

Achmea en de vakorganisaties FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie hebben een principeakkoord bereikt over de verlenging van het Sociaal Plan Achmea voor de periode van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024. Daarbij zijn de onderstaande aanpassingen ten opzichte van het huidige Sociaal Plan afgesproken. De vakorganisaties zullen dit principeakkoord ter stemming voorleggen aan hun leden.

### **1. Looptijd**

De looptijd van het nieuwe Sociaal Plan is 24 maanden: van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024.

### **2. Pluspool**

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

Om die reden is afgesproken om gedurende de looptijd van het nieuwe Sociaal Plan in de vorm van een pilot te onderzoeken en ervaren of een 'Pluspool' een passende regeling zou kunnen zijn voor boventallige medewerkers van 60 jaar en ouder.

De belangrijkste kenmerken van de Pluspool zijn:

- Doel is om medewerkers aan het werk te houden.
- Medewerkers kunnen voor 1<sup>e</sup> dag boventalligheid keuze voor Pluspool kenbaar maken.
- De arbeidsovereenkomst wordt gecontinueerd.
- Er is sprake van een wederzijdse inspanningsverplichting.
- Het inkomen is afhankelijk van het aantal uren dat men werkt, maar nooit minder dan 70%.
- Opbouw pensioen en verlof blijft 100% van de oorspronkelijke contractomvang.
- Het salaris wordt aangepast met de cao verhogingen en eventuele bovenschalligheid wordt afgebouwd.
- Deelname aan de regeling is max. 5 jaar en kan in overleg met telkens 12 maanden worden verlengd.
- Aan het einde van de pluspoolperiode eindigt het dienstverband, zonder aanspraak op een vergoeding of wachtgeldregeling.

De Pluspool geldt voor de looptijd van het Sociaal Plan. Achmea en de vakorganisaties evalueren deze pilot vóór de afloop van het Sociaal Plan. De Pluspoolregeling is opgenomen als bijlage bij dit principeakkoord.

### **3. Snuffelen**

Gelet op de mogelijkheden om in het kader van 'zo werken wij' afspraken te maken over thuiswerken, komt de zogenaamde snuffelmogelijkheid in het Sociaal Plan te vervallen.

Deze mogelijkheid was er voor medewerkers die als gevolg van een standplaatswijziging niet automatisch hun werk hoeven te volgen omdat de reistijd toeneemt en meer dan 90 minuten wordt. Medewerker en leidinggevende kunnen in die situatie wel samen afspraken maken over de mogelijkheid om voor een periode te ervaren of de reistijd naar de nieuwe standplaats voor de medewerker in de praktijk werkbaar is.

### **4. Vast moment voor het bepalen van de reistijd per openbaar vervoer**

In het Sociaal Plan is bepaald dat de medewerker bij een standplaatswijziging de keuze heeft zijn/haar werkzaamheden niet te volgen als er sprake is van een toename van de reistijd én de reistijd per openbaar vervoer daardoor meer dan 90 minuten enkele reis bedraagt. Omdat dit in de praktijk soms tot onduidelijkheid leidt, is afgesproken om hier een eenduidige berekeningswijze voor te hanteren.

Om te bepalen of de reistijd (heenreis) 90 minuten of minder is, is het volgende afgesproken. Bekeken wordt wat de kortste reistijd is bij een aankomsttijd op kantoor op dinsdag tussen 8:30 – 9:00 uur en op donderdag tussen 15:30 – 17:00 uur. Het gemiddelde van deze 2 reistijden is bepalend voor de vraag of de reistijd binnen de grens van 90 minuten of minder valt. Is de reistijd meer dan 90 minuten, dan heeft de medewerker de keuze om de standplaatswijziging wel of niet te volgen.

**5. Bij verlofopname tijdens de periode van vrijstelling moeten vakantie-uren worden geschreven**

Medewerkers die verlof opnemen in de periode van 4 maanden waarin zij na datum boventalligheid volledig vrijgesteld zijn van werk, dienen hiervoor vakantie-uren op te nemen. Dit was al zo in het huidige Sociaal Plan. In de tekst van het nieuwe Sociaal Plan zal dit expliciet worden opgenomen.

**6. Medewerker heeft de mogelijkheid de beëindigingsvergoeding te gebruiken voor een van werk naar werk traject**

In de tekst van het Sociaal Plan zal worden vermeld dat de boventallige medewerker zijn/haar beëindigingsvergoeding (inclusief de 4 maanden vrijstelling) kan gebruiken om een zelf gekozen van werk naar werk traject te financieren.

**7. Aanpassing van de verhuiskostenvergoedingsregeling**

De verhuiskostenvergoedingsregeling in het Sociaal Plan is complex en voldoet niet helemaal aan de fiscale regelgeving. Afsproken is dat ook in Sociaal Plan situaties de medewerker gebruik kan maken van de verhuiskostenvergoedingsregeling die van toepassing is als een medewerker intern een functie aanvaardt op een andere standplaats.

**8. Tekstuele aanpassingen**

Deze verwijzingen naar de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) zijn niet meer actueel, deze worden gewijzigd in verwijzing naar de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab).

## **Regeling arbeidsvoorwaarden bij de 60 plus regeling in de Pluspool**

### **Werkingsfeer**

Gedurende de looptijd van het nieuwe Sociaal Plan (1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024) wordt in pilotvorm gekeken of een Pluspool een passende regeling kan zijn voor boventallige medewerkers van 60 jaar en ouder.

Het idee voor de Pluspool is geïnspireerd op de voormalige Zilverpool regeling. Hierbij zijn in de Pluspool de elementen die onder andere geleid hebben tot het stoppen van de Zilverpool regeling aangepast. De Pluspool is toegankelijk voor de medewerker op wie het Sociaal Plan van toepassing is en die op de eerste dag van boventalligheid 60 jaar of ouder is én dan nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt.

### **Doel van de regeling**

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

Vanuit de bijzondere verantwoordelijkheid die Achmea voelt voor deze groep medewerkers, die veelal ook al langer aan Achmea zijn verbonden, is voor deze medewerkers de zogenoemde 60 plus regeling afgesproken. Doel van deze regeling is om de medewerkers die hiervan gebruik maken zoveel mogelijk aan het werk te helpen en te houden, bij voorkeur door plaatsing in een passende, structurele functie binnen of buiten Achmea. Om dit te realiseren zet Achmea de Pluspool op.

In het vervolg van deze regeling wordt de 60 plus regeling aangeduid als de '*Pluspool regeling*'.

### **Wanneer kan men gebruik maken van de Pluspool regeling?**

In de fase vóór de eerste dag van boventalligheid kan de medewerker die op de eerste dag van boventalligheid 60 jaar of ouder is maar nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt, de keuze maken om gebruik te maken van de Pluspool regeling en af te zien van de 4 maanden boventalligheid. De medewerker doet dan een verzoek om gebruik te maken van de Pluspool.

### **Intake**

Uitgangspunt is dat het verzoek van de medewerker wordt toegekend als de medewerker zich actief en flexibel opstelt en bereid is de aangeboden passende werkzaamheden te accepteren (zie hieronder bij 'Inspanningen kandidaten'). De actieve houding wordt voorafgaand aan toetreden tot de Pluspool 'getoetst' in een intakegesprek dat gevoerd wordt met de manager Pluspool.

In dit gesprek wordt o.a. getoetst of de medewerker voldoende *arbeidsmarktklaar* is; is de medewerker positief ingesteld voor deze volgende fase in de loopbaan, zijn de CV en het TOP-dossier inclusief opleidingen op orde, zijn de sollicitatievaardigheden onderhouden en is er een plan om het interne en externe netwerk te onderhouden?

Indien de medewerker naar het oordeel van de manager Pluspool niet voldoende beantwoordt aan bovenstaande verwachtingen wordt dit gemotiveerd kenbaar gemaakt en wordt de medewerker niet in de Pluspool opgenomen.

### **Wat is het gevolg van deelnemen aan de Pluspool regeling?**

De arbeidsovereenkomst wordt gecontinueerd onder de voorwaarden zoals bepaald in deze regeling. De medewerker wordt medewerker van de Pluspool. De medewerker ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging die hij voor akkoord ondertekent. In deze schriftelijke bevestiging wordt vastgelegd wat deze keuze voor hem betekent.

De Pluspool is een interne afdeling binnen Achmea groep HR en als zodanig onderdeel van Achmea Interne Diensten N.V. De medewerker die gebruik maakt van de Pluspool regeling wordt daarmee medewerker van de afdeling Pluspool.

## **Wederzijdse inspanningsverplichtingen**

### *Inspanning Achmea*

De Pluspool spant zich in om haar medewerkers in te zetten op passende werkzaamheden. Het kan daarbij gaan om een definitieve interne plaatsing maar in het bijzonder ook om tijdelijke werkzaamheden zoals projecten, vervanging - bijvoorbeeld in geval van zwangerschapsverlof - of om externe detachering. Pluspool-medewerkers hebben het recht op voorrang bij vacatureprocedures binnen Achmea conform de vigerende vacatureprocedure.

### *Inspanning kandidaten*

Naast de inspanningen die van Achmea verwacht mogen worden, wordt van de boventallige medewerker die voor de Pluspool kiest verwacht dat hij zich actief en flexibel opstelt en aangeboden passende werkzaamheden accepteert. Van de medewerker wordt verwacht dat hij zelf ook op zoek is én blijft naar passende werkzaamheden. Regelmatig – minimaal elke twaalf maanden – wordt door de manager Pluspool getoetst of de mate van inspanning aan bovengenoemde verwachtingen voldoet.

### *Passende werkzaamheden*

Onder passende werkzaamheden wordt in de Pluspool regeling verstaan:

- een functie of werkzaamheden (waaronder de mogelijkheid van detachering) die aansluit(en) bij de kennis, opleiding, ervaring, vaardigheden en affiniteit van de medewerker en
- waarin het gemiddeld aantal uren per week gelijk is aan of minder is dan de contractuele arbeidsduur. Uitgangspunt is dat, waar mogelijk, de medewerker ingezet wordt voor zijn volledige contracturen
- de reistijd voor het traject huisadres – locatie van de vacature/tijdelijke werkzaamheden bedraagt daarbij niet meer dan 90 minuten (op basis van [www.9292.nl](http://www.9292.nl) enkele reis). Voor zover de reistijd enkele reis meer dan 90 minuten bedraagt is deze passend voor zover de reistijd boven de 90 minuten onder werktijd (binnen de contractuele arbeidsduur) kan worden gereisd. Hierbij wordt ervan uit gegaan dat de werkzaamheden gemiddeld voor de helft of meer van de tijd vanuit huis gedaan kunnen worden. Is het nodig dat de medewerker vaker op kantoor aanwezig is, dan geldt dat de reistijd niet meer dan 60 in plaats van 90 minuten bedraagt. En kan de reistijd boven de 60 minuten onder werktijd worden gereisd.
- De werkzaamheden dienen minimaal een periode van vier aaneengesloten weken te beslaan, tenzij met wederzijdse instemming anders wordt overeengekomen.

Van de medewerker wordt verwacht dat hij aangeboden passende werkzaamheden aanvaardt;

Als de medewerker van mening is dat de aangeboden werkzaamheden niet passend zijn bespreekt hij dit met de manager van de Pluspool. Bij verschil van mening wordt de vraag over de passendheid voorgelegd aan de naast-hogere manager.

## **Arbeidsvoorwaarden**

Hieronder wordt voor de belangrijkste arbeidsvoorwaarden in het kort toegelicht wat het betekent als de medewerker gebruik maakt van de Pluspool regeling.

### *Salaris*

Onder salaris in de Pluspoolregeling wordt verstaan:

- Het maandsalaris;
- De vakantietoeslag;
- De eindejaarsuitkering;
- De waarde bovenwettelijk verlof

In de eerste volle maand van de Pluspool ontvangt de medewerker 100% van zijn oorspronkelijke salaris. Indien er geen werkzaamheden worden verricht ontvangt de medewerker vanaf de tweede maand tot de einddatum van de Pluspool regeling (zie kopje “einde van de arbeidsovereenkomst”) in ieder geval 70% van dat salaris.

### *Medewerker verricht werkzaamheden*

Gedurende de periode waarin de medewerker via de Pluspool werkzaamheden verricht, wordt het salaris aangepast. Hiervoor wordt het aantal uren dat per week wordt gewerkt afgezet tegen het aantal contracturen. De ondergrens is altijd 70% van het salaris. Zie de bijlage voor een rekenvoorbeeld.

Indien de werkzaamheden door de inlenende partij worden beëindigd wordt het salaris na afloop van een gewerkte periode van minimaal 6 aaneengesloten maanden in de Pluspool, bij niet werken, nog gedurende 1 maand op het vastgestelde niveau doorbetaald, daarna wordt het salaris aangepast naar 70%.  
Is de gewerkte periode korter dan 6 aaneengesloten maanden dan wordt het salaris direct aangepast naar 70%.

#### *Overgangsuren*

De regeling Overgangsuren is niet van toepassing in de Pluspool. Heeft de medewerker hiervoor een keuze gemaakt vóór toetreding tot de Pluspool? Deze keuze blijft doorlopen tot en met 31 december van het jaar van toetreden. Een uitzondering hierop is als de arbeidsovereenkomst eerder stopt.

#### *Overgangsregelingen*

De overgangsregelingen garantie-uren en seniorenverlof voor oud-medewerkers van Agis vervallen bij toetreding tot de Pluspool.

#### *Variabele beloning*

Voor zover voor de medewerker op grond van zijn oude functie een variabele beloningsregeling (VB) van toepassing was, vervalt deze bij toetreding tot de Pluspool. Er is geen afbouwregeling. De medewerker houdt nog recht op VB over de periode tot de datum van toetreding tot de Pluspool.

#### *Toeslagen*

Eventuele arbeidsmarkt- en functiegerichte toeslagen vervallen bij toetreding tot de Pluspool. Toeslagen die arbeidsvoorwaardelijk zijn (bijvoorbeeld cao-toeslag 2014) worden per geval beoordeeld.

Verricht de medewerker werkzaamheden die in een hogere schaal zijn ingedeeld dan de schaal waarin de medewerker in de Pluspool is ingedeeld, dan ontvangt de medewerker gedurende deze periode een toeslag gelijk aan het bedrag van de periodieke verhoging van die salarisschaal. De berekening hiervan vindt plaats op basis van het percentage gewerkte uren afgezet tegen je contractuele uren. Is de uitkomst lager dan 70% dan op basis van 70%.

Deze toeslag blijft ook tijdens de nawerkingsperiode van 1 maand (zie hiervoor) gehandhaafd. Daarna komt deze te vervallen en wordt deze ook niet meegenomen in de grondslag voor de aanpassing van het salaris naar 70%.

#### *Bovenschaligheid*

Wanneer er sprake was van bovenschaligheid (medewerker verdient meer dan maximum van zijn schaal), wordt dit in 4 stappen en in 3 jaar afgebouwd.

#### **Cao-verhogingen**

Het salaris van de medewerker wordt aangepast met de reguliere cao-verhogingen die plaatsvinden gedurende de periode dat de medewerker gebruik maakt van de Pluspool regeling.

#### **Pensioenopbouw**

De aanpassingen van het salaris naar 70% en verder hebben geen invloed op de pensioenopbouw. Dit betekent dat de pensioenopbouw plaatsvindt op basis van 100% van het pensioengevend salaris behorend bij de contractuele arbeidsduur. Hierop is ook de eigen bijdrage in de pensioenpremie gebaseerd: deze wijzigt dus niet als gevolg van deelname aan de Pluspool regeling.

#### **Vakantie-uren**

Zolang de medewerker in dienst blijft vindt opbouw en opname van vakantie-uren op de normale wijze plaats. De opbouw van vakantie-uren vindt plaats op basis van de omvang van de contractuele arbeidsduur, dus op basis van de omvang van het dienstverband. Zowel opbouw als opname van vakantie-uren vindt plaats op basis van 100% van de omvang van de contractuele arbeidsduur. Opname van vakantie gebeurt in overleg met de leidinggevende van de Pluspool en, als de medewerker werkzaamheden verricht, met de betreffende leidinggevende.

### **Achmea Select**

Medewerkers die gebruik maken van de Pluspool regeling hebben niet de mogelijkheid om de volgende Achmea Select keuze te maken:

*Verkorten of verlengen van de wekelijkse arbeidsduur ('meer- of minder uren')*

Heeft de medewerker tijdsgebonden keuzes gemaakt vóór toetreding tot de Pluspool? Deze blijven doorlopen tot en met 31 december van het jaar van toetreden. Een uitzondering hierop is als de arbeidsovereenkomst eerder stopt.

### **Overwerkregeling**

De overwerkregeling is onverminderd van toepassing voor zover de medewerker, op verzoek van de leidinggevende, gemiddeld meer werkt dan de omvang van zijn contractuele arbeidsduur. Incidenteel overwerk binnen een detachering die minder uren omvat dan de contractuele arbeidsduur wordt zoveel mogelijk gecompenseerd in tijd.

### **Jubileumgratificatie en winstuitkering**

Voor de jubileumgratificatie en de winstuitkering wordt uitgegaan van 100% van het salaris behorend bij de contractuele arbeidsduur op de laatste dag vóór toetreding tot de Pluspool.

### **Hypotheekkortingsregeling**

De personeelskortingsregeling voor lopende hypotheeken blijft ongewijzigd op het niveau van het salaris op de laatste dag vóór toetreding tot de Pluspool. De aanpassingen van het salaris naar 70% en verder werken dus niet door in deze kortingsregeling.

### **Werkgeversbijdrage zorgverzekering**

De regeling werkgeversbijdrage zorgverzekering blijft onverminderd van kracht gedurende de periode dat de medewerker gebruik maakt van de Pluspool regeling.

### **Leaseauto**

Medewerkers in de Pluspool kunnen geen leaseauto meenemen vanuit hun voorgaande functie en kunnen geen leaseauto toegekend krijgen.

### **Vaste kostenvergoeding**

Voor zover de medewerker werkzaamheden verricht waarbij een vaste kostenvergoeding tot die functie behoort, kan hij in aanmerking komen voor een vaste kostenvergoeding.

### **Doorstroom**

Interne doorstroom vanuit de Pluspool is alleen mogelijk naar een reguliere functie voor onbepaalde tijd met een nieuwe arbeidsovereenkomst.

### **Einde van de arbeidsovereenkomst**

Deelname aan de Pluspool regeling eindigt 5 jaar nadat de medewerker deelnemer is geworden van de Pluspool of, als dat eerder is, op de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De deelname aan de regeling kan op verzoek van de medewerker met periodes van maximaal 12 maanden worden verlengd als Achmea hiermee instemt. Voorwaarde voor verlenging is onder andere dat er werkzaamheden zijn waar de medewerker daadwerkelijk, bij voorkeur voor zijn contracturen én voor langer dan 6 maanden vanaf het moment van verlengen op wordt ingezet.

Deelname aan de Pluspool betekent dat de medewerker instemt met het einde van de arbeidsovereenkomst per einde van de Pluspool periode en instemt daarmee geen recht te hebben op een transitie- en/of beëindigingsvergoeding of een andere vergoeding zoals de wachtgeldregeling of RVU-vergoeding.

### *Bijlage Rekenvoorbeelden*

- Medewerker heeft een contract voor 34 uur per week en gaat in de Pluspool 28 uur per week werken. Het salaris wordt gesteld op  $28/34 = 82\%$
- Medewerker heeft een contract voor 34 uur per week en gaat in de Pluspool 18 uur per week werken. Het salaris wordt gesteld op  $18/34 = 53\%$  en vanwege de ondergrens ongewijzigd voortgezet op 70%