

Cao voor het Verzekeringsbedrijf

1 januari 2020 – 31 december 2020



Inhoud

Voorwoord	6
Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen	8
1.1. Begrippen	8
1.2. Werkingssfeer	9
1.2.1. Werkgever	9
1.2.2. Werknemer	10
1.3. Cao en individuele arbeidsovereenkomst	10
1.4. Wet en cao	11
1.5. Looptijd en tussentijdse aanpassing van de cao	11
1.6. Paritaire cao-commissie	11
1.7. Overgangsbepalingen	11
Hoofdstuk 2 – Arbeidsovereenkomst	12
2.1. Individuele arbeidsovereenkomst	12
2.1.1. De arbeidsovereenkomst	12
2.1.2. Tijdelijk contract	12
2.1.3. Uitzendkrachten	12
2.2. Beëindiging arbeidsovereenkomst	12
2.2.1. Opzegtermijnen	12
2.2.2. Beëindiging arbeidsovereenkomst bij pensionering	12
2.3. Gedragscode	13
2.4. Vertrouwenspersoon	13
2.5. Gewetensbezwaarden	13
2.6. Schorsing	13
Hoofdstuk 3 – Inkomen	14
3.1. Salarisgroep indeling	14
3.1.1. Indelingscriteria	14
3.1.2. Indelingssysteem	14
3.1.3. Overgangsregeling bij de invoering van een nieuw indelingssysteem of een nieuw beloningssysteem	15
3.1.4. Taskforce functie- en loongebouw	16
3.2. Salarisschalen en salarisverhoging	16
3.2.1. Salarisschalen	16
3.2.2. Algemene salarisverhoging	17
3.2.3. Invoering variabele beloning	17
3.2.4. Openbaarheid van inkomens	17
3.3. Jaarlijkse uitkering	17
3.4. Toeslagen en compensaties	17
3.4.1. Vakantietoeslag	17
3.4.2. Compensatie voor het werken op zaterdag	18
3.4.3. Meerwerkvergoeding	18
3.4.4. Overwerkvergoeding	18
3.4.5. Compensatie voor ploegendienst	19
Hoofdstuk 4 – Arbeidsduur, werktijden en verlof	20
4.1. Arbeidsduur	20
4.1.1. Jaarlijkse arbeidsduur	20
4.1.2. Kortere en langere arbeidsduur	20
4.1.3. Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers	20
4.2. Werktijden	20

4.2.1. Werktijden kader	20
4.2.2. Tijd- en plaatsafhankelijk werken (TPOW)	21
4.2.3. Meerwerk	21
4.2.4. Overwerk	21
4.2.5. Ploegendienst	22
4.3. Vakantie en feestdagen	22
4.3.1. Vakantie	22
4.3.2. Vakantie en arbeidsongeschiktheid	23
4.3.3. Feestdagen	23
4.4. Verlof	23
4.4.1. Bijzonder verlof	23
4.4.2. Arbeid en zorg verlof	23
4.4.3. Vitaliteitsverlof	24
Hoofdstuk 5 – Pensioen	26
5.1. Basispensioenregeling	26
5.1.1. Middelloonregeling	26
5.1.2. CDC- of IDC-regeling	26
5.1.3. Voormalige FOV leden en pensioen	26
5.1.4. Pensioenuitvoerder	26
5.1.5. Kosten	27
5.1.6. Dispensatie	27
5.1.7. Omzetting	27
5.1.8. Studie over pensioen	27
5.2. De CDC-regeling	27
5.2.1. Premie	28
5.2.2. Aanpassing opbouwpercentage	28
5.2.3. Communicatie	28
5.3. De IDC-regeling	28
5.3.1. Premiestaffel	28
5.3.2. Communicatie	29
5.4. Overgangsbepalingen	29
5.4.1. Wijziging begrip Basispensioenregeling	29
5.4.2. Wijziging basispensioenregeling per 1 januari 2018	29
5.4.3. Overgangsregeling prepensioen	29
5.4.4. Aanvullingsregeling cao 2003 – 2004	30
Hoofdstuk 6 – Sociaal beleid, duurzame inzetbaarheid en werkgelegenheid	31
6.1. Sociaal beleid	31
6.1.1. Algemeen	31
6.1.2. Uitgangspunten	31
6.1.3. Eén arbeidsmarkt voor alle werkenden	31
6.2. Uitgangspunten duurzame inzetbaarheid	32
6.3. Strategische personeelsplanning en opleidingen	32
6.3.1. Strategische personeelsplanning	32
6.3.2. Opleidingsplan	33
6.3.3. Opleidingsfaciliteiten	33
6.3.4. Overige bepalingen	33
6.4. Individuele inzetbaarheid	33
6.4.1. Verantwoordelijkheden van de werknemer	33
6.4.2. Persoonlijk ontwikkelingsplan	33
6.4.3. Loopbaanverandering	34
6.4.4. Duurzame inzetbaarheidsbudget	34
6.4.5. Vitaliteitsverlof	35
6.4.6. Voorbereiding op aanstaande pensionering	35

6.4.7. Vervroegd uittreden	35
6.4.8. Duaal leren	35
6.4.9. Protocol werkgelegenheidsprojecten	35
6.4.10. Fonds collectieve belangen	36
6.4.11. Werkdrukinstrument	36
6.5. Emancipatie	36
6.5.1. Algemeen	36
6.5.2. Herindiensttreding	36
6.5.3. Tegengaan seksuele intimidatie	36
6.6. Werkgelegenheid	36
6.6.1. Werkgelegenheid in de individuele onderneming	36
6.6.2. Werkgelegenheid in de bedrijfstak	37
6.6.3. Bijzondere afspraken	37
Hoofdstuk 7 – Flexibele arbeidsvoorwaarden	39
7.1. Keuzesysteem	39
7.2. Uitgangspunten	39
7.3. Uitrui van arbeidsvoorwaarden	39
7.4. Aanvullende criteria	39
Hoofdstuk 8 – Arbeidsomstandigheden en ziekte	41
8.1. Algemeen	41
8.2. Arbeidsomstandigheden	41
8.3. Loondoorbetaling bij ziekte	41
8.3.1. Algemeen	41
8.3.2. Loondoorbetaling	41
8.3.3. Salaris en pensioenopbouw	42
8.3.4. Overige voorwaarden	42
Hoofdstuk 9 – Overige arbeidsvoorwaarden	43
9.1. Verhuiskosten	43
9.2. Uitkering bij overlijden	43
9.3. Aanvulling WW en WGA	43
9.4. Anw	43
Hoofdstuk 10 – Faciliteiten vakorganisaties	44
10.1. Algemeen	44
10.2. Faciliteiten	44
10.3. Rechtsbescherming	45
10.4. Vakbondsverlof	45
10.5. Vakbondscontributie	45
Hoofdstuk 11 – Specifieke arbeidsvoorwaarden voor buitendienst werknemers	46
11.1. Arbeidsovereenkomst en arbeidsduur	46
11.2. Beloning	46
11.3. Vakantie	46
11.4. Flexibele arbeidsvoorwaarden	46
11.5. Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	46
11.6. Uitkering bij overlijden	47
11.7. Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers	47
11.8. Overgangsregeling vakantie	47
11.9. Pensioengrondslag	47

Bijlage 1.6. Reglement Paritaire cao-commissie	48
Bijlage 3.2.1. Salarisschalen	50
Bijlage 4.1.3. Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers	51
Bijlage 4.3.1. Overgangsregeling vakantie	52
Bijlage 5.1.1. Middelloonregeling	53
Bijlage 5.1.6. Reglement dispensatiecommissie Pensioenen	56
Bijlage 5.2. CDC-regeling	58
Bijlage 5.3. IDC-regeling	61
Bijlage 11.7. Overgangsregeling arbeidsduur oudere buitendienst werknemers	65
Bijlage 11.8. Overgangsregeling vakantie buitendienst werknemers	66
Bijlage 12. Vergelijkingstabel cao's	67

Voorwoord

In deze tijd van voortdurende verandering en ontwikkeling op de arbeidsmarkt en in de financiële sector is het essentieel dat werknemers duurzaam inzetbaar en vitaal zijn. Daarom wordt daar in deze cao veel aandacht aan besteed. Het stimuleren van werknemers om hen zelf de regie te laten nemen over hun loopbaan en het geven van een antwoord op de toenemende vraag naar maatwerk qua arbeidsvoorwaarden, ook met het oog op de werk/privébalans staan hierbij centraal. De Sociale Agenda, waarin cao-partijen een gezamenlijke visie hebben geformuleerd, vormt hiervoor de basis.

Cao-partijen hebben bewust gekozen voor een looptijd van één jaar, zodat zij gedurende deze looptijd een aantal belangrijke onderwerpen verder kunnen uitwerken. Zo worden er verschillende werkgroepen ingericht die adviezen geven over een gezamenlijke uitwerking van de Werkcode financiële sector, de beheersbaarheid van de kosten van de middelloonregeling en CDC-regeling bij een dalende rente en het invullen van een nieuw en modern functiewaarderings- en beloningssysteem, inclusief een regeling voor de financiële gevolgen bij een teruggang in functie en arbeidsmarkttoeslagen.

Met ingang van deze cao zijn de cao's voor de binnendienst en voor de buitendienst geïntegreerd. In [hoofdstuk 11](#) zijn de arbeidsvoorwaarden opgenomen die specifiek gelden voor de buitendienst. Daarnaast is de cao volledig herschreven. In [bijlage 12](#) is een vergelijkingstabel opgenomen van de artikelnummers uit de cao 2018 – 2019 en deze cao.

De integratie van de binnendienst- en de buitendienstcao en het herschrijven van de tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid en nauwkeurigheid gedaan door een paritaire redactiecommissie van partijen met externe begeleiding. De inhoud van de cao is aangepast aan het cao akkoord 2020. Daarnaast is ervoor gekozen om zaken die al geregeld zijn in wetgeving niet te herhalen in de cao. Voor het overige zijn er geen inhoudelijke veranderingen doorgevoerd.

Partijen denken met deze hernieuwde cao een belangrijke bijdrage te kunnen leveren aan het behoud en het vergroten van de aantrekkelijkheid van onze sector.

Den Haag, 20 april 2020

Ondertekening

Namens het Verbond van Verzekeraars,
sector arbeidsvoorwaarden, gevestigd te Den Haag:

G.Th. Pluym,
voorzitter sectorbestuur Arbeidsvoorwaarden

R. Weurding, algemeen directeur Verbond van
Verzekeraars

Namens de vakorganisaties:

FNV Finance, onderdeel van
FNV, gevestigd te Utrecht
G.J.A. van Hees, bestuurder Diensten

De Unie, gevestigd te Culemborg
R. Castelein, voorzitter
I. de Vries, bestuurder

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
P. Fortuin, voorzitter
T. Westerink, bestuurder

Verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2020 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen

Dit hoofdstuk regelt de begrippen en een aantal algemene bepalingen.

1.1. Begrippen

Arbeidsduur per week	De jaarlijkse arbeidsduur, omgerekend per week, dat is (gemiddeld) 38 uur per week.
Arbeidsongeschikt	Als gevolg van lichamelijk of geestelijk gebrek niet in staat zijn om te werken, dat wil zeggen, het overeengekomen werk gedurende de overeengekomen werktijd te doen dan wel passend werk te doen.
Buitendienst werknemer	Een werknemer met wie contractueel is overeengekomen dat de voormalige Cao Buitendienst of de bepalingen in hoofdstuk 11 van toepassing zijn.
Cao	De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Verzekeringsbedrijf.
Feestdagen	Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag (5 mei; één keer per vijf jaar in het lustrumjaar (2020, etc.)).
Flexmedewerker	Degene die werkzaamheden voor de werkgever uitvoert maar geen vast of tijdelijk contract heeft.
Fulltimer	Een werknemer met een individuele arbeidsduur die gelijk is aan de jaarlijkse arbeidsduur.
Gebruikelijke werktijd	Maandag tot en met vrijdag tussen 0.7.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.
Individuele arbeidsduur	De met de werknemer overeengekomen arbeidsduur.
Jaarlijkse arbeidsduur	De arbeidsduur van 1976 uur per jaar.
Maandsalaris	Het tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen bruto maandsalaris op basis van de aan de werknemer op grond van zijn functie toegekende salarisschaal en op basis van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur.
Meerwerk	De tijd die de parttimer, in opdracht van de werkgever, werkt buiten de voor hem geldende werktijd tot aan de fulltime arbeidsduur van 38 uur per week.
OR	De ondernemingsraad van de werkgever, die is ingesteld op grond van de WOR.
Overwerk	De tijd die de werknemer, in opdracht van de werkgever, werkt boven de arbeidsduur van 38 uur per week.
Partijen	De werkgeversorganisatie namens de werkgevers en vakorganisaties namens de werknemers.
Partner	De persoon met wie de werknemer een partnerrelatie heeft die is vastgelegd door huwelijk, geregistreerd partnerschap of een door een notaris opgestelde samenlevingsovereenkomst.
Parttimer	Een werknemer met een individuele arbeidsduur die korter is dan de jaarlijkse arbeidsduur en dan de arbeidsduur per week.

Ploegendienst	Werk dat volgens een bepaald roulatiesysteem wordt gedaan door twee of meer groepen werknemers.
PVT	De personeelsvertegenwoordiging van de werkgever, die is ingesteld op grond van de WOR.
Tijdelijk contract	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
TPOW	Tijd- en plaatsonafhankelijk werken, dat is onafhankelijk van de gebruikelijke werktijd en van de standplaats werken.
Standplaats	De arbeidsplaats die door de werkgever is aangewezen als plaats waar of waarvan uit de werknemer overwegend werkt.
Uurloon	Het bruto uurloon voor fulltimers is het vaste jaarsalaris, gedeeld door de jaarlijkse arbeidsduur. Het uurloon voor parttimers wordt berekend door het vaste jaarsalaris om te rekenen naar parttime.
Vakorganisaties	FNV Finance te Utrecht, CNV Vakmensen te Utrecht, De Unie te Culemborg.
Variabel inkomen	Variabele inkomensbestanddelen die aan buitendienst werknemers onder welke benaming dan ook worden toegekend en die afhankelijk zijn van doelen en/of prestaties.
Vast contract	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Vast jaarsalaris	Het door de fulltimer op jaarbasis feitelijk verdiende bruto salaris op basis van de jaarlijkse arbeidsduur, exclusief de jaarlijkse uitkering, vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen.
Vertegenwoordiger van een vakorganisatie	Een werknemer die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie heeft binnen de vakorganisatie en die door de vakorganisatie schriftelijk bij de werkgever is aangemeld.
Wazo	Wet arbeid en zorg.
Werkgever	De werkgever in het verzekeringsbedrijf waarop, op grond van de werkingssfeer (zie 1.2.1.), deze cao van toepassing is.
Werkgeversorganisatie	Het Verbond van Verzekeraars, sector Arbeidsvoorwaarden te Den Haag.
Werknemer	De persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, met uitzondering van de personen die genoemd zijn in 1.2.2.
WOR	Wet op de ondernemingsraden.

1.2. Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op de werkgever en de werknemer zoals omschreven is in art. [1.2.1.](#) en [1.2.2.](#)

1.2.1. Werkgever

A. Werkgever in het verzekeringsbedrijf

Iedere werkgever in het verzekeringsbedrijf, inclusief herverzekeraars en natura-uitvaartverzekeraars, die via 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 die in Nederland werknemers in dienst heeft, met uitzondering van:

- Achmea B.V. te Zeist en daartoe behorende dochtermaatschappijen,
- tot AEGON N.V. te Den Haag behorende verzekeringsbedrijven,
- tot Atradius te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
- tot N.N. Group N.V. te Den Haag behorende verzekeringsbedrijven,
- tot VIVAT N.V. te Amstelveen behorende verzekeringsbedrijven,
- tot a.s.r. te Utrecht behorende verzekeringsbedrijven,
- zorgverzekeraars die de Cao Zorgverzekeraars toepassen,
- natura-uitvaartverzekeraars die binnen concern ook uitvaarten verzorgen, en als zodanig de Cao Uitvaartbranche toepassen.

B. Andere werkgevers

Iedere werkgever die werknemers in dienst heeft die werken in een organisatie, die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verricht voor het verzekeringsbedrijf, zoals genoemd onder A:

1. onder het gezag van een verzekeringsbedrijf, zoals genoemd onder A, of
2. diens houdstermaatschappij dat tot hetzelfde groepsverband behoort als het verzekeringsbedrijf zoals genoemd onder A.

De arbeidsvoorwaarden in de cao zijn niet van toepassing op de werkgever en werknemers van een bankinstelling die werkzaamheden verrichten voor een verzekeringsbedrijf, waarop de Cao Banken van toepassing is of waarop een eigen ondernemings-cao van toepassing is die door ten minste één van de vakorganisaties die partij is bij de Cao voor het Verzekeringsbedrijf ondertekend is.

Dispensatie

Partijen kunnen in bijzondere gevallen aan een werkgever dispensatie geven om niet onder de werkingssfeer van de cao te vallen, zie [1.6.](#)

1.2.2. Werknemer

De cao is van toepassing op de werknemer die een functie heeft bij een verzekeringsbedrijf dat behoort tot de werkingssfeer die is geregeld in [1.2.1.](#)

Uitzonderingen

De cao is niet van toepassing op:

- Bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen in de onderneming die rechtstreeks betrokken zijn bij het bepalen van het ondernemingsbeleid,
- Vakantiewerkers en stagiaires.

Hogere functies

Voor werknemers die een functie hebben die is ingedeeld boven de in [3.1.](#) genoemde salarisgroepen zijn de bepalingen in [3.2.1.](#), [3.4.2.](#), [3.4.3.](#), [3.4.4.](#), [4.2.3.](#) en [4.2.4.](#) niet van toepassing.

1.3. Cao en individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk in voor de werknemer gunstige zin van de cao afwijken. Wanneer deze afwijking betrekking heeft op een groep of categorie werknemers kan dit alleen na overleg van de werkgever met de vakorganisaties.

De werkgever is verplicht om de bepalingen in deze cao na te leven.

Een individuele arbeidsovereenkomst en/of door een de werkgever vastgestelde onderneming specifieke regeling mag geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met de cao. Dergelijke bepalingen zijn nietig.

De werkgever draagt er zorg voor dat iedere nieuwe werknemer op toegankelijke wijze kennis kan nemen van de inhoud van de cao en van eventuele aanvullende regelingen van de werkgever.

1.4. Wet en cao

De Nederlandse wet- en regelgeving en de cao zijn van toepassing, behalve wanneer dat in deze cao anders is aangegeven en dat rechtsgeldig kan.

1.5. Looptijd en tussentijdse aanpassing van de cao

De cao is overeengekomen voor de duur van één jaar en loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

Wanneer verandering van wet- of regelgeving dat noodzakelijk maakt zullen partijen daarvoor overleggen en kan de cao gedurende de looptijd worden aangepast.

1.6. Paritaire cao-commissie

Indien een werkgever en een werknemer een geschil hebben over de uitleg en/of toepassing van de cao kunnen zij dit voorleggen aan de paritaire cao-commissie. Wanneer een cao-partij vindt dat de cao niet juist wordt uitgelegd of toegepast, kan zij dit eveneens voorleggen aan de paritaire cao-commissie.

De uitspraak van de paritaire cao-commissie is bindend voor partijen.

De paritaire cao-commissie neemt tevens verzoeken om dispensatie met betrekking tot een cao-bepaling, voor zover die bepaling daarvoor de mogelijkheid biedt, in behandeling. Een uitzondering hierop is een dispensatieverzoek m.b.t. pensioen. Daarvoor geldt een aparte regeling, zie [5.1.6](#). De uitspraak van de commissie over een dispensatieverzoek is bindend.

Voor de samenstelling en werkwijze van de commissie, zie [bijlage 1.6](#).

1.7. Overgangsbepalingen

De bepalingen in deze cao zijn van toepassing per 1 januari 2020. Op het moment van inwerkingtreding van deze cao komen eventuele gunstiger bepalingen van vorige cao's met ingang van deze datum te vervallen en gelden de bepalingen uit deze cao, tenzij expliciet anders is aangegeven. Individuele aanspraken die niet uit een eerdere cao voortvloeien, blijven van kracht.

Individuele rechten op gunstiger arbeidsvoorwaarden dan die geregeld zijn in deze cao blijven gehandhaafd.

Partijen hebben geen afspraken gemaakt over eventuele gunstiger pensioenafspraken dan geregeld is in hoofdstuk 5.

Hoofdstuk 2 – Arbeidsovereenkomst

Dit hoofdstuk regelt het aangaan en beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer, regelt de verhouding tussen werknemer en werkgever en regelt gedragsregels.

2.1. Individuele arbeidsovereenkomst

2.1.1. De arbeidsovereenkomst

Een individuele arbeidsovereenkomst wordt in het algemeen aangegaan voor onbepaalde tijd (vast contract).

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract) is mogelijk. Een tijdelijk contract zal in beginsel niet langer duren dan één jaar en kan éénmalig verlengd worden met maximaal een jaar.

Partijen hanteren het uitgangspunt dat het werk zoveel mogelijk wordt uitgevoerd door werknemers met een vast of tijdelijk contract en dat de inzet van flexmedewerkers beperkt blijft.

2.1.2. Tijdelijk contract

Een tijdelijk contract eindigt van rechtswege wanneer de tijd is verstreken, die in deze overeenkomst is aangegeven.

Bij tijdelijke contracten van ten minste zes maanden zal de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voor de datum waarop het contract afloopt schriftelijk informeren over eventuele voortzetting van het contract en over de voorwaarden waaronder het contract dan wordt voortgezet.

2.1.3. Uitzendkrachten

De jaarlijkse arbeidsduur voor uitzendkrachten is maximaal gelijk aan de jaarlijkse arbeidsduur, zie [1.1.](#)

Op uitzendkrachten zijn, naast de inlenersbeloning op grond van de ABU Cao voor Uitzendkrachten of de NBBU-cao voor Uitzendkrachten, alle toeslagen en uitkeringen van toepassing die gelden voor werknemers in gelijke functies in dienst van inlenende organisaties, inclusief de mogelijke jaarlijkse uitkering (zie [3.3.](#)).

2.2. Beëindiging arbeidsovereenkomst

2.2.1. Opzegtermijnen

De opzegtermijnen zijn conform de wettelijke regeling in artikel 7:672 BW.

Tussen werkgever en werknemer kan schriftelijk een langere opzegtermijn dan de wettelijke termijn overeen gekomen worden. Die langere opzegtermijn geldt dan voor de werkgever én voor de werknemer. Wanneer de arbeidsovereenkomst echter vijf jaar of langer heeft geduurd, geldt voor de werkgever altijd ten minste de wettelijke opzegtermijn.

2.2.2. Beëindiging arbeidsovereenkomst bij pensionering

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging nodig is wanneer de werknemer de door hem gekozen ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen heeft bereikt of uiterlijk op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

2.3. Gedragscode

Partijen hechten grote waarde aan wat de "[Gedragscode Verzekeraars](#)" voor de eigen werknemers betekent. In deze code zijn de basisnormen vastgelegd van een maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid. De Gedragscode is online beschikbaar via www.verzekeraars.nl.

Partijen bevelen aan om alle bestaande en nieuwe werknemers hierover regelmatig te informeren.

2.4. Vertrouwenspersoon

De werkgever die ten minste tien werknemers in dienst heeft moet een (interne of externe) vertrouwenspersoon aanstellen die, in het geval van een interne vertrouwenspersoon, de werkzaamheden als vertrouwenspersoon naast de eigen functie kan uitvoeren.

De vertrouwenspersoon moet gekwalificeerd zijn op basis van een door de beroepsorganisatie LVV goedgekeurde opleiding of een vergelijkbare kwalificatie.

Partijen bevelen aan dat de werkgever die minder dan tien werknemers in dienst heeft eveneens een (interne of externe) vertrouwenspersoon aanstelt.

2.5. Gewetensbezwaarden

De werknemer die gemotiveerde gewetensbezwaren heeft tegen het uitvoeren van specifieke werkzaamheden kan daarover met de werkgever overleggen en de werkgever vragen om van deze werkzaamheden te worden vrijgesteld.

2.6. Schorsing

De werkgever kan de werknemer alleen schorsen wanneer het vermoeden bestaat van een vergrijp dat zo ernstig is, dat dit na onderzoek zou kunnen leiden tot ontslag op staande voet op grond van artikel 7:678 BW.

Deze schorsing duurt maximaal 14 dagen en is met behoud van salaris.

Indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist blijkt te zijn, zal de werkgever de werknemer mondeling en schriftelijk volledig rehabiliteren. De inhoud en de wijze van rehabilitatie gebeurt in overleg met de werknemer.

Hoofdstuk 3 – Inkomen

Dit hoofdstuk omvat de salarisregeling en regelt de toeslagen op het salaris.

3.1. Salarisgroep indeling

Functies worden, naar de aard van de te verrichten werkzaamheden, ingedeeld in salarisgroepen. Dat kan door gebruik te maken van de indelingscriteria in de cao, zie [3.1.1.](#), of door gebruik te maken van een indelingssysteem, zie [3.1.2.](#)

Wanneer de groepsindeling van een werknemer wijzigt ontvangt hij van de werkgever daarvan een schriftelijke bevestiging. Daarin is opgenomen wat de nieuwe salarisgroep is dan wel of hij is ingedeeld boven de in [3.1.1.](#) genoemde groepen. Tevens wordt daarin het nieuwe salaris vermeld.

3.1.1. Indelingscriteria

De onderneming met minder dan 100 werknemers en die geen indelingssysteem heeft zoals beschreven in [3.1.2.](#), moet de werknemers tot en met functiegroep 4 naar de aard van de te verrichten werkzaamheden als volgt indelen:

Groep J

Nieuw aan te stellen werknemers die jonger zijn dan 21 jaar kunnen worden ingedeeld in groep J.

Groep 1

Werknemers die werk doen dat uitsluitend bestaat uit eenvoudige, routinematige taken/werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geen bepaalde vakkennis is vereist.

Groep 2

Werknemers die werk doen van minder routinematig karakter, waarvoor strengere eisen van accuratesse en bepaalde eisen van vakkennis gelden, of werknemers die kantoorwerk doen waarvoor praktijkervaring noodzakelijk is.

Groep 3

Werknemers die werk doen dat onder toezicht meer zelfstandig wordt verricht en/of waarbij in beperkte mate leiding wordt gegeven.

Groep 4

Werknemers die werk doen waarvoor uitgebreide en/of gespecialiseerde vak- en bedrijfskennis nodig is en waarbij in ruimere mate leiding wordt gegeven.

3.1.2. Indelingssysteem

Het indelingssysteem is van toepassing op alle werknemers die vallen onder de werking van de cao.

Ondernemingen met ten minste 100 werknemers zijn verplicht om een systeem voor de indeling van functies te hanteren om de maximale beloning per functie te bepalen. De bepalingen in dit artikel zijn daarop van toepassing.

Voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers zonder indelingssysteem, zijn de indelingscriteria die geregeld zijn in [3.1.1.](#) van toepassing. Wanneer deze organisaties ervoor kiezen om een systeem voor de indeling van functies te hanteren, moeten zij zich eveneens houden aan de procedures in dit artikel.

Voordelen indelingssysteem

Het indelen van functies met behulp van een indelingssysteem is nodig om te bepalen welke salarisgroep en dus welk salaris op de werknemers van toepassing is.

Daarnaast maakt het de organisatiestructuur inzichtelijk en worden taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in hun onderlinge samenhang duidelijk. Daardoor kunnen ook gerichte opleidingsactiviteiten worden uitgevoerd.

Bovendien helpt een indelingssysteem bij werving en selectie, bij het loopbaan- en promotiebeleid en bij de beoordeling van werknemers.

Eisen aan het indelingssysteem

Het systeem en de invoering ervan moeten voldoen aan de volgende eisen:

- De werkgever en de werknemer overleggen over de inhoud van de functie;
- De werkgever stelt de inhoud van functies vast;
- De werkgever beschrijft de inhoud van functies op een manier die past bij het indelingssysteem;
- Functies worden ingedeeld met behulp van een systeem van functiewaardering, een systeem van vergelijkend indelen of een combinatie van twee of meer van deze systemen;
- Het indelingssysteem is openbaar, solide en consistent qua uitkomsten en heeft de instemming van de OR;
- De werkgever zorgt ervoor dat werknemers geïnformeerd worden over de beschrijving van de inhoud van hun functie en over het gekozen indelingssysteem;
- Wanneer de inhoud van een functie wezenlijk verandert, wordt de indeling van de functie opnieuw bekeken.

Bezwaarprocedure

Wanneer een werknemer het oneens is met zijn functie-indeling meldt hij dat bij zijn werkgever. Werkgever en werknemer moeten dan in overleg proberen tot een oplossing te komen over het verschil van inzicht.

Indien dit overleg niet leidt tot het wegnemen van het verschil van inzicht kan de werknemer een beroep doen op een door de werkgever in te richten interne bezwarencommissie of op een procedure van klachtrecht. De instantie die het bezwaar zal behandelen moet bestaan uit een evenredige vertegenwoordiging namens de werkgever en namens de werknemers.

De instantie brengt schriftelijk advies uit aan de werkgever en stuurt daarvan een kopie naar de betrokken werknemer. Op grond van dit advies neemt de werkgever een definitief besluit over de functie-indeling. Wanneer dat besluit afwijkt van een eensluidend advies van de commissie, moet de werkgever dit besluit schriftelijk motiveren.

De werkgever kan samen met de OR besluiten om een externe beroepsprocedure te hanteren.

3.1.3. Overgangsregeling bij de invoering van een nieuw indelingssysteem of een nieuw beloningssysteem

Wanneer een onderneming een indelingssysteem wil gaan hanteren of een bestaand systeem veranderen, mag dit niet leiden tot verlies aan inkomen van werknemers. Dat geldt ook wanneer de werkgever een ander beloningssysteem wil invoeren.

Daarom moet de werkgever overgangsmaatregelen vaststellen die het inkomen waarborgen en die ook afspraken bevatten over eventueel verlies van salarispectief.

Hierbij gelden de volgende bepalingen voor de invoering of verandering van een indelingssysteem en voor de invoering van een nieuw beloningssysteem:

1. Salarisconsequentie bij huidig salaris boven nieuwe maximum

Wanneer een werknemer een salaris heeft dat na invoering of na verandering van een indelingssysteem of na verandering van het beloningssysteem boven het maximumsalaris ligt van zijn nieuwe salarisgroep, geldt het volgende. Het nieuwe salaris is het maximumsalaris van de nieuwe, lagere schaal. Het salarisdeel boven dit maximum wordt omgezet in een nominale persoonlijke toeslag. Deze toeslag komt niet in aanmerking voor de algemene salarisverhoging die is geregeld in art. [3.2.2](#). Dit geldt voor invoering van of een verandering van een indelings- of beloningssysteem na 1 januari 2020.

De werkgever kan in overleg met de OR of PVT regelen dat de bovengenoemde toeslag wel in aanmerking komt voor de algemene salarisverhoging die is geregeld in art. [3.2.2](#).

Voor de invoering van of de verandering van een indelings- of beloningssysteem die is doorgevoerd vóór 1 januari 2020 geldt de salarisgarantieregeling; deze houdt in dat de werknemer die in een nieuwe, lagere schaal is ingedeeld zijn salaris behoudt en aanspraak blijft houden op algemene salarisverhogingen die is geregeld in art. [3.2.2](#).

Op een eventuele persoonlijke toeslag of salarisgarantie van de werknemer als gevolg van een verandering van functie, indelingssysteem of beloningssysteem die is doorgevoerd vóór 1 januari 2020 blijft de algemene salarisverhoging die is geregeld in art. [3.2.2](#) eveneens van toepassing.

2. Perspectiefgarantie

De perspectiefgarantie is van toepassing wanneer een werknemer nog ruimte heeft voor salarisgroei in zijn salarisgroep, maar na invoering of na verandering van een indelingssysteem of na verandering van het beloningssysteem geen of minder ruimte heeft voor salarisgroei omdat het maximumsalaris van zijn nieuwe salarisgroep lager ligt.

De perspectiefgarantie houdt in dat de werknemer nog ten minste twee jaar de verhoging ontvangt die hij volgens de voor hem geldende, oude, individuele salarisschaal zou ontvangen.

Indien het salaris van de werknemer daardoor boven het maximum van zijn nieuwe, lagere salarisschaal zou uitkomen, geldt de regeling die genoemd is onder 1.

3.1.4. Taskforce functie- en loongebouw

Gedurende de looptijd van de cao wordt een werkgroep ingesteld die een nieuw, modern functie- en loongebouw ontwikkelt. Het te ontwikkelen functiegebouw komt in de plaats van artikel [3.1.1](#) van de cao. Het te ontwikkelen loongebouw moet aansluiten bij het nieuw ontwikkelde functiegebouw en komt in plaats van artikel [3.2.1](#) en bijlage 3.2.1. van de cao. Bijlage III in de Cao Binnendienst 2018 – 2019 is vervallen.

De werkgroep geeft tevens advies over een in te voeren regeling omtrent de gevolgen van financiële teruggang in functie en hoe om te gaan met arbeidsmarkttoeslagen.

3.2. Salarisschalen en salarisverhoging

3.2.1. Salarisschalen

Voor de salarisschalen, zie bijlage [3.2.1](#). De salarisbedragen zijn het vast jaarsalaris voor fulltimers. Voor parttimers gelden de bedragen naar rato.

De werkgever is verplicht om deze salarisschalen te gebruiken wanneer de functies zijn ingedeeld op grond van de criteria in [3.1.1](#).

Werknemers ontvangen ten minste het minimumsalaris dat bij hun salarisgroep en ervaringsjaren hoort. Ervaringsjaren vóór de 21-jarige leeftijd tellen hiervoor niet mee.

Werknemers in schaal J ontvangen ten minste het salaris dat bij hun leeftijd hoort.

Een salaris boven het maximum gemiddelde salaris is op basis van ervaringsjaren mogelijk voor individuele werknemers van 21 jaar of ouder, mits het totaal van de salarissen per groep niet meer is dan de som van het gemiddelde maximum per groep.

3.2.2. Algemene salarisverhoging

De op 1 januari 2019 geldende salarisschalen en de op 30 januari 2020 geldende salarissen worden per 1 februari 2020 structureel verhoogd met 3,25%.

De salarissen voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar en op wie een jeugdschaal van toepassing is, worden bepaald op basis van leeftijd. De wijziging wordt doorgevoerd in de betaalperiode waarin de verjaardag valt van die werknemer.

3.2.3. Invoering variabele beloning

Werkgevers wordt aanbevolen om bij de invoering van (meer) variabele beloningselementen de pensioengrondslag uit te breiden met de variabele beloningselementen.

3.2.4. Openbaarheid van inkomens

Verzekeraars erkennen dat een geleidelijke ontwikkeling in de richting van grotere openheid van inkomens per personeelscategorie binnen de onderneming wenselijk is. Verzekeraars zijn bereid hun beleid daarop te richten. Hierbij zal herkenbaarheid van individuele gegevens vermeden worden. Dit is een aanbeveling.

3.3. Jaarlijkse uitkering

De werknemer die in het voorgaande boekjaar een volledig jaar in dienst is geweest ontvangt een jaarlijkse uitkering, tenzij de bedrijfsresultaten dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten. De jaarlijkse uitkering is 1/12 van het vast jaarsalaris.

Bij tussentijdse in- of uitdiensttreding, bij parttimers of wanneer een deel van het boekjaar is gewerkt is deze uitkering naar rato.

Wanneer de werknemer recht heeft op een gratificatie, tantième en/of winstdeling wordt de jaarlijkse uitkering daarmee verrekend. Deze jaarlijkse uitkering wordt geacht daar onderdeel van uit te maken.

3.4. Toeslagen en compensaties

3.4.1. Vakantietoeslag

De werkgever kent een jaarlijkse vakantietoeslag. De vakantietoeslag is 8% van het vast jaarsalaris dat geldt in de maand van uitkeren.

De vakantietoeslag is voor werknemers van 21 jaar en ouder altijd ten minste het bedrag van de wettelijke minimum vakantietoeslag. Dit minimum is voor parttimers naar rato. Voor werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar wordt voor de vaststelling van de minimumvakantietoeslag een aftrek toegepast conform de percentages die gelden voor de wettelijke minimumjeugdlonen.

Wanneer het dienstverband in het kalenderjaar korter heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag naar rato uitgekeerd.

Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar uit dienst gaat en voor zijn vertrek meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan waar hij recht op heeft, wordt het verschil bij zijn vertrek verrekend.

3.4.2. Compensatie voor het werken op zaterdag

Deze regeling geldt voor werken op zaterdag binnen de gebruikelijke werktijden (zie [1.1.](#)).

De werknemer krijgt een compensatie voor het werken op zaterdag ter hoogte van zijn uurloon (zie [1.1.](#)) plus een toeslag van 30% van het uurloon.

De compensatie voor het werken op zaterdag maakt deel uit van het salaris en is daarmee basis voor de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte (zie [8.3.](#)).

Wanneer vakantie wordt opgenomen wordt het salaris inclusief compensatie of in geval van arbeidsongeschiktheid de uitkering op grond van artikel 7:629 BW en artikel [8.3.](#) van deze cao doorbetaald, zoals deze gold voorafgaande aan de vakantie, verlof of arbeidsongeschiktheid. Voor het bepalen van de hoogte van de compensatie wordt uitgegaan van de gemiddelde compensatie over de voorliggende drie maanden, of indien dit geen representatieve periode is, een (langere) periode, vergelijkbaar met de uitwerking van art. 7:610b BW.

3.4.3. Meerwerkvergoeding

De vergoeding van meerwerk is het uurloon (zie [1.1.](#)) plus een toeslag voor:

- Het werkgeversdeel van de pensioenpremie;
- Vakantiedagen;
- Vakantietoeslag;
- Overige vaste salarisonderdelen.

3.4.4. Overwerkvergoeding

Voor de vergoeding van overwerk, zie tabel 3.4.4.

Tabel 3.4.4. - Overwerkvergoeding	
Overuren, gemaakt op:	Vergoeding
Maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 21.00 uur	Uurloon + 25% uurloon
Maandag t/m vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur en tussen 21.00 en 24.00 uur	Uurloon + 55% uurloon
Zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur	Uurloon + 55% uurloon
Zaterdag tussen 00.00 en 08.00 uur en tussen 17.00 en 24.00 uur	Uurloon + 100% uurloon
Zondagen en feestdagen	Uurloon + 100% uurloon

In de overwerkvergoeding is 8% vakantietoeslag inbegrepen.

Voor het uurloon, zie [1.1.](#)

De minimumuurloon vergoeding voor overwerk is gebaseerd op het uurloon dat is afgeleid van het vaste jaarsalaris voor werknemers met 0 ervaringsjaren in cao salarisgroep 1.

Het uurloon of minimumuurloon wordt verhoogd met 12% omdat in de cao april 1998 – april 2000 een andere uurloonberekening werd toegepast.

Vrije tijd

De werknemer kan er, tenzij er sprake is van bijzondere bedrijfsomstandigheden, voor kiezen om zijn overwerkuren te compenseren met vrije tijd. Deze vrije tijd moet in het eerstvolgende kwartaal worden opgenomen. De overwerkvergoeding (zie tabel 3.4.4.) wordt dan niet in geld en niet in omgerekende vrije tijd uitgekeerd.

3.4.5. Compensatie voor ploegendienst

De werknemer die in ploegendienst werkt krijgt daarvoor een compensatie die bestaat uit een ploegentoeslag, een verkorting van de normale arbeidsduur of uit een combinatie daarvan.

Wanneer vakantie wordt opgenomen wordt het salaris inclusief ploegentoeslag doorbetaald.

De ploegentoeslag is mede basis voor de hoogte van de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid of in geval van arbeidsongeschiktheid de uitkering op grond van artikel 7:629 BW en artikel [8.3](#) van deze cao, zoals deze gold op het moment voorafgaande aan de vakantie, verlof of arbeidsongeschiktheid.

Voor het bepalen van de hoogte van de ploegentoeslag wordt uitgegaan van de gemiddelde ploegentoeslag over de voorliggende drie maanden, of indien dit geen representatieve periode is, een (langere) periode, vergelijkbaar met de uitwerking van art. 7:610b BW.

Afbouwregeling

Er wordt een afbouwregeling toegepast voor de werknemer die in ploegendienst werkt en die om organisatorische redenen of om gezondheidsredenen in een functie wordt geplaatst waarvoor geen ploegendienst geldt en daardoor in inkomen achteruit gaat.

De afbouwregeling geldt voor een periode die gelijk is aan de tijd dat de werknemer in ploegendienst heeft gewerkt met een maximum van vier jaar. Voor de berekening worden gedeelten van maanden naar boven op hele maanden afgerond. De afbouw gebeurt in maandelijks termijnen.

Wanneer gedurende de periode dat de werknemer in ploegendienst heeft gewerkt de ploegentoeslag is gewijzigd wordt als basis voor de berekening van afbouwregeling uitgegaan van de gemiddelde ploegentoeslag over de laatste 13 weken.

Stoppen met ploegendienst op eigen verzoek

Wanneer een werknemer zelf verzoekt om niet meer in ploegendienst te werken en er geen sprake is van organisatorische of gezondheidsredenen, zal de werkgever zich inspannen om samen met de werknemer te zoeken naar een functie waarvoor geen ploegendienst geldt.

Hoofdstuk 4 – Arbeidsduur, werktijden en verlof

In dit hoofdstuk zijn de regelingen over arbeidsduur, werktijden, vakantie en verlof opgenomen.

4.1. Arbeidsduur

4.1.1. Jaarlijkse arbeidsduur

De jaarlijkse arbeidsduur is de arbeidsduur van een fulltimer. Deze is 1976 uur.

De fulltimer kan met de werkgever overeen komen dat op jaarbasis 104 uren meer of minder gewerkt wordt. De werk-gerelateerde cao voorwaarden (salaris, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, pensioen en, bij vermindering, vakantie) worden dan naar rato aangepast. Geldende bedrijfseigen regelingen zullen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.

4.1.2. Kortere en langere arbeidsduur

Een kortere arbeidsduur dan de jaarlijkse arbeidsduur is mogelijk. Voor parttimers gelden de arbeidsvoorwaarden naar rato, tenzij dit bij de betreffende arbeidsvoorwaarde anders is vermeld.

Bij een verzoek van de fulltimer of parttimer om vermindering van de overeengekomen arbeidsduur en bij een verzoek van de parttimer om verhoging van de arbeidsduur, anders dan is geregeld in [4.1.1.](#), gelden de regels van de Wet flexibel werken.

Voor het bepalen van de werktijden bij een kortere en langere arbeidsduur gelden de bepalingen in [4.2.1.](#)

4.1.3. Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers

Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1955 en in dienst waren op 1 januari 2010 gelden de overgangsmaatregelen in [bijlage 4.1.3.](#)

4.2. Werktijden

4.2.1. Werktijden kader

Het werktijden kader geldt voor de gebruikelijke werktijden, zie [1.1.](#)

Het is, met instemming van de OR of PVT, mogelijk om binnen de gebruikelijke werktijden en binnen de wettelijke kaders nadere afspraken te maken over werktijden voor fulltimers en parttimers.

Individuele afspraken over werktijden worden gemaakt in overleg tussen de werknemer en de werkgever.

Bij het maken van individuele afspraken over werktijden staan een goede bediening van de klant, het goed functioneren van de organisatie en behoud van werkgelegenheid centraal. Waar mogelijk houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer bij het vaststellen van de werktijden en wordt de individuele voorkeur van de werknemer gevolgd. Wanneer dat organisatorisch niet mogelijk of zinvol is, wordt dit met de werknemer besproken zodat hij zich kan richten op andere voorkeuren. Uren waarop niet wordt gewerkt worden als herkenbare vrije tijd ingepland of ingeroosterd.

Bij het maken van individuele afspraken over werktijden en roosters moet de werkgever rekening houden met eventuele zorgtaken van de werknemer.

De werknemer kan maximaal één zaterdag per drie weken verplicht worden ingeroosterd, tenzij hij speciaal is aangenomen voor werken op zaterdag. Voor de compensatie voor werken op zaterdag, zie [3.4.2.](#)

4.2.2. Tijd- en plaatsafhankelijk werken (TPOW)

Wanneer een onderneming TPOW structureel als werkmethode inzet gelden de volgende randvoorwaarden:

- Werknemers nemen vrijwillig deel aan de TPOW-regeling tenzij bij indiensttreding is afgesproken dat TPOW onderdeel is van de functie; de werkgever kan per werknemer een individuele afweging maken of TPOW mogelijk is;
- De bepalingen van het werktijden kader (zie [4.2.1.](#)) blijven van toepassing;
- De overwerkregeling (zie [4.2.4.](#)), de overwerkvergoeding (zie [3.4.4.](#)) en de compensatie voor het werken op zaterdag (zie [3.4.2.](#)) zijn niet van toepassing;
- Er moet voldoende aandacht worden besteed aan de organisatie van het werk en aan de balans tussen werk en privé;
- Bij het invoeren van TPOW is er aandacht voor de fiscale aspecten rond TPOW;
- De werkgever wijst de werknemer die tijd- en plaatsafhankelijk werkt nadrukkelijk op de eisen van de Arboret aan de werkplek.

Bij het structureel invoeren van TPOW wordt in overleg met de OR of PVT een regeling opgesteld die aan de volgende voorwaarden moet voldoen:

- Regeling van de inrichting van de werkplek op basis van Arbonormen inclusief werkinstructie;
- Aantal dagen waarop minimaal en maximaal elders gewerkt gaat worden;
- Communicatievoorzieningen die de werknemer van de werkgever krijgt;
- Eventuele vergoedingen in verband met TPOW;
- Bepalingen over de evaluatie en bijstelling van de regeling.

4.2.3. Meerwerk

Voor meerwerk, zie [1.1.](#)

Vanaf 1 mei 2018 kent de cao een bepaling over meerwerk. Meerwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de met de werknemer overeen gekomen arbeidsduur tot aan de arbeidsduur per week (38 uur).

Voor de meerwerkvergoeding, zie [3.4.3.](#)

4.2.4. Overwerk

Voor overwerk, zie [1.1.](#) Werk dat op niet-structurele basis nodig is om de gewone dagtaak af te maken en niet langer duurt dan een half uur is geen overwerk. Duurt dit werk langer dan een half uur, en wordt het uitgevoerd in opdracht van de werkgever, dan geldt ook het eerste half uur als overwerk.

De werkgever zal het overwerk zoveel mogelijk beperken.

De werkgever kan de werknemer verplichten tot overwerk wanneer het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt. Een werknemer mag echter niet meer dan 6 uur per week en niet meer dan 30 uur per kwartaal overwerken.

De werkgever zal bij het verplichten tot overwerk, rekening houden met eventuele zorgtaken van werknemers. De werknemer zal met betrekking tot overwerk zoveel als mogelijk is ontzien worden wanneer dat nodig is vanwege zijn individuele belastbaarheid. Deze belastbaarheid zal door de bedrijfsarts moeten worden aangegeven.

De werkgever zal, zoveel als mogelijk is, een opdracht tot overwerk op die dag voor 12.00 uur aan de werknemer doorgeven.

Wanneer het overwerk ten minste twee uur duurt na de normale werktijd en daardoor een maaltijdpauze gemist wordt, zorgt de werkgever voor een maaltijd of geeft hij een redelijke vergoeding voor de kosten ervan.

Voor de overwerkvergoeding, zie [3.4.4.](#)

Uitzonderingen

De werkgever kan voor werknemers die een huishoudelijke, chauffeurs-, onderhouds-, corvee-, bewakings- of soortgelijke taak hebben en voor werknemers die zijn aangesteld in de binnendienst maar hun taak voor een belangrijk deel in de buitendienst werken, van dit artikel afwijkende regelingen voor overwerk en de vergoeding daarvoor regelen.

4.2.5. Ploegendienst

Voor ploegendienst, zie [1.1.](#) Een ploegdienstregeling wordt vastgesteld met instemming van de OR.

Bij een twee- of drie ploegdienst zal in principe geen ploegdienst ingeroosterd worden op zaterdagen buiten de gebruikelijke werktijden, op zondagen en op feestdagen.

De werknemer zal met betrekking tot ploegdienst zoveel als mogelijk is ontzien worden wanneer dat nodig is vanwege zijn individuele belastbaarheid. Deze belastbaarheid zal door de bedrijfsarts moeten worden aangegeven.

Wanneer de werknemer in ploegdienst direct voorafgaand aan of aansluitend aan zijn dienst moet overwerken krijgt hij daarvoor de overwerkvergoeding (zie [3.4.4.](#)) op basis van het vaste uurloon. De werkgever draagt voor de werknemers in ploegdienst zorg voor een goede, van de werkplek afgescheiden ruimte waar de werknemers tijdens werktijd kunnen pauzeren.

Wanneer dat nodig is zorgt de werkgever voor een warme maaltijd of geeft hij een redelijke vergoeding voor de kosten ervan.

4.3. Vakantie en feestdagen

4.3.1. Vakantie

Een fulltimer heeft wettelijk recht op 152 wettelijke vakantie-uren per jaar en daarnaast recht op 48 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar. Voor parttimers geldt dit naar rato. Voor de werknemer die in de loop van het jaar in of uit dienst treedt, is dit naar rato. Het aantal uren wordt op halve uren naar boven afgerond.

De werknemer die in dienst was op 1 januari 2010 bij een werkgever op wie de cao (binnendienst of buitendienst) van toepassing is, heeft een ander aantal vakantiedagen. Zie daarvoor [bijlage 4.3.1.](#)

De werknemer heeft recht op ten minste drie weken aaneengesloten vakantie per jaar. De werkgever kan jaarlijks, uiterlijk voor 1 februari van dat jaar, met instemming van de OR, maximaal één vakantiedag als collectieve vakantiedag vaststellen.

De werkgever en de werknemer kunnen afspreken dat bovenwettelijke vakantie-uren worden uitbetaald in geld.

De werknemer die uit dienst gaat, kan ervoor kiezen om een positief saldo aan vakantie-uren uit te laten betalen in geld. Een eventueel negatief saldo wordt verrekend met het salaris.

4.3.2. Vakantie en arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ziek wordt tijdens zijn vakantie, moet hij zich direct ziek melden conform de regels in het verzuimprotocol van de onderneming.

De opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren wordt voortgezet tijdens ziekte van de werknemer.

Wanneer de werknemer ziek wordt tijdens zijn vakantie, moet hij dat ook zo snel mogelijk doorgeven. Bij terugkomst moet hij een doktersverklaring overleggen. Wanneer dat niet mogelijk is moet hij op andere wijze kunnen aantonen hoe lang hij ziek is geweest, bijvoorbeeld aan de hand van nota's voor een medische behandeling.

4.3.3. Feestdagen

De werknemer heeft betaald verlof op een feestdag die een werkdag is.

Voor een overzicht van de feestdagen, zie [1.1](#).

Een werknemer die vanuit zijn geloofs- of levensovertuiging verlof wil opnemen op een niet-christelijke feest- of gedenkdag, kan hiervoor onbetaald verlof opnemen met een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

4.4. Verlof

4.4.1. Bijzonder verlof

De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris in de volgende situaties:

- Bij overlijden van de partner of van een inwonend kind zonder partner: twee kalenderweken.
- Bij overlijden van een (schoon)ouder en een uitwonend kind of kind met partner, inclusief de dag van begrafenis of crematie: twee dagen. Wanneer de werknemer ook de begrafenis of crematie moet regelen, de tijd die daarvoor nodig is en maximaal vijf dagen.

Voor het verlof voor vakbondsactiviteiten en vakbondscursussen, zie [10.4](#).

Voor het verlof in verband met aanstaande pensionering, zie [6.4.6](#).

4.4.2. Arbeid en zorgverlof

De bepalingen in de Wet arbeid en zorg zijn van toepassing, zie de betreffende wettekst. In afwijking daarop of in aanvulling daarop gelden de volgende bepalingen:

Zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof

Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij adoptieverlof wordt de uitkering die via de werkgever bij het UWV wordt aangevraagd aangevuld tot 100% van het maandsalaris.

Geboorteverlof

De werknemer als partner heeft recht op geboorteverlof na de geboorte van zijn kind. Dit is betaald verlof en gelijk aan de overeen gekomen arbeidsduur per week.

Aanvullend geboorteverlof

Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Hiervoor wordt de uitkering die via de werkgever bij het UWV wordt aangevraagd en die 70% van het salaris bedraagt, door de werkgever aangevuld tot 100% van het maandsalaris.

Calamiteitenverlof

Wanneer een werknemer calamiteitenverlof opneemt, wordt de helft van de opgenomen tijd afgetrokken van de bovenwettelijke vakantie-uren.

Kortdurend zorgverlof

Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris voor 100% doorbetaald.

Ouderschapsverlof

Wanneer een werknemer ouderschapsverlof opneemt, heeft hij het recht om na afloop daarvan terug te keren in zijn oude functie op basis van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur.

Tijdens de periode dat hij ouderschapsverlof opneemt blijft de werknemer deelnemer in de pensioenregeling en mag hij blijven deelnemen in de personeelsregelingen alsof zijn arbeidsduur niet is veranderd.

Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof mag maximaal zes maanden duren, waarbij de werknemer ten minste 20 uur per week blijft werken in zijn huidige functie, tenzij werkgever en werknemer anders overeen komen. Het langdurig zorgverlof is onbetaald.

De werknemer blijft deelnemer aan de pensioenregeling tijdens de periode van zorgverlof op basis van de pensioengrondslag die gold direct voordat hij zorgverlof nam.

4.4.3. Vitaliteitsverlof

Om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven is het mogelijk om vitaliteitsverlof op te nemen. Vitaliteitsverlof helpt de werknemer om tijdelijk een stapje terug te zetten, zodat deze daarna weer met nieuwe energie aan het werk kan en/of vitaal naar zijn pensioen toe kan gaan. Vitaliteitsverlof kan helpen om de werk-privé balans goed te houden of weer te herstellen. En vitaliteitsverlof kan helpen om even een adempauze te nemen wanneer de (werk-) druk te groot dreigt te worden. Voor duurzame inzetbaarheid, zie [hoofdstuk 6](#).

Inhoud van de regeling

Het vitaliteitsverlof duurt twee aaneengesloten maanden. Gedurende de eerste maand ontvangt de werknemer 70% van zijn maandsalaris en gedurende de tweede maand 40%. Voor parttimers is dit 70% resp. 40% van het parttimesalaris.

De werknemer kan in overleg met de werkgever vakantiedagen inzetten om het salaris in de periode van vitaliteitsverlof aan te vullen en/of om de verlofperiode uit te breiden tot maximaal drie maanden. De aanvulling kan tot maximaal het huidige salaris van de werknemer. Voor de berekening geldt: een uur verlof = een uurloon.

Arbeidsvoorwaarden

Het vitaliteitsverlof heeft geen consequenties voor het pensioenopbouw; deze wordt tijdens het vitaliteitsverlof voortgezet.

Gedurende het vitaliteitsverlof worden geen vakantie-uren opgebouwd over de uren waarover de werknemer 70% resp. 40% van zijn salaris ontvangt.

Een eventuele vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer en een eventuele kostenvergoeding wordt stopgezet vanaf de tweede volle maand verlof en weer hervat na terugkeer van de werknemer.

Aanvragen en toekennen van het vitaliteitsverlof

Het doel van de regeling is de vitaliteit en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen. Wanneer een werknemer van de regeling gebruik wil maken, motiveert hij in een gesprek met zijn leidinggevende op welke wijze het vitaliteitsverlof bijdraagt aan zijn duurzame inzetbaarheid. Dit gesprek vindt ten minste vier maanden voor de ingangsdatum van het verlof plaats.

De leidinggevende gaat met het verlof akkoord wanneer dit bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. In dat geval zal de werkgever met de werknemer overleggen over een passende oplossing.

Na afloop van het vitaliteitsverlof evalueren de werknemer en de leidinggevende in hoeverre dit verlof heeft bijgedragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

In overleg met de OR of PVT kunnen aanvullende procedureafspraken worden gemaakt.

Voorwaarden

De werknemer kan gebruik maken van deze regeling wanneer hij ten minste zeven jaar in dienst is bij de werkgever. Hierbij wordt een periode als uitzendkracht meegeteld.

Een werknemer kan één keer per zeven jaar vitaliteitsverlof opnemen.

Vitaliteitsverlof duurt altijd ten minste twee maanden.

Vitaliteitsverlof kan niet gecombineerd worden met zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof.

Vitaliteitsverlof kan niet direct voorafgaand aan de pensionering worden opgenomen. Een eventuele combinatie met deeltijdpensioen is wel mogelijk.

Vitaliteitsverlof kan alleen in tijd worden opgenomen, niet in geld. Tijdens het vitaliteitsverlof blijft het dienstverband met de werknemer bestaan.

De werkgever kan het jaarlijks gebruik van de vitaliteitsverlofregeling gedurende de looptijd van deze cao maximeren op 1/7 deel van de werknemers die voor de regeling in aanmerking komen.

Vitaliteitsverlof en ziek

Indien de werknemer tijdens de periode van het vitaliteitsverlof ziek wordt, loopt de periode van het vitaliteitsverlof gewoon door.

Indien de werknemer door ziekte het vitaliteitsverlof niet (meer) kan besteden aan het beoogde doel, zal de werkgever in redelijkheid meewerken aan een eerdere terugkeer binnen de organisatie. Criteria zijn daarbij onder meer het belang van de werknemer bij een terugkeer op de werkplek, de door de werkgever gereguleerde vervanging en de verstreken duur van het vitaliteitsverlof.

Werkgevers met minder dan tien werknemers

Werkgevers die minder dan 10 werknemers in dienst hebben zijn niet verplicht om de regeling vitaliteitsverlof aan hun werknemers aan te bieden.

In plaats daarvan moeten zij een gelijkwaardig bedrag, dat wil zeggen 1,1 keer een maandsalaris per werknemer, beschikbaar stellen als vitaliteitsbudget ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Over de besteding van dit bedrag, dat aantoonbaar bestemd moet zijn voor duurzame inzetbaarheid, worden afspraken gemaakt in de personeelsvergadering.

Hoofdstuk 5 – Pensioen

Dit hoofdstuk regelt de pensioenregeling.

5.1. Basispensioenregeling

De basispensioenregeling is de middelloonregeling, de CDC-regeling of de IDC-regeling.

5.1.1. Middelloonregeling

De middelloonregeling vormt de basis van de pensioenafspraken in de cao. Voor de middelloonregeling, zie [bijlage 5.1.1](#).

De eigen bijdrage van de werknemers is 6% van de individuele pensioengrondslag.

5.1.2. CDC- of IDC-regeling

In afwijking op de middelloonregeling hebben werkgevers de mogelijkheid om te kiezen voor een collectieve beschikbare premieregeling (de CDC-regeling) of voor een individuele beschikbare premieregeling (de IDC-regeling). Voorwaarde is dat deze afwijking met instemming van de OR of van een andere formele vorm van medezeggenschap verkregen wordt.

Voor de CDC-regeling, zie [5.2](#).

Voor de IDC-regeling, zie [5.3](#).

5.1.3. Voormalige FOV leden en pensioen

Voormalige leden van de Federatie van Onderlinge Verzekeraars (FOV) zijn door de fusie met het Verbond voor Verzekeraars gebonden aan de cao.

Voor de voormalige FOV-leden die op basis van een destijds geboden uitzonderingsmogelijkheid de middelloonregeling of de CDC-regeling nog niet hebben ingevoerd geldt dat ze uiterlijk 1 januari 2019 de middelloonregeling moeten implementeren of kiezen voor de CDC- of de IDC-regeling. Wanneer er op 1 januari 2019 nog een lopende uitvoeringsovereenkomst is die is ingegaan vóór 16 februari 2018, wordt deze gerespecteerd tot de einddatum of tot de eerstvolgende opzegmogelijkheid die de uitvoeringsovereenkomst biedt. Daarna wordt de pensioenregeling conform deze cao geïmplementeerd.

De werkgever kan dispensatie aanvragen wanneer voortijdige opzegging tot bezwarende omstandigheden leidt. Daartoe moet hij een verzoek indienen bij de dispensatiecommissie. De dispensatiecommissie beoordeelt of de bezwarende omstandigheden reden zijn om de verplichting tot implementatie van de middelloonregeling, de CDC- of de IDC-regeling (tijdelijk) niet van toepassing te verklaren. Voor de dispensatiecommissie, zie [5.1.6](#).

5.1.4. Pensioenuitvoerder

De werkgevers moeten de uitvoering van de pensioenregeling onderbrengen bij een pensioenuitvoerder in de zin van de Pensioenwet.

Partijen bevelen aan om een deelnemersvergadering, bestaande uit (vertegenwoordigers van) deelnemers en gepensioneerden, in te stellen wanneer de uitvoering van de pensioenregeling wordt ondergebracht bij een verzekeraar.

5.1.5. Kosten

De kosten van de basispensioenregeling zijn onderdeel van de totale personeelskosten. Indien partijen vinden dat deze kosten in verhouding tot de totale personeelskosten te hoog worden, hebben ze de gezamenlijke verantwoordelijkheid om daarvoor een oplossing te vinden.

5.1.6. Dispensatie

Wanneer de werkgever negatief wil afwijken van de basispensioenregeling, moet hij daarvoor een verzoek indienen bij de dispensatiecommissie.

Voor de samenstelling en werkwijze van de dispensatiecommissie, zie [bijlage 5.1.6.](#)

De dispensatiecommissie gaat akkoord met het verzoek van de werkgever, wanneer:

- De nieuwe voor de werkgever geldende regeling in zijn geheel ten minste actuair gelijkwaardig is aan de voor de werkgever geldende pensioenregeling, en
- Er bedrijfsspecifieke omstandigheden zijn die een negatieve afwijking nodig maken.

Medezeggenschap en dispensatie

Wanneer de werkgever een OR heeft ingesteld, kan hij alleen dispensatie vragen met instemming van de OR. Bij het dispensatieverzoek moet hij een afschrift van de instemming van de OR meesturen.

Wanneer de werkgever een OR heeft ingesteld en hij dispensatie heeft gekregen, kan hij de afwijking in de pensioenregeling alleen invoeren met instemming van de OR. Bij de indiening van het dispensatieverzoek geeft de werkgever expliciet aan om welke afwijkingen van de middelloon-, CDC- of IDC –regeling het gaat en welke bepalingen in de eigen pensioenregeling daarvoor aanleiding zijn.

Informatie aan werknemers

Wanneer de werkgever dispensatie heeft gekregen informeert hij de werknemers daarover schriftelijk. Daarbij geeft de werkgever expliciet aan om welke afwijkingen van de middelloon-, CDC- of IDC –regeling het gaat en welke bepalingen in de eigen pensioenregeling daarvoor aanleiding zijn.

5.1.7. Omzetting

Wanneer de werkgever zijn pensioenverplichtingen heeft ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds, een algemeen pensioenfonds of een ondernemingspensioenfonds en wanneer dit pensioenfonds besluit tot omzetting van de pensioenen in aanspraken met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar, geldt voor de werknemer dat alle door hem opgebouwde pensioenaanspraken actuair gelijkwaardig worden omgezet.

5.1.8. Studie over pensioen

Door de lage rente zijn de pensioenkosten de afgelopen jaren gestegen. Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao wat de lage rente betekent voor de kosten van de middelloon- en CDC-regeling in het licht van de afspraken die in de eerdere cao 's zijn gemaakt.

De consequenties worden met dit onderzoek in kaart gebracht. Partijen hebben uitgesproken dat zij dit onderzoek tijdig willen afronden, zodat de afspraken van partijen op basis van het onderzoek meegenomen kunnen worden bij pensioenafspraken per 1 januari 2021.

5.2. De CDC-regeling

Voor de inhoud van de collectieve beschikbare premiereregeling (de 'Collective Defined Contribution' (CDC)-regeling, zie [bijlage 5.2.](#)

De eigen bijdrage van de werknemers is 6% van de individuele pensioengrondslag.

5.2.1. Premie

De CDC-premie wordt vastgesteld op basis van de opbouw van toekomstige pensioenaanspraken volgens de middelloonregeling.

Het uitgangspunt bij het vaststellen van de CDC-regeling is dat deze collectief actuarieel gelijkwaardig is aan de middelloonregeling. Om deze gelijkwaardigheid te bepalen, wordt bij het vaststellen van de premie op het moment van overgang naar de CDC-regeling rekening gehouden met prudente grondslagen.

Deze grondslagen worden in overleg met de OR bepaald, waarbij in ieder geval afspraken worden gemaakt over modelmatige aannames van:

- Ontwikkeling lonen;
- Ontwikkeling rekenrente;
- Ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd in het bestand;
- De bestandsontwikkeling.

Bij het vaststellen van de premie wordt rekening gehouden met alle werkelijke uit het verzekeringscontract voortvloeiende kosten. De doorrekening heeft betrekking op een periode van ten minste vijf jaar. De te betalen premie over deze periode is gelijk aan de voor de betreffende periode vooraf vastgestelde gemiddelde premie.

Wanneer een werkgever de pensioenregeling niet bij een verzekeraar maar bij een pensioenfonds onderbrengt, worden de bepalingen met betrekking tot de premie op een vergelijkbare wijze toegepast.

5.2.2. Aanpassing opbouwpercentage

Wanneer de CDC-premie in een jaar te laag blijkt te zijn om een opbouw van 1,75% te realiseren, kan dat tot gevolg hebben dat het opbouwpercentage voor dat jaar wordt verlaagd.

5.2.3. Communicatie

De werkgever zorgt bij de overgang naar een CDC-regeling voor zorgvuldige communicatie en houdt daartoe ook voorlichtingssessies voor alle werknemers.

5.3. De IDC-regeling

Voor de inhoud van de individuele beschikbare premieregeling (de 'Individual Defined Contribution' (IDC)-regeling, zie [bijlage 5.3](#)).

De eigen bijdrage van de werknemers is 3,5% van de individuele pensioengrondslag.

5.3.1. Premiestaffel

In de IDC-regeling (zie [bijlage 5.3](#)) is een premiestaffel opgenomen. Deze was een marktconforme IDC-staffel op 15 februari 2018, de datum waarop partijen een akkoord sloten over de cao, gezien de marktrente op dat moment.

Wanneer op enig moment de 35-jaarsrente in de rentetermijnstructuur pensioenfonds hoger is dan 2,2%, zullen partijen met elkaar overleggen om afspraken te maken over een passende aanpassing van de DC-staffel in de geest van deze cao-afspraken.

Indien besloten wordt om de staffel te verlagen naar de premiebedragen conform een marktrentestaffel, blijft de werkgeversbijdrage neutraal en daalt de werknemersbijdrage naar minimaal 0%.

Wanneer op enig moment de 35-jaarsrente in de rentetermijnstructuur pensioenfonds lager is dan 1,5%, zullen partijen op vergelijkbare wijze overleggen om afspraken te maken. Indien dan besloten

wordt om de staffel te verhogen naar de premiebijdragen conform een marktrente-staffel, blijft de werkgeversbijdrage neutraal en stijgt de werknemersbijdrage.

Wijzigingen van de geldende staffel in de cao worden niet doorgevoerd in de staffels van lopende uitvoeringsovereenkomsten van IDC-regelingen. Pas wanneer deze uitvoeringsovereenkomsten vernieuwd of verlengd worden, dient de staffel weer gelijk te zijn aan de dan geldende staffel in de cao.

Aanpassing premiestaffel

Ondanks de lage rente en het overschrijden van de overeengekomen bandbreedte in dit artikel wordt de premiestaffel voor de IDC-regeling in ieder geval niet voor 1 juli 2020 gewijzigd. De werknemersbijdrage wordt ook niet verhoogd.

5.3.2. Communicatie

De werkgever zorgt bij de overgang naar een IDC-regeling voor zorgvuldige communicatie en houdt daartoe ook voorlichtingssessies voor alle werknemers.

5.4. Overgangsbepalingen

5.4.1. Wijziging begrip Basispensioenregeling

Vanaf 1 januari 2018 is de basispensioenregeling de middelloon-, CDC- of IDC-regeling in deze cao.

Tot 1 januari 2018 was de basispensioenregeling alleen de middelloonregeling, om zo een onderscheid te kunnen maken met de CDC-regeling.

5.4.2. Wijziging basispensioenregeling per 1 januari 2018

De wijzigingen in de basispensioenregeling zijn ingegaan per 1 januari 2018. Deze wijzigingen gelden alleen voor de vanaf 1 januari 2018 op te bouwen aanspraken.

De tot 1 januari 2018 opgebouwde pensioenaanspraken worden premievrij gemaakt. Daarbij geldt de bepaling in [5.1.7.](#)

5.4.3. Overgangsregeling prepensioen

Voor werknemers die al deelnemer waren in de basispensioenregeling die gold vóór 1 januari 1999 is, als gevolg van de invoering van de prepensioenregeling, een hiaat ontstaan. De reden hiervan is dat de opgebouwde premievrije rechten in de oude pensioenregeling ingaan op de pensioenleeftijd van 65 jaar.

Dit prepensioenhiaat werd voor die deelnemers door de werkgever evenredig opgebouwd vanaf 1 januari 1999 tot de voormalige prepensioenleeftijd in de vorm van aanvullend prepensioen. Vervolgens werd de inkoop van het prepensioenhiaat op 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 mogelijkheid 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. Deze zal dus uiterlijk per 31 december 2020 worden beëindigd.

5.4.4. Aanvullingsregeling cao 2003 – 2004

Werknemers die op 31 december 2005 jonger waren dan 56 jaar en voor 1 januari 1999 al deelnemer waren aan de toen geldende basispensioenregeling, hadden in de cao 2003-2004 recht op een aanvullingsregeling. Zie daarvoor de Cao 2003 – 2004, art. 8.3.a. en 8.3.b.

Hoofdstuk 6 – Sociaal beleid, duurzame inzetbaarheid en werkgelegenheid

In dit hoofdstuk zijn de bepalingen over sociaal beleid en duurzame inzetbaarheid opgenomen. Daarnaast wordt ingegaan op werkgelegenheid en emancipatie.

6.1. Sociaal beleid

6.1.1. Algemeen

Het sociaal beleid is het beleid met betrekking tot de werknemers in de onderneming. Het sociaal beleid is gericht op het functioneren, de duurzame inzetbaarheid, de ontwikkeling en ontplooiing en het werkplezier van de werknemers en op het doelgericht functioneren van de onderneming. Sociaal beleid is volwaardig onderdeel van het totale ondernemingsbeleid.

Het sociaal beleid kenmerkt zich door zorgvuldig omgaan met de individuele en collectieve positie van werknemers en door het tegengaan van onnodig onderscheid.

In het sociaal beleid wordt bijzondere aandacht besteed aan de inzetbaarheid van werknemers en hun ontplooiing, zie [6.2.](#), [6.3.](#) en [6.4.](#) Bij de inrichting van de organisatie zal, rekening houdend met de continuïteit van de onderneming, zoveel mogelijk de menselijke maat gehanteerd worden.

Het sociaal beleid moet verder worden uitgewerkt binnen de onderneming, zodat het goed aansluit bij het karakter van die onderneming.

6.1.2. Uitgangspunten

Het sociaal beleid is gebaseerd op onder meer de volgende uitgangspunten:

- Bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemers;
- Gelijkwaardige behandeling van werknemers;
- Streven naar continuïteit van de onderneming uit oogpunt van werkzekerheid;
- Rechtszekerheid van de werknemers; daarom zijn de arbeidsvoorwaardelijke rechten juridisch verankerd in de cao en in de individuele arbeidsovereenkomst;
- Voldoening in het werk door voortdurende aandacht voor arbeidsklimaat, samenwerking en werkomstandigheden; dit wordt onder meer bevorderd door werknemers verantwoordelijkheden en bevoegdheden te geven die overeenstemmen met hun capaciteiten en door samenwerking te stimuleren die is gebaseerd op onderling respect;
- Streven naar evenwichtige zeggenschapsverhoudingen waarbij werknemers medeverantwoordelijkheid dragen en management slagvaardig kan handelen;
- Bijzondere aandacht voor opleidingen van werknemers.

De werkomstandigheden, de organisatorische verhoudingen en de omvang van de onderneming zijn medebepalend voor de manier waarop deze uitgangspunten worden vormgegeven.

De werkzaamheden van de Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid, die bestaat uit vertegenwoordigers van partijen, worden voor de duur van deze cao verlengd.

6.1.3. Eén arbeidsmarkt voor alle werkenden

Partijen zien dat werk continu verandert en zal blijven veranderen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van verschillende contractvormen. Partijen onderschrijven de uitgangspunten van de Werkcode, die op 10 december 2019 door diverse partijen uit de financiële sector is ondertekend. In de Werkcode wordt een beweging in gang gezet naar één arbeidsmarkt voor alle werkenden (werknemers, uitzendkrachten, zzp-ers, enz.):

- Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde;
- Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap;
- Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig;
- Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen;
- Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties.

Partijen stellen een Taskforce in die gedurende de looptijd van de cao een gezamenlijke uitwerking formuleert. Hierbij zijn de uitgangspunten uit de Werkcode én een juiste balans tussen de belangen van alle werkgevers en werkenden bij verzekeraars richtinggevend. De Taskforce neemt hierin ook mee de evaluatie van de inlenersbeloning voor uitzendkrachten (zie [2.1.3.](#)) en de gevolgen van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans in relatie tot de huidige afspraken in de cao.

6.2. Uitgangspunten duurzame inzetbaarheid

Partijen vinden het belangrijk dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Dat wil zeggen geschikt (competent, opgeleid), gezond en vitaal (energiek) blijven voor werk. In de eigen functie of in een andere functie, binnen of buiten het eigen bedrijf of de sector.

Continue ontwikkeling is een voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid. Dat is nodig omdat het werk en de markt steeds sneller veranderen. Ook is een goede balans tussen werk en privé belangrijk om duurzaam inzetbaar te blijven.

Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. Zij spreken elkaar daar regelmatig en minimaal jaarlijks over om hier concrete invulling aan te geven.

Werknemers zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor hun duurzame inzetbaarheid. Van hen wordt verwacht dat zij zich inspannen om te blijven voldoen aan de professionele eisen van hun functie, dat zij hun geschiktheid voor hun werk actueel houden en daarbij openstaan voor nieuwe ervaringen, dat zij ontwikkelingen volgen en optimaal gebruik maken van opleidingen en trainingen. Zij zijn daarop aanspreekbaar.

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het creëren van een omgeving waarin zij werknemers actief stimuleren en ondersteunen om aan hun duurzame inzetbaarheid te werken. Deze verantwoordelijkheid betekent onder meer dat zij over het belang van duurzame inzetbaarheid communiceren, stimuleren dat leidinggevenden en werknemers elkaar spreken over duurzame inzetbaarheid en dat zij hiervoor faciliteiten, instrumenten, vergoedingen en tijd beschikbaar stellen. En ook dat leidinggevenden worden geactiveerd en gefaciliteerd gesprekken met werknemers te voeren.

De werkgever is op zijn verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid aanspreekbaar door de OR of PVT. Jaarlijks evalueert de werkgever met de OR of PVT het beleid voor duurzame inzetbaarheid.

6.3. Strategische personeelsplanning en opleidingen

6.3.1. Strategische personeelsplanning

De werkgever informeert de werknemers zo vroeg mogelijk over toekomstige ontwikkelingen en stelt een strategische personeelsplanning op. Hierin staat welke functies in de toekomst in de organisatie nodig zijn en welke opleidingen voor welke werknemers vanuit de ondernemingsdoelstelling nodig zijn.

De werkgever bespreekt de strategische personeelsplanning met de OR in de overlegvergadering en rapporteert ten minste een keer per jaar aan de OR over de voortgang van de uitvoering van het plan.

Het management zal de werknemers stimuleren om gerichte opleidingen te volgen. Daarbij gaat het om vakkennis, vaardigheden en gedrag. Doel is zoveel mogelijk bij te dragen aan de werkzekerheid van werknemers, hun inzetbaarheid te vergroten en de interne mobiliteit te bevorderen.

De werkgever zal de werknemers door middel van voorlichting bewust maken van hun eigen verantwoordelijkheid hierin.

6.3.2. Opleidingsplan

De werkgever stelt als uitwerking van de strategische personeelsplanning een opleidingsplan op waarin onder meer de opleidingsfaciliteiten (zoals tijd en kosten) (zie [6.3.3.](#)) zijn geregeld.

In het opleidingsplan wordt in het bijzonder aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid en daarnaast aan de persoonlijke opleidingsplannen van de werknemers, opleidingen, loopbaanchecks en functie-invulling.

6.3.3. Opleidingsfaciliteiten

Voor de opleidingsfaciliteiten, zoals studietijd en studiekosten, gelden de volgende uitgangspunten:

- Werkinstructie voor de huidige functie vindt plaats in werktijd;
- De werkgever betaalt in beginsel kosten die verband houden met opleidingen ten behoeve van de huidige of eerstvolgende functie van de werknemer;
- De werkgever en de werknemer dragen samen bij in de kosten en studietijd voor preventieve opleidingen; dit zijn opleidingen die zijn gericht op het voorkomen van verlies van werkgelegenheid van de werknemer in de toekomst. Hiervoor geldt dat ten minste de helft van de voor de opleiding benodigde tijd onder werktijd valt.
- Wanneer de functie van de werknemer vervalt als gevolg van een reorganisatie betaalt de werkgever de kosten voor het volgen van een opleiding voor een andere functie. Daarnaast wordt de opleiding als dat enigszins mogelijk is onder werktijd gedaan.

6.3.4. Overige bepalingen

Omdat scholing afhankelijk is van de individuele situatie van de werknemer zal de werkgever specifieke aandacht besteden aan inzetbaarheid.

Wanneer binnen het eigen bedrijfsonderdeel een eventuele vacature niet vervuld kan worden, wordt deze intern opengesteld zodat alle werknemers daarvan op de hoogte kunnen zijn.

6.4. Individuele inzetbaarheid

6.4.1. Verantwoordelijkheden van de werknemer

De werknemer heeft recht op scholing en training en is in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid. Van hem wordt verwacht dat hij daartoe aan opleidingen en trainingen zal deelnemen en zelf initiatieven onderneemt.

Hij moet ernaar streven opleidingen en trainingen met succes te voltooien.

Indien hij niet bereid is de noodzakelijke opleidingen en trainingen te volgen, zal hij de eventuele consequenties daarvan voor zijn loopbaan moeten aanvaarden.

6.4.2. Persoonlijk ontwikkelingsplan

De werkgever stimuleert de werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen dat aansluit op zijn individuele ontwikkelings- en scholingsbehoefte. In het plan komen competenties, kennis, vaardigheden en gedrag aan de orde.

In het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt aandacht geschonken aan aspecten die raken aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer, mede gelet op de verblijfsduur van de werknemer in de huidige functie en mogelijke toekomstige verandering van de functie (waaronder de functie-inhoud en het mogelijk vervallen van de functie). Hierbij moet onder meer worden gedacht aan het, indien voor de individuele werknemer noodzakelijk, ruimer toekennen van onder meer opleidingen, trainingen en ontwikkelingstrajecten en tijd die daarvoor nodig is, evenals het volgen van stages.

In gesprek

Zo vaak als nodig is en ten minste eenmaal per jaar vindt tussen werknemer en leidinggevende een gesprek plaats (eventueel in het kader van een beoordelings-/functioneringsgesprek) over de voortgang van de afspraken in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Het gesprek moet leiden tot concrete afspraken over duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Loopbaanscan

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 loopbaanscan te doen.

Arbeidsmarktwaardescan

Bij elke vijf jaar verblijfsduur in dezelfde functie, zal de werknemer een scan doen die inzicht geeft in de arbeidsmarktwaarde van de werknemer binnen en buiten de verzekeringsbranche.

EVC traject

Indien de werknemer niet beschikt over een diploma op het niveau waarop hij een functie vervult, wordt in het gesprek over het persoonlijk ontwikkelingsplan in ieder geval besproken of deelname aan een EVC (Erkenning van eerder verworven competenties) procedure toegevoegde waarde heeft.

Second opinion

De werknemer kan als hij dat wenst een second opinion vragen over zijn ontwikkelingsmogelijkheden. De second opinion wordt aangeboden via [verzekeerjeinzet](#) of via een bedrijfsspecifieke regeling. De werkgever vergoedt de redelijke kosten van deze second opinion.

6.4.3. Loopbaanverandering

Indien de werknemer ondanks zijn inspanningen er niet in slaagt zich de vereiste competenties, kennis, vaardigheden en het vereiste gedrag eigen te maken of wanneer het voor zijn duurzame inzetbaarheid beter is een andere functie te gaan vervullen, zullen de werknemer en de werkgever gezamenlijk naar een oplossing zoeken.

Bij de beoordeling is het niveau van functioneren tenminste even belangrijk als het voldoen aan diploma-eisen.

6.4.4. Duurzame inzetbaarheidsbudget

Gedurende de looptijd van de cao kan de werknemer gebruik maken van een individueel budget van € 750,- per jaar dat is bedoeld voor maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zoals opleidingen.

De werknemer kan met het budget gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten financieren op het gebied van duurzame inzetbaarheid zowel binnen als buiten de sector. Tevens kan de werknemer hiermee een persoonlijk loopbaangesprek, een loopbaanscan of een financiële foto. Dat kan bij een daartoe gecertificeerde adviseur financieren zoals dat door de sector wordt aangeboden via [verzekeerjeinzet](#).

Het budget wordt niet in geld uitgekeerd en vervalt indien en voor zover de werknemer hiervan geen gebruik heeft gemaakt binnen de looptijd van de cao. De startdatum van de gekozen training of het ontwikkeltraject moet liggen voor 30 november 2020.

Aan het budget is één duurzame Inzetbaarheidsdag gekoppeld die aan werknemer wordt toegekend om te werken aan inzetbaarheid. De werknemer kan deze dag inzetten voor gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, zowel binnen als buiten de sector, of om een persoonlijk loopbaangesprek aan te gaan zoals deze door de sector wordt aangeboden via [verzekeerjeinzet](#).

Indien de werknemer geen gebruik wenst te maken van voornoemd budget, kan de dag worden ingezet voor bovengenoemde activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid binnen of buiten de sector.

6.4.5. Vitaliteitsverlof

Om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven is het mogelijk om vitaliteitsverlof op te nemen. Voor de regeling, zie [4.4.3](#).

6.4.6. Voorbereiding op aanstaande pensionering

De werknemer die bijna met pensioen gaat kan in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin hij met pensioen gaat deelnemen aan cursussen ter voorbereiding op zijn pensionering. Hiervoor krijgt hij vier dagen betaald verlof. De kosten voor de cursussen worden vergoed tot maximaal € 1.000,=. Voorwaarde is wel dat de cursus plaatsvindt in Nederland en wordt georganiseerd door een erkend en gecertificeerd opleidingsinstituut.

6.4.7. Vervroegd uittreden

Partijen hebben de intentie uitgesproken dat zij, in lijn met de uitwerking van het Pensioenakkoord 2019, afspraken zullen maken over vervroegd uittreden van werknemers met gebruikmaking van de vrijstelling van de fiscale boete voor vervroegd uittreden bij uitkeringen tot € 19.000,-- per jaar, voor een maximum van drie jaar.

De Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid geeft advies over de wijze waarop dit in de cao kan worden ingevoerd. De intentie is om dit, mede kijkend naar de wijze waarop dit maatschappelijk gezien wordt ingevuld, in te voeren bij de cao van 2021, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van de verzekeringssector.

6.4.8. Duaal leren

De werkgever zal met een werknemer die bij hem in dienst treedt, wanneer deze een opleiding in het kader van het leerlingwezen zal kunnen afronden voordat hij 27 jaar wordt, op zijn verzoek een leerovereenkomst aangaan.

De werkgever stelt deze werknemer in de gelegenheid om, met behoud van salaris, de door het betreffende ROC opgedragen activiteiten uit te voeren en examens af te leggen.

De werkgever geeft deze werknemer maximaal één dag per week betaald verlof voor het volgen van zijn onderwijs tijdens werktijd.

6.4.9. Protocol werkgelegenheidsprojecten

Het restant van het bedrag dat destijds in de cao 2000 – 2002 werd gereserveerd voor het Protocol Werkervaringsplaatsen, wordt ter beschikking gesteld aan initiatieven die de werkgelegenheid en inzetbaarheid versterken.

Het project dat het doel heeft om Wajongers in de sector werkervaring te laten opdoen wordt verlengd. Dit project wordt uit de beschikbare werkgelegenheidsgelden gefinancierd.

6.4.10. Fonds collectieve belangen

Partijen willen onderzoeken welke belangen op het gebied van duurzame inzetbaarheid collectief behartigd zouden kunnen worden, hoe deze bekostigd kunnen worden en of een collectief fonds daarin een goed instrument zou kunnen zijn.

De Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid zal dit onderzoek uitvoeren en op grond daarvan advies uitbrengen aan partijen. Daarbij kan de Taskforce de middelen die in [6.4.9](#) zijn genoemd betrekken.

6.4.11. Werkdrukinstrument

Partijen vinden het belangrijk dat werkdruk meer aandacht krijgt en zonder drempels bespreekbaar wordt. Een voor de sector te ontwikkelen werkdrukinstrument zou dit moeten kunnen bevorderen.

De Taskforce Arbocatalogus heeft als opdracht om een dergelijk werkdrukinstrument te ontwikkelen.

6.5. Emancipatie

6.5.1. Algemeen

De werkgever voert, binnen het geformuleerde sociaal beleid, actief beleid dat is gericht op het scheppen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Om de achterstandspositie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verkleinen zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en binnen de eigen onderneming. Daarbij richt de werkgever zich met name op:

- Instroom, vooral voor hogere functies;
- Doorstroom, vooral door middel van opleidingen;
- Uitstroom; waar dat organisatorisch mogelijk is, is het denkbaar om deeltijdbanen aan te bieden aan werknemers (m/v).

6.5.2. Herindiensttreding

De werkgever geeft onder andere bij vacatures voorrang aan de werknemer (m/v) die naar een functie solliciteert binnen vier jaar nadat hij de onderneming heeft verlaten vanwege de geboorte of adoptie van een kind.

6.5.3. Tegengaan seksuele intimidatie

De werkgever zal seksuele intimidatie bestrijden en zich inspannen om dit te voorkomen.

6.6. Werkgelegenheid

6.6.1. Werkgelegenheid in de individuele onderneming

Wanneer er binnen de onderneming voorgenomen activiteiten of ontwikkelingen zijn die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwalitatieve en kwantitatieve zin of die gevolgen hebben voor de bestaande rechtspositie van een groep of categorie werknemers, wordt dit tijdig aan de vakorganisaties gemeld. Dit staat los van de rechten die de OR hierin heeft.

De melding aan vakorganisaties moet tijdig gebeuren, zodat voordat tot uitvoering wordt overgegaan nog zinvol overleg met vakorganisaties mogelijk is en vakorganisaties in ieder geval hun leden nog kunnen raadplegen.

De onderneming geeft aan vakorganisaties én aan de OR in ieder geval informatie over de motieven en over de aard, omvang en plaats van de voorgenomen activiteiten, over de te verwachten gevolgen voor de werkgelegenheid en/of over de gevolgen voor de rechtspositie van de werknemers.

Sociaal plan

Teneinde eventuele nadelige gevolgen voor individuele werknemers zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken en om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen, streeft de onderneming ernaar met vakorganisaties een sociaal plan of sociale paragraaf overeen te komen.

Eisen sociaal plan

Wanneer een sociaal plan overeen gekomen wordt, staan daar in ieder geval afspraken in over de informatieverschaffing gedurende de looptijd van het sociaal plan en de aard en frequentie van het overleg tussen onderneming en vakorganisaties gedurende de looptijd.

Daarnaast gaat het sociaal plan in hoofdlijnen in op:

- Arbeidsvoorwaarden en procedures bij interne overplaatsingen;
- Financiële gevolgen van overplaatsingen;
- Eventuele faciliteiten om werk te vinden buiten de onderneming en daarmee samenhangende aanvullings- en vertrekregelingen;
- Eventuele mogelijkheden om door middel van het werken in deeltijd het verlies aan werkgelegenheid te beperken;
- De mogelijkheid van verdergaande arbeidsduurverkorting wanneer dat in het belang van de werkgelegenheid is. Bij de financiering daarvan kan onder meer de eventuele toekomstige algemene salarisverhoging op grond van de cao (zie [3.2.2.](#)) worden gebruikt.

6.6.2. Werkgelegenheid in de bedrijfstak

Partijen overleggen op bedrijfstakniveau regelmatig met elkaar over de economische situatie en economische vooruitzichten in de bedrijfstak en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid.

Het overleg heeft tot doel partijen informatie te verstrekken met een meer continu en systematisch karakter, zodat de werkgelegenheidsontwikkeling nauwgezet kan worden gevolgd.

De werkgeversorganisatie zal hierover informatie geven zodat de werkgelegenheidsontwikkeling goed gevolgd kan worden en een zinvolle bespreking van de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak mogelijk wordt.

6.6.3. Bijzondere afspraken

Werkloze jongeren

De werkgever zal bij zijn aanstellingsbeleid bijzondere aandacht besteden aan werkloze jongeren, onder meer door middel van gerichte (om-)scholing, opleiding en begeleiding.

Werkgelegenheid bijzondere groepen

De werkgever zal actief beleid voeren om bij te dragen aan de doelstellingen van de Participatiewet. Hij draagt er zorg voor dat werknemers met een arbeidsbeperking een duurzame arbeidsplaats binnen de onderneming kunnen krijgen. Waar nodig en mogelijk zal hij in overleg met de OR hiervoor voorzieningen treffen. In het Sociaal jaarverslag doet de werkgever verslag voer het gevoerde beleid.

De werkgever zal actief beleid voeren ten aanzien van het aantal leerplaatsen voor jongere werknemers. Leer- en arbeidsovereenkomsten zullen zijn gekoppeld.

De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan het wervings- selectie- en opleidingsbeleid gericht op vrouwen.

Wervingsbeleid

Werknemers moeten kunnen solliciteren op vacatures die extern worden opengesteld.

De werkgever zal al zijn vacatures aanmelden bij het UWV om daarmee de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen. Bij de vacatures vermeldt hij de inhoud van de functie (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden, e.d.) en de eisen aan de functie (opleiding en ervaring).

De werkgever informeert de OR tweemaal per jaar over het aantal uitzendkrachten dat in de onderneming werkt. Uitgangspunt is dat voor tijdelijke vacatures en vacatures voor deeltijdbanen alleen via uitzendbureaus bemiddelde werknemers mogen worden ingezet na overleg met de OR.

Deeltijdwerk

De werkgever zal deeltijdwerk, zoals geregeld is in [4.1.2.](#), bevorderen.

Hoofdstuk 7 – Flexibele arbeidsvoorwaarden

In dit hoofdstuk wordt het keuzesysteem in arbeidsvoorwaarden geregeld.

7.1. Keuzesysteem

De werknemer kan via een in de onderneming gehanteerd keuzesysteem een aantal van zijn arbeidsvoorwaarden als bron geheel of gedeeltelijk inruilen voor andere arbeidsvoorwaarden als doel.

7.2. Uitgangspunten

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

- Er worden een aantal arbeidsvoorwaarden als bron benoemd en een aantal als doel; van deze arbeidsvoorwaarden wordt de uurwaarde en de omrekenfactor bepaald van geld naar tijd en andersom;
- De omvang van de aangewezen bronnen en doelen worden gemaximeerd
- Er kunnen indien nodig randvoorwaarden aan het systeem gesteld worden op grond van bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen;
- Er worden keuzemomenten en te hanteren termijnen vastgesteld;
- Er wordt uitgegaan van een jaarlijks keuzemenu;
- Er wordt geregeld wie wanneer aan het systeem kan deelnemen, bronnen kan aanwijzen en doelen kan aanwenden;
- Er kunnen nadere objectieve criteria en randvoorwaarden waarbinnen de ruil kan plaatsvinden worden bepaald;
- Het systeem moet voldoen aan de wettelijke regels;
- Sociale voorzieningen blijven buiten het systeem;
- De werknemer kan binnen het vastgestelde systeem zelf bepalen welke keuzes hij maakt; hij dient vooraf geïnformeerd te worden over zijn keuzemogelijkheden en de consequenties daarvan voor de overige arbeidsvoorwaarden en de sociale voorzieningen;
- De werkgever informeert de werknemers zo volledig mogelijk over het keuzesysteem. Nieuwe werknemers krijgen deze informatie bij indiensttreding. Ten minste één keer per jaar informeert de werkgever de werknemers over de mogelijkheid dat keuzes gemaakt kunnen worden;
- Het systeem wordt met instemming van de OR of PVT vastgesteld.

7.3. Uitrui van arbeidsvoorwaarden

Het systeem kent in ieder geval de volgende keuzemogelijkheden:

- Gespaarde tijd (maximaal 104 uur bovenwettelijk verlof per jaar) kan ingeruild worden voor meer salaris; voor parttimers is dit naar rato;
- Salaris kan ingeruild worden voor meer vrije tijd (maximaal 104 uur per jaar; voor parttimers naar rato).

Aanbevolen wordt om ook, binnen de fiscale mogelijkheden, individuele pensioenstortingen als spaardoel op te nemen.

Deze pensioenstortingen kunnen worden gedaan in het kader van de bedrijfspensioenregeling of door middel van een individuele pensioenhaatverzekering.

7.4. Aanvullende criteria

Bij de uitrui van geld en tijd geldt voor cao bronnen dat één te sparen dag 116,33% kost. Voor de omrekening van bedrijfseigen uitkeringen kunnen nadere afspraken met de OR of PVT worden gemaakt.

De werknemer heeft wanneer hij de keuzes heeft aangewend om langdurend verlof op te nemen, na afloop van dit verlof recht op terugkeer in zijn oude dan wel een gelijkwaardige functie.

Wanneer de arbeidsduur als gevolg van de uitruil van arbeidsvoorwaarden langer of korter wordt, worden de arbeidsvoorwaarden die aan de arbeidsduur zijn gerelateerd (salaris, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, pensioen en, bij vermindering, vakantie) naar rato aangepast. Geldende bedrijfseigen regelingen worden dan niet aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.

De werknemer mag extra arbeidsduurvermindering opnemen in hele dagen die worden gerelateerd aan de bij de onderneming voorkomende dagelijkse arbeidsduur en met de werknemer overeen gekomen werktijden.

Conform de Arbeidstijdenwet is de arbeidsduur per dag in het algemeen maximaal 9 uur. Tenzij werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken heeft de werknemer recht op één hele dag per vier weken. De mogelijkheid bestaat om een werkweek van 36 uur in te vullen via een rooster van 4 keer 9 uur mits de onderneming dat binnen de randvoorwaarden van het keuzemenu heeft toegestaan en het bedrijfseconomisch en bedrijfsorganisatorisch mogelijk is.

Hoofdstuk 8 – Arbeidsomstandigheden en ziekte

In dit hoofdstuk zijn bepalingen over arbeidsomstandigheden opgenomen en wordt de loondoorbetaling bij ziekte geregeld.

8.1. Algemeen

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

1. Arbeidsomstandigheden (zie [8.2.](#));
2. Ziekteverzuim, ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie; dit is per werkgever afzonderlijk geregeld;
3. Loondoorbetaling bij ziekte (zie [8.3.](#)).

8.2. Arbeidsomstandigheden

De aandacht voor inzetbaarheid (zie hoofdstuk 6) is nauw verwant met de aandacht voor arbeidsomstandigheden, de omstandigheden waaronder gewerkt wordt.

Een goed inzetbaarheid- en arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid) is belangrijk om ziekteverzuim te voorkomen en beperken.

De branche beschikt over de Arbocatalogus voor het (zorg-)verzekeringsbedrijf, zie [gezondverbond](#).

8.3. Loondoorbetaling bij ziekte

8.3.1. Algemeen

Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt wordt (zie [1.1.](#)) gelden voor hem de bepalingen in art. 7:629 BW, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Wet verbetering poortwachter en toekomstige aanpassingen daarop.

Werk op basis van arbeidstherapie is werk dat door de arbeidsongeschikte werknemer wordt gedaan en dat primair als doel heeft om te re-integreren. Door tijdelijk te werken op basis van arbeidstherapie wordt de duurzaamheid en opbouw van de belastbaarheid van de zieke werknemer onderzocht en bevorderd.

De ziekteperiode wordt niet onderbroken door werk op basis van arbeidstherapie.

8.3.2. Loondoorbetaling

De werknemer die arbeidsongeschikt is en daardoor niet kan werken ontvangt, in aanvulling op wat is geregeld in art. 7:629 BW, zolang de werknemer bij de werkgever in dienst is gedurende het eerste ziektejaar 100% en gedurende het tweede ziektejaar 70% van het maandsalaris.

Aanvulling tijdens het tweede ziektejaar

Tijdens het tweede ziektejaar kan de werknemer een aanvulling krijgen op de loondoorbetaling.

De loondoorbetaling is dan geen 70% maar een hoger percentage in de volgende situaties:

- Wanneer de werknemer zich voldoende inspant en actief meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij 80% van zijn salaris. Dit geldt vanaf 1 januari 2020.
- Wanneer de werknemer duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is, wat vastgesteld moet zijn door het UWV, ontvangt hij 100% van zijn salaris.

- Wanneer de werknemer voor 50% of meer aan het werk gaat en dit niet is op basis van arbeidstherapie, ontvangt hij vanaf de eerste dag dat hij voor 50% of meer werkt 100% van zijn salaris. Hierbij wordt omscholing ook beschouwd als werk.
- Wanneer de werknemer aan het werk gaat, maar voor minder dan 50% en dit niet is op basis van arbeidstherapie, ontvangt hij vanaf de eerste dag dat hij voor minder dan 50% werkt 85% van zijn salaris. Hierbij wordt omscholing ook beschouwd als werk.

Voor het salaris, zie [8.3.3](#).

Aanvulling vanaf het derde ziektejaar

Wanneer het UWV oordeelt dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de zieke werknemer te laten re-integreren en op grond daarvan de periode waarover de werknemer recht heeft op loon verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende die langere periode 70% respectievelijk de hierboven genoemde aanvullingen. Dit geldt ook wanneer werkgever en werknemer samen een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt na twee jaar

Na de loondoorbetalingsperiode zoals hiervoor is beschreven wordt het salaris van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die dus gedeeltelijk en niet op basis van arbeidstherapie werkt, vastgesteld op basis van de inschaling van de functie die hij bij zijn werkhervatting vervult en naar rato van het aantal uren dat hij werkt. Hierbij wordt uitgegaan van het aantal ervaringsjaren van de werknemer in zijn (oude) schaal.

Bij werkhervatting in de eigen functie blijft de daarbij behorende inschaling gehandhaafd en wordt het salaris dat bij deze functie hoort bepaald naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkt.

Vervallen van de aanvulling

De aanvulling vervalt vanaf het moment en gedurende de tijd dat de werknemer zijn recht op loondoorbetaling verliest en wanneer het dienstverband met de werknemer wordt beëindigd.

8.3.3. Salaris en pensioenopbouw

Het salaris dat wordt genoemd in [8.3.2](#), is het vaste jaarsalaris inclusief vakantietoeslag (zie [3.4.1](#)), de jaarlijkse uitkering (zie [3.3](#)) en de eventuele compensatie voor ploegendienst (zie [3.4.5](#)).

De pensioenopbouw gedurende de eerste twee ziektejaren vindt plaats over het laatst verdiende loon, voor zover dat wettelijk en fiscaal mogelijk is.

Voortzetting van de pensioenopbouw vanaf het derde ziektejaar vindt plaats op basis van het werkelijke inkomen.

8.3.4. Overige voorwaarden

De werknemer krijgt een uitkering zoals genoemd in [8.3.2](#), onder voorwaarde dat de uitkering op basis van de Wulbz, WIA of WW wordt gecedeerd aan de werkgever.

De uitkeringen en aanvullende uitkeringen die genoemd zijn in [8.3.2](#), worden, in afwijking van art. 7:629 BW, verminderd met het bedrag waarvoor de werknemer, op basis van een wettelijke bepaling, een derde aansprakelijk kan stellen voor zijn ziekte.

Wanneer de werknemer alle rechten en aanspraken jegens die derde tot de hoogte van de uitkeringen die genoemd zijn in [8.3.2](#), overdraagt aan de werkgever krijgt hij een voorschot op deze schadeloosstelling tot maximaal de hoogte van die uitkeringen.

De aanvulling die is genoemd in [8.3.2](#), wordt stopgezet zodra de werknemer het recht op doorbetaling of op een uitkering wegens zijn ziekte verliest.

Hoofdstuk 9 – Overige arbeidsvoorwaarden

In dit hoofdstuk worden overige arbeidsvoorwaarden geregeld.

9.1. Verhuiskosten

Wanneer een werknemer moet verhuizen op verzoek van de werkgever betaalt de werkgever de gebruikelijke en relevante kosten van bijvoorbeeld transport. Daarnaast geeft hij naar redelijkheid en billijkheid een vergoeding voor alle andere noodzakelijke kosten die de werknemer in verband met zijn verhuizing maakt.

9.2. Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan zijn nabestaanden gezamenlijk een uitkering verstrekt. Deze netto uitkering is gelijk aan drie maal het maandsalaris zoals dat gold op de dag van overlijden, inclusief vakantietoeslag en jaarlijkse uitkering. Nabestaanden zijn de partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of, wanneer deze partner er niet is, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

De uitkering op grond van art. 7:674 BW is in deze uitkering inbegrepen, evenals eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongschiktheidsverzekeringen.

9.3. Aanvulling WW en WGA

Partijen hebben met elkaar afgesproken om het 3^e WW-jaar en de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) aan te vullen conform de afspraken uit het Sociaal Akkoord.

De bijdragen voor de aanvulling van het 3^e WW-jaar en de WGA worden betaald door werknemers.

9.4. Anw

Werkgevers wordt aanbevolen om een faciliteit te bieden zodat de werknemer zich ten gunste van zijn nabestaanden kan verzekeren tegen het niet van toepassing zijn van de Anw.

Wanneer de werknemer hiervan gebruik maakt komt de premie in beginsel ten laste van de werknemer.

Hoofdstuk 10 – Faciliteiten vakorganisaties

In dit hoofdstuk worden de faciliteiten geregeld voor vakorganisaties die partij zijn bij de cao (zie [1.1.](#)).

10.1. Algemeen

De onderneming komt met werknemers die lid zijn van een vakbond (zie [1.1.](#)) afspraken en procedureregels overeen over vakbondsfaciliteiten (zie [10.2.](#)).

Wanneer een vakorganisatie ten behoeve van de vakbondsactiviteiten binnen de onderneming een formele organisatievorm heeft gekozen, zal die vakorganisatie de werkgever daarover informeren en daarbij aangeven hoe dit formele orgaan is samengesteld.

Faciliteiten hebben betrekking op communicatie en overleg tussen de leden van de vakorganisatie en het eventuele formele orgaan en tussen de leden en de bestuurders van de vakorganisatie.

Bestuurders van de vakorganisatie mogen de onderneming bezoeken binnen het kader van daarover vooraf gemaakte afspraken met de werkgever.

Het contact tussen de vakorganisatie en de werkgever en zijn vertegenwoordigers vindt plaats via de vakbondsbestuurders.

10.2. Faciliteiten

Bij vakbondsfaciliteiten gaat het om publicatiemogelijkheden, post en vergadermogelijkheden die door de werkgever beschikbaar worden gesteld.

De vakbondsactiviteiten in de onderneming en het gebruik van faciliteiten mogen de goede gang van zaken in de onderneming niet verstoren.

Publicatiemogelijkheden en communicatie

Beschikbaar stellen van publicatiemogelijkheden voor:

- Het doen van zakelijke en informatieve mededelingen ten aanzien van de onderneming of de bedrijfstak;
- Het bekend maken van namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisatie;
- Het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisatie;
- Het publiceren van beknopte verslagen van die vergaderingen;
- De kandidaatstelling van leden voor de OR.

Deze publicaties kunnen, mits ze passend zijn, ook via het interne mailsysteem verstuurd worden.

De werkgever ontvangt de publicaties ter informatie.

Beschikbaar stellen van mogelijkheden voor de verspreiding van informatie aan vertegenwoordigers of contactpersonen van vakorganisaties.

Vergadermogelijkheden

Beschikbaar stellen van vergadertijd en vergaderruimte in de onderneming voor vergaderingen van vakorganisaties met hun leden.

Beschikbaar stellen van vergaderruimte in de onderneming voor vergaderingen buiten kantoor tijd vakorganisaties met hun leden. Wanneer dat kan zou vergaderruimte ook tijdens lunchtijd beschikbaar gesteld kunnen worden.

10.3. Rechtsbescherming

De werkgever draagt er zorg voor dat een vertegenwoordiger van de vakorganisatie in de onderneming (zie [1.1.](#)) niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad vanwege zijn vakbondswerk. De wederzijdse naleving van rechten en plichten op grond van de arbeidsovereenkomst worden niet beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van de vakorganisatie.

10.4. Vakbondsverlof

Een werknemer die lid is van een bestuur van een vakorganisatie of afgevaardigde is van een onderdeel van een vakorganisatie heeft, voor zover het werk het toelaat, recht op maximaal tien dagen betaald verlof per jaar voor het bijwonen van vergaderingen van de vakorganisatie.

Een werknemer die lid is van een vakorganisatie heeft, voor zover het werk het toelaat, recht op maximaal zes dagen betaald verlof per jaar voor het bijwonen van cursussen die door of namens de vakorganisatie worden georganiseerd, wanneer die cursus naar de opvatting van werkgevers ook voor de onderneming van direct belang is en het verlof tijdig is aangevraagd.

Vakbondsverlof kan in hele dagen en in dagdelen worden opgenomen.

10.5. Vakbondscontributie

De werkgever zal, indien mogelijk, meewerken aan het fiscaal vriendelijk betalen van vakbondscontributie.

Hoofdstuk 11 – Specifieke arbeidsvoorwaarden voor buitendienst werknemers

11.1. Arbeidsovereenkomst en arbeidsduur

De arbeidsovereenkomst van een buitendienst werknemer wordt gekenmerkt door arbeidsvoorwaarden die mede afhankelijk zijn van doelen en/of prestaties.

Daarnaast wordt een indicatieve individuele arbeidsduur opgenomen, omdat het uurloon en het aantal vakantie- en verlofuren hierop is gebaseerd. De indicatieve arbeidsduur van een fulltime buitendienst werknemer is 40 uur per week. Bij een individuele werkgever kan een andere arbeidsduur gebruikelijk zijn.

De bepalingen over gebruikelijke werktijden (zie 1.1.), de compensatie voor het werken op zaterdag (zie 3.4.2.) en de compensatie voor ploegendienst (zie 3.4.5. en 4.2.5.) gelden niet voor de buitendienst werknemer.

11.2. Beloning

De salarisschalen die genoemd zijn in [3.2.1.](#) gelden niet voor de buitendienst werknemer omdat deze een combinatie heeft van vast en variabel salaris.

De buitendienst werknemer heeft geen recht op de jaarlijkse uitkering.

Vakantietoeslag

De buitendienstmedewerker ontvangt als vakantietoeslag, naast de vakantietoeslag die is geregeld in art. [3.4.1.](#), 8% van het in het voorgaande jaar uitbetaalde variabele inkomen.

Vaste kostenvergoeding

De werkgever gaat regelmatig en ten minste één keer per jaar na of er aanleiding is om de bestaande vaste kostenvergoedingen aan te passen aan de ontwikkeling van het prijsniveau van de kosten waarvoor deze vergoedingen worden toegekend.

11.3. Vakantie

De fulltime buitendienst werknemer heeft in plaats van wat geregeld is in art. [4.3.1.](#) recht op 160 wettelijke vakantie-uren per jaar en op 52 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar. Dit aantal dagen is inclusief 1,5 dag vakantie wegens het per 1 januari 2001 vervallen recht op buitengewoon verlof.

11.4. Flexibele arbeidsvoorwaarden

Voor de buitendienst werknemer geldt, in aanvulling op de aanvullende criteria in art. 7.4., dat deze per kalenderjaar maximaal tien vakantiedagen kan kopen. Een verzoek tot koop moet ten minste drie maanden tevoren worden gedaan. Per gekochte vakantiedag wordt een evenredig 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 pensioengrondslag.

11.5. Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

Voor de buitendienst werknemer is het salaris dat wordt genoemd in art. 8.3.3. inclusief het variabel inkomen in het jaar voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die incidenteel of een uitzonderlijk karakter hebben, en exclusief de jaarlijkse uitkering.

11.6. Uitkering bij overlijden

Voor de buitendienst werknemer is de uitkering bij overlijden die wordt genoemd in art. 9.2., inclusief 3/12 deel van het in het voorafgaande jaar ontvangen variabel inkomen, met uitzondering van uitgekeerde bedragen die incidenteel of een uitzonderlijk karakter hebben, en exclusief de jaarlijkse uitkering.

11.7 Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers

In afwijking van art. [4.1.3.](#) en [bijlage 4.1.3.](#) geldt voor de buitendienst werknemer die geboren zijn voor 1 januari 1955 en in dienst waren op 1 januari 2010 de overgangsregeling in [bijlage 11.7.](#)

11.8. Overgangsregeling vakantie

Voor de buitendienst werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever op wie de cao (binnendienst of buitendienst) van toepassing is, is in plaats van art. [11.3.](#) en [bijlage 4.3.1.](#), de regeling in [bijlage 11.8.](#) van toepassing.

11.9. Pensioengrondslag

Het pensioengevend inkomen van de buitendienst werknemer is, in afwijking van de omschrijving in [bijlage 5.1.1.](#) (Middeloonregeling), [bijlage 5.2.](#) (CDC-regeling) en [bijlage 5.3.](#) (IDC regeling): 12 keer het vaste maandsalaris, vermeerderd met het in het jaar voorafgaande aan de peildatum uitbetaalde variabel inkomen en vakantietoeslag.

Bijlage 1.6. Reglement Paritaire cao-commissie

1. Taak van de commissie

Wanneer een werkgever en een werknemer van mening verschillen over de uitleg en/of toepassing van de cao, kan dit worden voorgelegd aan de commissie. Wanneer een cao-partij vindt dat de cao niet juist wordt uitgelegd of toegepast, kan zij dit eveneens voorleggen aan de paritaire cao-commissie. De taak van de commissie is om hierin een uitspraak te doen.

Daarnaast heeft de commissie een taak waar dit in een cao artikel expliciet zo geregeld is. De commissie doet ook uitspraken over verzoeken om dispensatie van cao-artikelen, voor zover daar dispensatie voor verleend kan worden, behalve wanneer het gaat om pensioenen, zie 5.1.6.

2. Samenstelling van de commissie

De commissie bestaat uit maximaal vier leden die zijn benoemd door de werkgeversorganisatie en maximaal vier leden die benoemd zijn door de vakorganisaties.

Partijen brengen een gelijk aantal stemmen uit, ongeacht het aantal aanwezige commissieleden. Voor het behandelen van een kwestie en het doen van een uitspraak moeten ten minste twee leden namens de werkgeversorganisatie en ten minste twee leden namens de vakorganisaties aanwezig zijn.

De leden worden in de commissie benoemd voor de duur van de looptijd van de cao plus twaalf maanden. Tussentijdse vacatures worden binnen een maand vervuld.

De voorzitter is afwisselend een commissielid namens de werkgevers en een commissielid namens de vakorganisaties. Iedere zes maanden wordt gewisseld van voorzitter waarbij de vertegenwoordiger van vakorganisaties het eerste halfjaar en van de werkgeversorganisatie het tweede halfjaar voorzitter is.

De commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

3. Secretariaat

Verzoeken om een uitspraak in een interpretatieverschil en verzoeken om dispensatie moeten worden ingediend bij het secretariaat van de commissie. Dat is gevestigd bij de werkgeversorganisatie, Bordewijklaan 2, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag.

4. Procedure bij interpretatieverschillen

Verzoeken kunnen worden ingediend bij het secretariaat van de commissie door een werkgever of werknemer, of door de werkgeversorganisatie of één of meer vakorganisaties. Dat kan worden gestuurd aan het [cao-secretariaat](#).

Wanneer het verzoek door een werkgever(sorganisatie) of een werknemer/vakorganisatie wordt ingediend, moet deze eerst de andere partij schriftelijk informeren over dit verzoek. De andere partij moet de ontvangst van deze informatie bevestigen. Vervolgens hebben de werkgever en werknemer gedurende veertien dagen de tijd om in overleg tot een oplossing te komen.

Wanneer binnen die veertien dagen geen oplossing gevonden wordt, kan het verzoek bij de commissie worden ingediend.

Bij het verzoek wordt in ieder geval opgenomen:

- Naam en adresgegevens van de verzoeker;
- Naam en adresgegevens van de andere partij;
- Een duidelijk omschrijving van het onderwerp waarover een verschil van interpretatie bestaat en een eventuele toelichting daarop;

- Een kopie van de informatie die naar de andere partij is gestuurd.

De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek aan beide partijen.

De commissie vraagt de andere partij om een schriftelijke reactie te geven op dit verzoek. De schriftelijke reactie moet binnen veertien dagen na het verzoek van de commissie bij haar zijn ingediend door de andere partij. Zo nodig houdt de commissie een zitting waar de verzoeker en de andere partij mondeling gehoord kunnen worden.

De commissie geeft zo snel mogelijk en uiterlijk binnen drie maanden na de datum van ontvangst van het verzoek een uitspraak. Zo nodig kan deze termijn met een maximaal één maand worden verlengd. De uitspraak is bindend en wordt verstuurd naar beide partijen.

Wanneer één of meer leden van de commissie zelf partij zijn een interpretatieverschil, kunnen ze niet deelnemen aan de behandeling van het verzoek. Ze kunnen zich wel laten vervangen.

5. Procedure bij dispensatieverzoeken

Een werkgever kan bij de commissie een verzoek om dispensatie indienen. Dat moet schriftelijk per aangetekende brief gebeuren. In het verzoek moet worden toegelicht voor welk(e) artikel(en) dispensatie wordt gevraagd en wat de redenen daarvoor zijn.

De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het dispensatieverzoek. De commissie stelt de werkgever in de gelegenheid om het dispensatieverzoek mondeling toe te lichten.

De commissie doet zo snel mogelijk en uiterlijk binnen drie maanden na de datum van ontvangst van het dispensatieverzoek een uitspraak. Zo nodig kan deze termijn met maximaal één maand worden verlengd. De uitspraak is bindend en wordt verstuurd naar beide partijen.

6. Staken van de stemmen

Wanneer in de commissie een gelijk aantal voor- en tegenstemmers bij een beslissing over een geschil of dispensatie, wordt een tweede commissievergadering gehouden. Indien ook dan de stemmen staken, doet de commissie geen uitspraak en vermeldt daarbij dat de stemmen gestaakt hebben.

Bijlage 3.2.1. Salarisschalen

Ervaringsjaren	Groep 1		Groep 2		Groep 3		Groep 4	
	Minimum	Max. gem.	Minimum	Max. gem.	Minimum	Max. gem.	Minimum	Max. gem.
0	€ 23.711	€ 24.349	€ 23.952	€ 25.370	€ 24.670	€ 25.846	€ 25.315	€ 26.643
1	€ 23.840	€ 24.687	€ 24.169	€ 26.136	€ 25.337	€ 27.289	€ 26.216	€ 28.189
2	€ 24.008	€ 25.024	€ 24.427	€ 26.790	€ 25.967	€ 28.391	€ 27.199	€ 29.624
3	€ 24.162	€ 25.329	€ 24.636	€ 27.423	€ 26.416	€ 29.392	€ 28.189	€ 30.986
4	€ 24.314		€ 24.848	€ 27.917	€ 26.988	€ 30.212	€ 29.022	€ 32.307
5	€ 24.468		€ 25.113	€ 28.463	€ 27.515	€ 31.065	€ 29.841	€ 33.556
6			€ 25.267	€ 28.939	€ 28.059	€ 31.904	€ 30.535	€ 34.708
7					€ 28.424	€ 32.604	€ 31.171	€ 35.801
8					€ 28.827	€ 33.344	€ 31.886	€ 36.941
9					€ 29.230	€ 33.957	€ 32.420	€ 37.953
10	€ 24.771				€ 29.616	€ 34.424	€ 32.928	€ 38.896
11							€ 33.474	€ 39.774
12							€ 33.990	€ 40.733
13							€ 34.424	€ 41.513

Leeftijd	Groep ML	Groep J	Groep J1 Min	Groep J2 Min.	Groep J3 Min.
17	€ 7.838	€ 10.466	€ 13.111	€ 13.350	
18	€ 9.922	€ 12.216	€ 14.882	€ 15.125	
19	€ 11.906	€ 13.955	€ 16.630	€ 16.865	
20	€ 15.875	€ 16.252	€ 18.419	€ 18.644	
21	€ 19.844	€ 19.844	€ 20.182	€ 20.416	€ 22.922

Groep ML: Het wettelijk minimumloon per 1 januari 2020. Deze bedragen worden steeds aangepast wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt. De bedragen zijn naar boven afgerond om strijdigheid met de Wet minimumloon te voorkomen.

Groep ML is bestemd voor deelnemers aan werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO. Vanaf 21 jaar is het maximaal te betalen salaris € 19.844.

Deelnemers aan werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform Groep J. Vanaf 21 jaar geldt als maximumsalaris het salaris bij 21 jaar. Dit is inclusief alle compensaties en exclusief vakantietoeslag.

Het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers van 17 - 21 jaar.

De minimum uurloonvergoeding bij overwerk is € 13,44

Bijlage 4.1.3. Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers

Deze overgangsregeling is bestemd voor werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1955 en die op 1 januari 2010 in dienst waren, in deze bijlage te noemen: de oudere werknemer.

Minder werken

De oudere werknemer kan vanaf het jaar waarin hij 59 wordt met de werkgever overeenkomen dat hij extra 104 uren per jaar minder werkt. De cao-arbeidsvoorwaarden die aan de arbeidsduur gerelativeerd zijn, worden dan naar rato aangepast. Het gaat om salaris, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, pensioen en vakantie. Bedrijfseigen regelingen worden echter niet aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.

Arbeidsduur vermindering

De oudere werknemer heeft recht op de volgende arbeidsduur vermindering:

- In het jaar waarin hij 60 wordt: 2 uur per week;
- In het jaar waarin hij 61 wordt: 3 uur per week;
- Vanaf het jaar waarin hij 62 wordt: 4 uur per week.

Deze arbeidsduur vermindering geldt voor fulltimers. Voor parttimers is dit naar rato.

Combinatie minder werken en arbeidsduur vermindering

Wanneer de werknemer minder werken combineert met arbeidsduur vermindering, geeft dat de arbeidsduur zoals weergegeven in tabel 4.1.3.

Tabel 4.1.3. Arbeidsduur oudere werknemers

Leeftijd	Aantal uren minder werken	Aantal uren arbeidsduur vermindering	Totaal aantal uren vermindering	Arbeidsduur per week
59 jaar	4	0	4	34
60 jaar	4	2	6	32
61 jaar	4	3	7	31
62 jaar en ouder	4	4	8	30

Voorwaarden

De arbeidsduur vermindering wordt opgenomen in uren per dag of per week. In incidentele gevallen kan de werknemer, in overleg met de werkgever, wanneer de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kiezen voor een andere invulling.

Wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en gedurende vakanties heeft hij geen aanspraak op arbeidsduur vermindering.

Wanneer de werknemer arbeidsduur vermindering heeft, mag dit niet leiden tot aantasting van zijn functieniveau.

Bijlage 4.3.1. Overgangsregeling vakantie

Voor de werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever op wie de cao (binnendienst of buitendienst) van toepassing is, is in plaats van art. 4.3.1., eerste alinea, de regeling in deze bijlage van toepassing.

Per 1 december 2009 geldt voor deze werknemer het volgende recht op vakantie-uren met behoud van salaris volgens deze staffel:

- De werknemer tot en met 34 jaar: 200 uur
- De werknemer van 35 tot en met 44 jaar: 208 uur
- De werknemer van 45 tot en met 54 jaar: 216 uur
- De werknemer van 55 jaar en ouder: 224 uur

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

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd van de werknemer op 1 januari van het betreffende jaar.

Wanneer de werknemer naar een andere werkgever gaat op wie deze cao van toepassing is, vervalt de regeling in deze bijlage. Vanaf indiensttreding bij de nieuwe werkgever is dan art. 4.3.1. van toepassing.

De regeling in deze bijlage blijft wél van toepassing wanneer de werknemer naar een andere werkgever gaat op wie deze cao van toepassing is, wanneer:

- De werknemer op 1 januari 2010 50 jaar of ouder was, of
- De verandering van werkgever aantoonbaar en rechtstreeks het gevolg is van het beëindigen van het dienstverband op initiatief van de werkgever in het kader van een collectief ontslag of op grond van een sociaal plan en de werknemer direct aansluitend bij de nieuwe werkgever aan het werk gaat. De werknemer moet zelf bij de nieuwe werkgever melden en aantonen dat deze regeling van toepassing is.

Bijlage 5.1.1. Middelloonregeling

In deze bijlage worden de kenmerken van de middelloonregeling beschreven zoals bedoel in art. 5.1.1.

Deelnemers

Deelnemers zijn werknemers van 18 jaar en ouder.

Ingangsdatum

Voordat een werknemer wordt opgenomen in de regeling is er een wachttijd van 2 maanden. Daarna wordt de werknemer met terugwerkende kracht vanaf de datum van indiensttreding maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin hij 18 jaar wordt in de regeling opgenomen. Gedurende de wachttijd worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt.

Vervroegde pensionering

De deelnemer kan ervoor kiezen om eerder dan de pensioenrichtleeftijd met pensioen te gaan. Dan moet hij de werkgever hierover ten minste een half jaar voor de door hem gekozen pensioendatum informeren.

Wanneer de deelnemer eerder met pensioen gaat, wordt de hoogte van het pensioen verlaagd aan de hand van actuariael neutrale berekeningen die zijn gebaseerd op de kansstelsels en rekenrente die de basis vormen voor de financiering van de pensioenregeling.

Einde arbeidsovereenkomst op pensioendatum

De arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat nadere opzegging nodig is, op de door de werknemer gekozen ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen maar uiterlijk op de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Parttime pensioen

De deelnemer kan ervoor kiezen om met parttime pensioen te gaan. Hiervoor gelden dezelfde bepalingen als bij Vervroegde pensionering.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen is 12 keer het vaste maandsalaris inclusief vakantietoeslag.

Het pensioengevend inkomen is maximaal € 88.199,62 (2020). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de loonontwikkeling van de cao in het voorafgaande kalenderjaar.

Peildatum voor de bepaling van het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Franchise

De franchise per 1 januari 2020 is € 14.400,01. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de loonontwikkeling van de cao in het voorafgaande kalenderjaar.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is het pensioengevend inkomen minus de franchise.

Peildatum voor de bepaling van de pensioengrondslag is 1 januari.

Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar rato berekend.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is gebaseerd op een geïndexeerd middelloonsysteem. De opbouw is 1,75% van de pensioengrondslag in het betreffende jaar.

Het ouderdomspensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen is 60% van het te bereiken ouderdomspensioen. Dit pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.

Voor alleenstaanden wordt ook partnerpensioen opgebouwd, dat omgezet kan worden in ouderdomspensioen.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen is voor ieder kind maximaal 14% van het in totaal te bereiken ouderdomspensioen. Voor volle wezen wordt dit percentage verdubbeld. De wezenpensioenen voor alle kinderen samen kunnen niet meer zijn dan in totaal maximaal 70% van het te bereiken ouderdomspensioen.

Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de eerste dag volgend op de maand waarop het kind niet meer voldoet aan één van de volgende criteria:

- Het kind is jonger dan 18 jaar;
- Het kind is jonger dan 27 jaar en kan, als gevolg van ziekte of gebrek, niet meer dan 55% van wat een vergelijkbare gezonde leeftijdgenoot kan verdienen; dit moet blijken uit een verklaring van de uitkeringsinstantie van de Wajong;
- Het kind is jonger dan 27 jaar en kan nog niet werken vanwege een volledige studie of beroepsopleiding.

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

Beperking van de pensioenen

Wanneer de partner van de deelnemer meer dan 10 jaar jonger is dan de deelnemer, wordt het partnerpensioen verminderd met 1,1% van het ouderdomspensioen voor elk vol jaar dat het leeftijdsverschil groter is dan 10 jaar.

Wanneer de deelnemer ervoor gekozen heeft om het (fictief) opgebouwde partnerpensioen om te zetten in hoger ouderdomspensioen of vervroegde pensionering, is er geen recht meer op partnerpensioen, ook niet wanneer de deelnemer daarna een partner krijgt.

Keuzemogelijkheden

Deelnemers hebben binnen de fiscale grenzen, naast vervroegde pensionering en parttime pensioen, de volgende keuzemogelijkheden:

Omzetten ouderdomspensioen en partnerpensioen

Deelnemers kunnen ervoor kiezen om op de pensioenrichtleeftijd het opgebouwde partnerpensioen geheel of gedeeltelijk om te zetten in een hoger ouderdomspensioen. Omgekeerd kunnen ze ervoor kiezen om het opgebouwde ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk om te zetten in een hoger partnerpensioen. De keuze moet door de deelnemer ten minste een jaar voor de pensioenrichtleeftijd aan de werkgever worden doorgegeven.

Medische waarborgen zijn bij deze omzettingen niet vereist. Wel is instemming van de partner nodig bij omzetting van partnerpensioen in hoger ouderdompensioen. De deelnemer is zelf verantwoordelijk voor het verstrekken van juiste informatie hierover. Wanneer de deelnemer onjuiste informatie heeft gegeven of daarin nalatig is geweest, zijn de pensioenconsequenties voor zijn rekening en risico.

Hoog-laag pensioen en pensioensparen

Deelnemers kunnen op de pensioendatum op actuariel neutrale wijze een hoog-laag pensioen afspreken met de pensioenuitvoerder.

Deelnemers kunnen extra pensioensparen om een eventueel pensioentekort aan te vullen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Per 31 december 2005 is het arbeidsongeschiktheidspensioen vervallen. Dit geldt niet voor deelnemers die ziek zijn geworden vóór 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 over het arbeidsongeschiktheidspensioen uit de cao 2003-2004 van toepassing.

Samenloop

Wanneer de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WIA of de WAO en een eventuele aanvullende uitkering op grond van een arbeidsongeschiktheidsverzekering, wordt zijn pensioen verminderd met het totaal van deze uitkeringen.

De deelnemer moet de werkgever onmiddellijk informeren over het ontstaan van of een wijziging van een recht op bovengenoemde uitkeringen.

Verhoging pensioenen met een toeslag (indexering)

De werkgever heeft de ambitie om jaarlijks per 1 januari de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers en gewezen deelnemers en de pensioenen van gepensioneerden te verhogen met een voorwaardelijke toeslag.

Wanneer de pensioenregeling een verzekerde regeling is, wordt de toeslag gefinancierd uit de middelen die ontstaan uit afspraken met de pensioenuitvoerder die zijn gericht op de hierboven genoemde ambitie. Voorbeelden zijn financiering uit beschikbare overrente of rentestandskorting.

Wanneer de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds, is de toeslag, overeenkomstig de reglementen van het fonds, mede afhankelijk van de dekkingsgraad. De dekkingsgraad is de beleidsdekkingsgraad van het bedrijfstakpensioenfonds of ondernemingspensioenfonds dan wel van de kring bij een algemeen pensioenfonds.

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

De pensioenopbouw wordt premievrij voortgezet bij arbeidsongeschiktheid. De opbouw vindt plaats over het verschil tussen het inkomen dat de deelnemer had direct voorafgaand aan zijn gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en het inkomen, inclusief eventuele aanvullingen van de werkgever, dat hij ontvangt uit hoofde van zijn gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Het pensioengevend inkomen wordt aangepast met de loonontwikkeling van de cao, zie art. 3.2.2.

Bijlage 5.1.6. Reglement dispensatiecommissie Pensioenen

1. Secretariaat

Verzoeken en meldingen in het kader van procedures die zijn geregeld in 3, 4 en 5 van dit reglement moeten worden ingediend bij het [secretariaat van de commissie](#). Dat is gevestigd bij de werkgeversorganisatie, Bordewijklaan 2, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag.

2. Samenstelling commissie

De commissie bestaat uit maximaal vier leden die zijn benoemd door de werkgeversorganisatie en maximaal vier leden die benoemd zijn door de vakorganisaties.

Partijen brengen een gelijk aantal stemmen uit, ongeacht het aantal aanwezige commissieleden.

De leden worden in de commissie benoemd voor de duur van de looptijd van de cao plus twaalf maanden. Tussentijdse vacatures worden binnen een maand vervuld.

Eventueel kan door partijen een onafhankelijk voorzitter worden benoemd.

De commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

3. Procedure bij dispensatieverzoeken

Een werkgever kan bij de commissie een verzoek om dispensatie, zoals bedoeld in art. 5.1.6, indienen. Dat moet schriftelijk per aangetekende brief gebeuren. In het verzoek moet worden toegelicht wat de redenen voor dispensatie zijn.

Wanneer deze werkgever een OR heeft ingesteld op grond van de WOR, moet de werkgever aan het dispensatieverzoek een schriftelijk bewijs toevoegen dat de OR heeft ingestemd met het verzoek. Ontbreekt dit bewijs, dan wordt het dispensatieverzoek niet behandeld.

De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het dispensatieverzoek. De commissie stelt de werkgever in de gelegenheid om het dispensatieverzoek mondeling toe te lichten.

De commissie doet binnen twee maanden na de datum van ontvangst van het dispensatieverzoek een bindende uitspraak. Zo nodig kan deze termijn met maximaal twee maanden worden verlengd. De uitspraak van de commissie wordt verstuurd naar de werkgever.

4. Procedure vervangen middelloonregeling of CDC-regeling door IDC-regeling

Wanneer een werkgever van plan is om de middelloonregeling of de CDC-regeling te vervangen door een IDC-regeling, moet hij dit bij de start van het vervangingsproces melden bij het secretariaat.

Zodra de IDC-regeling is vastgesteld moet de werkgever het secretariaat hierover informeren.

Wanneer blijkt dat de werkgever verzuimd heeft om het secretariaat tijdig te melden dat hij plan was om over te gaan naar een IDC regeling, moet hij dat alsnog doen. In dat geval is de commissie bevoegd om de inhoud en totstandkoming van de IDC-regeling te beoordelen en, indien dit van toepassing is, te verklaren dat deze conform de cao is.

5. Procedure om (tijdelijk) niet te implementeren

De in art. 5.1.3. genoemde werkgever kan op grond van art. 5.1.3. dispensatie vragen voor implementatie van de middelloonregeling of CDC-regeling. Dat moet schriftelijk per aangetekende brief gebeuren. In het verzoek moet worden toegelicht wat de redenen voor dispensatie zijn.

Wanneer deze werkgever een OR heeft ingesteld op grond van de WOR, moet de werkgever aan het dispensatieverzoek een schriftelijk bewijs toevoegen dat de OR heeft ingestemd met het verzoek. Ontbreekt dit bewijs, dan wordt het dispensatieverzoek niet behandeld.

De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het dispensatieverzoek. De commissie stelt de werkgever in de gelegenheid om het dispensatieverzoek mondeling toe te lichten.

De commissie doet binnen twee maanden na de datum van ontvangst van het dispensatieverzoek een bindende uitspraak. Zo nodig kan deze termijn met maximaal twee maanden worden verlengd. De uitspraak van de commissie wordt verstuurd naar de werkgever.

Bijlage 5.2. CDC-regeling

In deze bijlage worden de kenmerken van de CDC-regeling beschreven zoals bedoel in art. 5.2.

Voor deze regeling geldt dat expliciet in het pensioenreglement moet worden opgenomen dat het jaarlijkse opbouwpercentage in voorkomende gevallen verlaagd kan worden.

Deelnemers

Deelnemers zijn werknemers van 18 jaar en ouder.

Ingangsdatum

Voordat een werknemer wordt opgenomen in de regeling is er een wachttijd van 2 maanden. Daarna wordt de werknemer met terugwerkende kracht vanaf de datum van indiensttreding maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin hij 18 jaar wordt in de regeling opgenomen. Gedurende de wachttijd worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt.

Vervroegde pensionering

De deelnemer kan ervoor kiezen om eerder dan de pensioenrichtleeftijd met pensioen te gaan. Dan moet hij de werkgever hierover ten minste een half jaar voor de door hem gekozen pensioendatum informeren.

Wanneer de deelnemer eerder met pensioen gaat, wordt de hoogte van het pensioen verlaagd aan de hand van actuariael neutrale berekeningen die zijn gebaseerd op de kansstelsels en rekenrente die de basis vormen voor de financiering van de pensioenregeling.

Einde arbeidsovereenkomst op pensioendatum

De arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat nadere opzegging nodig is, op de door de werknemer gekozen ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen maar uiterlijk op de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Parttime pensioen

De deelnemer kan ervoor kiezen om met parttime pensioen te gaan. Hiervoor gelden dezelfde bepalingen als bij Vervroegde pensionering.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen is 12 keer het vaste maandsalaris inclusief vakantietoeslag.

Het pensioengevend inkomen is maximaal € 88.199,62 (2020). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de loonontwikkeling van de cao in het voorafgaande kalenderjaar.

Peildatum voor de bepaling van het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Franchise

De franchise per 1 januari 2020 is € 14.400,01. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de loonontwikkeling van de cao in het voorafgaande kalenderjaar.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is het pensioengevend inkomen minus de franchise.

Peildatum voor de bepaling van de pensioengrondslag is 1 januari.

Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar rato berekend.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is gebaseerd op een geïndexeerd middelloonsysteem. De opbouw is 1,75% van de pensioengrondslag in het betreffende jaar.

Het ouderdomspensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen is 60% van het te bereiken ouderdomspensioen. Dit pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.

Voor alleenstaanden wordt ook partnerpensioen opgebouwd, dat omgezet kan worden in ouderdomspensioen.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen is voor ieder kind maximaal 14% van het in totaal te bereiken ouderdomspensioen. Voor volle wezen wordt dit percentage verdubbeld. De wezenpensioenen voor alle kinderen samen kunnen niet meer zijn dan in totaal maximaal 70% van het te bereiken ouderdomspensioen.

Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de eerste dag volgend op de maand waarop het kind niet meer voldoet aan een van de volgende criteria:

- Het kind is jonger dan 18 jaar;
- Het kind is jonger dan 27 jaar en kan, als gevolg van ziekte of gebrek, niet meer dan 55% van wat een vergelijkbare gezonde leeftijdgenoot kan verdienen; dit moet blijken uit een verklaring van de uitkeringsinstantie van de Wajong;
- Het kind is jonger dan 27 jaar en kan nog niet werken vanwege een volledige studie of beroepsopleiding.

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

Beperking van de pensioenen

Wanneer de partner van de deelnemer meer dan 10 jaar jonger is dan de deelnemer, wordt het partnerpensioen verminderd met 1,1% van het ouderdomspensioen voor elk vol jaar dat het leeftijdsverschil groter is dan 10 jaar.

Wanneer de deelnemer ervoor gekozen heeft om het (fictief) opgebouwde partnerpensioen om te zetten in hoger ouderdomspensioen of vervroegde pensionering, is er geen recht meer op partnerpensioen, ook niet wanneer de deelnemer daarna een partner krijgt.

Keuzemogelijkheden

Deelnemers hebben binnen de fiscale grenzen, naast vervroegde pensionering en parttime pensioen, de volgende keuzemogelijkheden:

Omzetten ouderdomspensioen en partnerpensioen

Deelnemers kunnen ervoor kiezen om op de pensioenrichtleeftijd het opgebouwde partnerpensioen geheel of gedeeltelijk om te zetten in een hoger ouderdomspensioen. Omgekeerd kunnen ze ervoor kiezen om het opgebouwde ouderdomspensioen geheel of

gedeeltelijk om te zetten in een hoger partnerpensioen. De keuze moet door de deelnemer ten minste een jaar voor de pensioenrichtleeftijd aan de werkgever worden doorgegeven.

Medische waarborgen zijn bij deze omzettingen niet vereist. Wel is instemming van de partner nodig bij omzetting van partnerpensioen in hoger ouderdompensioen. De deelnemer is zelf verantwoordelijk voor het verstrekken van juiste informatie hierover. Wanneer de deelnemer onjuiste informatie heeft gegeven of daarin nalatig is geweest, zijn de pensioenconsequenties voor zijn rekening en risico.

Hoog-laag pensioen en pensioensparen

Deelnemers kunnen op de pensioendatum op actuarieel neutrale wijze een hoog-laag pensioen afspreken met de pensioenuitvoerder.

Deelnemers kunnen extra pensioensparen om een eventueel pensioentekort aan te vullen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Per 31 december 2005 is het arbeidsongeschiktheidspensioen vervallen. Dit geldt niet voor deelnemers die ziek zijn geworden vóór 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 over het arbeidsongeschiktheidspensioen uit de cao 2003-2004 van toepassing.

Samenloop

Wanneer de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WIA of de WAO en een eventuele aanvullende uitkering op grond van een arbeidsongeschiktheidsverzekering, wordt zijn pensioen verminderd met het totaal van deze uitkeringen.

De deelnemer moet de werkgever onmiddellijk informeren over het ontstaan van of een wijziging van een recht op bovengenoemde uitkeringen.

Verhoging pensioenen met een toeslag (indexering)

De werkgever heeft de ambitie om jaarlijks per 1 januari de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers en gewezen deelnemers en de pensioenen van gepensioneerden te verhogen met een voorwaardelijke toeslag.

Wanneer de pensioenregeling een verzekerde regeling is, wordt de toeslag gefinancierd uit de middelen die ontstaan uit afspraken met de pensioenuitvoerder die zijn gericht op de hierboven genoemde ambitie. Voorbeelden zijn financiering uit beschikbare overrente of rentestandskorting.

Wanneer de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds, is de toeslag, overeenkomstig de reglementen van het fonds, mede afhankelijk van de dekkingsgraad. De dekkingsgraad is de beleidsdekkingsgraad van het bedrijfstakpensioenfonds of ondernemingspensioenfonds dan wel van de kring bij een algemeen pensioenfonds.

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

De pensioenopbouw wordt premievrij voortgezet bij arbeidsongeschiktheid. De opbouw vindt plaats over het verschil tussen het inkomen dat de deelnemer had direct voorafgaand aan zijn gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en het inkomen, inclusief eventuele aanvullingen van de werkgever, dat hij ontvangt uit hoofde van zijn gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Het pensioengevend inkomen wordt aangepast met de loonontwikkeling van de cao, zie art. 3.2.2.

Bijlage 5.3. IDC-regeling

In deze bijlage worden de kenmerken van de IDC-regeling beschreven zoals bedoel in art. 5.3.

Deelnemers

Deelnemers zijn werknemers van 18 jaar en ouder.

Ingangsdatum

Voordat een werknemer wordt opgenomen in de regeling is er een wachttijd van 2 maanden. Daarna wordt de werknemer met terugwerkende kracht vanaf de datum van indiensttreding maar niet eerder dan de eerste dag van de maand waarin hij 18 jaar wordt in de regeling opgenomen.

Gedurende de wachttijd worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 68 jaar wordt.

Vervroegde pensionering

De deelnemer kan ervoor kiezen om eerder dan de pensioenrichtleeftijd met pensioen te gaan. Dan moet hij de werkgever hierover ten minste een half jaar voor de door hem gekozen pensioendatum informeren.

Einde arbeidsovereenkomst op pensioendatum

De arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat nadere opzegging nodig is, op de door de werknemer gekozen ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen maar uiterlijk op de dag dat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Parttime pensioen

De deelnemer kan ervoor kiezen om met parttime pensioen te gaan. Hiervoor gelden dezelfde bepalingen als bij Vervroegde pensionering.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen is 12 keer het vaste maandsalaris inclusief vakantietoeslag.

Het pensioengevend inkomen is maximaal € 88.199,62 (2020). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd met de loonontwikkeling van de cao in het voorafgaande kalenderjaar.

Peildatum voor de bepaling van het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Franchise

De franchise per 1 januari 2020 is € 14.400,01. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de loonontwikkeling van de cao in het voorafgaande kalenderjaar.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus de franchise.

Peildatum voor de bepaling van de pensioengrondslag is 1 januari.

Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar rato berekend.

Pensioenkapitaal

Het voor pensioen op te bouwen kapitaal is gebaseerd op een individuele beschikbare premieregeling met een staffel met daarin de minimale premiebijdrage per leeftijdscategorie. Deze minimale premiebijdrage is gebaseerd op een 1,85% DC-staffel met een opbouw van 1,75%. Voor de staffel, zie tabel 5.3.

Leeftijdscategorie	Beschikbare premie
18 - 19 jaar	12,86%
20 - 24 jaar	13,72%
25 - 29 jaar	15,06%
30 - 34 jaar	16,55%
35 - 39 jaar	18,18%
40 - 44 jaar	19,99%
45 - 49 jaar	22,03%
50 - 54 jaar	24,32%
55 - 59 jaar	27,01%
60 - 64 jaar	30,29%
65 - 68 jaar	33,52%

Partnerpensioen

Het partnerpensioen in geval van overlijden van de deelnemer vóór de pensioenrichtleeftijd is op risicobasis verzekerd en is, op basis van middelloon, gelijk aan:

- De optelsom van de uitkomsten van de jaarlijkse berekening van 1,225% van de pensioengrondslag voor ieder bij de werkgever doorgebracht dienstjaar tot aan de eerste dag van het jaar waarin de deelnemer is overleden, plus
- 1,225% van de pensioengrondslag van het jaar waarin het overlijden plaatsvindt, vermenigvuldigd met het aantal te bereiken dienstjaren tot aan de pensioenrichtleeftijd.

De werkgever kan ervoor kiezen om het partnerpensioen te regelen op basis van eindloon, in plaats van op middelloon. Hiervoor is instemming van de OR nodig of van een ander formeel zeggenschapsorgaan in de organisatie.

Ook dan blijft het partnerpensioen op risicobasis verzekerd, maar het bedraagt 1,16% per dienstjaar, vermenigvuldigd met het totaal aantal bij deze werkgever doorgebrachte en tot aan de pensioenrichtleeftijd te bereiken dienstjaren en met de pensioengrondslag die geldt op 1 januari van het jaar waarin de deelnemer is overleden.

De deelnemer kan er op de pensioenleeftijd voor kiezen om het opgebouwde kapitaal gedeeltelijk om te zetten in partnerpensioen.

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

Wezenpensioen

Het wezenpensioen in geval van overlijden van de deelnemer vóór de pensioenrichtleeftijd is op risicobasis verzekerd en is, op basis van middelloon, voor ieder kind maximaal:

- De optelsom van de uitkomsten van de jaarlijkse berekening van 0,245% van de pensioengrondslag voor ieder bij de werkgever doorgebracht dienstjaar tot aan de eerste dag van het jaar waarin de deelnemer is overleden, plus
- 0,245% van de pensioengrondslag van het jaar waarin het overlijden plaatsvindt, vermenigvuldigd met het aantal te bereiken dienstjaren tot aan de pensioenrichtleeftijd.

De werkgever kan ervoor kiezen om het wezenpensioen te regelen op basis van eindloon, in plaats van op middelloon. Hiervoor is instemming van de OR nodig of van een ander formeel zeggenschapsorgaan in de organisatie.

Ook dan blijft het wezenpensioen op risicobasis verzekerd, maar het bedraagt 0,232% per dienstjaar, vermenigvuldigd met het totaal aantal bij deze werkgever doorgebrachte en tot aan de pensioenrichtleeftijd te bereiken dienstjaren en met de pensioengrondslag die geldt op 1 januari van het jaar waarin de deelnemer is overleden.

Voor volle wezen wordt het genoemde percentage verdubbeld. De wezenpensioenen voor alle kinderen samen zijn in totaal maximaal 70% van het te bereiken ouderdompensioen.

Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarop het kind niet meer voldoet aan een van de volgende criteria:

- Het kind is jonger dan 18 jaar;
- Het kind is jonger dan 27 jaar en kan, als gevolg van ziekte of gebrek, niet meer dan 55% van wat een vergelijkbare gezonde leeftijdgenoot kan verdienen; dit moet blijken uit een verklaring van de uitkeringsinstantie van de Wajong;
- Het kind is jonger dan 27 jaar en kan nog niet werken vanwege een volledige studie of beroepsopleiding.

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

Keuzemogelijkheden

Deelnemers hebben binnen de fiscale grenzen, naast vervroegde pensionering en parttime pensioen, de volgende keuzemogelijkheden om pensioen in te kopen:

Verhouding ouderdompensioen en partnerpensioen

Standaard wordt kapitaal opgebouwd voor de aankoop van ouderdompensioen en partnerpensioen in de verhouding 100:70. Voor alleenstaanden wordt het partnerpensioen automatisch uitgeruild voor een hoger ouderdompensioen. Deelnemers met een partner kunnen er op de pensioenrichtleeftijd voor kiezen om de verhouding tussen ouderdoms- en partnerpensioen aan te passen.

Wanneer de deelnemer deze aanpassing wil, is instemming van de partner nodig. De deelnemer is zelf verantwoordelijk voor het verstrekken van juiste informatie hierover. Wanneer de deelnemer onjuiste informatie heeft gegeven of daarin nalatig is geweest, zijn de pensioenconsequenties voor zijn rekening en risico.

Hoog-laag pensioen en pensioenkapitaal sparen

Deelnemers kunnen op de pensioendatum op actuariael neutrale wijze een hoog-laag pensioen afspreken met de pensioenuitvoerder.

Deelnemers kunnen extra pensioenkapitaal te sparen om een eventueel pensioentekort aan te vullen.

Beleggen na pensioendatum en variabele uitkeringen

Deelnemers kunnen ervoor kiezen om door te gaan met beleggen na de pensioendatum.

Deelnemers kunnen kiezen voor variabele uitkeringen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Per 31 december 2005 is het arbeidsongeschiktheidspensioen vervallen. Dit geldt niet voor deelnemers die ziek zijn geworden vóór 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 over het arbeidsongeschiktheidspensioen uit de cao 2003-2004 van toepassing.

Samenloop

Wanneer de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WIA of de WAO en een eventuele aanvullende uitkering op grond van een arbeidsongeschiktheidsverzekering, wordt zijn pensioen verminderd met het totaal van deze uitkeringen.

De deelnemer moet de werkgever onmiddellijk informeren over het ontstaan van of een wijziging van een recht op bovengenoemde uitkeringen.

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

De pensioenopbouw wordt premievrij voortgezet bij arbeidsongeschiktheid. De opbouw vindt plaats over het verschil tussen het inkomen dat de deelnemer had direct voorafgaand aan zijn gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en het inkomen, inclusief eventuele aanvullingen van de werkgever, dat hij ontvangt uit hoofde van zijn gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Het pensioengevend inkomen wordt aangepast met de loonontwikkeling van de cao, zie art. 3.2.2.

Bijlage 11.7. Overgangsregeling arbeidsduur oudere buitendienst werknemers

Deze overgangsregeling is bestemd voor buitendienst werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1955 en die op 1 januari 2010 in dienst waren, in deze bijlage te noemen: de oudere werknemer.

Arbeidsduurvermindering

De oudere werknemer heeft recht op arbeidsduurvermindering van 4,5 dag per kwartaal vanaf het jaar waarin hij 61 jaar wordt.

Deze arbeidsduurvermindering geldt voor fulltimers. Voor parttimers is dit naar rato.

Voorwaarden

Opnemen arbeidsduurvermindering

De arbeidsduurvermindering wordt opgenomen in dagen per kwartaal. In incidentele gevallen kan de oudere werknemer, in overleg met de werkgever, wanneer de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kiezen voor een andere invulling.

Aanvulling inkomen

Indien het variabel inkomen van de oudere werknemer in het jaar waarin hij arbeidsduurvermindering heeft, lager wordt, vult de werkgever dit aan. De aanvulling is gebaseerd op het maximaal aantal als gevolg van de arbeidsduurvermindering niet gewerkte dagen in verhouding tot het totaal aantal werkdagen in dat jaar.

Deze aanvulling wordt, naar keuze van de oudere werknemer, gerelateerd aan:

- a. het variabel inkomen dat hij gemiddeld heeft verdiend in de twee kalenderjaren, of, wanneer dat voor hem gunstiger is, in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin hij 58 jaar werd, of
- b. het variabel inkomen dat hij gemiddeld heeft verdiend in de twee kalenderjaren, of, wanneer dat voor hem gunstiger is, in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin hij arbeidsduur vermindering krijgt.

De oudere werknemer geeft zijn keuze tijdig aan vóór het jaar waarin hij 58 jaar wordt. Deze keuze kan niet veranderd worden.

Overige voorwaarden

Wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en gedurende vakanties heeft hij geen aanspraak op arbeidsduurvermindering.

Wanneer de werknemer arbeidsduurvermindering heeft, mag dit niet leiden tot aantasting van zijn functieniveau.

Bijlage 11.8. Overgangsregeling vakantie buitendienst werknemers

Voor de buitendienst werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever op wie de cao (binnendienst of buitendienst) van toepassing is, is in plaats van art. [4.3.1.](#), de regeling in deze bijlage van toepassing.

Per 1 december 2009 geldt voor deze werknemer het volgende recht op vakantie-uren met behoud van salaris volgens deze staffel:

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

Werknemers kunnen, 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 van de werknemer op 1 januari van het betreffende jaar.

Wanneer de werknemer naar een andere werkgever gaat op wie deze cao van toepassing is, vervalt de regeling in deze bijlage. Vanaf indiensttreding bij de nieuwe werkgever is, wanneer de werknemer opnieuw aangesteld is als buitendienst werknemer, art. [11.8.](#) van toepassing en anders art. [4.3.1.](#)

De regeling in deze bijlage blijft wél van toepassing wanneer de werknemer naar een andere werkgever gaat op wie deze cao van toepassing is, wanneer:

- De werknemer op 1 januari 2010 50 jaar of ouder was, of
- De verandering van werkgever aantoonbaar en rechtstreeks het gevolg is van het beëindigen van het dienstverband op initiatief van de werkgever in het kader van een collectief ontslag of op grond van een sociaal plan en de werknemer direct aansluitend bij de nieuwe werkgever aan het werk gaat. De werknemer moet zelf bij de nieuwe werkgever melden en aantonen dat deze regeling van toepassing is.

Bijlage 12. Vergelijkingstabel cao's

Tabel 12 - Vergelijking Cao 2018 - 2019 en Cao 2020			
Cao Binnendienst 2018 - 2019		Cao 2020	
Art. nr.	Onderwerp	Art. nr.	Titel
1. Algemene bepalingen			
1.1.	Begripsomschrijving	1.1.	Begrippen
		1.2.	Werkings sfeer
1.2.	Algemene bepalingen	1.3.	Cao en individuele arbeidsovereenkomst
		1.4.	Wet en cao
1.3.	Paritaire cao-commissie	1.6.	Paritaire cao-commissie
1.4.	Overgangsbepalingen	1.7.	Overgangsbepalingen
1.5.	Duur en wijziging van de overeenkomst	1.5.	Looptijd en tussentijdse aanpassing van de cao
2. Arbeidsverhouding			
2.1.	Dienstverband en wijziging in groepsindeling	2.1.	Individuele arbeidsovereenkomst
		3.1.	Salarisgroep indeling
2.2.	Schorsing	2.6.	Schorsing
2.3.	Vakbondswerk	Hfdst. 10	Faciliteiten vakorganisaties
2.4.	Verhuizing	9.1.	Verhuiskosten
2.5.	Gewetensbezwaarden	2.5.	Gewetensbezwaarden
2.6.	Positie sollicitant		Vervallen
2.7.	Gedragscode verzekeraars	2.3.	Gedragscode
3. Arbeidsduur en arbeidstijden			
3.1.	Arbeidsduur	4.1.	Arbeidsduur
3.2.	Overgangsregeling arbeidsduur oudere wn.	4.1.3.	Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers
3.3.	Arbeidstijdenkader	4.2.1.	Werktijdenkader
3.4.	Meer- en overwerk	4.2.3.	Meerwerk
		4.2.4.	Overwerk
3.5.	Ploegendienst arbeid	4.2.5.	Ploegendienst
3.6.	Vakantie	4.3.1.	Vakantie
		4.3.2.	Vakantie en arbeidsongeschiktheid
3.7.	Feestdagen	4.3.3.	Feestdagen
3.8.	Buitengewoon verlof	4.4.1.	Bijzonder verlof
		10.4.	Vakbondsverlof
3.9.	Verlof voor zorg en mantelzorg	4.4.2.	Arbeid en zorg verlof
3.10.	Verlof i.v.m. aanstaande pensionering	6.4.6.	Verlof i.v.m. aanstaande pensionering

Tabel 12 - Vergelijking Cao 2018 - 2019 en Cao 2020

Pag. 2

Cao Binnendienst 2018 - 2019		Cao 2020	
Art. nr.	Onderwerp	Art. nr.	Titel
4. Beloning			
4.1.	Indeling in salarisgroepen	3.1.	Salarisgroep indeling
		3.1.1.	Indelingscriteria
4.2.	Invoering indelingssysteem door ondern.	3.1.2.	Indelingssysteem
		3.1.3.	Overgangsregeling bij de invoering van een nieuw indelingssysteem of een nieuw beloningssysteem
4.3.	Salarisschalen en salarissen	3.2.1.	Salarisschalen
		3.2.2.	Salarisverhoging
4.4.	Compensatie voor werken tijdens uren op zaterdag	3.4.2.	Compensatie voor het werken op zaterdag
4.5.	Meer- en overwerkvergoeding	3.4.3.	Meerwerkvergoeding
		3.4.4.	Overwerktoeslag
4.6.	Vergoeding bij werken in ploegendienst	3.4.5.	Compensatie voor ploegendienst
4.7.	Vakantietoeslag	3.4.1.	Vakantietoeslag
4.8.	Jaarlijkse uitkering	3.3.	Jaarlijkse uitkering
4.9.	Loondoorbetaling bij ziekte	8.3.	Loondoorbetaling bij ziekte
4.10.	Uitkering bij overlijden	9.2.	Uitkering bij overlijden
4.11.	Beloning uitzendkrachten	2.1.3.	Uitzendkrachten
4.12.	Vergoeding vakbondscontributie	10.5.	Vakbondscontributie
4.13.	Aanvulling derde WW-jaar en WGA	9.3.	WW en WGA
5. Flexibele arbeidsvoorwaarden			
5.1.	Keuzesysteem	7.1.	Keuzesysteem
5.2.	Uitgangspunten keuzesysteem	7.2.	Uitgangspunten
5.3.	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	7.3.	Uitruil van arbeidsvoorwaarden
5.4.	Aanvullende criteria	7.4.	Aanvullende criteria
6. Werkgelegenheid en emancipatie			
6.1.	Werkgelegenheid	6.6.	Werkgelegenheid
6.2.	Sociaal beleid in de onderneming	6.1.	Sociaal beleid
		6.2.	Uitgangspunten duurzame inzetbaarheid
6.3.	Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid	6.3.	Strategische personeelsplanning en opleidingen
		6.4.	Individuele inzetbaarheid
	Protocol Werkgelegenheidsprojecten	6.4.7.	Protocol werkgelegenheidsprojecten
6.4.	Emancipatie	6.5.	Emancipatie
6.5.	Duaal leren	6.4.8.	Duaal leren

Tabel 12 - Vergelijking Cao 2018 - 2019 en Cao 2020

Pag. 3

Cao Binnendienst 2018 - 2019		Cao 2020	
Art. nr.	Onderwerp	Art. nr.	Titel
7. Arbeidsomstandigheden			
	Inleiding hoofdstuk 7	8.1.	Algemeen
	Arbeidsomstandighedenbeleid	8.2.	Arbeidsomstandigheden
7.1.	Beeldschermen		Vervallen; zie de Arbocatalogus
7.2.	Milieu		Vervallen; zie de Arbocatalogus
7.3.	Telewerken	4.2.2.	Tijd- en plaatsonafhankelijk werken (TPOW)
8. Pensioenen			
8.1.	Basispensioenregeling	5.1.	Basispensioenregeling
8.2.	De middelloonregeling	5.1.1.	Middelloonregeling
8.3.	De cdc-regeling	5.2.	De CDC-regeling
8.4.	De idc-regeling	5.3.	De IDC-regeling
8.5.	Overgangsbepalingen	5.4.	Overgangsbepalingen
Bijlage I	Partner anders dan op basis van (..)		Vervallen
Bijlage II	Reglement Paritaire cao commissie	Bijl. 1.6.	Reglement Paritaire cao-commissie
Bijlage III	Enkele richtlijnen voor indeling		Vervallen
Bijlage IV	Salarisschalen	Bijl. 3.2.1.	Salarisschalen
Bijlage V	Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers	Bijl. 4.1.3.	Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers
	Overgangsregeling vakantie	Bijl. 4.3.1.	Overgangsregeling vakantie
Bijlage VI	Handleiding bij het opstellen Sociaal Jaarversl.		Vervallen
Bijlage VII	Reglement Dispensatiecommissie Pensioenen	Bijl. 5.1.6.	Reglement dispensatiecommissie Pensioenen
Bijlage VIII	De Middelloonregeling	Bijl. 5.1.1.	Middelloonregeling
Bijlage IX	De CDC-regeling	Bijl. 5.2.	CDC-regeling
Bijlage X	De IDC-regeling	Bijl. 5.3.	IDC-regeling
Aanbev.	Aanbevelingen		
	1. Openbaarheid van inkomens	3.2.4.	Openbaarheid van inkomens
	2. Bedrijfssparen	-	Vervallen
	3. Anw	9.4.	Anw
	4. Invoering variabele beloning	3.2.3.	Invoering variabele beloning
	5. Flexibele elementen	-	Vervallen
	basispensioenregeling		