4. Bestuurders van de vakorganisatie hebben toegang tot de onderneming binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met de ondernemingsleiding.

1.5. Het contact tussen de ondernemingsleiding en haar vertegenwoordigers en de vakorganisatie vindt plaats via de bestuurders van de vakorganisatie.

2. *Faciliteiten*

2.1. De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming aan de vakorganisaties hebben betrekking op:

a. de ter beschikkingstelling op de daartoe bestemde plaatsen van publicatiemogelijkheden voor:

- het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
- het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties;
- het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisaties;
- het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
- de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad.

Mits passend staat voor het bovenstaande tevens het interne mailsysteem van de onderneming ter beschikking.

Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van de ondernemingsleiding gebracht;

b. het ter beschikking stellen van vergadertijd en vergaderruimte in de onderneming voor het verenigingskader van de betrokken vakorganisaties, een en ander per onderneming te concretiseren (met verenigingskader is bedoeld de bestuursleden van een bedrijfsledengroep);

c. het ter beschikking stellen van de vergaderruimte in de onderneming buiten kantoortijd ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan met de leden van de vakorganisatie in de onderneming. Indien de omstandigheden binnen de onderneming zulks toelaten kan eventueel ook vergaderruimte ter beschikking worden gesteld tijdens de lunchpauze;

d. het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties.

2.2. De uitoefening van de activiteiten in de onderneming van de vakorganisaties en de toekenning en gebruikmaking van faciliteiten daartoe mogen de goede gang van zaken in de onderneming niet verstoren.

3. *Bescherming van vertegenwoordigers van de vakorganisaties*
 - 3.1. De vertegenwoordiger van de vakorganisatie is de in de onderneming werkzaam zijnde persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij de ondernemingsleiding schriftelijk is aangemeld.
 - 3.2. De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.
4. *Vakbondscontributie*

Daar waar mogelijk zullen werkgevers meewerken aan het fiscaal vriendelijk afdragen van de vakbondscontributie.

Artikel 2.5 Verhuizing

Bij verhuizing van een werknemer op verzoek van de werkgever zal deze laatste de gebruikelijke kosten van transport en de kosten van telefoon-aansluiting voor zijn rekening nemen en daarnaast naar redelijkheid en billijkheid een tegemoetkoming vaststellen voor alle andere in verband met de verhuizing door de werknemer gemaakte noodzakelijke kosten.

Artikel 2.6 Gewetensbezwaarden

Indien een werknemer gemotiveerde gewetensbezwaren heeft tegen het verrichten van specifieke werkzaamheden kan hij deze aan de werkgever kenbaar maken en verzoeken van deze werkzaamheden te worden vrijgesteld. De werkgever zal bij de behandeling van dit verzoek de uitgangspunten van de Stichting van de Arbeid, zoals verwoord in haar 'Nota over gewetensbezwaren in arbeidsrelaties; een leidraad voor ondernemingen' d.d. 4 juli 1990 (publicatienummer 3/90), in acht nemen.

Artikel 2.7 Positie sollicitant

1. Indien een sollicitant in het kader van een sollicitatieprocedure deelneemt aan een onderzoek bij een psychotechnisch onderzoeksbureau, heeft betrokkene het recht te worden geïnformeerd over het advies dat over hem zal worden uitgebracht, alvorens dit aan de werkgever ter hand wordt gesteld.
Betrokkene heeft het recht zich naar aanleiding van het advies als sollicitant terug te trekken en daarmee verzending van het advies aan de werkgever/opdrachtgever tegen te houden.
2. De maatschappijen zullen ten aanzien van sollicitanten de Aanbeveling werving en selectie van de Stichting van de Arbeid d.d. 23 oktober 2006 in acht nemen.

Artikel 2.8 Discriminatie

De werkgever zal gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden.

Artikel 2.9 Gedragscode Verzekeraars

Partijen hechten grote waarde aan de betekenis van de Gedragscode Verzekeraars van september 2002 voor eigen werknemers. De code legt de basisnormen vast van een maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid. Werkgevers zijn zich ervan bewust, dat de basiswaarden betrouwbaarheid, professionaliteit, solidariteit, maatschappelijke verantwoordelijkheid en transparantie in belangrijke mate richting geven aan de gewenste omgangsvormen binnen de ondernemingen.

Partijen bevelen aan om alle bestaande en nieuwe medewerkers hierover systematisch en planmatig te informeren.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 3.1 Vakantie

- 1.a. Een werknemer met een voltijddienstverband heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op 25 dagen vakantie.
Daarenboven heeft iedere werknemer met ingang van 1 januari 2001 recht op 1,5 dag vakantie per kalenderjaar, wegens het vervallen van buitengewoon verlof met behoud van salaris.
- 1.b. Voor werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever die onder de cao voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst en/of buitendienst) valt, is artikel 3.1.1.a niet van toepassing. Voor deze werknemers geldt de overgangsregeling uit bijlage VI.
2. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het in het eerste lid genoemde aantal vakantiedagen, waarbij een aanspraak van minder dan een halve dag wordt afgerond op een halve dag en van meer dan een halve dag op een hele dag.
- 3.a. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaat, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen, waarbij een tegoed van minder dan een halve dag wordt afgerond op een halve dag en van meer dan een halve dag op een hele dag. De werknemer kan verlangen dat het tegoed aan vakantiedagen in geld wordt uitbetaald. Eventueel dient te veel genoten vakantie te worden verrekend.
- 3.b. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om bovenwettelijke vakantiedagen uit te betalen in geld.
4. Van het totaal aantal vakantiedagen kan ten minste drie weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen.
5. Bij bevalling van de partner heeft de werknemer het recht vakantie op te nemen in aansluiting op het kraamverlof.

6. De werkgever heeft jaarlijks het recht uiterlijk 1 februari van het desbetreffende jaar na instemming van de ondernemingsraad één dag als collectieve vakantiedag aan te wijzen.
7. Werknemers die in deeltijddienstverband werken hebben recht op vakantie volgens het bepaalde in lid 1 naar evenredigheid van het aantal vakantiedagen voor werknemers in voltijddienstverband. De berekening van de vakantie-rechten als vorenbedoeld geschiedt maandelijks, waarbij zo nodig voor toekomstige maanden wordt uitgegaan van de in de berekeningsmaand geldende omvang van het dienstverband.
8. Ingeval van arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie ontstaan, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantie-rechten, mits hij zijn werkgever terstond van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften ter zake heeft gehouden. Daartoe behoort de raadpleging van een arts en de overlegging van een medische verklaring omtrent aard en duur van de ziekte. Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet kunnen worden verkregen, dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit de nota's wegens geneeskundige behandeling. Over de wijze van opnemen van vervangende vakantie-rechten beslist de werkgever na overleg met de werknemer.
9. Indien een werknemer zich in een kalenderjaar tweemaal ziek heeft gemeld, wordt de aanspraak op het aantal vakantiedagen bij elke nieuwe ziekmelding met een halve dag verminderd met een maximum van tien halve dagen. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt de aanspraak naar rato verminderd. De werknemer behoudt evenwel het recht op ten minste het bij de wet bepaalde minimum aantal vakantiedagen. Er geldt een hardheidsclausule voor werknemers die aan een chronische ziekte lijden en om die reden veelvuldig verzuimen. Twee ziekteperiodes die elkaar binnen vier kalenderdagen opvolgen, gelden in het kader van deze bepaling als één ziektegeval.

Artikel 3.2 Feestdagen

1. Niet als werkdagen worden de volgende dagen aangemerkt:

- Nieuwjaarsdag
 - Goede Vrijdag
 - Tweede paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede pinksterdag
 - Eerste en tweede kerstdag
 - Koninginnedag
 - 5 mei om de vijf jaar (vanaf 1995)
2. Werknemers die behoren tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kunnen op voor hen geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

Artikel 3.3 Buitengewoon verlof

1. Waar in dit artikel een relatie wordt gelegd naar verwanten van een partner op basis van burgerlijk huwelijk of naar gebeurtenissen met betrekking tot bedoelde partner, geldt een analoge toepassing ten aanzien van de partner op basis van geregistreerd partnerschap of samenlevingsovereenkomst als bedoeld in bijlage I.
2. Onverminderd het bepaalde in wettelijke regelingen waarin de werknemer op grond van zeer persoonlijke omstandigheden recht heeft op verlof, welk verlof ten laste komt van het door de werknemer opgebouwde vakantie-recht als bedoeld in artikel 3.1, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
- a. bij overlijden van de partner of een inwonend kind zonder partner: twee kalenderweken;
 - b. bij overlijden van (schoon)ouder(s) en een kind niet vallend onder sub a.: één dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis/crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis/crematie te regelen: één dag of de tijd die daarvoor nodig is met een maximum van vijf dagen;
 - c. voor het bijwonen van vergaderingen van vakbonden, indien de werknemer deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van die vakorganisatie, echter tot een maximum van tien dagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven voor zover de werkzaamheden dit toelaten;

d. voor het volgen van door of namens de vakorganisaties georganiseerde cursussen, indien dit mede naar de opvatting van de werkgevers ook voor de onderneming van direct belang is, zulks met een maximum van zes dagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen), voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

Artikel 3.4 Verlof voor zorgtaken en mantelzorg

Voor zover daarvan in dit artikel niet uitdrukkelijk wordt afgeweken, gelden de bepalingen zoals genoemd in de Wet arbeid en zorg.

1. De werknemster kan aanspraak maken op het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof, met dien verstande dat de uitkering gerelateerd wordt aan het voor haar geldende brutosalaris.
2. De werknemer die een kind adopteert dan wel duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich neemt, kan aanspraak maken op het wettelijk adoptieverlof, met dien verstande dat de uitkering gerelateerd wordt aan het voor hem geldende brutosalaris.
3. De werknemer kan na de bevalling van zijn partner aanspraak maken op het wettelijk kraamverlof. Vanaf 1 januari 2010 komt dit verlof niet meer ten laste van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.1.
4. In voorkomend geval kan de werknemer aanspraak maken op het wettelijk calamiteitenverlof. Vanaf 1 januari 2010 komt de helft van de voor het calamiteitenverlof opgenomen tijd ten laste van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.1.
5. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk kortdurend zorgverlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, inwonend kind of eigen ouder. Tijdens dit kortdurend zorgverlof wordt vanaf 1 januari 2010 100% van het voor hem geldende brutosalaris vergoed.
6. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk ouderschapsverlof.

Voor het eventueel gespreid opnemen van het verlof gelden de wettelijke regels.

De werknemer die gebruikmaakt van het wettelijk ouderschapsverlof, heeft na beëindiging ervan recht op terugkeer in de oude functie op basis van de oorspronkelijke overeengekomen arbeidsduur. Tijdens de ouderschapsverlofperiode blijft hij deelnemer in de pensioenregeling en mag hij blijven deelnemen in de personeelsregelingen alsof zijn arbeidsduur niet is gewijzigd.

7. De werkgever zal de werknemer gedurende maximaal zes maanden in de gelegenheid stellen onbetaald verlof op te nemen teneinde een ernstig zieke partner, (pleeg)kind, (pleeg)ouder te verzorgen of teneinde mantelzorg te verlenen aan verdere familieleden of vrienden.
De werknemer zal gedurende die periode ten minste 20 uur per week in beginsel in zijn huidige functie blijven werken, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
De werknemer blijft deelnemer aan de pensioenregeling tijdens de periode van zorgverlof, op basis van de pensioengrondslag onmiddellijk voorafgaande aan het zorgverlof.

Artikel 3.5 Verlof in verband met aanstaande pensionering

De werkgever stelt de werknemer in het jaar voorafgaand aan het jaar van zijn pensionering in de gelegenheid vier dagen extra verlof te nemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. De kosten voor deelname aan deze cursussen worden in totaal voor maximaal 1.000 euro vergoed, mits de cursus plaatsvindt in Nederland en wordt georganiseerd door een gecertificeerd en erkend opleidingsinstituut.

Artikel 3.6 Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers

Voor werknemers geboren voor 1 januari 1955 en in dienst op 1 januari 2010 gelden de overgangsmaatregelen uit bijlage VI.

Hoofdstuk 4 Beloning

Artikel 4.1 Salarissen

1. De op 28 februari 2010 geldende vaste salarissen worden per 1 maart 2010 structureel verhoogd met 0,9%.
2. De op 31 januari 2011 geldende vaste salarissen worden per 1 februari 2011 structureel verhoogd met 0,5%.

Artikel 4.2 Onkostenvergoedingen

Regelmatig doch in ieder geval eenmaal per jaar zal door de werkgever worden nagegaan of er aanleiding is om de bestaande onkostenvergoedingen aan te passen aan de ontwikkeling van het prijsniveau van de kosten waarvoor deze vergoedingen werden toegekend.

Artikel 4.3 Vakantietoeslag

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een jaarlijkse vakantietoeslag uit te keren ten bedrage van 8% van:
 - a. het vaste jaarsalaris en (indien van toepassing);
 - b. het gedurende het voorgaande (kalender)jaar aan hem uit hoofde van de functie waarvoor hij is aangesteld uitbetaalde provisiebedrag zowel als de andere inkomensbestanddelen – onder welke naam dan ook toegekend – voortvloeiende uit behaalde productie.
2.
 - a. Voor werknemers, die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd van 23 jaar of ouder bereiken, bedraagt de minimumvakantietoeslag het bedrag van de wettelijke minimumvakantietoeslag.
 - b. Voor werknemers met een deeltijdienstverband geldt een minimum naar evenredigheid van het overeengekomen aantal uren.
 - c. Voor werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar wordt voor de vaststelling van de minimumvakantietoeslag een aftrek toegepast conform de percentages die gelden voor de wettelijke minimumjeugdlonen.

3. Indien het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar korter heeft geduurd, wordt de in het eerste lid bedoelde uitkering naar evenredigheid verminderd.
4. Indien een werknemer die de dienst verlaat in het desbetreffende kalenderjaar vóór de datum van zijn vertrek meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens lid 3 aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend.

Artikel 4.4 Loondoorbetaling bij ziekte

Algemeen

De wijzigingen in artikel 4.4 van deze cao ten opzichte van de cao met looptijd 1 juni 2003 tot 1 juni 2004 zijn van toepassing op werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden.

Het bepaalde in dit artikel geldt niet voor medewerkers die ziek zijn geworden voor 1 januari 2004. Voor deze medewerkers blijft het bepaalde in artikel 4.4 uit de cao 2003-2004 van toepassing.

Eerste en tweede ziektejaar

- 1.1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Wet verbetering poortwachter (Staatsblad 2001, 628) en de toekomstige aanpassingen daarop.
- 1.2. Onder ziekte wordt verstaan het als gevolg van lichamelijk of geestelijk gebrek niet in staat zijn de bedongen arbeid te verrichten. Onder bedongen arbeid wordt verstaan de overeengekomen arbeid gedurende de overeengekomen arbeidsduur.
- 1.3. Werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis zijn werkzaamheden die door de zieke werknemer worden verricht en die primair tot doel hebben om op den duur de werknemer te reïntegreren. Door het werken op arbeidstherapeutische basis worden de duurzaamheid en opbouw van de belastbaarheid van de zieke werknemer onderzocht en bevorderd. De ziekteperiode wordt niet onderbroken door het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis.
- 1.4.1. De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, ontvangt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW,

zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt:

a. gedurende het eerste jaar van de ziekte 100%

b. gedurende het tweede jaar van de ziekte 70%

van het brutosalaris.

- 1.4.2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 70% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.
- 1.5.1. Indien de zieke werknemer werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, voor ten minste 50% van de bedongen arbeidsduur gaat verrichten of hervatten, ontvangt de werknemer met ingang van de eerste dag van de werkhervatting, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW, gedurende het tweede jaar van de ziekte 100% van het brutosalaris. Onder werkhervatting wordt in dit verband ook omscholing verstaan.
- 1.5.2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 100% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.
- 1.6.1. Indien de zieke werknemer werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, voor minder dan 50% van de bedongen arbeidsduur gaat verrichten of hervatten, ontvangt de werknemer met ingang van de eerste dag van de werkhervatting, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW gedurende het tweede jaar van de ziekte 85% van het brutosalaris. Onder werkhervatting wordt in dit verband ook omscholing verstaan.

- 1.6.2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak, waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 85% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.
- 1.7. De werknemer die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is (flexibele keuring UWV) ontvangt, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, gedurende de 1e tot en met de 24e maand van de ziekte 100% van het brutosalaris.
- 1.8. Na de loondoorbetalingsperiode als hiervoor beschreven, wordt het salaris van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, gaat verrichten, vastgesteld op basis van de inschaling van de functie die de werknemer bij werkhervatting gaat uitoefenen en naar rato van het aantal uren dat de werknemer deze werkzaamheden gaat verrichten. Hierbij wordt uitgegaan van het aantal ervaringsjaren dat de werknemer in de (oude) schaal heeft bereikt. Bij werkhervatting in de eigen functie blijft de daarbij behorende inschaling gehandhaafd, waarbij het salaris behorende bij deze functie wordt vastgesteld naar rato van het aantal uren dat de werknemer deze werkzaamheden gaat verrichten.
- 2.1. Voor de berekening van het brutosalaris zoals bedoeld in lid 1 wordt uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de wisselende inkomensbestanddelen vermeerderd met de vakantietoeslag conform artikel 4.3.
De pensioenopbouw gedurende de periode van 104 weken vindt plaats over het laatstverdiende loon, voor zover wettelijk en fiscaal toegestaan.
- 2.2. Voor de berekening van de wisselende inkomensbestanddelen die de betrokken werknemer in zijn functie genoot en die in het brutosalaris zijn begrepen, zal worden uitgegaan van hetgeen de betrokken werknemer het laatste (kalender)jaar voorafgaande aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid als wisselend inkomen heeft genoten, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen.

- 2.3. Op de in lid 1 genoemde aanvullingen worden de wettelijk voorgeschreven inhoudingen toegepast.
- 3.1. Het bepaalde in lid 1 geschiedt onder voorwaarde dat de uitkering krachtens de Ziektewet, WIA en/of WW wordt gecedeerd aan de werkgever.
- 3.2. De uitkeringen, respectievelijk aanvullende uitkeringen, bedoeld in lid 1, worden over een overeenkomstig tijdvak met uitdrukkelijke terzijdestelling van artikel 7:629 BW verminderd met het bedrag waarop door de werknemer krachtens een wettelijke bepaling eventueel tegenover een derde aanspraak kan worden gemaakt ter zake van de desbetreffende arbeidsongeschiktheid. De werknemer zal een voorschot op deze schadeloosstelling ontvangen ter hoogte van de in de lid 1 bedoelde uitkeringen, indien hij aan de werkgever alle rechten en aanspraken welke hij ter zake van de arbeidsongeschiktheid krachtens enige wettelijke bepaling jegens derden kan doen gelden, tot het bedrag van deze uitkering overdraagt.
4. Voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid vanaf het derde jaar vindt plaats op basis van het werkelijk inkomen.
5. De aanvullingen genoemd in dit artikel worden stopgezet zodra de werknemer het recht op doorbetaling of op een uitkering uit hoofde van arbeidsongeschiktheid verliest.
6. Bij tussentijdse wettelijke wijzigingen betreffende ziekte en arbeidsongeschiktheid zullen de wettelijke bepalingen onverkort worden toegepast.

Artikel 4.5 Uitkering bij overlijden

De werkgever zal bij overlijden van de werknemer aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering ineens doen die gelijkstaat aan het voor deze situatie fiscaal vrije niveau van driemaal het vaste maandsalaris, inclusief vakantietoeslag geldend op de dag van overlijden alsmede het gemiddelde van het genoten inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.) over het laatste (kalender)jaar voorafgaand aan overlijden, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter hadden.

In deze uitkering wordt mede geacht te zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

Onder nagelaten betrekkingen wordt hier verstaan de partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of bij ontstentenis van deze, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Hoofdstuk 5 Flexibele arbeidsvoorwaarden

Artikel 5.1 Keuzesysteem

De werknemer die dit wenst kan via een in de onderneming gehanteerd keuzesysteem een aantal voor hem geldende arbeidsvoorwaarden als bron (gedeeltelijk) aanwenden voor andere voor hem geldende arbeidsvoorwaarden als doel.

Artikel 5.2 Uitgangspunten keuzesysteem

Het door de werkgever te hanteren systeem voldoet aan de volgende uitgangspunten:

- benoeming van de arbeidsvoorwaarden die als bron kunnen dienen en de (daaraan gerelateerde) arbeidsvoorwaarden die als doel kunnen dienen, op basis van uurwaardeberekening en omrekenfactoren van geld naar tijd en andersom;
- maximering van de omvang van aangewezen bronnen en doelen;
- (zo nodig) stellen van randvoorwaarden aan het systeem op grond van bedrijfseconomische en -organisatorische redenen;
- definiëren van keuzetijdstippen en te hanteren termijnen;
- in beginsel dient sprake te zijn van een jaarlijks keuzemenu;
- definiëren wie wanneer aan het systeem kan deelnemen, bronnen kan aanwijzen c.q. doelen kan aanwenden;
- eventuele nadere objectieve criteria en randvoorwaarden waarbinnen de uitruil dient plaats te vinden;
- het systeem dient rekening te houden met wettelijke voorschriften;
- sociale voorzieningen blijven buiten dit systeem;
- binnen het vastgestelde systeem is de werknemer vrij van elke geboden keuzemogelijkheid gebruik te maken. De werknemer dient vooraf geïnformeerd te zijn over de gevolgen van eventuele keuzes voor de sociale verzekeringen en voor de overige arbeidsvoorwaarden;
- het systeem wordt met instemming van het vertegenwoordigend overleg vastgesteld.

Daarnaast wordt aanbevolen als mogelijk doel op te nemen het doen van aanvullende stortingen in een levensloopregeling of individuele pensioenstortingen binnen de fiscale mogelijkheden. Individuele pensioenstortingen kunnen worden gedaan in het kader van de bedrijfspensioenregeling dan wel door middel van een individuele pensioenhiatverzekering.

Artikel 5.3 Aanvullende criteria

- Werknemers kunnen per kalenderjaar maximaal tien extra vakantiedagen kopen. Een daartoe strekkend verzoek dient uiterlijk drie maanden tevoren te zijn ingediend.

De bepalingen die gelden voor de reguliere vakantierechten als bedoeld in lid 1 van artikel 3.1, zijn overeenkomstig van toepassing op de gekochte vakantiedagen. Werknemers die in deeltijdverband werken kunnen naar evenredigheid vakantiedagen kopen.

Per gekochte vakantiedag wordt een deel van het salaris ingehouden, dat als volgt wordt berekend: $0,44\% \times 1,08 \times$ het vaste jaarsalaris.

Het kopen van vakantiedagen heeft geen invloed op overige arbeidsvoorwaarden, zoals de pensioenopbouw.

- Omrekenfactoren voor bronnen en doelen, waarbij als uitgangspunt voor cao-bronnen geldt, dat één te sparen dag 116,33% kost en voor bedrijfseigen uitkeringen nadere afspraken met het vertegenwoordigend overleg kunnen worden gemaakt.
- Voor de werknemer die tot en met 31 december 2005 langdurig verlof heeft gespaard als aanwending van de uitruil geldt dat hij bij opname van dit verlof deelnemer blijft in de pensioenregeling en dat hij mag blijven deelnemen in de personeelsregelingen alsof zijn arbeidsduur niet is gewijzigd. Tevens heeft hij na ommekomst van zijn langdurig verlof recht op terugkeer in zijn oude dan wel in een gelijkwaardige functie.

Hoofdstuk 6 Werkgelegenheid en emancipatie

Artikel 6.1 Rechtspositie en werkgelegenheid

1. *Afspraken met betrekking tot de afzonderlijke ondernemingen*
 - a. Voorgenomen activiteiten, respectievelijk ontwikkelingen die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een groep of categorie van werknemers met zich meebrengen, zullen tijdig, onverkort de rechten van de ondernemingsraad, aan de vakorganisaties worden gemeld.
 - b. De melding dient op een zodanig tijdstip te geschieden dat, alvorens tot uitvoering wordt overgegaan, over voorgenomen activiteiten zinvol overleg mogelijk is. Onder zinvol wordt in ieder geval verstaan de mogelijkheid van de vakorganisaties tot het raadplegen van hun leden.
 - c. De door de ondernemer te verstrekken informatie zal de vakorganisaties en de ondernemingsraad inzicht moeten geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats ervan, alsmede de te verwachten werkgelegenheidseffecten en/of de gevolgen voor de bestaande rechtspositie van de werknemers.
 - d. Er zal naar gestreefd worden de eventuele nadelige gevolgen voor individuele werknemers zoveel mogelijk te voorkomen, respectievelijk te beperken door een met de vakorganisaties overeen te komen sociaal plan/sociale paragraaf. Er zal daarbij tevens naar gestreefd worden om gedwongen ontslagen te voorkomen.
 - e. Ingeval er een sociaal plan totstandkomt, zullen hierin onder meer afspraken dienen te zijn opgenomen inzake:
 - informatieverschaffing gedurende de looptijd van het sociaal plan;
 - de aard en frequentie van het overleg tussen partijen gedurende de looptijd van het sociaal plan.Tevens kan hierin dan op hoofdlijnen aandacht zijn voor:
 - arbeidsvoorwaarden en procedures bij interne overplaatsingen;
 - financiële gevolgen van overplaatsingen;
 - eventuele faciliteiten om elders werk te vinden, alsmede daarmee samenhangende aanvullings- of vertrekregelingen.

2. *Afspraken met betrekking tot de bedrijfstak*
 - a. Op bedrijfstakniveau zal regelmatig overleg plaatsvinden over de economische toestand en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak, in het bijzonder ten aanzien van de werkgelegenheid.
 - b. Dit overleg heeft tot doel partijen bij de cao informatie te verstrekken met een meer continu en systematisch karakter teneinde de werkgelegenheidsontwikkeling nauwgezet te kunnen volgen.
 - c. Teneinde het beoogde overleg zo goed mogelijk te kunnen voeren neemt de werkgeversorganisatie op zich zodanige gegevens te verstrekken dat een zinvolle bespreking van de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak mogelijk wordt.

3. *Bijzondere afspraken*
 - a. Wervingsbeleid
 1. Bij vacatures waarvoor externe wervingsactiviteiten worden ondernomen dienen de werknemers ook in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.
 2. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening onder vermelding van de inhoud van de functie (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en de eisen die aan de werknemer worden gesteld, qua opleiding en ervaring.
 - b. De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan het wervings-, selectie- en opleidingsbeleid gericht op vrouwen.

Artikel 6.2 Sociaal beleid in de onderneming

1. Het sociaal beleid is een volwaardig deel van het totale ondernemingsbeleid. Het richt zich op de werknemer binnen de arbeidsorganisatie zowel:
 - vanuit het oogpunt van welzijn en ontplooiingsmogelijkheden van de werknemer als
 - vanuit het oogpunt van een doelgericht functioneren van de onderneming.

Het door de ondernemingen te voeren sociaal beleid gaat uit van zorgvuldigheid waar het gaat om de positie van werknemers, zowel collectief als

individueel. Onnodige onderscheidingen naar leeftijd, afkomst, geslacht, nationaliteit, functie of aard van het dienstverband zullen worden vermeden bij de uitvoering van het sociaal beleid. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de inzetbaarheid van werknemers.

Het sociaal beleid dient bij te dragen aan een zo goed mogelijke ontplooiing van de werknemers en het begrip tussen werknemers onderling te bevorderen. Bij de inrichting van de organisatie zal, rekening houdend met de noodzakelijke continuïteit van de onderneming, zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de menselijke maat.

2. De uitwerking van het sociaal beleid dient binnen de onderneming te geschieden, teneinde daarin het eigen karakter van de onderneming tot uitdrukking te kunnen brengen.
3. Het sociaal beleid is gebaseerd op onder meer de volgende uitgangspunten:
 - a. het welzijn van de werknemer, zowel individueel als collectief;
 - b. de gelijkwaardigheid in behandeling van de werknemer;
 - c. de bestaanszekerheid van de werknemer die afhankelijk is van de werkgelegenheid, door het streven naar continuïteit van de onderneming;
 - d. de rechtszekerheid van de werknemer. Om dit te effectueren worden regelingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in een collectieve en individuele arbeidsovereenkomst, zodat de werknemer zijn rechten juridisch verankerd weet;
 - e. de voldoening in het werk door permanente aandacht voor arbeidsklimaat, samenwerkingsverband en werkomstandigheden. Deze wordt onder meer bevorderd door te streven naar het geven van verantwoordelijkheid en bevoegdheden overeenkomstig capaciteiten en ambities en door het stimuleren van de onderlinge samenwerking, gebaseerd op onderling respect;
 - f. het streven naar evenwichtige zeggenschapsverhoudingen waarbij de werknemers medeverantwoordelijkheid dragen en ruimte wordt gelaten voor een slagvaardig management;
 - g. bijzondere aandacht aan de opleiding van de werknemers.
4. De wijze waarop de hierboven genoemde uitgangspunten worden geconcretiseerd, wordt mede bepaald door de werkomstandigheden, organisatorische verhoudingen en de omvang van de onderneming.

5. Bij de uitwerking van het te voeren sociaal beleid zal door de ondernemingen aandacht worden besteed aan o.a. de volgende aspecten, voor zover niet geregeld in de cao:
 - a. arbeidsvoorwaardenbeleid;
 - b. werkgelegenheidsbeleid;
 - c. personeelsbeleid;
 - d. loopbaanontwikkeling;
 - e. medezeggenschap.Voor de verdere uitwerking van lid 5 sub b, c en d wordt verwezen naar artikel 6.3.

6. Ondernemingen waarin ten minste 50 werknemers werkzaam zijn, stellen eenmaal per jaar een Sociaal Jaarverslag op waarin verslag gedaan wordt van het in het verslagjaar gevoerde beleid. Teneinde dit verslag te kunnen bespreken in de ondernemingsraad zal het Sociaal Jaarverslag na overleg met de ondernemingsraad, ter beschikking worden gesteld aan alle werknemers in de onderneming. Het verslag zal ook ter kennisneming aan partijen ter andere zijde worden gezonden. De vormgeving van het Sociaal Jaarverslag kan per onderneming, na overleg met de ondernemingsraad, nader worden uitgewerkt, waarbij ook met de omvang van de onderneming rekening kan worden gehouden. In bijlage III bij deze cao is een lijst van onderwerpen gevoegd als handleiding bij het opstellen van het Sociaal Jaarverslag.

SAMENHANGEND INZETBAARHEIDSBELEID EN ONTWIKKELING

Onder invloed van markt- en productontwikkelingen en de voortschrijdende informatietechnologie zullen organisaties en de functies daarbinnen voortdurend aan verandering onderhevig zijn. Wil een onderneming daar snel en slagvaardig op kunnen inspelen, dan heeft zij behoefte aan goed opgeleide, breed inzetbare werknemers met een flexibele opstelling. Werknemers hebben er vanuit hun behoefte aan werkzekerheid alle belang bij in de gelegenheid te worden gesteld zich voortdurend te blijven ontwikkelen opdat ze kunnen (blijven) voldoen aan veranderende eisen en omstandigheden.

Vanuit dit gezamenlijk belang van onderneming en werknemers krijgt samenhangend inzetbaarheidbeleid en ontwikkeling, als onderdeel van het sociaal beleid, bijzondere aandacht van werkgevers en vakorganisaties binnen de cao voor het verzekeringsbedrijf.

Het beleid heeft als doel een optimale inzetbaarheid van alle werknemers op de interne en externe arbeidsmarkt, nu en in de toekomst, ongeacht hun leeftijd. Vrijwillige loopbaanombuigingen kunnen onderdeel uitmaken van het inzetbaarheidbeleid. De werkzaamheden van de begin 2006 ingestelde Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidbeleid (bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemersorganisaties) worden voor de duur van de cao 2009-2011 verlengd. Daar wordt aan toegevoegd het bezien van de mogelijkheden om het gebruik van EVC's te stimuleren.

Flexibilisering van arbeidstijden

Flexibilisering staat in nauw verband tot individualisering van de werknemer die in het kader van werk en zorgtaken in toenemende mate zoekt naar flexibele oplossingen. Tijdens de looptijd van deze cao zal worden onderzocht of en hoe het arbeidstijdenkader en de toeslagen moeten worden aangepast. Er zal tevens worden onderzocht welke invloed het Nieuwe Werken hierop heeft. Daarbij wordt ook de systematiek van toeslagen en uurloonberekeningen meegenomen.

Artikel 6.3 Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid

Algemeen

Vanuit het gezamenlijk belang van werkgevers en werknemers is het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, als onderdeel van het totale ondernemingsbeleid, erop gericht dat de werknemer ook in de toekomst zo goed mogelijk inzetbaar zal zijn in de onderneming; hetzij voor de huidige functie, hetzij voor andere functies. Een samenhangend personeelsbeleid is daarvoor een voorwaarde. Het is anticiperend, prestatie- en ontwikkelingsgericht, team- en individugericht en ziet op instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers.

Aangezien het management een belangrijke rol vervult bij de uitvoering van het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, met name bij het begeleiden en stimuleren van werknemers bij het bijhouden en verbreden van hun kennis en vaardigheden, zal de werkgever er attent op zijn dat het management daarvoor kwalitatief voldoende is toegerust en daarvoor voldoende mogelijkheden krijgt en daarvan ook gebruikmaakt en daarop mede zal worden beoordeeld.

1. Ondernemingsniveau

1.a. De werkgever brengt de toekomstige ontwikkelingen zo vroeg mogelijk onder de aandacht van de werknemers. Hij stelt een ontwikkelingsplan op waarin wordt aangegeven welke functies voor de organisatie in de toekomst nodig zijn en welke opleidingen voor welke werknemers zijn vereist om aan de ondernemingsdoelstelling te kunnen beantwoorden. Dit ontwikkelingsplan wordt in de overlegvergadering besproken met de ondernemingsraad. Ten minste eenmaal per jaar doet de werkgever aan de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het ontwikkelingsplan.

Het management in de onderneming zal de werknemer stimuleren om gerichte opleidingen te volgen. Het gaat daarbij naast vakkennis ook om vaardigheden en gedrag. Doel daarvan is zoveel mogelijk bij te dragen aan de werkzekerheid van de werknemer, zijn inzetbaarheid te vergroten en de interne mobiliteit te bevorderen. De werkgever zal de werknemer bewustmaken van zijn eigen verantwoordelijkheid daarin door middel van voorlichting.

1.b.1. De werkgever stelt een opleidingsplan op als bedoeld in artikel 27 van de Wet OR, met vermelding van faciliteiten zoals tijdsbeslag en investe-

ringskosten, waardoor werknemers de benodigde kwalificaties kunnen verwerven om aan de ondernemingsdoelstelling c.q. het ontwikkelingsplan te voldoen. In dit bedrijfsopleidingsplan wordt in het bijzonder aandacht besteed aan leeftijdbewust personeelsbeleid, waarbij onder andere Persoonlijke Ontwikkelingsplannen van de medewerkers, opleidingen, loopbaanchecks en functie-invulling aan de orde komen. Hij legt dit plan ter instemming aan de ondernemingsraad voor.

- 1.b.2. Bij de invulling van faciliteiten als tijdsbeslag en investeringskosten gelden de volgende uitgangspunten:
 - werkinstructies voor de huidige functie vinden plaats in werktijd;
 - kosten verbonden aan opleiding ten behoeve van de huidige of eerstvolgende functie komen in beginsel voor rekening van de werkgever;
 - voor preventieve opleidingen (gericht op het voorkomen van verlies van de toekomstige werkgelegenheid van de werknemer) zullen werkgever en werknemer in beginsel een gezamenlijke inspanning leveren. Hierbij zal ten minste de helft van de voor opleiding benodigde tijd in bedrijfstijd vallen;
 - indien de functie van de werknemer door een reorganisatie vervalt, zullen de kosten van de opleiding voor een andere functie voor rekening van de werkgever komen en zal de opleiding voor zover enigszins mogelijk in bedrijfstijd geschieden.
- 1.b.3. Eenmaal per jaar doet de werkgever aan de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het opleidingsplan.
- 1.c. Scholing is afhankelijk van de individuele situatie van de medewerker. Er zal specifieke aandacht worden besteed aan inzetbaarheid.
- 1.d. Voor zover het eigen bedrijfsonderdeel niet kan voorzien in de vervulling van een vacature zal deze intern worden gemeld zodat alle werknemers daarvan kennis kunnen nemen.
2. *Individueel niveau*
- 2.a. Werkgever en werknemer hebben beiden belang bij een zo breed mogelijke inzetbaarheid van de werknemer. Vanuit dit gemeenschappelijk belang is de werkgever ervoor verantwoordelijk dat de werknemer ook daadwerkelijk aan opleidingen kan deelnemen door faciliteiten ter beschikking te stellen voor zijn ontwikkeling.

- 2.b. De werknemer heeft recht op scholing, maar is primair zelf verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid. Van hem wordt verwacht dat hij daartoe aan opleidingen en trainingen zal deelnemen en zelf initiatieven onderneemt.
Hij dient te trachten de opleiding en training met succes te voltooien. Indien de medewerker niet bereid is de noodzakelijke opleiding/training te volgen zal hij de eventuele consequenties daarvan voor zijn loopbaan moeten aanvaarden.
- 2.c. Werkgevers stimuleren medewerkers om een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen, dat is gericht op maatwerk en reële functie-eisen en dat aansluit op de individuele scholingsbehoefte. In het plan zullen kennis, vaardigheden en gedrag aan de orde komen. In het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt aandacht geschonken aan aspecten die raken aan de inzetbaarheid van de medewerker. Hierbij moet onder meer worden gedacht aan het, indien voor de individuele medewerker noodzakelijk, ruimer toekennen van opleidingen en opleidingstijd.

Eenmaal per jaar vindt met de werknemer een gesprek plaats (eventueel in het kader van een beoordelings-/functioneringsgesprek) over de tenuitvoerlegging van het ontwikkelingsplan.
In het gesprek over het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt voor medewerkers die niet beschikken over een diploma op het niveau waarop zij een functie vervullen, bezien of deelname aan een EVC-procedure toegevoegde waarde heeft. Iedere werknemer krijgt de mogelijkheid om eenmaal in de drie jaar, op kosten van de werkgever, in het kader van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan een toekomstgerichte loopbaancheck te doen.
- 2.d. De werknemer kan als hij dat wenst buiten zijn direct leidinggevende om een second opinion vragen over zijn ontwikkelingsmogelijkheden.
- 2.e. Indien de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, bij de beoordeling waarvan het niveau van functioneren tenminste even belangrijk is als een diploma, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, her- of bijscholing kan daarbij aan de orde komen.

- 2.f. De verantwoordelijkheid voor de begeleiding naar een functie buiten het eigen bedrijf berust bij de werkgever indien de herplaatsing op zijn initiatief geschiedt. De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.

PROTOCOL WERKGELEGENHEIDSPROJECTEN

Het restant van het bedrag dat laatstelijk in de cao 2000-2002 werd gereserveerd voor het Protocol Werkervaringsplaatsen, wordt ter beschikking gesteld aan initiatieven die de werkgelegenheid en inzetbaarheid versterken. Deze werkgelegenheidsgelden zullen in deze cao-periode door cao-partijen definitief worden bestemd.

Er komt een project met als doel om vijf Wajongers in de sector werkervaring te laten opdoen. Dit project zal uit de beschikbare werkgelegenheidsgelden worden gefinancierd. In onderling overleg tussen partijen kan het aantal van vijf worden verhoogd.

Artikel 6.4 Emancipatie

1. *Algemeen*
- De werkgever voert binnen het geformuleerde sociaal beleid een actief beleid dat erop is gericht gelijke kansen te scheppen voor mannen en vrouwen. Teneinde de achterstandspositie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verkleinen, zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en binnen de eigen onderneming. Met name zal daarbij aandacht worden besteed aan:
- instroom, vooral voor hogere functies;
 - doorstroom, vooral door middel van opleidingen;
 - uitstroom; waar dat organisatorisch mogelijk is kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het aanbieden van deeltijdbanen voor werknemers/-neemsters die voor de keuze komen tussen gezin of arbeid.

2. *Herindiensttreding*
Onder andere voorrang bij vacatures voor een werknemer/-neemster indien deze na beëindiging van het dienstverband wegens geboorte of adoptie van een kind, binnen 4 jaar bij de werkgever naar een functie solliciteert.

3. *Tegengaan seksuele intimidatie*
De maatschappijen zullen een beleid voeren gericht op het tegengaan van seksuele intimidatie, een en ander conform de bepalingen van de Arbowet en het Publicatieblad 'Seksuele intimidatie, agressie en geweld in de Arbowet' (P195).

Hoofdstuk 7 Arbeidsomstandigheden

In het te voeren beleid bij ziekte en de beperkte mate van arbeidsgeschiktheid is sprake van een zogenoemde ketenbenadering. In beleid en praktijk zijn drie onderdelen te onderscheiden die samen een geheel vormen:

1. arbeidsomstandigheden;
2. ziekteverzuim, ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie;
3. loondoorbetaling bij ziekte (artikel 4.4).

ARBEIDSOMSTANDIGHEDENBELEID

Nauw verwant aan de aandacht voor inzetbaarheid is de aandacht voor omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht. Een goed arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) is van belang om ziekteverzuim te voorkomen. In 2010 zal er extra aandacht zijn voor de implementatie en de communicatie over de oplossingen voor arbeidsomstandighedenbeleid zoals beschreven in de arbocatalogus www.gezondverbond.nl, alsmede de ontwikkeling daarvan. Met het oog daarop is extra budget beschikbaar gesteld.

Artikel 7.1 Ziekteverzuim

1. *De werknemer is verplicht:*
 - a. de eerste dag van zijn ziekte vóór 9.30 uur 's morgens de werkgever over zijn ziekteverzuim te informeren;
 - b. zich te gedragen naar de aanwijzingen door de arbodienst gegeven;
 - c. de arbodienst alle inlichtingen te verstrekken die deze wenselijk acht en zich aan een onderzoek te onderwerpen, indien deze een onderzoek noodzakelijk mocht achten;
 - d. medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak;
 - e. gevolg te geven aan gegeven redelijke voorschriften, gericht op re-integratie;
 - f. mee te werken aan getroffen maatregelen ter bevordering van de re-integratie in eigen of passende arbeid;
 - g. passende arbeid te verrichten. Onder passende arbeid wordt verstaan hetgeen hierover is bepaald in art. 658 a, lid 3 BW.

2. *De werkgever is verplicht:*
 - a. uiterlijk 13 weken na de eerste dag van ziekte aangifte te doen bij het UWV;
 - b. zo tijdig mogelijk alle, redelijkerwijs nodige maatregelen te nemen om – met ondersteuning van de arbodienst/het re-integratiebedrijf – de zieke werknemer in eigen of passende arbeid in zijn eigen bedrijf of in passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever aan de slag te krijgen. De werkgever zal hierbij steeds waar mogelijk een zieke werknemer in de eigen organisatie proberen te plaatsen. Wanneer dit niet lukt zal, zoveel mogelijk met wederzijdse instemming, een plaats buiten de eigen organisatie worden gezocht;
 - c. samen met de zieke werknemer een plan van aanpak op te stellen en periodiek te evalueren.

Artikel 7.2 Ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie

1. Elke werkgever zal een beleid voeren ter voorkoming van ziekteverzuim. Daarnaast zal de werkgever een verzuimbeleid voeren waarbij met name aandacht besteed wordt aan een verzuimregistratie, analyse van verzuim patronen en de bespreking daarvan binnen de onderneming, alsmede aan het individueel bespreekbaar maken van het verzuim.
2. De werkgever zal een beleid voeren dat gericht is op re-integratie van zijn zieke en arbeidsongeschikte werknemers, in hun eigen functie of een passende functie binnen het eigen bedrijf dan wel in een passende functie buiten het eigen bedrijf. Voorts zal dat beleid voorzien in de procedures, verplichtingen en verantwoordelijkheden rond ziekte en arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in de Wet verbetering poortwachter. Een aanbod tot passende arbeid zal altijd schriftelijk worden gedaan. Daarbij zal tevens de mogelijkheid tot het aanvragen van een *second opinion* bij het UWV worden vermeld.
3. De werkgever zal voorzien in bedrijfsgezondheidszorg. Dat kan door het instellen van een eigen arbodienst/re-integratiedienst, aansluiting bij een arbodienst/re-integratiedienst of anderszins. Elke werkgever zal voorzien in professionele ondersteuning bij re-integratie. Kwaliteit en professionele integriteit staan daarbij voorop. Keuze

van re-integratiedeskundigheid geschiedt met instemming van de ondernemingsraad.

4. De werkgever zal, in overleg met de ondernemingsraad, zijn medewerkers en leidinggevendenden voorlichten over het verzuimbeleid en het re-integratiebeleid.
5. De werkgeversorganisatie zal regelmatig, doch ten minste tweemaal per jaar, overleg voeren met vakorganisaties om de ervaringen met het ziekteverzuim- en re-integratiebeleid te bespreken.
6. De werkgever zal geen drempel opwerpen voor het aanvragen van een second opinion met betrekking tot passende arbeid. De werkgever zal zich er voor inspannen dat het aanvragen van een second opinion de positie van de werknemer in de desbetreffende functie of andere functies niet nadelig zal beïnvloeden.
7. In het geval de werknemer een second opinion heeft aangevraagd en het UWV verklaart dat het door de werkgever gedane aanbod niet als passende arbeid behoort te worden aangemerkt, dan zal de vóór het aanbod gedane rechtspositie voor de werknemer gelden, voor zover die inmiddels al zou zijn gewijzigd.
8. Als een medewerker passende arbeid bij een andere werkgever heeft aanvaard en binnen een halfjaar na aanvang van de werkzaamheden blijkt dat deze herplaatsing niet tot een contract voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door de oude werkgever met de medewerker vervolgacties besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit de Wet WIA.

Artikel 7.3 Milieu

De maatschappijen zullen in de bedrijfsuitoefening aandacht schenken aan milieu-aspecten.

Hoofdstuk 8 Pensioenen

PENSIOEN

Partijen hebben afgesproken een studie te doen naar de indexering van de pensioenen.

Verder zal een studie worden gedaan naar de houdbaarheid en toekomstbestendigheid van de pensioenregeling. Daarbij kan onder andere worden gekeken naar de invloed van de kabinetsplannen over de AOW en naar de franchise, ambitieniveau, flexpensioen c.q. cao-overgangsregelingen etc.

Artikel 8.1 Pensioenen

1. Partijen zijn op 1 januari 2006 een nieuwe basispensioenregeling voor de bedrijfstak overeengekomen. Deze nieuwe basispensioenregeling vervangt vanaf die datum de oude basispensioenregeling.
2. De kosten van de basispensioenregeling maken onderdeel uit van de totale arbeidskosten. Indien de totale kosten naar het oordeel van de cao-partijen te hoog worden, behoort het tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partijen om alsdan een oplossing te zoeken.
Er kunnen zich ingrijpende externe omstandigheden voordoen die doorwerken in de basispensioenregeling. Indien dit aan de orde is, dan zullen partijen in overleg treden over de basispensioenregeling.
3. De basispensioenregeling geldt uitsluitend voor toekomstige en de per 31 december 2005 premievrij gemaakte aanspraken.
4. De werkgever, die op een of meerdere punten ten nadele van de basispensioenregeling wil afwijken dient een hiertoe strekkend verzoek te richten aan een door de cao-partijen aan te wijzen paritair samengestelde dispensatiecommissie. Eventueel kan door de cao-partijen een onafhankelijk voorzitter worden benoemd.
De dispensatiecommissie neemt het verzoek slechts in behandeling, indien de ondernemingsraad van de onderneming dan wel de deelnemersraad of de deelnemersvergadering van het pensioenfonds reeds heeft ingestemd met de afwijking(en) ten nadele van de basispensioenregeling zoals neergelegd in het verzoek.

De dispensatiecommissie willigt het verzoek in, indien de nieuwe regeling in zijn geheel ten minste actuariael gelijkwaardig is aan de basispensioenregeling en indien de afwijking(en) ten nadele van de basispensioenregeling worden gerechtvaardigd door bedrijfsspecifieke omstandigheden. De inwilliging van een dergelijk verzoek zal de werkgever aan de werknemers/deelnemers schriftelijk bekendmaken, waarbij door de werkgever wordt aangegeven welke bepalingen van de basispensioenregeling buiten toepassing zijn gesteld en welke onderdelen of aspecten van de eigen pensioenregeling daarvoor de aanleiding zijn geweest.

Artikel 8.2 Eigen bijdrage werknemer

1. De eigen bijdrage van de werknemer aan zijn pensioenpremie bedraagt 6% van de individuele pensioengrondslag.
2. Bij een verzekerde regeling blijft de werkgever – na instemming van de ondernemingsraad over de regeling – verantwoordelijk voor de uitvoering ervan, en voor de vaststelling van de premie.
Partijen bevelen aan in geval van een verzekerde regeling een deelnemersvergadering in te stellen en in geval van een ondernemingspensioenfonds een deelnemersraad of een gelijksoortig instituut in te stellen. Werkgevers zullen actief de leden van het Verbond van Verzekeraars aangesloten bij de cao hierover informeren. De werkgevers zullen daartoe informatie uitbrengen die aansluit bij de brochure 'Medezeggenschap in pensioenregelingen, een taak van de werkgever' (uitgave Verbond van Verzekeraars), waarin adviezen worden gegeven naar aanleiding van het STAR Medezeggenschapsconvenant Pensioenen.

Artikel 8.3 Overgangsregelingen

Per 1 januari 1999 is de oude VUT- en basispensioenregeling vervangen door een nieuwe basispensioenregeling. Deze overgang bracht destijds enige overgangsmaatregelen met zich mee. Ook de overgang naar de nieuwe basispensioenregeling per 1 januari 2006 heeft een aantal overgangsbepalingen met zich meegebracht.

1. *Overgangsregeling voor werknemers van 56 jaar en ouder per 31-12-2005*
Voor werknemers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren, blijven de oude basispensioenregeling en de destijds getroffen overgangsmaatregelen van toepassing, tot het moment dat het dienstverband wordt beëindigd, doch uiterlijk tot en met 31 december 2014, met uitzondering van een aantal bepalingen die verband houden met pensioen(opbouw) bij arbeidsongeschiktheid.

Deze uitzondering vloeit voort uit de wettelijke overgangsregeling voor deze categorie deelnemers, welke als doel heeft werknemers die zich in de laatste jaren voor hun pensionering bevinden niet onevenredig te treffen door de wettelijke maatregelen op het gebied van VUT en prepensioen. Het doel van deze overgangsmaatregelen is er voor te zorgen dat die werknemers die het verwachtingspatroon hebben om op een vooraf vastgestelde leeftijd met vervroegd pensioen te gaan, gehandhaafd zal blijven.

In bijlage V is de tekst van de oude basispensioenregeling opgenomen, welke van toepassing blijft op deze categorie werknemers, met uitzondering van de bepalingen inzake het arbeidsongeschiktheidspensioen. Tevens blijft onderstaande aanvullingsregeling van toepassing op de werknemers van 56 jaar en ouder die daarop recht hadden op grond van de cao 2003-2004.

Aanvullingsregeling

Voor werknemers uit de hiervoor genoemde groep die in aanmerking komen voor de prepensioenregeling, zoals verder uitgewerkt in bijlage V, geldt gedurende de looptijd van deze cao (1 december 2009 – 1 juni 2011) de onderstaande aanvullingsregeling (a, b, c). cao-partijen hebben zich verbonden ernaar te streven deze aanvullingsregeling bij het aangaan van volgende cao's telkens voor de overeen te komen looptijd te herbevestigen, waarbij alsdan tevens wordt vastgesteld voor wie de aanvullingsregeling zal gelden.

- a. Werknemers die deel hebben genomen aan de oude basispensioenregeling en die per 1 januari 1999 in dienst waren bij een maatschappij en vanuit actieve dienst bij een maatschappij worden geprepensioneerd op de nieuwe prepensioenrichtleeftijd, na een onafgebroken dienstverband vanaf 1 januari 1999 in de verzekeringsbedrijfstak, verkrijgen op de prepensioenrichtleeftijd een aanvulling op het prepensioen in de maatschappijpensioenregeling. De aanvulling wordt op dusdanige wijze

bepaald als het (absolute) verschil tussen het opgebouwde ouderdomspensioen op de prepensioenrichtleeftijd in de nieuwe maatschappijregeling en het ouderdomspensioen in de nieuwe maatschappijregeling bij voortzetting van de pensioenopbouw tot leeftijd 65.

- b. Daarenboven ontvangen bovengenoemde werknemers, geboren op of voor 1 januari 1964, die voorafgaande aan hun prepensionering op de prepensioenrichtleeftijd ten minste 10 jaar in dienst zijn geweest van een maatschappij, over de periode van de voor hen geldende prepensioenrichtleeftijd tot aan 65 jaar een aanvulling op het prepensioen tot maximaal de hieronder genoemde percentages.

De grondslag waarover deze uitkering wordt berekend, is 1,16333 maal het jaarsalaris (indien een 13e maand van toepassing is; zoniet dan 1,08). Vermeerderd met het gemiddelde van hetgeen de betrokken werknemer de laatste drie (kalender)jaren voorafgaande aan het tijdstip gelegen zes maanden voor de datum van pensionering aan inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.) heeft genoten, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter droegen.

Voor werknemers die op 1 januari 1999 50 jaar of ouder waren, wordt de grondslag bovendien uitgebreid met het gemiddelde van een eventuele winstdeling of een daarmee gelijkgestelde regeling over de laatste drie jaren voorafgaande aan de prepensioenrichtleeftijd.

Het pensioen wordt voor werknemers die onder de aanvullingsregeling vallen, als volgt aangevuld:

49 jaar: tot 79% van bovengenoemde grondslag

50 jaar en ouder: tot 80% van bovengenoemde grondslag

Als peildatum voor de leeftijd geldt hierbij 1 januari 1999.

- c. De werknemer die per 1 januari 1999 50 jaar of ouder was en bij wie gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid intreedt, heeft tot de prepensioenrichtleeftijd recht op een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen ter grootte van 10% van de onder b. genoemde grondslag. In casu is dit te lezen als: 13,96 x het vaste maandsalaris (indien een 13e maand van toepassing is, zo niet dan 12,96) vermeerderd met het gemiddelde van hetgeen de betrokken werknemer de laatste drie actieve (kalender)jaren voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid aan inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen heeft genoten, met uitzondering

van uitgekeerde bedragen die een incidenteel of uitzonderlijk karakter droegen.

Indien de prepensioendatum afwijkt van de prepensioenrichtleeftijd wordt de hoogte van het prepensioen gekort dan wel verhoogd via actuariel neutrale conversie op basis van de aan de financiering van de prepensioenregeling ten grondslag liggende kansstelsels en de vigerende rekenrente. Bij de actuariel neutrale conversie van het prepensioen zal de werkgever ook de waarde van de aanvullingsregelingen betrekken, voor zover de deelnemer op de prepensioenrichtleeftijd op deze regelingen recht zou hebben gehad.

Aanspraken uit hoofde van deze aanvullingsregeling worden geïndexeerd overeenkomstig het bepaalde onder 'Indexering' in bijlage IV. Daarnaast kunnen aanspraken uit hoofde van deze aanvullingsregeling geflexibiliseerd worden overeenkomstig het bepaalde onder 'Flexibele elementen' in bijlage IV.

2. *Overgangsregeling voor werknemers jonger dan 56 jaar op 31-12-2005*
Werknemers die op 31 december 2005 jonger waren dan 56 jaar en voor 1 januari 1999 reeds deelnemer waren aan de destijds geldende basispensioenregeling, hadden in de cao 2003-2004 recht op een aanvullingsregeling (zoals beschreven in artikel 8.3. a. en b. van die cao). Deze aanvullingsregeling wordt met de inwerkingtreding van de nieuwe basispensioenregeling per 1 januari 2006 voor deze groep werknemers vervangen door een structurele toeslag op het salaris. Gezien het oorspronkelijke doel van de aanvullingsregeling, namelijk het compenseren van werknemers voor het vervallen van de VUT, waarbij oudere werknemers meer werden gecompenseerd dan jongere werknemers aangezien zij minder tijd hadden om alsnog een adequaat prepensioen op te bouwen, dient deze jaarlijkse bijdrage in een gestaffelde vorm te worden toegekend (hoe ouder hoe hoger het percentage wordt), te bepalen per individuele maatschappij. In totaal is hiervoor een budget van 4/3e maal 1% van de salarissom van desbetreffende werknemers (de grondslag hiervoor is het vast jaarsalaris, wisselende inkomensbestanddelen [provisie e.d.] en de vakantietoeslag) beschikbaar, welke als gemiddelde geldt voor de vast te stellen staffel. De percentages in de staffel worden eenmalig en per individuele werknemer vastgesteld.

Indien een en ander zou leiden tot ongeoorloofd onderscheid op grond van leeftijd, dan wordt de jaarlijkse bijdrage per onderneming in een beschikbare pensioenpremiestafel omgerekend.

Deze jaarlijkse toeslag komt te vervallen zodra een medewerker op of na 1 januari 2006 in dienst treedt bij een andere werkgever. Ook bij verandering van werkgever binnen de bedrijfstak wordt de medewerker aangemerkt als een nieuwe medewerker en vervalt het recht op deze toeslag.

Artikel 8.4 Overige bepalingen

Er geldt een voorbehoud op de nieuwe basispensioenregeling en de overgangsbepalingen in verband met knelpunten/bezwaren ten aanzien van deze regelingen vanuit het oogpunt van:

- civiele wetgeving (o.a. gelijke behandeling);
- fiscale wetgeving;
- toezichtwetgeving.

Bij concrete problemen op een of meerdere van deze onderdelen zullen cao-partijen opnieuw in overleg treden over desbetreffende elementen in de overeengekomen regeling, om tot een oplossing te komen.

Op het moment dat er nieuwe wettelijke en/of fiscale maatregelen worden genomen in het kader van pensioenen of levensloop, zullen cao-partijen opnieuw in overleg treden over de gevolgen daarvan voor de nieuwe basispensioenregeling en de overgangsbepalingen.

Verbond van Verzekeraars	<p>drs. ir. P.J.A.Th. Loijson, voorzitter sector- bestuur Arbeidsvoorwaarden</p> <p>mr. R. Weurding, algemeen directeur Verbond van Verzekeraars</p>
CNV Dienstenbond	<p>D. Swagerman, voorzitter</p> <p>G.F. van Linden, coördinator arbeids- voorwaarden</p>
FNV Bondgenoten	W. P. de Ruijter, bestuurder diensten
De Unie	<p>J.A.M. Verkleij, penningmeester</p> <p>mr. G.W.E. ter Welle, bestuurder</p>
Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen	<p>mr. J.G. de Vries, voorzitter</p> <p>L.J. de Boer, vicevoorzitter</p>

's-Gravenhage, mei 2010

Bijlage I,

als bedoeld in artikel 1.1 cao

Partner anders dan op basis van burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap

1. Als partner wordt beschouwd de man of vrouw met wie de (gewezen) deelnemer onmiddellijk vóór diens overlijden een gemeenschappelijke huishouding heeft gevoerd mits aan alle navolgende voorwaarden is voldaan:
 - a. de partner is niet een bloed- of aanverwant van de (gewezen) deelnemer in de rechte linie of in de tweede graad in de zijlinie;
 - b. de (gewezen) deelnemer en de partner zijn beiden ongehuwd of ongeregistreerd;
 - c. de (gewezen) deelnemer en de partner voeren uitsluitend met elkaar en eventueel met hun kinderen een gemeenschappelijke huishouding;
 - d. de gemeenschappelijke huishouding is aangevangen vóór de pensioen-datum en heeft, na het passeren van de onder 2.b. genoemde samenlevingsovereenkomst, ten minste zes volle maanden geduurd;
 - e. de (gewezen) deelnemer en de partner hebben zich uitsluitend wegens de tussen hen bestaande affectieve relatie tegenover elkaar verbonden elkaar het nodige te verschaffen.

2. De (gewezen) deelnemer, die aan alle in lid 1 omschreven voorwaarden voldoet, dient zich bij de werkgever c.q. de pensioenverzekeraar te melden onder overlegging van:
 - a. uittreksel uit het bevolkingsregister en – indien de werkgever c.q. de pensioenverzekeraar zulks verlangt – uit de registers van de burgerlijke stand, waaruit blijkt dat aan de in lid 1 onder a. t/m d. omschreven voorwaarden is voldaan;
 - b. een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst of een gewaarmerkt uittreksel hiervan waarin ten minste zijn opgenomen:
 - de volledige namen en de geboortedata van de (gewezen) deelnemer en de partner;
 - een regeling met betrekking tot de verdeling van de kosten van de gemeenschappelijke huishouding.

De (gewezen) deelnemer dient in te staan voor de juistheid van de gegevens, zoals die in de notarieel verleden samenlevingsovereenkomst of het gewaarmerkte uittreksel hiervan zijn vermeld.

Aan het vereiste van een notarieel verleden akte behoeft niet te worden voldaan indien de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds vijf jaar of langer bestaat.

Bijlage II, als bedoeld in artikel 1.3 cao

Reglement Paritaire cao-commissie

1. *Taak van de commissie*
 - 1.1. De commissie doet uitspraak over aan haar voorgelegde verschillen van interpretatie en toepassing van de cao tussen een werkgever en een werknemer dan wel tussen de werkgeversorganisatie en een of meer vakorganisaties.
 - 1.2. De commissie heeft ook daar een taak waar de cao dat expliciet vermeldt.
 - 1.3. De commissie neemt wanneer een cao-artikel die mogelijkheid kent, tevens verzoeken om dispensatie van het betreffende cao-artikel in behandeling, met uitzondering van verzoeken die betrekking hebben op hoofdstuk 8 en bijlage IV (pensioenen) van deze cao.
2. *Samenstelling*
 - 2.1. In de commissie hebben zitting maximaal vier leden benoemd door de werkgeversorganisatie en maximaal vier leden benoemd door vakorganisaties.
 - 2.2. Ongeacht het aantal ter vergadering aanwezige leden brengen partijen een gelijk aantal stemmen uit.
 - 2.3. De leden van de commissie worden benoemd voor de looptijd van de cao plus 12 maanden. Tussentijdse vacatures worden binnen een maand vervuld.
 - 2.4. Het voorzitterschap wordt per zes maanden beurtelings vervuld door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie of een vertegenwoordiger van vakorganisaties. De werkgeversorganisatie vervult het voorzitterschap vanaf 1 juli 1996.
 - 2.5. Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.
3. *Secretariaat*

Verzoeken om uitspraak in een verschil van interpretatie en verzoeken om dispensatie worden ingediend bij het secretariaat van de commissie dat

is gevestigd ten kantore van de werkgeversorganisatie: Bordewijklaan 2, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag.

4. *Procedure bij verschil van interpretatie van de cao*
- 4.1. Verzoeken om uitspraak moeten bij het secretariaat van de commissie per aangetekende brief worden ingediend door:
 - a. een werknemer of een werkgever als bedoeld in artikel 1.1 van de cao;
 - b. de werkgeversorganisatie of een of meer vakorganisaties.
- 4.2. Alvorens een werkgever c.q. een werknemer een verzoek om uitspraak bij de commissie indient, doet hij van dat voornemen schriftelijk mededeling aan de wederpartij bij dit geschil.

De wederpartij bevestigt de ontvangst van deze mededeling.
- 4.3. De werkgever en de werknemer hebben vervolgens gedurende veertien dagen vanaf de datum van ontvangst van de in lid 2 bedoelde mededeling de gelegenheid in onderling overleg tot een oplossing te komen.
- 4.4. Na het verstrijken van de in lid 3 genoemde termijn kan het verzoek, indien geen oplossing is gevonden, aan de commissie worden verzonden.

Het verzoekschrift bevat in ieder geval:

 - a. naam, eventueel voornaam, adres en woon- of vestigingsplaats van de verzoeker;
 - b. idem van de wederpartij;
 - c. een duidelijke omschrijving van het onderwerp van verschil van interpretatie van de cao, met zo nodig een toelichting;
 - d. een kopie van de in lid 2 genoemde mededeling aan de wederpartij bij dit geschil.
- 4.5. De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek aan beide partijen en doet binnen één maand na deze datum uitspraak. Deze termijn kan indien nodig maximaal met eenzelfde termijn worden verlengd.
- 4.6. De commissie zal de wederpartij schriftelijk verzoeken tot het indienen van een verweerschrift, binnen veertien dagen na ontvangst van dit verzoek. De commissie kan de indiener van het verzoek en de wederpartij, alvorens uitspraak te doen, tevens in de gelegenheid stellen een mondelinge toelichting te geven. Indien een of meerdere leden van de commissie zelf direct partij zijn in een bepaalde kwestie, dan zullen die leden niet als lid van de commissie aanwezig zijn bij de behandeling van die kwestie door de commissie. In dat geval kan ervoor worden gekozen een andere vertegenwoordiger af te vaardigen. Voor het behandelen van een kwestie en het doen van een uitspraak zal in ieder geval het quorum aanwezig moeten

- zijn, zijnde minimaal twee vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en twee vertegenwoordigers van vakorganisaties.
- 4.7. De uitspraak van de commissie wordt aan de beide partijen die een verschil van interpretatie van de cao hebben, toegezonden en is voor hen bindend.
5. *Procedure bij verzoeken om dispensatie*
- 5.1. Verzoeken om dispensatie kunnen bij de commissie per aangetekende brief en met redenen omkleed worden ingediend door een werkgever als bedoeld in artikel 1.1 van de cao.
- 5.2. De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek en doet binnen twee maanden na deze datum uitspraak. Deze termijn kan indien nodig maximaal met eenzelfde termijn worden verlengd.
- 5.3. De commissie stelt de indiener van het verzoek, alvorens uitspraak te doen, in de gelegenheid een mondelinge toelichting te geven.
- 5.4. De uitspraak van de commissie wordt aan de verzoeker toegezonden en is bindend.
6. *Staken der stemmen*
- Indien de stemmen in een vergadering, waarin een verzoek als bedoeld in artikel 4, respectievelijk 5 wordt behandeld, staken, wordt een tweede vergadering belegd. Indien de stemmen dan opnieuw staken zal aan partijen worden bericht dat de commissie geen uitspraak heeft gedaan met vermelding van het staken der stemmen.

Bijlage III, als bedoeld in artikel 6.2 cao

Handleiding bij het opstellen van een Sociaal Jaarverslag

1. Onderwerpen uit artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden (de ondernemer verstrekt ten minste eenmaal per jaar feitelijke gegevens, waaruit het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen blijkt).

- a. Aanstelling en ontslag:
- vermelding kwantitatieve gegevens.

Voor ondernemingen met meer dan 500 werknemers:

- kwantitatieve gegevens per salarisgroep en idem van werknemers die zijn ingedeeld boven de salarisgroepen;
- gemiddelde duur van het dienstverband van de ontslagenen;
- samenstelling personeelsbestand mannen/vrouwen per ultimo van het jaar, per leeftijdscategorie en gesplitst in binnen- en buitendienst;
- kwantitatieve gegevens over jeugdige werknemers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

b. Beloning:

- wat is het beloningsbeleid van de onderneming in algemene zin;
- indeling van de werknemers die in de salarisgroepen zijn ingedeeld;
- enig inzicht in de ontwikkeling van de arbeidskosten.

Voor ondernemingen met meer dan 500 werknemers tevens:

- periodieke salarisverhoging per 1 januari, uitgedrukt in een percentage van de salarisstand per ultimo van het voorgaande jaar;
- gemiddelde periodieke salarisverhoging per maand van werknemers met een volledig dienstverband;
- idem van degenen die het bedrijf hebben verlaten.

c. Opleiding in binnen- en buitendienst:

- algemeen beleid;
- partiële leerplicht.

d. Promotie in binnen- en buitendienst:

- algemeen beleid.

Voor ondernemingen met meer dan 500 werknemers tevens:

- aantallen salarisgroepverhoging per groep.

2. Financiële gegevens:

- kort uittreksel van het financiële jaarverslag;
- gegevens over personeelskosten.

3. Wijziging arbeidsvoorwaarden.
Achtergrondinformatie van de loonkostenontwikkeling in de bedrijfstak.
Problematiek van het minimumloon. Salarisstructuur:
 - in de primaire sfeer, respectievelijk de secundaire sfeer;
 - ondernemingsfaciliteiten voor zover van algemeen belang.

4. Bedrijfsgeneeskundige en bedrijfsmaatschappelijke aangelegenheden.
Indruk geven over ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

5. Werkoverleg (overleg over het werk, werkomstandigheden en de samenwerking tussen de afdelingen).

6. Sociale fondsen van de onderneming.

7. Personeelsorgaan.

8. Ondernemingsraad.

Bijlage IV, als bedoeld in artikel 8.1 cao

Basispensioenregeling verzekeringsbedrijf

De nieuwe basispensioenregeling is per 1 januari 2006 in werking getreden en vervangt vanaf die datum de oude basispensioenregeling (cao 2003–2004).

Voor werknemers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder zijn, blijft – op grond van de wettelijke overgangsregeling die geldt voor deze categorie werknemers – de oude basispensioenregeling, inclusief eventuele overgangsmaatregelen, ook na 1 januari 2006 gelden, met uitzondering van een aantal bepalingen die verband houden met pensioen(opbouw) bij arbeidsongeschiktheid. De tekst van de oude basispensioenregeling is opgenomen in bijlage V van deze cao.

Voor alle andere werknemers geldt de onderstaande, nieuwe basispensioenregeling verzekeringsbedrijf.

Deelnemers

Werknemers van 18 jaar en ouder op wie de cao voor het verzekeringsbedrijf buitendienst van toepassing is.

Datum van opname

Voor opname in de regeling geldt een wachttijd van twee maanden. Na deze twee maanden geschiedt opname met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding, doch niet eerder dan per de eerste dag van de maand waarin de 18e verjaardag valt. Gedurende de wachttijd worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.

Indien de werknemer eerder met pensioen wenst te gaan dan op de pensioenrichtleeftijd dient de werknemer dit ten minste een half jaar voorafgaande aan de gewenste pensioendatum aan de werkgever mede te delen.

Indien de pensioendatum afwijkt van de pensioenrichtleeftijd wordt de hoogte van het pensioen gekort via actuairaal neutrale conversie op basis van aan de financiering van de pensioenregeling ten gronde liggende kansstelsels en rekenrente.

Het dienstverband wordt met wederzijds goedvinden beëindigd op het moment dat de werknemer daadwerkelijk en volledig met pensioen gaat. Verder wordt de mogelijkheid geboden om met parttime pensioen te gaan. Hierover dient de werknemer een afspraak met de werkgever te maken. Hierbij zijn dezelfde aanmeldingstermijnen van toepassing als bij vervroegde pensionering.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bedraagt 12 maal het vaste maandsalaris, wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.) en vakantietoeslag met een maximum pensioengevend inkomen van 5 maal de franchise. Peildatum voor het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Franchise

De franchise voor 1998 is vastgesteld op € 13.456,40. Dit bedrag is 10/7 maal de na-Oortse alleenstaanden-AOW inclusief vakantietoeslag. De

franchise wordt jaarlijks geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf. Per 1 januari 2010 bedraagt de franchise € 18.217,72.

Indien in een voortschrijdend gemiddelde over vijf jaren de loon/AOW-ontwikkeling meer dan 3% verschilt, behoort het tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partijen om alsdan een oplossing te zoeken.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen minus de franchise. Peildatum voor de pensioengrondslag is 1 januari. Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar evenredigheid berekend.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is voor deelnemersjaren na 1 januari 2006 gebaseerd op een geïndexeerd middelloonsysteem. De opbouw per jaar bedraagt 1,75% van de pensioengrondslag van het betreffende jaar. Het pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Flexibele aanvullingsregeling

Naast het ouderdomspensioen hebben deelnemers recht op een Flexibele Aanvullingsregeling (verder te noemen FAR) in de vorm van een individueel pensioenbudget, met een pensioendatum van 65 jaar. In het kader van de FAR zal jaarlijks een bijdrage worden toegekend in de vorm van een percentage van het jaarsalaris (in dit kader wordt hieronder verstaan 12 maal het vaste maandsalaris, wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.) en vakantietoeslag). Dit percentage bedraagt (gemiddeld) 2,5% van het jaarsalaris en wordt in principe vormgegeven als een aanvullend ouderdomspensioen, welke voldoet aan de wettelijke en fiscale vereisten voor een beschikbare premieregeling. Dit betekent onder andere dat de aan de individuele deelnemers te verstrekken FAR-bijdrages worden bepaald aan de hand van een staffel zoals die ook worden gehanteerd voor beschikbare premieregelingen. Het in de pensioensfeer hanteren van een gelijk FAR-percentage voor iedereen is ook mogelijk, mits daarvoor fiscale goedkeuring wordt verkregen.

Individuele maatschappijen kunnen, in overleg met en na goedkeuring van de van toepassing zijnde overlegstructuur van deze maatschappij, besluiten het in deze cao afgesproken beschikbare FAR-budget anderszins

aan te wenden binnen de pensioensfeer (door pensioenoptimalisatie) of aan te wenden in de loonsfeer en/of levensloopsfeer, in plaats van in de pensioensfeer. Indien er sprake is van aanwending in de loonsfeer en/of levensloopsfeer, dient hiervoor dispensatie te worden gevraagd aan de dispensatiecommissie pensioenen. De dispensatiecommissie pensioenen zal dispensatie verlenen aan die individuele maatschappij, indien het betrokken overlegorgaan binnen die maatschappij heeft ingestemd met het aanwenden van het FAR-budget in de loonsfeer en/of levensloopsfeer.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen bedraagt 50% van het te bereiken ouderdompensioen. Dit pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt. Ook voor alleenstaanden wordt een fictief partnerpensioen opgebouwd.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen bedraagt voor ieder kind maximaal 14% van het in totaal te bereiken ouderdompensioen. Voor volle wezen wordt het genoemde percentage verdubbeld. De wezenpensioenen voor alle kinderen tezamen zullen echter nooit meer bedragen dan 70% van het te bereiken ouderdompensioen. Het wezenpensioen is uiterlijk betaalbaar tot de eerste dag van de maand volgende op het tijdstip waarop het kind niet meer voldoet aan een van de onderstaande criteria:

- 1. het kind is jonger dan 18 jaar;*
- 2. het kind is jonger dan 27 jaar en blijkt een beschikking van het uitvoeringsorgaan van de Wajong, tengevolge van ziekte of gebreken vermoedelijk in het eerstkomende jaar buiten staat om 55 procent te verdienen van hetgeen lichamelijk en geestelijk gezonde personen, die overigens in gelijke omstandigheden verkeren, kunnen verdienen;*
- 3. het kind is jonger dan 27 jaar en zijn voor werkzaamheden beschikbare tijd wordt grotendeels in beslag genomen door of in verband met het volgen van onderwijs of een opleiding voor een beroep.*

Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.

Beperking van de pensioenen

Indien de deelnemer een partner heeft die meer dan tien jaar jonger is, wordt het partnerpensioen verminderd met 1,1% van het ouderdompen-

sioen voor elk vol jaar dat het leeftijdsverschil groter is dan tien jaar. Geen recht op partnerpensioen bestaat in geval van het krijgen van een partner na gebruik te hebben gemaakt van de keuze om het (fictief) opgebouwde partnerpensioen om te zetten in een hoger ouderdompensioen of vervroegde pensionering.

Flexibele elementen

Deelnemers kunnen eerder met pensioen dan op de pensioenrichtleeftijd. Verder wordt de mogelijkheid geboden om met parttime pensioen te gaan. Het opgebouwde ouderdompensioen wordt in al deze gevallen gekort middels actuairaal neutrale conversie als hiervoor beschreven.

Aan deelnemers wordt de keuze geboden op de pensioenrichtleeftijd het opgebouwde partnerpensioen (deels) om te zetten in een hoger ouderdompensioen of het opgebouwde ouderdompensioen (deels) om te zetten in een hoger partnerpensioen. De keuze hiertoe dient ten minste een jaar voor de pensioenrichtleeftijd ter kennis van de werkgever te worden gebracht. Voor (gedeeltelijke) omzetting worden geen medische waarborgen vereist.

Voor het (deels) omzetten van het partnerpensioen in een hoger ouderdompensioen is echter instemming van de partner vereist. De maatschappijen gaan af op de door de deelnemer verstrekte informatie. Voor zover door onjuiste informatie van de deelnemer of ten gevolge van diens nalatigheid in het geven van informatie de uit de pensioenregeling voortvloeiende pensioenverplichtingen niet zijn gedekt door verzekeringen, kan voor dat deel van de pensioenverplichtingen geen recht op pensioen worden ontleend.

Deelnemers kunnen op pensioendatum op actuairaal neutrale wijze een hoog – laag pensioen afspreken met de werkgever.

Deelnemers worden in de gelegenheid gesteld extra te sparen om hun (gekort) pensioen aan te vullen.

Voor alle genoemde keuzes geldt dat een en ander binnen de fiscale grenzen dient plaats te vinden.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is per 31 december 2005 vervallen, behalve voor deelnemers die ziek zijn geworden voor 1 januari 2004 en op wie de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (en onderliggende wet- en regelgeving) van toepassing is en blijft. Voor deze deelnemers

blijven de relevante bepalingen aangaande het (ingegane) arbeidsongeschiktheidspensioen uit de cao 2003-2004 van toepassing.

Samenloop

Indien de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de WIA of diens voorganger de WAO, al dan niet aangevuld met een uit hoofde van een arbeidsongeschiktheidsverzekering te ontvangen uitkering, wordt het totaal van deze uitkeringen in mindering gebracht op het hem krachtens de pensioenregeling toekomende pensioen. De deelnemer is gehouden de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan of een wijziging van een recht op bovengenoemde uitkeringen.

Indexering

De werkgever streeft ernaar ingegane pensioenen en premievrije aanspraken van gewezen deelnemers aan te passen aan de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer van het CBS, doch ten hoogste tot 3% per jaar. De opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers worden jaarlijks aangepast aan de cao-loonontwikkeling van de verzekeringsbedrijfstaking.

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid vindt plaats over het verschil tussen het genoten inkomen direct voorafgaand aan het intreden van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en het nieuwe inkomen (inkomen van werkhervatting plus eventuele aanvullingen van de werkgever); daarbij wordt voor het voortzettingsdeel het pensioengevend inkomen aangepast aan de cao-loonontwikkeling van de verzekeringsbedrijfstaking.

Voorportaalregeling

Voor opname in de regeling worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Overgangsmaatregelen

De overgang van de oude basispensioenregeling naar de nieuwe basispensioenregeling brengt een aantal overgangsmaatregelen met zich mee.

Aanvullend FAR-budget

In aanvulling op de nieuwe basispensioenregeling geldt voor werknemers die

- op 31 december 2005 in dienst zijn bij een maatschappij en
- deel hebben genomen aan de oude basispensioenregeling en
- op de datum van in werking treden van de, op de nieuwe basispensioenregeling gebaseerde, maatschappijregeling in dienst zijn dat zij een aanvullend FAR-budget ontvangen van (gemiddeld) 4/3e maal 0,7% van het jaarsalaris. Dit FAR-budget dient aan dezelfde voorwaarden te voldoen als hiervoor is beschreven onder het kopje 'Flexibele aanvullingsregeling'.

Dit aanvullend FAR-budget komt te vervallen zodra een medewerker in dienst treedt bij een andere werkgever en deelnemer wordt in de pensioenregeling van die werkgever. Ook bij verandering van werkgever binnen de bedrijfstak wordt de medewerker aangemerkt als een nieuwe medewerker en vervalt het recht op dit aanvullend FAR-budget.

Opgebouwde rechten

De in de oude basisregeling opgebouwde pensioenaanspraken, inclusief opgebouwd pre- en overbruggingspensioen, worden voor ieder individu per invoeringsdatum van de nieuwe basispensioenregeling vastgesteld en premievrij gemaakt. Deze premievrije rechten worden – voor zover de deelnemer nog in actieve dienst is – welvaartsvast gehouden door ze jaarlijks aan de cao-loonontwikkeling in de verzekeringsbedrijfstak aan te passen. Op deze opgebouwde premievrije rechten zijn de flexibele elementen van de nieuwe basisregeling ook van toepassing.

Overgangmaatregel 'prepensioenhiaat 61 – 65'

Ten gevolge van de invoering van de prepensioenregeling is voor de werknemers die reeds deel hebben genomen aan de basispensioenregeling die gold vóór 1 januari 1999, een hiaat ontstaan aangezien de opgebouwde premievrije rechten in de oude pensioenregeling ingaan op pensioenleeftijd 65. Dit prepensioenhiaat werd voor die deelnemers door de werkgever evenredig opgebouwd vanaf 1 januari 1999 tot de voormalige prepensioenleeftijd in de vorm van een aanvullend prepensioen. De inkoop van dit prepensioenhiaat wordt per 1 januari 2006 door middel van uitruil vertaald naar inkoop ouderdomspensioenhiaat vanaf 65 jaar (ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen).

Voor de toekomstige opbouw van deze overgangsregeling wordt gebruik-

gemaakt van de mogelijkheden die de wet VPL biedt onder de noemer van de fiscale regeling 'inkoop dienstjaren'. De inkoop ouderdomspensioenhiaat wordt, vanaf 1 januari 2006 tot de voormalige prepensioenleeftijd, maximaal 15 jaar voortgezet, dus zal uiterlijk per 31 december 2020 worden beëindigd.

Bijlage V, als bedoeld in artikel 8.3 cao

Overgangsregeling medewerkers 56 jaar en ouder per 31-12-2005

Basispensioenregeling verzekeringsbedrijf, oud

Partijen zijn op 1 januari 2006 een nieuwe basispensioenregeling voor de bedrijfstak overeengekomen. Deze nieuwe basispensioenregeling vervangt vanaf die datum de oude basispensioenregeling.

Voor deelnemers aan de pensioenregeling die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren, geldt – op grond van de wettelijke overgangsmaatregelen – echter een uitzondering. Voor hen blijft onderstaande basispensioenregeling, inclusief overgangsmaatregelen, voor zover deze deelnemers daar recht op hebben, van toepassing, met uitzondering van een aantal bepalingen die verband houden met pensioen(opbouw) bij arbeidsongeschiktheid.

Deelnemers

Werknemers van 18 jaar en ouder op wie de cao voor het verzekeringsbedrijf buitendienst van toepassing is.

Datum van opname

Voor opname in de regeling geldt een wachttijd van een jaar. Na dat jaar geschiedt opname met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding, doch niet eerder dan per de eerste dag van de maand waarin de 18e verjaardag valt. Gedurende het wachtjaar worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 61 jaar wordt.

Indien de werknemer eerder met pensioen wenst te gaan dan op de pensioenrichtleeftijd dient de werknemer ten minste een half jaar voorafgaande aan de gewenste pensioendatum hierover overeenstemming met de werkgever te bereiken.

Indien de werknemer later met pensioen wenst te gaan dan op de pensioenrichtleeftijd dient de werknemer ten minste een half jaar voorafgaande aan de pensioenrichtleeftijd hierover overeenstemming met de werkgever te bereiken. In een dergelijk geval zal de werkgever de inkomenspositie van de werknemer bij zijn beoordeling van het verzoek betrekken.

Indien de pensioendatum afwijkt van de pensioenrichtleeftijd wordt de hoogte van het pensioen gekort dan wel verhoogd via actuairueel neutrale conversie op basis van aan de financiering van de pensioenregeling ten gronde liggende kansstelsels en rekenrente. Bij de actuairueel neutrale conversie van het pensioen zal de werkgever ook de waarde van de aanvullingsregelingen zoals omschreven in artikel 8.3 van deze cao betrekken, voor zover de deelnemer op de pensioenrichtleeftijd op deze regelingen recht gehad zou hebben.

Verder wordt de mogelijkheid geboden om met parttime pensioen te gaan. Hierover dient de werknemer een afspraak met de werkgever te maken. Hierbij zijn dezelfde aanmeldingstermijnen van toepassing als bij vervroegde en verlate pensionering.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bedraagt 12 maal het vaste maandsalaris, wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.) en vakantietoeslag met een maximum pensioengevend inkomen van 5 maal de franchise. Peildatum voor het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Franchise

De franchise voor 1998 is vastgesteld op € 13.456,40. Dit bedrag is 10/7 maal de na-Oortse alleenstaanden-AOW inclusief vakantietoeslag. De franchise wordt jaarlijks geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf. Per 1 januari 2010 bedraagt de franchise € 18.217,72.

Indien in een voortschrijdend gemiddelde over vijf jaren de loon/AOW-ontwikkeling meer dan 3% verschilt, behoort het tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partijen om alsdan een oplossing te zoeken.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen minus de franchise. Peildatum voor de pensioengrondslag is 1 januari. Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar evenredigheid berekend.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is voor deelnemersjaren na 1 januari 1999 gebaseerd op een geïndexeerd middelloonsysteem. De opbouw per jaar bedraagt 1,75% van de pensioengrondslag van het betreffende jaar. Het pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 61-jarige leeftijd bereikt.

Overbruggingspensioen

De opbouw van het overbruggingspensioen bedraagt 2,5% van de laatst vastgestelde franchise per feitelijk deelnemersjaar in de ondernemingspensioenregeling vanaf 1 januari 1999, met een maximum van 100%. Voor parttimers wordt het overbruggingspensioen naar evenredigheid berekend. Het overbruggingspensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 61-jarige leeftijd bereikt en wordt uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen bedraagt 50% van het te bereiken ouderdomspensioen. Dit pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt. Ook voor alleenstaanden wordt een fictief partnerpensioen opgebouwd.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen bedraagt voor ieder kind maximaal 14% van het in totaal te bereiken ouderdomspensioen. Voor volle wezen wordt het genoemde percentage verdubbeld. De wezenpensioenen voor alle kinderen tezamen zullen echter nooit meer bedragen dan 70% van het te bereiken ouderdomspensioen. Het wezenpensioen is uiterlijk betaalbaar tot de

eerste dag van de maand volgende op het tijdstip waarop het kind niet meer voldoet aan een van de onderstaande criteria:

1. *het kind is jonger dan 18 jaar;*
2. *het kind is jonger dan 27 jaar en blijkt een beschikking van het uitvoeringsorgaan van de Wajong, tengevolge van ziekte of gebreken vermoedelijk in het eerstkomende jaar buiten staat om 55 procent te verdienen van hetgeen lichamelijk en geestelijk gezonde personen, die overigens in gelijke omstandigheden verkeren, kunnen verdienen;*
3. *het kind is jonger dan 27 jaar en zijn voor werkzaamheden beschikbare tijd wordt grotendeels in beslag genomen door of in verband met het volgen van onderwijs of een opleiding voor een beroep.*

Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.

Beperking van de pensioenen

Indien de deelnemer een partner heeft die meer dan tien jaar jonger is, wordt het partnerpensioen verminderd met 1,1% van het ouderdompensioen voor elk vol jaar dat het leeftijdsverschil groter is dan tien jaar.

Geen recht op partnerpensioen bestaat in geval van het krijgen van een partner na gebruik te hebben gemaakt van de keuze om het (fictief) opgebouwde partnerpensioen om te zetten in een hoger ouderdompensioen of vervroegde pensionering.

Flexibele elementen

Deelnemers kunnen eerder of later met pensioen dan op de pensioenrichtleeftijd. Verder wordt de mogelijkheid geboden om met parttime pensioen te gaan. Het opgebouwde ouderdoms- en overbruggingspensioen wordt in al deze gevallen gekort of verhoogd middels actuarieel neutrale conversie als boven beschreven.

Aan deelnemers wordt de keuze geboden op de pensioenrichtleeftijd het opgebouwde partnerpensioen (deels) om te zetten in een hoger ouderdompensioen of het opgebouwde ouderdompensioen (deels) om te zetten in een hoger partnerpensioen. De keuze hiertoe dient ten minste een jaar voor de pensioenrichtleeftijd ter kennis van de werkgever te worden gebracht. Voor (gedeeltelijke) omzetting worden geen medische waarborgen vereist.

Verder kan het opgebouwde partnerpensioen worden aangewend voor vervroegde pensionering. Voor het (deels) omzetten van het partner-

pensioen in een hoger ouderdomspensioen of het aanwenden van het partnerpensioen voor vervroegde pensionering is echter instemming van de partner vereist. De maatschappijen gaan af op de door de deelnemer verstrekte informatie. Voor zover door onjuiste informatie van de deelnemer of ten gevolge van diens nalatigheid in het geven van informatie de uit de pensioenregeling voortvloeiende pensioenverplichtingen niet zijn gedekt door verzekeringen, kan voor dat deel van de pensioenverplichtingen geen recht op pensioen worden ontleend.

Deelnemers kunnen op pensioendatum op actuaariele neutrale wijze een hoog – laag pensioen afspreken met de werkgever.

Deelnemers worden in de gelegenheid gesteld extra te sparen om hun (gekort) pensioen aan te vullen.

Voor alle genoemde keuzes geldt dat een en ander binnen de fiscale grenzen dient plaats te vinden.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is per 31 december 2005 vervallen, behalve voor deelnemers die ziek zijn geworden voor 1 januari 2004 en op wie de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (en onderliggende wet- en regelgeving) van toepassing is en blijft. Voor deze deelnemers blijven de relevante bepalingen aangaande het (ingegane) arbeidsongeschiktheidspensioen uit de cao 2003-2004 van toepassing.

Samenloop

Indien de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de WIA of diens voorganger de WAO, al dan niet aangevuld met een uit hoofde van een arbeidsongeschiktheidsverzekering te ontvangen uitkering, wordt het totaal van deze uitkeringen in mindering gebracht op het hem krachtens de pensioenregeling toekomstige pensioen. De deelnemer is gehouden de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan of een wijziging van een recht op bovengenoemde uitkeringen.

Indexering

De werkgever streeft ernaar ingegane pensioenen en premievrije aanspraken van gewezen deelnemers aan te passen aan de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer van het CBS, doch ten hoogste tot 3% per jaar. De opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers worden jaarlijks aangepast aan de cao-loonontwikkeling van de verzekeringsbedrijfstaking.

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid vindt plaats over het verschil tussen het genoten inkomen direct voorafgaand aan het intreden van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en het nieuwe inkomen (inkomen van werkherleving plus eventuele aanvullingen van de werkgever); daarbij wordt voor het voortzettingsdeel het pensioengevend inkomen aangepast aan de cao-loonontwikkeling van de verzekeringsbedrijfstak.

Voorportaalregeling

Voor opname in de regeling worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Overgangsmaatregelen

De overgang van de oude VUT- en basispensioenregeling naar de nieuwe basispensioenregeling brengt een aantal overgangsmaatregelen met zich mee:

Prepensioenregeling:

In afwijking van de nieuwe basispensioenregeling geldt voor werknemers die

- deel hebben genomen aan de oude basispensioenregeling en
- op 1 januari 1999 in dienst zijn bij een maatschappij en
- op de datum van in werking treden van de, op de nieuwe basispensioenregeling gebaseerde, maatschappijregeling in dienst zijn, de nieuwe basispensioenregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar. Daarnaast geldt voor genoemde werknemers een prepensioenregeling met een prepensioenrichtleeftijd van 61 jaar. Het prepensioen wordt opgebouwd vanaf 1 januari 1999 dan wel de daadwerkelijke datum van in werking treden van de, op de nieuwe basispensioenregeling gebaseerde, maatschappijregeling. Als uiterste ingangsdatum geldt daarbij 1 januari 2001.

Het prepensioen is gebaseerd op een geïndexeerd middelloonsysteem. De opbouw per jaar bestaat uit verschillende componenten, te weten:
- 1,75% van het pensioengevend inkomen van het desbetreffende jaar,
en

- 0,75% van de franchise zoals die wordt vastgesteld voor het desbetreffende jaar.

Voor genoemde werknemers bestaat derhalve geen recht op overbruggingspensioen. Het prepensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 61-jarige leeftijd bereikt en wordt uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

De prepensioenrichtleeftijd wordt, in afwijking van het hiervoor bepaalde, voor werknemers die zijn geboren op of voor 1 januari 1949 verlaagd volgens de onderstaande staffel:

Geboren op of voor:	prepensioenrichtleeftijd (jaar en maand):
1 januari 1943	60,0
1 januari 1945	60,3
1 januari 1947	60,6
1 januari 1949	60,9

Gedurende de uitkering van het prepensioen, met ingang van de prepensioenrichtleeftijd, vindt voortzetting van opbouw van het ouderdomspensioen in de van toepassing zijnde pensioenregeling plaats.

Opgebouwde rechten

De in de oude basisregeling opgebouwde pensioenaanspraken worden voor ieder individu per invoeringsdatum van de nieuwe basispensioenregeling vastgesteld en premievrij gemaakt. Deze premievrije rechten worden welvaartsvast gehouden door ze jaarlijks aan de cao-loonontwikkeling in de verzekeringsbedrijfstaking te passen. De opgebouwde premievrije rechten worden geïncorporeerd in de nieuwe flexibele basisregeling waardoor de flexibele elementen van de nieuwe basisregeling ook van toepassing zijn op deze rechten. Hiervoor zullen de premievrije waarden collectief worden overgedragen per invoeringsdatum van de nieuwe basisregeling.

Op te bouwen rechten

Ten gevolge van de invoering van de hiervoor genoemde prepensioenregeling ontstaat voor de werknemers die deel hebben genomen aan de oude basispensioenregeling, een hiaat aangezien de opgebouwde premievrije rechten in deze oude pensioenregeling ingaan op pensioen-

leeftijd 65. Dit hiaat wordt door de werkgever evenredig opgebouwd vanaf 1 januari 1999 tot de prepensioenrichtleeftijd in de vorm van een aanvullend prepensioen.

Indien de prepensioendatum afwijkt van de prepensioenrichtleeftijd wordt de hoogte van het prepensioen gekort dan wel verhoogd via actuariel neutrale conversie op basis van de aan de financiering van de prepensioenregeling ten grondslag liggende kansstelsels en de vigerende rekenrente. Bij de actuariel neutrale conversie van het prepensioen zal de werkgever ook de waarde van de aanvullingsregelingen zoals omschreven in artikel 8.3 van deze cao betrekken, voor zover de deelnemer op de prepensioenrichtleeftijd op deze regelingen recht zou hebben gehad.

Aanspraken uit hoofde van deze prepensioenregeling kunnen worden geflexibiliseerd overeenkomstig het bepaalde onder 'Flexibele elementen', met dien verstande dat de keuze tot omzetting van het opgebouwde partnerpensioen voor deelnemers aan de prepensioenregeling ten minste dient te worden geboden op de pensioendatum.

De prepensioenregeling dient, voor zover hierboven geen andere invulling of nadere invulling is gegeven, te voldoen aan de criteria, voor zover van toepassing, zoals genoemd in de nieuwe basispensioenregeling.

Ingeval van samenloop van deelname aan de nieuwe basispensioenregeling en deelname aan de prepensioenregeling en de aanvullingsregeling, zoals omschreven in artikel 8.3 van de cao, bestaat slechts aanspraak op deelname aan de twee laatst genoemde regelingen.

Bijlage VI, als bedoeld in artikel 3.6 en 3.1 cao

Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers in dienst op 1-1-2010

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geboren is voor 1 januari 1955 en in dienst was op 1 januari 2010 heeft recht op de volgende arbeidsduurvermindering:

in het jaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt: 1 dag per kwartaal
in het jaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt: 2 dagen per kwartaal
in het jaar waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt: 3 dagen per kwartaal
in het jaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt: 4,5 dagen per kwartaal
alsmede in de eventuele dienstjaren gelegen na het jaar waarin hij de 61-jarige leeftijd bereikte: 4,5 dagen per kwartaal

Bovenstaande arbeidsduurvermindering geldt bij een voltijddienstverband.
Werknemers die in deeltijddienstverband werken hebben recht op arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.

2. De arbeidsduurvermindering zal worden opgenomen in dagen per kwartaal. In incidentele gevallen kan de werknemer in overleg met de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de arbeidsduurvermindering op andere wijze opnemen.
3. Indien een werknemer in een jaar gebruikmaakt van het recht op arbeidsduurvermindering en zijn inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.) in het jaar daardoor afneemt, zal de werkgever een aanvulling geven op basis van ten hoogste het aantal uit hoofde van dit recht niet gewerkte dagen in verhouding tot het totaal aantal werkdagen in dat jaar.
4. De in lid 3 genoemde aanvulling wordt, ter keuze van de werknemer, gerelateerd aan:
 - a. het inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen dat gemiddeld is verdiend in de twee kalenderjaren of, indien dat voor de betrokkene gunstiger is, het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt of

- b. het inkomen uit wisselende inkomensbestanddelen dat gemiddeld is verdiend in de twee kalenderjaren of, indien dat voor de betrokkene gunstiger is, het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsduurvermindering wordt genoten.
5. De werknemer dient zijn keuze tussen de in lid 4 genoemde mogelijkheid a. of b. tijdig voor het jaar waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt aan de werkgever kenbaar te maken. De keuze is éénmalig.
 6. Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens Vakanties, ontstaat geen aanspraak op arbeidsduurvermindering.
 7. De arbeidsduurvermindering welke de werknemer geniet, zal in principe niet mogen leiden tot aantasting van zijn functieniveau.

Overgangsregeling vakantie

Voor werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever die onder de cao voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst en/of buitendienst) valt, is artikel 3.1.1. a niet van toepassing. Per 1 december 2009 bestaat voor hen per kalenderjaar recht op het aantal vakantiedagen met behoud van salaris volgens onderstaande staffel:

tot en met 34 jaar	-	25 dagen
35 tot en met 44 jaar	-	26 dagen
45 tot en met 54 jaar	-	27 dagen
55 jaar en ouder	-	28 dagen

Werknemers kunnen gerekend vanaf 1 januari 2010, nog maximaal tweemaal een stap in de staffel maken. Het toegekende aantal vakantiedagen wordt daarna niet meer op basis van leeftijd aangepast.

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die op 1 januari van het desbetreffende jaar is bereikt.

Bij verandering van werkgever binnen de werkingssfeer van de cao kan de werknemer geen aanspraak meer maken op deze overgangsregeling en is artikel 3.1.1.a. van toepassing.

De volgende categorieën werknemers behouden aanspraak op de overgangsregeling vakantie bij verandering van werkgever binnen de werkingsfeer van de cao:

1. de werknemer die op 1 januari 2010 50 jaar of ouder was;
2. de werknemer waarvoor de verandering van werkgever binnen de werkingsfeer van de cao aantoonbaar en rechtstreeks het gevolg is van het op initiatief van de vorige werkgever beëindigen van het dienstverband met de werknemer en deze beëindiging plaatsvond in het kader van collectief ontslag of op grond van een sociaal plan en de werknemer direct aansluitend op dit dienstverband een dienstverband met de nieuwe werkgever is aangegaan. Het is aan de werknemer om dit bij de nieuwe werkgever te melden en aan te tonen.

Aanbevelingen

Het Verbond van Verzekeraars is met de vakorganisaties overeengekomen aan de werkgevers die onder de werkingssfeer van de cao vallen de volgende aanbevelingen te doen.

1. *Openbaarheid van inkomens*
Verzekeraars hebben de wenselijkheid erkend van een geleidelijke ontwikkeling in de richting van een grotere openheid ten aanzien van de inkomens per personeelscategorie binnen de onderneming en zijn bereid hun beleid daarop te richten. Hierbij dient herkenbaarheid van individuele gegevens te worden vermeden.
2. *Spreiding van betaling van wisselende inkomensbestanddelen*
De maatschappijen wordt aanbevolen de uitbetalingen van de aan de werknemer toekomende wisselende inkomensbestanddelen (provisie e.d.) zodanig te regelen, dat de werknemer niet tijdelijk bijvoorbeeld ten gevolge van vakantie, een sterke terugval in zijn inkomen ondergaat.
3. *Bedrijfssparen*
De maatschappijen wordt aanbevolen gebruik te maken van de mogelijkheden die de wetgeving inzake het bedrijfssparen biedt.
4. *Anw*
De maatschappijen wordt aanbevolen een faciliteit te bieden waardoor de werknemer zich ten gunste van zijn nabestaanden kan verzekeren tegen het niet van toepassing zijn van de Anw.
Als de werknemer hiervan gebruikmaakt zal de premie daarvoor in beginsel ten laste van de werknemer komen.
5. *Invoering variabele beloning*
De maatschappijen wordt aanbevolen bij invoering van (meer) variabiliteit van belonen de pensioengrondslag uit te breiden met de variabele beloningscomponenten.
6. *Arbeidsongeschiktheid*
De maatschappijen wordt aanbevolen, daar waar variabele beloning is vormgegeven middels een resultaatbeloning met vooruitbetaling middels

voorschotten, bij de beoordeling en vaststelling van het resultaat rekening te houden met de periode(s) van arbeidsongeschiktheid. Aanbevolen wordt de beoordelingscriteria aan te passen aan het ziekteverzuim.

7. *Flexibele elementen basispensioenregeling*

De maatschappijen wordt aanbevolen ook ex-deelnemers aan de basispensioenregeling de mogelijkheid te bieden gebruik te maken van de in de basispensioenregeling opgenomen flexibele elementen.

Trefwoordenlijst

Alfabetisch naar onderwerp met verwijzing naar artikelen

A

Aanstelling	2.1
Arbeidsduur	3.1
Arbeidsomstandigheden	7

B

Buitengewoon verlof	3.3
---------------------	-----

C

Calamiteitenverlof	3.4.4
Cao	
- begripsomschrijving, werkingssfeer	1.1
- interpretatie, dispensatie	1.1.2, bijlage II
- looptijd	1.5
- overgangsbepaling	1.4

D

Deeltijd	
- vakantierechten	3.1.7
- ziekmelding	3.1.9
- emancipatie	6.4.1
Dienstverband	2.1
Discriminatie	2.8
Dispensatie	
- van cao-bepalingen	1.1.2, 1.3, bijlage II
- van de (basis)pensioenregeling	8.1.4, bijlage IV (FAR)

E

Emancipatie	6.4
-------------	-----

F	
Feestdagen	3.2
Flexibele aanvullingsregeling	bijlage IV
Flexibele arbeidsvoorwaarden	5
G	
Gedragcode Verzekeraars	2.9
Gewetensbezwaarden	2.6
K	
Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden	5.1
L	
Loondoorbetaling bij ziekte	4.4
Looptijd cao	1.5
M	
Mantelzorgverlog	3.4.7
Milieu	7.3
O	
Opleiding	
- beleid	6.3
- bijzondere groepen	6.1
- emancipatie	6.4.1
- sociaal beleid	6.2
Opzegtermijnen	2.1.1, 2.1.3
Ouderschapsverlof	3.4.6
Oudere werknemers	3.6, bijlage VI
Overgangsregeling vakantie	3.1.1, bijlage VI
Overlijden	
- buitengewoon verlof	3.3
- uitkering	4.5

P

Partner

- begripsomschrijving 1.1, 3.3.1, bijlage I
- pensioenen bijlage IV en V

Pensioen

8.1, bijlage IV en V

- aanvullingsregeling 8.3
- dispensatie 8.1.4, bijlage IV
- eigen bijdrage werknemer 8.2
- flexibele arbeidsvoorwaarden 5.4
- ouderschapsverlof 3.4.6
- overgangsregelingen 8.3
- overgangsregeling 56 jaar en ouder bijlage V
- overige bepalingen 8.4
- verlof i.v.m. aanstaande pensionering 3.5
- zorgverlof 3.4

Privacybescherming

2.3

Proeftijd

2.1.2.c

Provisie (zie Wisselende inkomensbestanddelen)

S

Salaris

4.1

Samenhangend inzetbaarheidsbeleid

6.2

Scholing

6.1.3, 6.3

Schorsing

2.2

Sociaal beleid

6.2, 6.4.1

Sociaal jaarverslag

6.2.6, bijlage III

Sollicitant

2.7

V

Vakantie

3.1

Vakantietoeslag

4.3

Vakbondscontributie

2.4.4

Vakbondswerk

2.4, 3.3

Verhuizing

2.5

W

Werkgelegenheid	6.1, 6.3
Werkgelegenheidsprojecten-Protocol	6.3
Werkgever	1.1.1
Werknemer	1.1.1
Wisselende inkomensbestanddelen	2.1.2.e, 4.4, 4.5, 6.2.2.3.h, 8.3, bijlage IV en V

Z

Ziekteverzuim	7.1
Ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie	7.2
Zorgverlof	3.4