

Eindbod cao Athora Netherlands N.V. (Athora)

1-1-2024 t/m 1-7-2025

Athora en de vakorganisaties FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie hebben op 19 december 2023 de onderhandelingen over de nieuwe cao Athora beëindigd zonder tot een akkoord gekomen te zijn. Athora is van mening tot het uiterste te zijn gegaan om een mooi pakket aan arbeidsvoorwaarden voor een nieuwe cao voor te leggen. Om deze reden legt Athora een eindbod met de volgende inhoud neer, dat door de bonden aan hun leden zal worden voorgelegd.

Context deze cao Athora

Athora is na het afstoten van non-core activiteiten een gefocuste speler in de pensioenmarkt. De organisatie is kleiner geworden en om competitief te zijn in de pensioenmarkt met grotere spelers is het van belang op de kosten te letten. Athora bouwt aan een gezond bedrijf met een mooie toekomst en een zelfstandig bestaansrecht in de markt. Te hoge uitgaven kunnen die opgaande lijn terugduwen.

De buitenwereld verandert snel en om een leidende pensioenaanbieder en aantrekkelijke werkgever te zijn, is het van belang om kennis van buiten naar binnen te halen. Arbeidsvoorwaarden moeten daarom afgestemd zijn op de diversiteit van talenten die Athora wil aantrekken en ook Athora werknemers de kansen bieden om door te groeien in hun carrière om zo het optimale te bereiken voor henzelf, de klanten en Athora.

In het belang van 'future fitte' werknemers die optimaal hun werk kunnen doen en kunnen bijdragen aan een flexibele en duurzame organisatie hebben cao-partijen afspraken gemaakt op de volgende 3 thema's voor de nieuwe cao Athora:

1. Mentaal en fysiek fit
2. Carrière fit
3. Financieel fit

Looptijd cao Athora

De voorgestelde looptijd van de nieuwe Athora cao is 18 maanden en van loopt 1 januari 2024 tot en met 1 juli 2025.

Thema 1: Mentaal en fysiek fit

Werkgeluk

Vanuit de diverse surveys en het cultuurprogramma haalt Athora op hoe werknemers tegen de organisatie, de cultuur en arbeidsomstandigheden aankijken. Daarnaast zal de organisatie ook aandacht blijven schenken aan werkgeluk en werkplezier. Om de werkdruk te verbeteren zijn al verschillende initiatieven gestart. Cao-partijen hebben afgesproken dat met de OR een werkgroep zal worden ingericht om de volgende items aan te pakken: hoe organiseren we het werk, welke prioriteiten worden gesteld, waar staan veel vacatures uit en hoe kunnen we de onderlinge samenwerking verbeteren?

Via het platform van OpenUp biedt Athora werknemers en managers bovendien laagdrempelige psychologische hulp wanneer daar behoefte aan is.

Balans

Om een gezonde balans tussen werk en privé te bewaken willen we werknemers flexibiliteit en verlof bieden op de belangrijke momenten in hun leven.

Athora volgt de Wet arbeid en zorg (WAZO) voor de daarin beschreven verlofvormen en bijbehorende bepalingen met betrekking tot duur en (gedeeltelijke) doorbetaling van salaris.

Inclusiviteit

Athora vindt het van belang inclusief te zijn voor alle werknemers. Voor alle gezinnen is het belangrijk dat er ruimte is voor hechting en binding van het gezin, ongeacht de samenstelling ervan. Daarom kan de daadwerkelijke opvoeder/verzorger van een kind gebruik maken van de diverse verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de aanvullende afspraken hierover in de cao Athora en personeelsgids. Athora wil graag dat de (zorg)verlofregelingen van toepassing zijn op gezinnen in allerlei samenstellingen. Daartoe worden de volgende begrippen in de cao opgenomen:

- Onder **“partner”** verstaan we: de echtgenoot of echtgenote, de persoon met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap heeft afgesloten, de persoon met wie de werknemer een notarieel samenlevingscontract is aangegaan, de ongehuwde persoon (geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn) met wie de werknemer aantoonbaar al twee jaar een gezamenlijke huishouding voert, of degene van wie de werknemer het kind erkent.
- Onder **“kind”** verstaan we: het eigen, stief-, pleeg- of adoptiekind van de werknemer of van de partner van de werknemer of het kind dat de werknemer of de partner van werknemer daadwerkelijk verzorgt.
- Onder **“ouder”** verstaan we: de eigen, stief-, pleeg-, adoptieouder of daadwerkelijke verzorger van de werknemer of van de partner van de werknemer.

Aanvulling wettelijke loondoorbetaling bij geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

Athora stelt voor de wettelijke uitkering bij aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof aan te vullen van 70% naar 100% van het dan geldende maximumdagloon.

Aanvullend geboorteverlof

Athora past ten aanzien van het geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof voor de partner de wettelijke regeling conform de Wet arbeid en zorg toe. Het geboorteverlof bedraagt eenmaal het aantal werkuren in een week en is betaald verlof. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt maximaal vijf keer het aantal werkuren per week en moet worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voor dit verlof heeft de werknemer recht op een uitkering van 70% van het maximumdagloon vanuit het UWV. Athora stelt voor deze uitkering aan te vullen tot 100% van het maximumdagloon.

Betaald ouderschapsverlof

Ouders die gebruik maken van ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van een kind ontvangen gedurende 9 weken een uitkering via het UWV van 70% van het salaris tot 70% van het maximumdagloon. Athora vult gedurende deze 9 weken ouderschapsverlof de uitkering van het UWV aan tot 100% van het maximumdagloon.

De pensioenopbouw wordt tijdens het betaald ouderschapsverlof volledig voortgezet met handhaving van de gebruikelijke verdeling van de pensioenpremie tussen de werknemer en Athora. De werknemer bouwt over het betaald ouderschapsverlof verlofuren op.

3 vrijwilligersdagen inzetbaar voor mantelzorg

Op verzoek van werknemer kan door de leidinggevende het buitengewone verlof voor maatschappelijke doeleinden / vrijwilligerswerk als bepaald in artikel 1.7.5 van de cao Athora ook worden toegekend voor mantelzorg in de directe omgeving van de werknemer. Dit buitengewoon (mantelzorg)verlof kent een maximum van drie werkdagen per kalenderjaar (maximaal 24 werkuren naar rato).

Vitaliteit

Athora stelt de volgende regelingen voor regeling voor sabbatical verlof en vervroegde uittreding (RVU):

Sabbatical verlof

Duur

De werknemer die minimaal drie jaar (36 maanden) in dienst is van Athora kan sabbatical verlof opnemen van tenminste één maand en ten hoogste drie maanden. Het verlof mag in voltijd of in deeltijd worden opgenomen. Ook bij deeltijdverlof mag de totale periode van verlof maximaal drie maanden duren. Het is mogelijk om de drie maanden sabbatical verlof aan te vullen met de volgende verlofsoorten: onbetaald verlof, regulier verlof (wettelijk verlof, bovenwettelijk verlof), zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof, (betaald) ouderschapsverlof, (aanvullend) geboorteverlof en/of adoptieverlof. De totale periode van sabbatical verlof gecombineerd met andere verlofsoorten is maximaal zes maanden. Hierdoor kan het zijn dat korter dan 3 maanden sabbatical verlof kan worden opgenomen.

Het sabbatical verlof wordt in een aaneengesloten periode opgenomen. In geval van opname van het verlof in deeltijd, moet de werknemer tenminste tien uur per week blijven werken.

De werknemer mag ook sabbatical verlof opnemen als hij aansluitend met pensioen gaat. In dat geval mag het sabbatical verlof maximaal 6 maanden duren.

Vergoeding

De werknemer krijgt 40% van zijn uurloon over de sabbatical verlofuren gedurende maximaal 13 keer zijn gemiddelde arbeidsduur per week maandelijks uitgekeerd.

Arbeidsvoorwaarden tijdens verlof

Het dienstverband blijft gehandhaafd tijdens de periode van sabbatical verlof. Tijdens voltijds sabbatical verlof worden alle werk gerelateerde arbeidsvoorwaarden, kostenvergoedingen en faciliteiten stopgezet, omdat de medewerker geen werk verricht.

Nominale toeslagen die gebaseerd zijn op het salaris (zoals persoonlijke toeslagen en arbeidsmarkt toeslagen) worden naar rato van het salaris doorbetaald. Dit geldt ook voor de variabele beloning. Gedurende de periode van sabbatical verlof behoudt de werknemer wel zijn mobiele telefoon (indien van toepassing).

Wat de consequenties zijn voor een leaseauto of leasecompensatie (indien van toepassing), is terug te lezen in de van toepassing zijnde leaseregeling.

De werknemer bouwt tijdens de sabbatical verlofperiode verlofuren op naar rato van het percentage salarisbetaling.

Gedurende de periode van sabbatical verlof blijft de werknemer deelnemer in de pensioenregeling en loopt de pensioenopbouw en eigen bijdrage van de werknemer, zoals bepaald in de pensioenregeling, door. Ook de dekking voor het partnerpensioen, het wezenpensioen en indien van toepassing, de risicodekking voor het ANW-hiaatpensioen, blijven doorlopen conform bepaald in de van toepassing zijnde pensioenregeling.

Als de werknemer ziek wordt tijdens het sabbatical verlof loopt de periode van sabbatical verlof gewoon door. Als de werknemer langer dan twee weken ziek is en door ziekte het sabbatical verlof niet (meer) kan besteden aan het beoogde doel, dan kan werknemer de leidinggevende en HR vragen om het sabbatical verlof op dat moment stop te zetten. Als het sabbatical verlof wordt stopgezet, worden de re-integratie activiteiten opgestart. In overleg tussen werknemer, leidinggevende en HR wordt bepaald wat er met het restant van het sabbatical verlof gebeurt.

Aanvragen

De werknemer die sabbatical verlof wil opnemen, vraagt dit uiterlijk vier maanden van tevoren aan bij de leidinggevende. Binnen één maand geeft de leidinggevende schriftelijk antwoord. Als het verlof minimaal één jaar van tevoren wordt ingediend, moet de leidinggevende het verlof in principe toestaan.

Regels

- Als meerdere werknemers tegelijkertijd sabbatical verlof aanvragen wordt in overleg met de leidinggevende afgestemd wie op welk moment gebruik kan maken van het sabbatical verlof.
- De gedragsregels van Athora blijven tijdens het verlof gelden. Bijvoorbeeld de gedragsregels voor nevenfuncties en –inkomsten.
- Tijdens het sabbatical verlof mag de werknemer niet elders betaald werk verrichten.
- Werknemer mag geen sabbatical verlof opnemen als hij direct aansluitend uit dienst gaat. Als de arbeidsovereenkomst tijdens of binnen drie maanden na het sabbatical verlof eindigt, moet werknemer de vergoeding terugbetalen aan Athora. Dit geldt niet als werknemer direct aansluitend met pensioen gaat.
- Na het verlof keert medewerker terug in zijn eigen functie, tenzij hij aansluitend met pensioen gaat. Werknemer houdt dezelfde arbeidsduur als vóór het verlof.
- Bij reorganisatie tijdens het sabbatical verlof worden de regels van het Sociaal Plan toegepast alsof werknemer geen verlof heeft.
- Werknemer kan opnieuw sabbatical verlof opnemen vijf jaar na aanvang van eerder sabbatical verlof.
- Werknemer kan geen sabbatical verlof opnemen in combinatie met de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) tenzij er minimaal één jaar is verstreken tussen de einddatum van het sabbatical verlof en de ingangsdatum van de Regeling Vervroegd Uittreden.

Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Duur

De werknemer die maximaal drie jaar (36 maanden) voor zijn AOW-datum zit, heeft de mogelijkheid om gebruik te maken van de tijdelijke verruiming van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) uit het pensioenakkoord. De regeling kan ingaan tot 1 januari 2026. Als werknemer gebruik maakt van de RVU eindigt zijn dienstverband en treedt hij vrijwillig uit dienst.

Uitkering

De RVU gaat altijd per de eerste dag van een kalendermaand in. Werknemer ontvangt een uitkering tot aan zijn AOW-datum. De hoogte van de uitkering bedraagt per 1 januari 2024 € 2.182 bruto per maand. Dit bedrag is de tijdelijke drempelvrijstelling in de fiscale wetgeving en is gekoppeld aan de netto AOW van een alleenstaande. Het wordt jaarlijks per 1 januari aangepast.

Voorwaarden

Werknemer dient een aaneengesloten dienstverband van tenminste tien jaar te hebben en geen gebruik te maken van andere regelingen, zoals sabbatical verlof of andere vertrekregelingen. Als werknemer na sabbatical verlof een jaar heeft gewerkt (en voldoet aan de overige voorwaarden) dan kan hij met RVU.

Pensioenopbouw

De pensioenopbouw stopt bij ingang van de RVU omdat op dat moment het dienstverband eindigt. Werknemer kan naast de RVU het ouderdomspensioen vervroegd in laten gaan. Als werknemer dit wenst dient hij dit zelf aan te vragen bij het pensioenfonds.

Overlijden en RVU

Als werknemer overlijdt tijdens de RVU stopt de RVU-uitkering. Werknemer is niet meer in dienst dus de eventuele partner ontvangt geen overlijdensuitkering. De partner heeft wel recht op een partnerpensioen van het pensioenfonds conform de van toepassing zijnde pensioenregeling, tenzij daarvan is afgezien.

Aanvragen

Het verzoek om gebruik te maken van de RVU dient werknemer minimaal drie maanden van tevoren te bespreken met de leidinggevende. Als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn, kan de leidinggevende het verzoek afwijzen.

Loondoorbetaling bij ziekte

Omdat we zien dat bij langdurige zieke werknemers de terugval van 100% naar 70% loondoorbetaling ineens veel is willen we deze impact verkleinen door een meer geleidelijke verdeling van de 170% loondoorbetaling over de periode van 2 jaar. Dit heeft ook een positief effect op de re-integratie van verzuimende werknemers. De loondoorbetaling bij ziekte gaat voor werknemers die op of na 1-1-2024 ziek worden naar 100% gedurende het eerste half jaar, 90% in het tweede half jaar, 80% in het derde half jaar en uiteindelijk naar 75%.

Thema 2: Carrière fit

Groeibudget

Athora vindt het belangrijk dat werknemers zich ontwikkelen en hun talenten ontplooien. Dat geldt zowel binnen de huidige functie als mogelijke toekomstige functies. Athora is daarom bereid om voor de duur van deze cao de verhoging van het groeibudget naar € 1.000,- ex BTW per jaar te continueren.

Performance Management cyclus

Performance Management Cycle (PMC) is de jaarlijkse cyclus waarin werknemer en manager de resultaten en persoonlijke ontwikkeling bespreken. In de lopende cao is afgesproken dat Athora en de vakbonden gezamenlijk een nieuwe koppeling tussen beoordeling en beloning onderzoeken. Daarbij wordt de focus meer gelegd op de dialoog tussen manager en werknemer, en de koppeling gemaakt tussen competenties en resultaten, gevolgd door een passende waardering. De daartoe ingestelde projectgroep (leidinggevend, OR, HR en vakbondsvertegenwoordiging) heeft een aantal verbeteringen voorgesteld. Er heeft een pilot plaatsgevonden om deze te toetsen. Vanuit zowel leidinggevend als werknemers is er een behoefte aan een duidelijkere relatie tussen performance en beloning.

Prestatie gerelateerde salarisverhoging

Om beter zichtbaar te maken dat werknemers met een lagere relatieve schaalpositie (rsp) bij een goede beoordeling een hoger percentage krijgen van hun feitelijke salaris en daardoor sneller kunnen groeien dan werknemers die dicht bij het maximum van hun functieschaal zitten, worden de percentages van de jaarlijkse salarisverhoging (als vermeld in artikel 1.9.4 cao Athora) aangepast en niet langer toegepast op het maximum van 100% van de functieschaal, maar op het feitelijke maandsalaris. Bij de beoordeling krijgt de werknemer één gecombineerde score, waarbij KPI's en competenties even zwaar wegen. Tevens is de beoordeling in 5 categorieën vervangen door 4 categorieën. De percentages vermeld in artikel 1.9.4 lid 2 cao Athora worden daarom vervangen door de volgende merit matrix:

Beoordeling	RSP <= 80%	RSP >80%-90%	RSP >90%
Uitmuntend	6,50%	4,50%	3%
Succesvol	5%	3%	2,50%
Voldoet bijna aan verwachting	2%	1%	0%
Onvoldoende	0%	0%	0%

Thema 3: Financieel fit

Het minimum uurloon voor Athora werknemers zal minimaal € 16 per uur bedragen. De bodem van schaal 5 en 6 zal daarom per 1-1-2024 minimaal € 2.496 bruto bedragen (minimum bedrag na loonstijging per 1-1-2024).

Loon

Collectieve loonsverhoging

Per 1-1-2024 zullen de salarissen en salarisschalen met 4,25% worden verhoogd.

Per 1-1-2025 zullen de salarissen en salarisschalen met 2,25% worden verhoogd.

Eenmalige uitkering

Alle werknemers die op genoemde datum onder de cao Athora vallen krijgen:

- in januari 2024 een eenmalige uitkering van € 500 netto
- in juli 2024 een eenmalige uitkering van € 1.500 bruto
- in januari 2025 een eenmalige uitkering van € 500 netto

Dit bedrag wordt uitbetaald aan alle werknemers met een dienstverband van 36 uur per week of meer (bij minder dan 36 uur wordt het bedrag naar rato uitbetaald).

Pensioen

Cao-partijen streven ernaar om per 1 januari 2027 de nieuwe pensioenregeling in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in te laten gaan. De intentie is om de besprekingen hierover in de zomer 2024 af te ronden. Tot de overgang naar de Wtp wordt de huidige pensioenregeling voortgezet.

Gratis lidmaatschap vakbond voor nieuwe leden

Werknemers die nieuw lid worden bij een vakbond krijgen het eerste jaar van hun lidmaatschap vergoed door Athora. De vakbonden zullen hiertoe op anonieme basis per kwartaal een factuur sturen naar Athora.

Werkgeversbijdrage vakbonden

Artikel 1.16.2 cao Athora wordt vervangen door:

Werkgever zal jaarlijks een werkgeversbijdrage overmaken van € 12.000 per vakbond die partij is bij deze cao Athora.

Overige onderwerpen

Cao-partijen zullen nader overeenkomen welke tekstuele wijzigingen gewenst zijn voor de nieuwe cao. Deze wijzigingen zullen in de nieuwe cao tekst verwerkt worden.

Sociaal Plan

Cao-partners zijn overeengekomen dat het Sociaal Plan op enkele punten wordt aangepast en verlengd tot 1-1-2025. We maken de afspraak in 2024 het Sociaal Plan te herschrijven naar een meer duidelijk leesbare versie.

Kort uitgelicht zijn partijen de volgende aanpassingen/verduidelijkingen overeengekomen:

- “Vervallen van functie” en “ingrijpend wijzigen van functie” zijn uit elkaar getrokken als gronden van reorganisatie.
- “Ingrijpend wijzigen” van functie wordt nader uitgelegd.
- Benadrukt wordt dat de bedoeling van het Sociaal Plan is om werknemers zo veel mogelijk te behouden voor Athora.
- Helder vastgelegd wordt dat bij standplaatswijziging (verhuizing van kantoor) je in principe je werk volgt, tenzij als gevolg van de standplaatswijziging je reistijd voor woon-werkverkeer toeneemt van 2 1/2 uur of minder retour per dag naar meer dan 2 1/2 uur retour per dag.
- Er zijn rekenvoorbeelden toegevoegd om aan te geven wanneer je boventallig wordt bij toegenomen reistijd.
- Indien je er zelf voor kiest om de toegenomen reistijd boven de 2,5 uur per dag te aanvaarden, geldt dat je bij een volgende standplaatswijziging niet boventallig wordt, tenzij je dan met succes een beroep kunt doen op de hardheidsclausule gezien je persoonlijke omstandigheden.
- Indien je met je eigen auto naar de nieuwe locatie reist, dan geldt gedurende drie jaar na de verhuizing voor de toegenomen kilometers niet het maximum van 40 km woon-werkverkeer. I.p.v. € 0,15 zoals opgenomen in het huidige Sociaal Plan geldt dan de km-vergoeding uit de Personeelsgids (nu 0,21 per km). Hiermee willen we rechtzetten dat de km-vergoeding in de Personeelsgids (€ 0,21 voor 2023) inmiddels hoger is geworden dan het bedrag opgenomen in het Sociaal Plan (€ 0,15). Rekenvoorbeelden zijn toegevoegd in het Sociaal Plan.
- Afgesproken is dat indien je tijdens je pré-transitieperiode alsnog binnen Athora geplaatst kan worden, je rechten op basis van je eerdere boventalligheid uit de vaststellingsovereenkomst vervallen. Als de passende functie niet wordt aanvaard kan een ontslagvergunning worden aangevraagd bij het UWV.