



CAO

2018-2019

BINNENDIENST

CAO BINNENDIENST

**Collectieve arbeidsovereenkomst
voor het verzekeringsbedrijf
1 januari 2018 tot en met 31 december 2019**

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	6
Artikel 1.1 Begripsomschrijving	6
Artikel 1.2 Algemene bepalingen	8
Artikel 1.3 Paritaire cao-commissie	8
Artikel 1.4 Overgangsbepalingen	9
Artikel 1.5 Duur en wijziging van de overeenkomst	9
Hoofdstuk 2 Arbeidsverhouding	10
Artikel 2.1 Dienstverband en wijziging in groepsindeling	10
Artikel 2.2 Schorsing	12
Artikel 2.3 Vakbondswerk	12
Artikel 2.4 Verhuizing	14
Artikel 2.5 Gewetensbezwaarden	14
Artikel 2.6 Positie sollicitant	15
Artikel 2.7 Gedragscode Verzekeraars	15
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en arbeidstijden	16
Artikel 3.1 Arbeidsduur	16
Artikel 3.2 Overgangsregelingen arbeidsduur oudere werknemers	16
Artikel 3.3 Arbeidstijdenkader	16
Artikel 3.4 Overwerk	18
Artikel 3.5 Ploegdienstarbeid	19
Artikel 3.6 Vakantie	20
Artikel 3.7 Feestdagen	21
Artikel 3.8 Buitengewoon verlof	22
Artikel 3.9 Verlof voor zorgtaken en mantelzorg	23
Artikel 3.10 Verlof in verband met aanstaande pensionering	24
Hoofdstuk 4 Beloning	25
Artikel 4.1 Indeling in salarisgroepen	25
Artikel 4.2 Invoering indelingssysteem door ondernemingen	26
Artikel 4.3 Salarisschalen en salarissen	29
Artikel 4.4 Compensatie voor werken tijdens uren op zaterdag	30
Artikel 4.5 Overwerkvergoeding	31
Artikel 4.6 Vergoeding bij werken in ploegdienst	32
Artikel 4.7 Vakantietoeslag	33

Artikel 4.8	Jaarlijkse uitkering	34
Artikel 4.9	Loondoorbetaling bij ziekte	34
Artikel 4.10	Uitkering bij overlijden	38
Artikel 4.11	Beloning uitzendkrachten	38
Artikel 4.12	Vergoeding vakbondscontributie	38
Artikel 4.13	Aanvulling derde ww-jaar	
Hoofdstuk 5	Flexibele arbeidsvoorwaarden	39
Artikel 5.1	Keuzesysteem	39
Artikel 5.2	Uitgangspunten keuzesysteem	39
Artikel 5.3	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	40
Artikel 5.4	Aanvullende criteria	40
Hoofdstuk 6	Werkgelegenheid en emancipatie	42
Artikel 6.1	Werkgelegenheid	42
Artikel 6.2	Sociaal beleid in de onderneming	44
	Samenhangend inzetbaarheidsbeleid en ontwikkeling	46
Artikel 6.3	Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid	47
	Protocol Werkgelegenheidsprojecten	50
Artikel 6.4	Emancipatie	51
Artikel 6.5	Duaal leren	51
Hoofdstuk 7	Arbeidsomstandigheden	52
	Arbeidsomstandighedenbeleid	52
Artikel 7.1	Beeldschermen	52
Artikel 7.2	Milieu	53
Artikel 7.3	Telewerken	53
Hoofdstuk 8	Pensioenen	54
Artikel 8.1	Basispensioenregeling	54
Artikel 8.2	De middelloonregeling	57
Artikel 8.3	De CDC-regeling	57
Artikel 8.4	De IDC-regeling	58
Artikel 8.5	Overgangsbepalingen	59
Bijlage I	Partner anders dan op basis van burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap	62
Bijlage II	Reglement Paritaire cao-commissie	63

Bijlage III	Enkele richtlijnen voor de indeling van de werknemers in groepen	65
Bijlage IV	Salarisschalen per 1 maart 2018	68
Bijlage V	Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers; overgangsregeling vakantie	69 70
Bijlage VI	Handleiding bij het opstellen van een Sociaal Jaarverslag	71
Bijlage VII	Reglement Dispensatiecommissie Pensioenen	73
Bijlage VIII	De middelloonregeling	75
Bijlage IX	De CDC-regeling	80
Bijlage X	De IDC-regeling	85
Aanbevelingen		92
Trefwoordenlijst		93

De ondergetekenden:

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

hierna genoemd werkgeversorganisatie

en

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;

FNV Finance, gevestigd te Utrecht;

De Unie, gevestigd te Culemborg;

hierna genoemd vakorganisaties

verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2018 de navolgende collectieve
arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsomschrijving

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder

Werkgever

a. ledere werkgever in het verzekeringsbedrijf

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

zulks met uitzondering van

- Achmea B.V. te Zeist en daartoe behorende dochtermaatschappijen,
- tot AEGON N.V. te Den Haag behorende verzekeringsbedrijven,
- tot Atradius te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
- tot Delta Lloyd N.V. te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
- tot N.N. Group N.V. te Den Haag behorende verzekeringsbedrijven,
- tot Loyalis N.V. te Heerlen behorende verzekeringsbedrijven,
- tot VIVAT N.V. te Amstelveen behorende verzekeringsbedrijven,
- tot a.s.r. te Utrecht behorende verzekeringsbedrijven,
- zorgverzekeraars die per 1 januari 1994 de cao zorgverzekeraars toepassen,
- natura-uitvaartverzekeraars die binnen concern ook uitvaarten verzorgen, en als zodanig de Cao Uitvaartbranche toepassen.

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

Werknemer

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

Partner

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

Vast jaarsalaris

Het door de werknemer met een dienstverband van 1976 uur op jaarbasis feitelijk verdiend salaris, exclusief jaarlijkse uitkering, vakantietoeslag en/of andere toeslagen (zoals ook weergegeven in de salarisschalen van bijlage IV).

2. Partijen bij de cao kunnen in bijzondere gevallen aan een werkgever desgevraagd dispensatie geven om niet onder de werkingssfeer van de cao te vallen.
3. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de bestuurders van een onderneming en de hoogste functionarissen die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
4. Deze overeenkomst is voorts niet van toepassing op vakantiewerkers en stagiairs.
5. De volgende artikelen van deze overeenkomst zijn niet van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld boven de in artikel 4.1 genoemde salarisgroepen: artikel 3.4 (lid 1 t/m 3 en 5), 4.3 (lid 1.a t/m 1.e en 2.b), 4.4 en 4.5.

TOELICHTING

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

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

Artikel 1.2 Algemene bepalingen

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

Artikel 1.3 Paritaire cao-commissie

1. Verschillen van interpretatie van deze cao tussen een werkgever en een werknemer dan wel tussen werkgeversorganisatie en een of meer vakorganisaties kunnen worden voorgelegd aan de zogenaamde Paritaire cao-commissie.

2. Samenstelling en werkwijze van de commissie zijn bij afzonderlijk reglement vastgesteld (bijlage II bij deze cao).
3. Wanneer een cao-artikel de mogelijkheid van dispensatie kent zal de commissie ook verzoeken daaromtrent in behandeling nemen. Van dit artikel worden uitgezonderd dispensatieverzoeken met betrekking tot hoofdstuk 8 en bijbehorende bijlage VII, VIII en VIII (pensioenen), waarvoor een bijzondere dispensatiecommissie (als bedoeld in bijlage VII) wordt ingesteld.

Artikel 1.4 Overgangsbepalingen

1. Rechtens geldende salarissen en andere arbeidsvoorwaarden die anders dan uit hoofde van een voorgaande cao in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze cao afwijken, blijven gehandhaafd, met dien verstande, dat over de in voor werknemer gunstige zin afwijkende bepalingen in hoofdstuk 8 en de bijlagen VI en VII van deze cao door partijen geen afspraken zijn gemaakt.
2. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.

Artikel 1.5 Duur en wijziging van de overeenkomst

1. De overeenkomst wordt aangegaan voor de tijd van 24 maanden ingaande 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.
2. Indien de overheid gedurende de contractperiode maatregelen treft op het terrein van lonen en andere arbeidsvoorwaarden die dit contract door kruisen, zullen partijen het overleg heropenen.

Hoofdstuk 2 Arbeidsverhouding

Artikel 2.1 Dienstverband en wijziging in groepsindeling

1.
 - a. Een werknemer zal in het algemeen aangesteld worden op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd.
 - b. Een dienstverband voor bepaalde tijd zal in beginsel in voorkomende gevallen een periode van één jaar niet overschrijden.
 - c. Met ingang van 1 juli 2015 kan een dienstverband voor bepaalde tijd eenmalig tot maximaal een periode van twee jaar worden verlengd zonder dat daardoor voor zijn beëindiging voorafgaande opzegging nodig is.
 - d. Wanneer de arbeidsovereenkomst als bedoeld sub b na deze periode wordt voortgezet anders dan conform het bepaalde sub c, respectievelijk wanneer een verlengde arbeidsovereenkomst als bedoeld sub c wordt voortgezet, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - e. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist in geval van bereiken van de door de werknemer gekozen ingangsdatum van het ouderdomspensioen, doch uiterlijk op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - f. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven omtrent aard en omvang van tijdelijke dienstverbanden. Hij geeft daarbij een schriftelijke toelichting met betrekking tot de beweegredenen voor deze tijdelijke aanstellingen.
 - g. Werkgevers hanteren ten aanzien van de inzet van flexmedewerkers in beginsel het uitgangspunt dat werknemers in dienst van de werkgever zijn.
2. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging daarvan, waarin (onverkort het bepaalde in artikel 7:655 BW) wordt vermeld:
 - a. dat de werknemer werkzaam zal zijn in de binnendienst en de van toepassing zijnde cao;
 - b. de datum van aanstelling en indiensttreding;
 - c. indien een proeftijd is overeengekomen: de duur van de proeftijd;
 - d. bij aanstelling voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 1 sub b en bij verlenging als bedoeld in lid 1 sub c: dat het een dienstverband voor een bepaalde tijd betreft, alsmede de duur van dit dienstverband;

- e. het salaris en de salarisgroep voor zover de werknemer is ingedeeld in één van de groepen bedoeld in artikel 4.1 dan wel de vaststelling dat betrokkene is ingedeeld boven de in artikel 4.1 genoemde groepen.
3. Op de arbeidsovereenkomsten zijn in beginsel de wettelijke opzegtermijnen van toepassing. Met de werknemer kan schriftelijk een langere opzegtermijn worden overeengekomen (van ten hoogste zes maanden). Voor de werkgever geldt in dat geval diezelfde termijn, met dien verstande dat de werkgever bij arbeidsovereenkomsten van vijf jaar of langer ten minste de opzegtermijn hanteert die de wet daarvoor aangeeft.
 4. De werknemer ontvangt bij aanstelling een exemplaar van de Cao, alsmede van de bestaande interne regelingen die op de betrokkene van toepassing zijn. Met 'ontvangen van de cao' wordt in het kader van dit artikel gelijkgesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze Cao en bestaande interne regelingen.
 5. Aan de werknemer, die bij het in werking treden van deze Cao reeds in dienst is, wordt binnen een maand na de inwerkingtreding eveneens een exemplaar van de Cao, alsmede van de in lid 4 bedoelde interne regelingen door de werkgever uitgereikt.
Met 'uitreiken van de Cao en de interne regelingen' wordt in het kader van dit artikel gelijkgesteld het aan de werknemer bieden van de mogelijkheid om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze Cao en eventuele interne regelingen.
 6. Van een wijziging van zijn groepsindeling ontvangt de werknemer van de werkgever schriftelijk mededeling onder vermelding van de nieuwe salarisgroep of van de vaststelling dat betrokkene boven de in artikel 4.1 genoemde groepen is ingedeeld en het nieuwe salaris.

Artikel 2.2 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer uitsluitend schorsen wanneer het vermoeden bestaat van een zodanig ernstig vergrijp, dat dit na onderzoek zou kunnen leiden tot ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678 BW.
2. Deze schorsing kan slechts plaatsvinden voor de tijd van ten hoogste 14 dagen met behoud van salaris.
3. Indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist blijkt te zijn, zal mondeling en schriftelijk volledige rehabilitatie van de werknemer volgen. De inhoud zowel als de wijze van rehabilitatie zal in overleg met de werknemer geschieden.
Ieder die op enigerlei wijze van de schorsing op de hoogte kan zijn, dient van deze rehabilitatie kennis te kunnen nemen.

Artikel 2.3 Vakbondswerk

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

- 1.4. Bestuurders van de vakorganisatie hebben toegang tot de onderneming binnen het kader van vooraf afgesproken en gereguleerde contacten met de ondernemingsleiding.
- 1.5. Het contact tussen de ondernemingsleiding en haar vertegenwoordigers en de vakorganisatie vindt plaats via de bestuurders van de vakorganisatie.

2. *Faciliteiten*

- 2.1. De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming aan de vakorganisaties hebben betrekking op:
 - a. de ter beschikkingstelling op de daartoe bestemde plaatsen van publicatiemogelijkheden, voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
 - het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties;
 - het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisaties;
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad.Mits passend staat voor het bovenstaande tevens het interne mailsysteem van de onderneming ter beschikking.
Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt ter kennis van de ondernemingsleiding gebracht;
 - b. het ter beschikking stellen van vergadertijd en vergaderruimte in de onderneming voor het verenigingskader van de betrokken vakorganisaties, een en ander per onderneming te concretiseren (met verenigingskader is bedoeld de bestuursleden van een bedrijfsledengroep);
 - c. het ter beschikking stellen van de vergaderruimte in de onderneming buiten kantoor tijd ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan met de leden van de vakorganisatie in de onderneming. Indien de omstandigheden binnen de onderneming zulks toelaten kan eventueel ook vergaderruimte ter beschikking worden gesteld tijdens de lunchpauze;
 - d. het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties.

- 2.2. De uitoefening van de activiteiten in de onderneming van de vakorganisaties en de toekenning en gebruikmaking van faciliteiten daartoe mogen de goede gang van zaken in de onderneming niet verstoren.
3. *Bescherming van vertegenwoordigers van de vakorganisaties*
- 3.1. De vertegenwoordiger van de vakorganisatie is de in de onderneming werkzaam zijnde persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij de ondernemingsleiding schriftelijk is aangemeld.
- 3.2. De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.
4. *Vakbondscontributie*
Daar waar mogelijk zullen werkgevers meewerken aan het fiscaal vriendelijk afdragen van de vakbondscontributie.

Artikel 2.4 Verhuizing

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

Artikel 2.5 Gewetensbezwaarden

Indien een werknemer gemotiveerde gewetensbezwaren heeft tegen het verrichten van specifieke werkzaamheden kan hij deze aan de werkgever kenbaar maken en verzoeken van deze werkzaamheden te worden vrijgesteld. De werkgever zal bij de behandeling van dit verzoek de uitgangspunten

van de Stichting van de Arbeid, zoals verwoord in haar 'Nota over gewetensbezwaren in arbeidsrelaties; een leidraad voor ondernemingen' d.d. 4 juli 1990 (publicatienummer 3/90), in acht nemen.

Artikel 2.6 Positie sollicitant

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

Artikel 2.7 Gedragscode Verzekeraars

Partijen hechten grote waarde aan de betekenis van de Gedragscode Verzekeraars voor eigen werknemers. De code legt de basisnormen vast van een maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid. De Gedragscode is online beschikbaar via www.verzekeraars.nl.

Werkgevers zijn zich ervan bewust, dat de basiswaarden betrouwbaarheid, professionaliteit, solidariteit, maatschappelijke verantwoordelijkheid en transparantie in belangrijke mate richting geven aan de gewenste omgangsvormen binnen de ondernemingen.

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

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en arbeidstijden

Artikel 3.1 Arbeidsduur

1. De jaarlijkse arbeidsduur is 1976 uur.
2. De werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur en de werkgever kunnen overeenkomen dat op jaarbasis 104 uren meer dan wel minder worden gewerkt tegen evenredige aanpassing van de arbeidsduurgerelateerde cao-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantiegeld, jaarlijkse uitkering, pensioen en bij vermindering vakantie). Geldende bedrijfseigen regelingen zullen in die gevallen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.
3. De werknemer kan verzoeken voor een kortere arbeidsduur (deeltijdarbeid, anders dan bedoeld in lid 2) in aanmerking te komen. In dat geval worden de voor die werknemer geldende arbeidstijden overeenkomstig artikel 3.3 lid 5 bepaald.

Artikel 3.2 Overgangsregelingen arbeidsduur oudere werknemers

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

Artikel 3.3 Arbeidstijdenkader

1. Dit artikel (lid 1 tot en met 7) is van toepassing vanaf 1 juni 2017. De door de werkgever te hanteren arbeidstijden zijn gelegen: op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur.
2. Binnen de wettelijke mogelijkheden en uitgaande van de in de onderneming geldende arbeidsduur kunnen systemen van glijdende of variabele arbeidstijden worden geïntroduceerd, mits na instemming van het vertegenwoordigend overleg. Indien gewenst kan daarbij worden betrokken een overloop van uren over een bepaalde periode.

3. In reeds bestaande systemen van glijdende of variabele arbeidstijden kan de werkgever die dit wenst, de aanvangs- en eindtijden aan de grenzen van het normale arbeidstijdenkader aanpassen. Voor verdergaande wijzigingen in het systeem dient instemming van het vertegenwoordigend overleg te worden verkregen.
4. De nadere regeling van de arbeidstijden binnen de onderneming alsmede de voor de individuele werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur of voor een parttimer naar rato van op jaarbasis geldende arbeidstijden, kunnen worden vastgelegd in roosters die met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen in overleg met het vertegenwoordigend overleg worden vastgesteld.
5. De voor de individuele (deeltijd)werknemer geldende arbeidstijden worden in overleg tussen hem en zijn werkgever overeengekomen.
6. Bij het vaststellen van de individuele arbeidstijden staan de bediening van de klant, het goed functioneren van de organisatie en behoud van de werkgelegenheid centraal. Waar mogelijk wordt de voorkeur van de werknemer gevolgd. Als dit organisatorisch niet mogelijk of zinvol is, wordt dit duidelijk uitgelegd aan de werknemer, zodat die zich kan richten op een andere voorkeur. Uren waarop niet wordt gewerkt, worden als herkenbare vrije tijd ingepland.
7. De werkgever dient bij inroostering voor het verrichten van werkzaamheden rekening te houden met eventuele zorgtaken van de werknemer.
8. Tenzij een werknemer speciaal is aangenomen voor het verrichten van werkzaamheden tijdens zaterdag tussen 8:00 – 17:00 uur kan hij niet worden verplicht zich te laten inroosteren op meer dan één zaterdag in een periode van drie weken.

Artikel 3.4 Meer- en overwerk

- 1.a. Vanaf 1 mei 2018 kent de cao een bepaling over meerwerk. Meerwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd tot aan het fulltime regime, zijnde 38 uur per week, van de cao.
- 1.b. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd en welke het fulltime regime van de cao, zijnde 38 uur per week, overstijgt. Niet als overwerk wordt beschouwd werk dat op niet-structurele basis nodig is voor het afmaken van de gewone dagtaak en een duur van circa een half uur niet te boven gaat. Vergen die werkzaamheden meer dan een half uur, dan wordt ook het eerste half uur als overwerk beschouwd.
- 1.c. De werkgever zal er naar streven het verrichten van overwerk zoveel mogelijk te beperken.
2. Wanneer het bedrijfsbelang dit vordert kan de werkgever de werknemer verplichten overwerk te verrichten, echter tot niet meer dan een maximum van 6 uur per week, respectievelijk 30 uur per kwartaal. Bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van overwerk zal rekening worden gehouden met eventuele zorgtaken van werknemers.
Een werknemer zal zoveel mogelijk worden ontzien bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van overwerk als zijn individuele belastbaarheid hier aanleiding toe geeft. De belastbaarheid zal door de arbo-arts moeten worden aangegeven.
3. Ten aanzien van werknemers die een huishoudelijke, chauffeurs-, onderhouds-, corvee-, bewakings- of soortgelijke taak hebben is de werkgever niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij kan in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen. Voor werknemers die zijn aangesteld in de binnendienst, maar die hun taak in belangrijke mate in de buitendienst verrichten, is de werkgever eveneens niet gehouden aan de bepalingen van dit artikel. Hij kan in dat geval de vergoeding van overwerk op andere wijze regelen.

4. Ingeval de maaltijdpauze is gelegen tussen het einde van de normale arbeidstijd en het begin van overwerk zal de werkgever, indien het overwerk ten minste twee uur zal vergen, een redelijke vergoeding voor de kosten van een maaltijd geven, tenzij hij deze maaltijd zelf verstrekt.
5. De betrokken werknemer zal, indien redelijkerwijs mogelijk, vóór 12.00 uur van het te verrichten overwerk in kennis worden gesteld.
6. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven van het aantal uren dat in het laatste halfjaar in de onderneming is overgewerkt.

Artikel 3.5 Ploegdienststarbeid

1. Onder ploegdienststarbeid wordt verstaan: arbeid door twee of meer groepen werknemers verricht volgens een bepaald roulatiesysteem.
2. Een werknemer zal zoveel mogelijk worden ontzien bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van ploegdienststarbeid als zijn individuele belastbaarheid hier aanleiding toe geeft. De belastbaarheid zal door de arbo-arts moeten worden aangegeven.
3. Bij 2- of 3-ploegdienststregeling zal in principe op zaterdagen buiten het arbeidstijdenkader als omschreven in artikel 3.3, lid 1, op zondagen en op algemeen erkende feestdagen geen ploegdienststarbeid verricht worden.
4. De werknemer in ploegdienst die overwerk verricht in directe aansluiting op of onmiddellijk voorafgaand aan de voor enige ploegdienst vastgestelde werktijd, zal de vastgestelde overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 4.5 ontvangen. Als basis voor de berekening geldt het vaste uursalaris.
5. Ten behoeve van de werknemer die in ploegdienst werkzaam is, zal een deugdelijke van de arbeidsplaats gesepareerde ruimte ter beschikking worden gesteld die geschikt is voor het doorbrengen van pauzes gedurende de werktijd.

6. Ingeval het nuttigen van een warme maaltijd noodzakelijk is, wordt voor eventuele extra kosten die daarmee verband houden een redelijke vergoeding gegeven.
7. De vaststelling van de ploegdienstregeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 3.6 Vakantie

- 1.a. Een werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur of meer, heeft met behoud van salaris, zoals bedoeld in artikel 7:610 en 7:639 BW, per kalenderjaar recht op 200 uur vakantie.
- 1.b. Voor werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever die onder de cao voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst en/of buitendienst) valt, is artikel 3.6.1.a niet van toepassing. Voor deze werknemers geldt de overgangsregeling uit bijlage V.
2. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het in het eerste lid genoemde aantal vakantie-uren, waarbij een aanspraak van minder dan een half uur wordt afgerond op een half uur en van meer dan een half uur op een heel uur.
- 3.a. Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaat, heeft hij voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantie-uren, waarbij een tegoed van minder dan een half uur wordt afgerond op een half uur en van meer dan een half uur op een heel uur. De werknemer kan verlangen dat het tegoed aan vakantie-uren in geld wordt uitbetaald. Eventueel te veel genoten vakantie-uren dienen met het salaris te worden verrekend.
- 3.b. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om bovenwettelijke vakantie-uren uit te betalen in geld.
4. Van het totaal aantal vakantie-uren kan ten minste drie kalenderweken aaneengesloten vakantie worden opgenomen.

5. Bij bevalling van de partner, heeft de werknemer het recht vakantie op te nemen.
6. De werkgever heeft jaarlijks het recht uiterlijk 1 februari van het desbetreffende jaar na instemming van de ondernemingsraad één dag als collectieve vakantiedag aan te wijzen, hetgeen met de werknemer volgens zijn individuele rooster voor die dag wordt verrekend met zijn vakantie-uren.
7. Werknemers die in deeltijdienstverband werken hebben recht op vakantie volgens het bepaalde in lid 1 naar evenredigheid van het aantal vakantie-uren voor werknemers met een arbeidsduur van 1976 uur.
8. Ingeval van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaan, behoudt de werknemer aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantie-rechten, mits hij zijn werkgever terstond van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften ter zake heeft gehouden. Daartoe behoort de raadpleging van een arts en de overlegging van een medische verklaring omtrent aard en duur van de ziekte.
Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet kunnen worden verkregen, dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit de nota's wegens geneeskundige behandeling. Over de wijze van opnemen van vervangende vakantie-rechten beslist de werkgever na overleg met de werknemer.

Artikel 3.7 Feestdagen

1. Niet als werkdagen worden de volgende dagen aangemerkt:
 - Nieuwjaarsdag
 - Goede Vrijdag
 - Tweede paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede pinksterdag
 - Eerste en tweede kerstdag
 - Koningsdag
 - 5 mei om de vijf jaar (vanaf 1995)

2. Werknemers die behoren tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kunnen op voor hen geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

Artikel 3.8 Buitengewoon verlof

1. Waar in dit artikel een relatie wordt gelegd naar verwanten van een partner op basis van burgerlijk huwelijk of naar gebeurtenissen met betrekking tot bedoelde partner, geldt een analoge toepassing ten aanzien van de partner op basis van geregistreerd partnerschap of samenlevings-overeenkomst als bedoeld in bijlage I.
2. Onverminderd het bepaalde in wettelijke regelingen waarin de werknemer op grond van zeer persoonlijke omstandigheden recht heeft op verlof, welk verlof ten laste komt van het door de werknemer opgebouwde vakantie-recht als bedoeld in artikel 3.6, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
 - a. bij overlijden van de partner of een inwonend kind zonder partner: twee kalenderweken;
 - b. bij overlijden van (schoon)ouder(s) en een kind niet vallend onder sub a.: één dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis/crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis/crematie te regelen: één dag of de tijd die daarvoor nodig is met een maximum van vijf dagen;
 - c. voor het bijwonen van vergaderingen van vakbonden, indien de werknemer deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van die vakorganisatie, echter tot een maximum van tien dagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven voor zover de werkzaamheden dit toelaten;
 - d. voor het volgen van door of namens de vakorganisaties georganiseerde cursussen, indien dit mede naar de opvatting van de werkgevers ook voor de onderneming van direct belang is, zulks met een maximum van zes dagen per kalenderjaar (eventueel in dagdelen op te nemen), voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

Artikel 3.9 Verlof voor zorgtaken en mantelzorg

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

1. De werkneemster kan aanspraak maken op het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof, met dien verstande dat de uitkering wordt gerelateerd aan het voor haar geldende brutosalaris.
2. De werknemer die een kind adopteert dan wel duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich neemt, kan aanspraak maken op het wettelijk adoptieverlof, met dien verstande dat de uitkering wordt gerelateerd aan het voor hem geldende brutosalaris.
3. De werknemer kan na de bevalling van zijn partner aanspraak maken op het wettelijk kraamverlof. Dit verlof komt niet ten laste van het door de werknemer opgebouwde vakantierecht als bedoeld in artikel 3.6.
4. In voorkomend geval kan de werknemer aanspraak maken op het wettelijk calamiteitenverlof. De helft van de voor het calamiteitenverlof opgenomen tijd komt ten laste van het door de werknemer opgebouwde bovenwettelijke vakantierecht als bedoeld in artikel 3.6.
5. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk kortdurend zorgverlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een partner, de persoon waarmee de werknemer ongehuwd samenwoont, een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, een kind van de partner of degene waarmee de werknemer ongehuwd samenwoont, een pleegkind, een bloedverwant in de eerste of tweede graad, degene die deeltitmaakt van de huishouding van de werknemer zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie of degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend. Tijdens dit kortdurend zorgverlof wordt 100% van het voor hem geldende brutosalaris vergoed.

6. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk ouderschapsverlof. Voor het eventueel gespreid opnemen van het verlof gelden de wettelijke regels. De werknemer die gebruikmaakt van het wettelijk ouderschapsverlof, heeft na beëindiging ervan recht op terugkeer in de oude functie op basis van de oorspronkelijke overeengekomen arbeidsduur. Tijdens de ouderschapsverlofperiode blijft hij deelnemer in de pensioenregeling en mag hij blijven deelnemen in de personeelsregelingen alsof zijn arbeidsduur niet is gewijzigd.

7. De werkgever zal de werknemer gedurende maximaal zes maanden in de gelegenheid stellen onbetaald verlof op te nemen teneinde een ernstig zieke partner, de persoon waarmee de werknemer ongehuwd samenwoont, een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, een kind van de partner of degene waarmee de werknemer ongehuwd samenwoont, een pleegkind, een bloedverwant in de eerste of tweede graad, degene die deeluitmaakt van de huishouding van de werknemer zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie of degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft te verzorgen of teneinde mantelzorg te verlenen aan verdere familieleden of vrienden.
De werknemer zal gedurende die periode ten minste 20 uur per week in beginsel in zijn huidige functie blijven werken, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
De werknemer blijft deelnemer aan de pensioenregeling tijdens de periode van zorgverlof op basis van de pensioengrondslag onmiddellijk voorafgaande aan het zorgverlof.

Artikel 3.10 Verlof in verband met aanstaande pensionering

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

Hoofdstuk 4 Beloning

Artikel 4.1 Indeling in salarisgroepen

1. Nieuw aan te stellen werknemers beneden de leeftijd van 22 jaar kunnen worden ingedeeld in groep J.
2. Voor de toepassing van de cao worden de werknemers overigens voor zover zij niet hoger dan groep 4 zijn ingedeeld, naar de aard van de door hen in hoofdzaak verrichte arbeid als volgt ingedeeld:

Groep 1

Werknemers die arbeid verrichten welke uitsluitend bestaat uit zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geen bepaalde vakkennis is vereist.

Groep 2

Werknemers die arbeid verrichten van minder automatisch karakter, waarvoor zij moeten voldoen aan strengere eisen van accuratesse en bepaalde eisen van vakkennis, onderscheidenlijk kantoorarbeid waarvoor praktijkervaring noodzakelijk is.

Groep 3

Werknemers die arbeid verrichten welke, hoewel onder toezicht, meer zelfstandig wordt verricht en/of waarbij leiding, zij het in beperkte mate, moet worden gegeven.

Groep 4

Werknemers die arbeid verrichten welke uitgebreide en/of meer gespecialiseerde vak- en bedrijfskennis vereist en waarbij het geven van leiding in ruimere mate noodzakelijk is.

Enkele richtlijnen voor de indeling in groepen zijn als bijlage III aan de cao toegevoegd.

Artikel 4.2 Invoering indelingssysteem door ondernemingen

Partijen hebben afgesproken dat er bij ondernemingen met ten minste 100 werknemers een systeem van indeling van functies ter bepaling van de maximale beloning per functie zal gelden. Op dit systeem zijn de bepalingen in dit artikel van kracht. Het systeem zal van toepassing zijn op alle werknemers die vallen onder de werking van de cao. Voor ondernemingen met minder dan 100 werknemers is, bij gebrek aan een indelingssysteem, de bijlage bij de cao met schalen/indelingscriteria van toepassing. Als een onderneming met minder dan 100 werknemers besluit een indelingssystematiek te hanteren zal zij dat doen aan de hand van de onderstaande procedure.

Onder het begrip onderneming is in dit verband te verstaan: iedere onderneming in de zin van de Wet OR met in de regel ten minste 100 werknemers, waarvoor een afzonderlijke ondernemingsraad is ingesteld.

Partijen hebben overwogen dat het hanteren van een systematiek voor indeling van functies naast beloning ook andere doelstellingen kan hebben die positief werken op de organisatie als geheel. Zo draagt toepassing van een systematiek ertoe bij dat de organisatiestructuur inzichtelijk wordt en dat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in hun onderlinge samenhang duidelijk worden. Daardoor kunnen ook opleidingsinspanningen gericht plaatsvinden. Een systematiek kan ook een goed hulpmiddel zijn bij werving en selectie, bij het promotie- en loopbaanbeleid, en bij beoordeling van medewerkers.

Systeem voor indeling van functies

De inhoud van de functies moet worden omschreven op een wijze die past bij het systeem van indelen. Functies moeten worden ingedeeld aan de hand van enig systeem van functiewaardering dan wel een systeem van vergelijkend indelen dan wel een combinatie van twee of meer van deze systemen.

Het systeem zal worden ingevoerd na instemming van de ondernemingsraad en zal voldoen aan de volgende eisen:

- openbaar;
- betrouwbaar/consistent qua uitkomsten.

De werkgever publiceert het voor zijn onderneming gekozen systeem op zodanige wijze dat werknemers hiervan kennis kunnen nemen.

De werkgever bepaalt de inhoud van de functie. De vastlegging van de inhoud van de functie geschiedt onder verantwoordelijkheid van de werkgever. De werknemer krijgt, voordat de indeling plaatsvindt, inzage in de vastlegging van de op hem/haar van toepassing zijnde functie. Indien de inhoud van de functie wezenlijk wijzigt, zal de indeling van de functie opnieuw worden bekeken.

Bezwaarbehandeling

Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de functie-indeling dient hij zich te wenden tot de werkgever. In overleg tussen de werkgever en de werknemer zal worden nagegaan of het verschil van inzicht overbrugd kan worden.

Indien het verschil van inzicht blijft voortbestaan zal de werknemer een beroep moeten kunnen doen op een interne instantie ter behandeling van deze bezwaren dan wel op een procedure van klachtrecht. Een instantie ter behandeling van bezwaren zal bestaan uit een evenredige vertegenwoordiging van werkgevers- en werknemerszijde.

De instantie zal in alle gevallen aan de werkgever een schriftelijk advies uitbrengen, waarvan de betrokken werknemer een afschrift ontvangt.

De werkgever behoudt de eindbeslissing ten aanzien van de functie-indeling. Als de werkgever afwijkt van het eensluidend advies van de beroepsinstantie, zal hij zijn besluit schriftelijk motiveren. Werkgever en OR kunnen ook besluiten tot een externe beroepsprocedure.

Overgangsregeling

Het te zijner tijd in de onderneming te hanteren systeem zal voorzien zijn van overgangs-/garantieregels waarin onder andere is bepaald dat de invoering van een nieuwe structuur niet zal leiden tot verlies van inkomen. In dat kader zal ook aandacht worden besteed aan eventuele afspraken over het toekomstige perspectief dat werknemers in thans voor hen geldende individuele salarisschalen kunnen hebben, waarbij onderstaande garantiebepalingen in acht genomen zullen worden.

Garantie bij invoering nieuwe indelingssystematiek

- a. Onder salarisgarantie wordt verstaan de garantie dat als het oude salaris van een werknemer boven het maximum van de schaal ligt waarin de werknemer na invoering van de nieuwe indelingssystematiek wordt ingedeeld, de betrokken werknemer zijn oude salaris behoudt en aanspraak blijft behouden op algemene (initiële) salarisverhogingen uit hoofde van de cao.
- b. Onder perspectiefgarantie wordt verstaan de garantie dat de werknemer die in de schaal waarin hij voor invoering van de nieuwe indelingssystematiek was ingedeeld nog ruimte had voor een verhoging en na invoering van de systematiek op of boven het maximum van de nieuwe schaal komt, nog gedurende ten minste twee jaar aanspraak heeft op een verhoging behorende bij de oude schaal.

Garantie bij invoering nieuwe beloningssystematiek

- c. Onder salarisgarantie wordt verstaan de garantie dat als na invoering van de nieuwe beloningssystematiek het oude salaris van een werknemer boven het maximum van de nieuwe salarisschaal ligt, de betrokken werknemer zijn oude salaris behoudt en aanspraak blijft behouden op algemene (initiële) salarisverhogingen uit hoofde van de cao.
- d. Onder perspectiefgarantie wordt verstaan de garantie dat de werknemer die volgens de oude beloningssystematiek nog (schaal) ruimte had voor een verhoging maar na invoering van de nieuwe beloningssystematiek op of boven het maximum van de nieuwe schaal komt, nog ten minste twee jaar de verhoging ontvangt die hij volgens de oude beloningssystematiek zou hebben ontvangen.

Bestaande indelingssystematiek

Bij wijziging van een reeds bestaande indelingssystematiek zullen bovenstaande procedureregels worden gevolgd.

Artikel 4.3 Salarisschalen en salarissen

Salarisschalen

- 1.a. De werkgever is verplicht aan de werknemers met een arbeidsduur van 1976 uur per jaar ingedeeld in één van de groepen als bedoeld in artikel 4.1 salarissen te betalen op grondslag van de als bijlage IV aan de cao toegevoegde salarisschalen.
- 1.b. In de salarisschalen zijn vermeld de door de werknemers te ontvangen bedragen, zonder aftrek van loonbelasting of andere ingevolge overheidsvoorschriften door de werkgever op het salaris in te houden bedragen.
- 1.c. De werknemers moeten ten minste naar de minimumsalarissen overeenkomstig hun ervaringsjaar (bij jeugdschalen: leeftijd) en de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd. Ervaringsjaren vóór de 22-jarige leeftijd tellen (voor de toepassing van dit lid) niet mee.
- 1.d. De werknemers mogen elk afzonderlijk boven de maximum gemiddelde salarissen overeenkomstig hun ervaringsjaar (bij jeugdschalen: leeftijd) en de groep waarin zij zijn geplaatst, worden gesalarieerd.
Aan de werknemers van eenzelfde groep gezamenlijk mag ten hoogste de som van de overeenkomstig hun ervaringsjaren geldende maximum gemiddelde salarissen worden betaald.
Deze berekening zal voor de werknemers van 22 jaar of ouder worden opgesteld.
- 1.e. De salarisschalen zijn op werknemers met een deeltijdienstverband van toepassing naar de verhouding van het met hen overeengekomen aantal arbeidsuren per jaar tot dat geldend voor werknemers die 1976 uur per jaar werkzaam zijn.

Salarissen

- 2.a. De op 1 mei 2017 geldende salarisschalen en de op 28 februari 2018 geldende salarissen worden per 1 maart 2018 structureel verhoogd met 2 %. De op 1 maart 2018 geldende salarisschalen en de op 31 december 2018 geldende salarissen worden per 1 januari 2019 structureel verhoogd met 2 %.
- 2.b. De salarissen voor werknemers vallend onder de jeugdschalen worden bepaald op basis van de leeftijd. De wijziging wordt doorgevoerd in de betaalperiode waarin de verjaardag valt van de betrokken medewerker.

Artikel 4.4 Compensatie voor werken tijdens uren op zaterdag

(zaterdag tussen 07.00 uur en 17.00 uur)

- 1. Vanaf 1 juni 2017 wordt over de uren tussen 07.00 uur en 17.00 uur op zaterdag het gewone uurloon plus 30% daarvan betaald. Voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit artikel dient het geldende vaste jaarsalaris te worden gedeeld door 1976. Voor werknemers met een arbeidsduur van minder dan 1976 uur per jaar vindt de vaststelling van het gewone uurloon op gelijke wijze plaats nadat het geldende salaris is herleid tot het salaris behorende bij een arbeidsduur van 1976 uur.
- 2.
 - a. Bij ziekte van de werknemer zal de uitkering op grond van artikel 7:629 BW/artikel 4.9 van deze cao worden vermeerderd met de compensatie uit lid 1 zoals deze gold op het moment voorafgaande aan de ziekte.
 - b. Bij het opnemen van vakantie conform artikel 3.6 zal het salaris conform deze cao worden vermeerderd met de compensatie uit lid 1 zoals deze gold op het moment voorafgaande aan de vakantie.
 - c. Om de hoogte van de compensatie uit lid 1 te bepalen wordt vermoed dat de hoogte van de vergoeding per maand gelijk is aan de gemiddelde hoogte in de drie voorafgaande maanden. Indien voornoemde geen representatieve periode is om de hoogte van de toeslag te bepalen, kan worden aangesloten bij een langere periode vergelijkbaar met de uitwerking van artikel 7:610b BW.

Artikel 4.5 Meer- en overwerkvergoeding

1. De vergoeding van het meerwerk bedraagt, vanaf 1 mei 2018, het uurloon plus een toeslag van de pensioenkosten (minus de eigen bijdrage), vakantiedagen, vakantietoeslag en andere vaste loonemolumenten.
2. In de overwerktoeslagen is 8% vakantietoeslag, conform de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag, inbegrepen. Het overwerk wordt als volgt betaald:
 - a. over overuren gemaakt doordeweeks tussen 07.00 uur en 21.00 uur wordt het gewone uurloon plus 25% daarvan betaald.
 - b. over overuren gemaakt op zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur wordt het uurloon plus 55% daarvan betaald.
 - c. over overuren gemaakt op doordeweekse dagen van 00:00 uur tot 07.00 uur en van 21.00 uur tot 24.00 uur wordt het gewone uurloon plus 55% daarvan betaald.
 - d. Overuren gemaakt op zaterdagen over de uren van 00.00 uur tot 08.00 uur en de uren vanaf 17.00 tot 24.00 uur, op zondagen, alsmede op de in artikel 3.7 lid 1 genoemde feestdagen wordt het gewone uurloon plus 100% daarvan betaald;
 - e. voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit lid, dient het geldende vaste jaarsalaris te worden gedeeld door 1976. De minimum-uurloonvergoeding voor overwerk, niet inbegrepen de onder a. t/m d genoemde toeslag berekend over deze vergoeding, is gelijk aan het geldende minimumsalaris voor werknemers met nul ervaringsjaren in cao-salarisschaal groep I gedeeld door 1976.
Louter en alleen omdat in de cao april 1998 – april 2000 een andere uurloonbepaling gold, wordt het aldus gevonden (minimum-)uurloon voor de berekening van het overwerk verhoogd met 12%.

Louter en alleen omdat in de cao april 1998 – april 2000 een andere uurloonbepaling gold, wordt het aldus gevonden (minimum-)uurloon voor de berekening van het overwerk verhoogd met 12%.

2. Tenzij bijzondere bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werknemer zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd dient voor het einde van het daaropvolgende kwartaal te zijn opgenomen. De overwerktoeslag als bedoeld in lid 1 wordt dan niet in geld noch in omgerekende vrije tijd uitgekeerd.

Artikel 4.6 Vergoeding bij werken in ploegendienst

1. De werknemer werkzaam in ploegendienst ontvangt een compensatie die bestaat uit: hetzij een ploegentoeslag in de vorm van een toeslag op het vaste salaris, hetzij een verkorting van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur dan wel een combinatie van beide.
2.
 - a. Bij ziekte van de werknemer zal de uitkering op grond van artikel 7:629 BW/artikel 4.9 van deze cao worden vermeerderd met de ploegentoeslag zoals deze gold op het moment voorafgaande aan de ziekte.
 - b. Voor medewerkers die ziek zijn geworden voor 1 januari 2004 en op wie de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (en onderliggende wet- en regelgeving) van toepassing is, blijft het bepaalde in artikel 4.6 lid 2 uit de cao 2003-2004 van toepassing.
 - c. Bij het opnemen van vakantie conform artikel 3.6 zal het salaris conform deze cao worden vermeerderd met de ploegentoeslag zoals deze gold op het moment voorafgaande aan de vakantie.
 - d. Om de hoogte van de ploegendiensttoeslag te bepalen wordt vermoed dat de hoogte van de vergoeding per maand gelijk is aan de gemiddelde hoogte in de drie voorafgaande maanden. Indien voornoemde geen representatieve periode is om de hoogte van de toeslag te bepalen, kan worden aangesloten bij een langere periode vergelijkbaar met de uitwerking van artikel 7:610b BW.
3.
 - a. Indien een werknemer die werkzaam is in ploegendienst om organisatorische dan wel om gezondheidsredenen in een andere functie wordt geplaatst waarvoor geen ploegendienst geldt, zal – voor zover daarmee inkomstenvermindering gepaard gaat – een afbouwregeling worden toegepast.

- b. Deze regeling strekt zich uit over een periode gelijk aan de tijd die in ploegendienst is gewerkt echter tot een maximum van 4 jaar. Gedeelten van maanden zullen daarbij naar boven worden afgerond op hele maanden. De afbouw geschiedt in maandelijks termijnen. Indien tijdens de periode waarin in ploegendienst is gewerkt, de ploegentoeslag gewijzigd is, wordt indien de afbouwregeling van toepassing is, het gedurende de laatste 13 weken vóór beëindiging van de ploegendienstarbeid gemiddeld ontvangen ploegentoeslagbedrag in aanmerking genomen.
- c. Indien een werknemer wegens andere redenen dan genoemd in lid a. zelf verzoekt om ontheven te worden van ploegendienst, zal de werkgever zich inspannen om samen met de werknemer te zoeken naar een mogelijke andere functie waarin geen sprake is van ploegendienst.

Artikel 4.7 Vakantietoeslag

- 1. De werkgever is verplicht aan de werknemer uit te keren een jaarlijkse vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het vaste jaarsalaris geldend in de maand van uitbetalen, welke toeslag niet in de salarisschalen is begrepen.
- 2.
 - a. Voor werknemers die in het betreffende kalenderjaar de leeftijd van 22 jaar of ouder bereiken, bedraagt de minimumvakantietoeslag het bedrag van de wettelijke minimumvakantietoeslag.
 - b. Voor werknemers met een deeltijdienstverband geldt een minimum naar evenredigheid van het overeengekomen aantal arbeidsuren.
 - c. Voor werknemers beneden de leeftijd van 22 jaar wordt voor de vaststelling van de minimumvakantietoeslag een aftrek toegepast conform de percentages die gelden voor de wettelijke minimumjeugdlonen.
- 3. Indien het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar korter heeft geduurd, wordt de in het eerste lid bedoelde uitkering naar evenredigheid verminderd.
- 4. Indien een werknemer die de dienst verlaat in het desbetreffende kalenderjaar vóór de datum van zijn vertrek meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens lid 3 aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend.

Artikel 4.8 Jaarlijkse uitkering

1. De werknemer wiens dienstverband in het voorafgaande boekjaar een vol jaar heeft geduurd ontvangt een jaarlijkse uitkering ter grootte van eentwaalfde jaarsalaris, tenzij de bedrijfsresultaten dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten.
Indien het dienstverband in het voorafgaande boekjaar korter heeft geduurd zal de uitkering naar evenredigheid worden berekend.
Bij tussentijdse in- en uitdiensttreding wordt de uitkering naar evenredigheid berekend.
2. Een zodanige uitkering komt in mindering op de aanspraak van de werknemer krachtens bij de werkgever geldende gratificatie-, tantième- en/of winstdelingsregelingen, van welke regelingen bedoelde uitkering geacht wordt onderdeel uit te maken.

Artikel 4.9 Loondoorbetaling bij ziekte

Algemeen

De wijzigingen in artikel 4.9 van deze cao ten opzichte van de cao met looptijd 1 juni 2003 tot 1 juni 2004 zijn van toepassing op werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden.

Het bepaalde in dit artikel geldt niet voor medewerkers die ziek zijn geworden voor 1 januari 2004. Voor deze medewerkers blijft het bepaalde in artikel 4.9 uit de cao 2003-2004 van toepassing.

Eerste en tweede ziektejaar

- 1.1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Wet verbetering poortwachter (Staatsblad 2001, 628) en de toekomstige aanpassingen daarop.
- 1.2. Onder ziekte wordt verstaan het als gevolg van lichamelijk of geestelijk gebrek niet in staat zijn de bedongen arbeid te verrichten. Onder bedongen arbeid wordt verstaan de overeengekomen arbeid gedurende de overeengekomen arbeidsduur.

- 1.3. Werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis zijn werkzaamheden die door de zieke werknemer worden verricht en die primair tot doel hebben om op den duur de werknemer te reïntegreren. Door het werken op arbeidstherapeutische basis worden de duurzaamheid en opbouw van de belastbaarheid van de zieke werknemer onderzocht en bevorderd. De ziekteperiode wordt niet onderbroken door het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis.
- 1.4.1. De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, ontvangt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW, zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt:
- a. gedurende het eerste jaar van de ziekte 100%
 - b. gedurende het tweede jaar van de ziekte 70% van het brutosalaris.
- 1.4.2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 70% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.
- 1.5.1. Indien de zieke werknemer werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, voor ten minste 50% van de bedongen arbeidsduur gaat verrichten of hervatten, ontvangt de werknemer met ingang van de eerste dag van de werkhervatting, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW, gedurende het tweede jaar van de ziekte 100% van het brutosalaris. Onder werkhervatting wordt in dit verband ook omscholing verstaan.
- 1.5.2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 100% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.

- 1.6.1. Indien de zieke werknemer werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, voor minder dan 50% van de bedongen arbeidsduur gaat verrichten of hervatten, ontvangt de werknemer met ingang van de eerste dag van de werkhervatting, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW gedurende het tweede jaar van de ziekte 85% van het brutosalaris. Onder werkhervatting wordt in dit verband ook omscholing verstaan.
- 1.6.2. Indien het UWV oordeelt dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft verricht en op grond daarvan het tijdvak, waarop de werknemer jegens de werkgever recht heeft op loon, verlengt tot maximaal 156 weken, ontvangt de werknemer gedurende de toegekende periode een aanvulling tot 85% van het brutosalaris. Hetzelfde geldt indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek hebben ingediend tot verlenging van de wachttijd. De aanvulling wordt gestaakt zodra (en zolang) de werknemer (tijdelijk) zijn recht op loondoorbetaling verliest. De aanvulling vervalt tevens op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.
- 1.7. De werknemer die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is (flexibele keuring UWV) ontvangt, in afwijking van het bepaalde in lid 1.4.1 sub b, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, gedurende de 1e tot en met de 24e maand van de ziekte 100% van het brutosalaris.
- 1.8. Na de loondoorbetalingsperiode als hiervoor beschreven, wordt het salaris van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die werkzaamheden, niet zijnde op arbeidstherapeutische basis, gaat verrichten, vastgesteld op basis van de inschaling van de functie die de werknemer bij werkhervatting gaat uitoefenen en naar rato van het aantal uren dat de werknemer deze werkzaamheden gaat verrichten. Hierbij wordt uitgegaan van het aantal ervaringsjaren dat de werknemer in de (oude) schaal heeft bereikt. Bij werkhervatting in de eigen functie blijft de daarbij behorende inschaling gehandhaafd, waarbij het salaris behorende bij deze functie wordt vastgesteld naar rato van het aantal uren dat de werknemer deze werkzaamheden gaat verrichten.

- 2.1. Voor de berekening van het brutosalarijs zoals bedoeld in lid 1 wordt uitgegaan van het vaste jaarsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag conform artikel 4.6, de vakantietoeslag conform artikel 4.7 en de jaarlijkse uitkering conform artikel 4.8.
De pensioenopbouw gedurende de periode van 104 weken vindt plaats over het laatstverdiende loon, voor zover wettelijk en fiscaal toegestaan.
- 2.2. Op de in lid 1 genoemde aanvullingen worden de wettelijk voorgeschreven inhoudingen toegepast.
- 3.1. Het bepaalde in lid 1 geschiedt onder voorwaarde dat de uitkering krachtens de Ziektewet, WIA en/of WW wordt gecedeerd aan de werkgever.
- 3.2. De uitkeringen, respectievelijk aanvullende uitkeringen, bedoeld in lid 1, worden over een overeenkomstig tijdvak met uitdrukkelijke terzijdestelling van artikel 7:629 BW verminderd met het bedrag waarop door de werknemer krachtens een wettelijke bepaling eventueel tegenover een derde aanspraak kan worden gemaakt ter zake van de desbetreffende arbeidsongeschiktheid. De werknemer zal een voorschot op deze schadeloosstelling ontvangen ter hoogte van de in de lid 1 bedoelde uitkeringen, indien hij aan de werkgever alle rechten en aanspraken welke hij ter zake van de arbeidsongeschiktheid krachtens enige wettelijke bepaling jegens derden kan doen gelden, tot het bedrag van deze uitkering overdraagt.
4. Voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid vanaf het derde jaar vindt plaats op basis van het werkelijk inkomen.
5. De aanvullingen genoemd in dit artikel worden stopgezet zodra de werknemer het recht op doorbetaling of op een uitkering uit hoofde van arbeidsongeschiktheid verliest.
6. Bij tussentijdse wettelijke wijzigingen betreffende ziekte en arbeidsongeschiktheid zullen de wettelijke bepalingen onverkort worden toegepast.

Artikel 4.10 Uitkering bij overlijden

De werkgever zal bij overlijden van de werknemer aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering ineens doen die gelijkstaat aan het voor deze situatie fiscaal vrije niveau van driemaal het maandsalaris geldend op de dag van overlijden, inclusief vakantietoeslag en de jaarlijkse uitkering.

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

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

Artikel 4.11 Beloning van uitzendkrachten

Uitzendondernemingen kennen per 1 juli 2018 naast de inlenersbeloning op grond van de ABU- en NBBU-cao alle toeslagen en uitkeringen (waaronder de mogelijke jaarlijkse uitkering conform artikel 4.8) uit de cao toe aan uitzendkrachten die worden toegekend aan werknemers in gelijke functies in dienst van inlenende organisaties. De jaarlijkse arbeidsduur bedraagt conform artikel 3.1 van de cao 1976 uur.

Artikel 4.12 Vergoeding vakbondscontributie

Alleen in het jaar 2018 wordt de kosten van de vakbondscontributie gedeeld (op basis van 50-50%) tussen werkgever en werknemer.

Artikel 4.13 Aanvulling derde ww-jaar

Cao-partijen hebben met elkaar afgesproken om het 3e ww-jaar en de WGA aan te vullen conform de afspraken uit het Sociaal Akkoord. De bijdragen voor de aanvulling van het 3e ww-jaar en de WGA worden door werknemers betaald. De aanvang van de premieafdracht voor het 3e ww-jaar en de wga gaat in per 1 juni 2018.

Hoofdstuk 5 Flexibele arbeidsvoorwaarden

Artikel 5.1 Keuzesysteem

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

Artikel 5.2 Uitgangspunten keuzesysteem

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

- benoeming van de arbeidsvoorwaarden die als bron kunnen dienen en de (daaraan gerelateerde) arbeidsvoorwaarden die als doel kunnen dienen, op basis van uurwaardeberekening en omrekenfactoren van geld naar tijd en andersom;
- maximering van de omvang van aangewezen bronnen en doelen;
- (zodanig) stellen van randvoorwaarden aan het systeem op grond van bedrijfseconomische en –organisatorische redenen;
- definiëren van keuzetijdstippen en te hanteren termijnen;
- in beginsel dient sprake te zijn van een jaarlijks keuzemenu;
- definiëren wie wanneer aan het systeem kan deelnemen, bronnen kan aanwijzen c.q. doelen kan aanwenden;
- eventuele nadere objectieve criteria en randvoorwaarden waarbinnen de uitruil dient plaats te vinden;
- het systeem dient rekening te houden met wettelijke voorschriften;
- sociale voorzieningen blijven buiten dit systeem;
- binnen het vastgestelde systeem is de werknemer vrij van elke geboden keuzemogelijkheid gebruik te maken. De werknemer dient vooraf geïnformeerd te zijn over mogelijke gevolgen van eventuele keuzes voor de sociale verzekeringen en voor de overige arbeidsvoorwaarden;
- de werkgever geeft de werknemer een zo volledig mogelijk beeld van de mogelijke keuzes binnen het keuzesysteem en de gevolgen daarvan. De werkgever informeert de werknemer hierover bij indiensttreding. Ten minste eenmaal per jaar zal de werkgever de werknemer wijzen op de mogelijkheid om keuzes binnen het keuzesysteem te maken;

- het systeem wordt met instemming van het vertegenwoordigend overleg vastgesteld.

Artikel 5.3 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

Het systeem dient ten minste de volgende elementen te bevatten:

- gespaarde arbeidstijd (met 104 uren per jaar) als bron aan te wenden voor geld (salarisverhoging);
- salaris als bron aan te wenden voor (104 uur) arbeidsduurverkorting als doel.

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

Artikel 5.4 Aanvullende criteria

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

- Als de arbeidsduur als gevolg van de uitruil van arbeidsvoorwaarden wordt verlengd c.q. verkort, worden de arbeidsduurgerelateerde cao-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, pensioen en bij vermindering vakantie) evenredig aangepast. Geldende bedrijfseigen regelingen zullen in die gevallen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.
- De werknemer heeft het recht extra arbeidsduurvermindering op te nemen in hele dagen die worden gerelateerd aan de bij de onderneming voorkomende dagelijkse arbeidsduur en de met de werknemer(s) overeengekomen arbeidstijden. Conform de Arbeidstijdenwet zal de arbeidsduur in het algemeen niet langer zijn dan 9 uur per dag. Tenzij werknemer en leidinggevende hierover andere afspraken maken, heeft de werknemer recht op één hele dag per vier weken. Mits de onderneming zulks binnen de randvoorwaarden van het desbetreffende keuzemenu heeft toegestaan (wanneer bedrijfsorganisatorische en bedrijfseconomische redenen zich daartegen niet verzetten), bestaat de mogelijkheid een werkweek van 36 uur in te vullen via een rooster van 4 maal 9 uur.

Hoofdstuk 6 Werkgelegenheid en emancipatie

Artikel 6.1 Werkgelegenheid

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

mogelijk te beperken door gebruik te maken van de mogelijkheden die het werken in deeltijd biedt;

- de mogelijkheid van verdergaande arbeidsduurverkorting, wanneer dat in het belang van het behoud van werkgelegenheid is; bij de financiering kan mede gebruik worden gemaakt van eventuele toekomstige initiële loonsverhogingen op grond van de cao.

2. *Afspraken met betrekking tot de bedrijfstak*

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

3. *Bijzondere afspraken*

- a. De werkgever zal o.a. door middel van gerichte scholing c.q. omscholing, opleiding en begeleiding bij zijn aanstellingsbeleid bijzondere aandacht besteden aan werkloze jongeren.
- b. Werkgelegenheid bijzondere groepen
 1. De werkgever zal een actief beleid voeren om bij te dragen aan de doelstellingen van de Participatiewet. De werkgever draagt ervoor zorg dat werknemers met een arbeidsbeperking in staat worden gesteld een duurzame arbeidsplaats binnen de onderneming te verwerven. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen. Door middel van het Sociaal Jaarverslag zal verslag worden gedaan over het gevoerde beleid.
 2. Eveneens zal een actief beleid worden gevoerd ten aanzien van het aantal leerplaatsen voor jeugdige werknemers. Leer- en arbeidsovereenkomsten zullen zijn gekoppeld.
 3. De werkgever zal bijzondere aandacht besteden aan het wervings-, selectie- en opleidingsbeleid gericht op vrouwen.
- c. Wervingsbeleid
 1. Bij vacatures waarvoor externe wervingsactiviteiten worden onder-

nomen dienen de werknemers ook in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.

2. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het UWV, onder vermelding van de inhoud van de functie (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en de eisen die aan de werknemer worden gesteld, qua opleiding en ervaring.

3. De werkgever zal tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht geven van het aantal uitzendkrachten dat in de onderneming werkzaam is. In het algemeen zal de werkgever voor de vervulling van vacatures voor tijdelijke werkzaamheden, alsmede deeltijdvacatures geen gebruikmaken van door uitzendbureaus bemiddelde arbeidskrachten dan na raadpleging van de ondernemingsraad.

d. Deeltijdarbeid

De werkgever zal afwegen welke mogelijkheden aanwezig zijn voor deeltijddienstverband naast voltijddienstverband, teneinde deeltijdarbeid zoals bedoeld in artikel 3.1.3 te bevorderen.

Artikel 6.2 Sociaal beleid in de onderneming

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

Het door de ondernemingen te voeren sociaal beleid gaat uit van zorgvuldigheid waar het gaat om de positie van werknemers, zowel collectief als individueel. Onnodige onderscheidingen naar leeftijd, afkomst, geslacht, nationaliteit, functie of aard van het dienstverband zullen worden vermeden bij de uitvoering van het sociaal beleid. Bijzondere aandacht zal worden besteed aan de inzetbaarheid van werknemers.

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

2. De uitwerking van het sociaal beleid dient binnen de onderneming te geschieden, teneinde daarin het eigen karakter van de onderneming tot uitdrukking te kunnen brengen.
3. Het sociaal beleid is gebaseerd op onder meer de volgende uitgangspunten:
 - a. het welzijn van de werknemer, zowel individueel als collectief;
 - b. de gelijkwaardigheid in behandeling van de werknemer;
 - c. de bestaanszekerheid van de werknemer die afhankelijk is van de werkgelegenheid, door het streven naar continuïteit van de onderneming;
 - d. de rechtszekerheid van de werknemer. Om dit te effectueren worden regelingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in een collectieve en individuele arbeidsovereenkomst, zodat de werknemer zijn rechten juridisch verankerd weet;
 - e. de voldoening in het werk door permanente aandacht voor arbeidsklimaat, samenwerkingsverband en werkomstandigheden. Deze wordt onder meer bevorderd door te streven naar het geven van verantwoordelijkheid en bevoegdheden overeenkomstig capaciteiten en ambities en door het stimuleren van de onderlinge samenwerking, gebaseerd op onderling respect;
 - f. het streven naar evenwichtige zeggenschapsverhoudingen waarbij de werknemers medeverantwoordelijkheid dragen en ruimte wordt gelaten voor een slagvaardig management;
 - g. bijzondere aandacht aan de opleiding van de werknemers.
4. De wijze waarop de hierboven genoemde uitgangspunten worden geconcretiseerd, wordt mede bepaald door de werkomstandigheden, organisatorische verhoudingen en de omvang van de onderneming.
5. Bij de uitwerking van het te voeren sociaal beleid zal door de ondernemingen aandacht worden besteed aan o.a. de volgende aspecten, voor zover niet geregeld in de cao:
 - a. arbeidsvoorwaardenbeleid;
 - b. werkgelegenheidsbeleid;
 - c. personeelsbeleid;
 - d. loopbaanontwikkeling;
 - e. medezeggenschap.Voor de verdere uitwerking van lid 5 sub b, c en d wordt verwezen naar artikel 6.3.

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

SAMENHANGEND INZETBAARHEIDSBELEID EN ONTWIKKELING

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

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

Het beleid heeft als doel een optimale inzetbaarheid van alle werknemers op de interne en externe arbeidsmarkt, nu en in de toekomst, ongeacht hun leeftijd. Vrijwillige loopbaanombuigingen kunnen onderdeel uitmaken van het inzetbaarheidsbeleid. De werkzaamheden van de Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid (bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemersorganisaties) worden voor de duur van deze cao verlengd.

Artikel 6.3 Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid

Algemeen

Vanuit het gezamenlijk belang van werkgevers en werknemers is het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, als onderdeel van het sociaal beleid binnen de onderneming, erop gericht dat de werknemer ook in de toekomst zo goed mogelijk inzetbaar zal zijn in de onderneming; hetzij voor de huidige functie, hetzij voor andere functies. Een samenhangend personeelsbeleid is daarvoor een voorwaarde. Het is anticiperend, prestatie- en ontwikkelingsgericht, team- en individugericht en ziet op instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers. Aangezien het management een belangrijke rol vervult bij de uitvoering van het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid, met name bij het begeleiden en stimuleren van werknemers bij het bijhouden en verbreden van hun kennis en vaardigheden, zal de werkgever ervoor zorgen dat het management daarvoor kwalitatief voldoende is toegerust, daarvoor voldoende mogelijkheden krijgt, daarvan ook gebruikmaakt en daarop mede zal worden beoordeeld.

1. Ondernemingsniveau

- 1.a. De werkgever brengt de toekomstige ontwikkelingen zo vroeg mogelijk onder de aandacht van de werknemers. Hij stelt een ontwikkelingsplan op waarin wordt aangegeven welke functies voor de organisatie in de toekomst nodig zijn en welke opleidingen voor welke werknemers zijn vereist om aan de ondernemingsdoelstelling te kunnen beantwoorden. Dit ontwikkelingsplan wordt in de overlegvergadering besproken met de ondernemingsraad. Ten minste eenmaal per jaar doet de werkgever aan de ondernemingsraad verslag van de voortgang bij de uitvoering van het ontwikkelingsplan. Het management in de onderneming zal de werknemer stimuleren om gerichte opleidingen te volgen. Het gaat daarbij naast vakkennis ook om vaardigheden en gedrag. Doel daarvan is zoveel mogelijk bij te dragen aan de werkzekerheid van de werknemer, zijn inzetbaarheid te vergroten en de interne mobiliteit te bevorderen. De werkgever zal de werknemer bewustmaken van zijn eigen verantwoordelijkheid daarin door middel van voorlichting.
- 1.b.1. De werkgever stelt een bedrijfsopleidingsplan op met vermelding van faciliteiten zoals tijdsbeslag en investeringskosten, waardoor werknemers de

benodigde kwalificaties kunnen verwerven om aan de ondernemingsdoelstelling c.q. het ontwikkelingsplan te voldoen. In dit bedrijfsopleidingsplan wordt in het bijzonder aandacht besteed aan leeftijdbewust personeelsbeleid, waarbij onder andere Persoonlijke Ontwikkelingsplannen van de medewerkers, opleidingen, loopbaanchecks en functie-Invulling aan de orde komen.

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

- 2.b. De werknemer heeft recht op scholing, maar is primair zelf verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid. Van hem wordt verwacht dat hij daartoe aan opleidingen en trainingen zal deelnemen en zelf initiatieven onderneemt. Hij dient te trachten de opleiding en training met succes te voltooien. Indien de medewerker niet bereid is de noodzakelijke opleiding/training te volgen zal hij de eventuele consequenties daarvan voor zijn loopbaan moeten aanvaarden.
- 2.c. Werkgevers stimuleren medewerkers om een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen dat is gericht op maatwerk en reële functie-eisen en dat aansluit op de individuele scholingsbehoefte. In het plan zullen kennis, vaardigheden en gedrag aan de orde komen. In het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt aandacht geschonken aan aspecten die raken aan de inzetbaarheid van de medewerker. Hierbij moet onder meer worden gedacht aan het, indien voor de individuele medewerker noodzakelijk, ruimer toekennen van opleidingen en opleidingstijd.
- Enmaal per jaar vindt met de werknemer een gesprek plaats (eventueel in het kader van een beoordelings-/functioneringsgesprek) over de tenuitvoerlegging van het ontwikkelingsplan.
- In het gesprek over het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt voor medewerkers die niet beschikken over een diploma op het niveau waarop zij een functie vervullen, bezien of deelname aan een EVC-procedure toegevoegde waarde heeft. Iedere werknemer krijgt de mogelijkheid om eenmaal in de drie jaar, op kosten van de werkgever, in het kader van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan een toekomstgerichte loopbaancheck te doen.
- 2.d. De werknemer kan als hij dat wenst buiten zijn direct leidinggevende om een second opinion vragen over zijn ontwikkelingsmogelijkheden.
- 2.e. Indien de werknemer er ondanks zijn inspanningen niet in slaagt zich de vereiste kennis, vaardigheden en gedrag eigen te maken, bij de beoordeling waarvan het niveau van functioneren tenminste even belangrijk is als een diploma, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk naar een oplossing zoeken. Plaatsing buiten het eigen bedrijf, eventueel met om-, her- of bijscholing kan daarbij aan de orde komen.

- 2.f. De verantwoordelijkheid voor de begeleiding naar een functie buiten het eigen bedrijf berust bij de werkgever indien de herplaatsing op zijn initiatief geschiedt.
De gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer is laatstgenoemde van werk naar werk te brengen.
- 2.g. Gedurende de looptijd van deze cao kan de werknemer gebruik maken van een opleidingsbudget ter waarde van € 750,- per jaar. Gedurende de looptijd van deze cao kan het opleidingsbudget gespaard worden. De werknemer kan met het budget gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten financieren op het gebied van duurzame inzetbaarheid en employability zowel binnen als buiten de verzekeringsbranche. Tevens kan de werknemer hiermee een persoonlijk loopbaangesprek financieren zoals dat door de sector wordt aangeboden via www.verzekerjeinzet.nl
Dit budget wordt niet in geld uitgekeerd en vervalt indien en voor zover werknemer hiervan geen gebruik heeft gemaakt binnen de looptijd van de cao, zijnde uiterlijk 31 december 2019. De startdatum van de gekozen training of het ontwikkeltraject moet liggen voor 30 november 2019.
Aan het budget is één duurzame Inzetbaarheid dag gekoppeld die aan de 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 en employability zowel binnen als buiten de verzekeringsbranche. Of de werknemer kan de dag in zetten om een persoonlijk loopbaangesprek aan te gaan zoals deze door de sector wordt aangeboden via www.verzekerjeinzet.nl.
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 branche.

PROTOCOL WERKGELEGENHEIDSPROJECTEN

Het restant van het bedrag dat laatstelijk in de cao 2000-2002 werd gereserveerd voor het Protocol Werkervaringsplaatsen, wordt ter beschikking gesteld aan initiatieven die de werkgelegenheid en inzetbaarheid versterken
Het project met als doel Wajongers in de sector werkervaring te laten opdoen, wordt verlengd. Dit project wordt uit de beschikbare werkgelegenheidsgelden gefinancierd.

Artikel 6.4 Emancipatie

1. *Algemeen*

De werkgever voert binnen het geformuleerde sociaal beleid een actief beleid dat erop is gericht gelijke kansen te scheppen voor mannen en vrouwen. Teneinde de achterstandspositie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verkleinen, zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt en binnen de eigen onderneming. Met name zal daarbij aandacht worden besteed aan:

- a. instroom, vooral voor hogere functies;
- b. doorstroom, vooral door middel van opleidingen;
- c. uitstroom; waar dat organisatorisch mogelijk is kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het aanbieden van deeltijdbanen voor werknemers/-neemsters die voor de keuze komen tussen gezin of arbeid.

2. *Herindiensttreding*

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

3. *Tegengaan seksuele intimidatie*

De maatschappijen voeren een beleid gericht op het tegengaan van seksuele intimidatie.

Artikel 6.5 Duaal leren

1. De werkgever zal met de bij hem in dienst tredende/zijnde jeugdige werknemer die een opleiding in het kader van het leerlingwezen vóór de 27-jarige leeftijd zal kunnen voltooien, op verzoek van de werknemer een leerovereenkomst aangaan in de van toepassing zijnde richting.

2. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen de door het desbetreffende ROC nodig geachte activiteiten te verrichten, respectievelijk examens af te leggen, zulks met behoud van salaris.

3. De werkgever zal de werknemer uit hoofde van het sub 2 van dit artikel bepaalde in de gelegenheid stellen tot het volgen van op het beroep gericht en algemeen onderwijs binnen de normale werktijd, zulks met behoud van salaris, en wel gedurende maximaal één dag per week.

Hoofdstuk 7 Arbeidsomstandigheden

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

1. arbeidsomstandigheden;
2. ziekteverzuim, ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie;
3. loondoorbetaling bij ziekte (artikel 4.9).

ARBEIDSOMSTANDIGHEDENBELEID

Nauw verwant aan de aandacht voor inzetbaarheid is de aandacht voor omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht. Een goed arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) is van belang om ziekteverzuim te voorkomen. De branche beschikt over de arbocatalogus voor het (zorg-)verzekeringsbedrijf, www.gezondverbond.nl.

Artikel 7.1 Beeldschermen

1. Werknemers voor wie de werkzaamheden voor een belangrijk deel bestaan uit het werken met beeldschermen zullen vooraf worden onderworpen aan een ogentest. Werknemers kunnen, wanneer daartoe aanleiding bestaat, om een herhaling van de ogentest verzoeken.
2. Aan werknemers die op grond van de ogentest niet meer met beeldschermen mogen werken, zullen zonodig hulpmiddelen worden verstrekt en/of er zal voor hen een andere functie worden gezocht.
3. De werkgever zal aandacht besteden aan de ergonomische aspecten die verbonden kunnen zijn aan het werken met beeldschermen, alsmede aan het onderbreken van de effectieve werktijd.

Artikel 7.2 Milieu

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

Artikel 7.3 Telewerken

1. Indien een onderneming telewerken structureel als werkmethode inzet, gelden de volgende randvoorwaarden:
 - a. werknemers nemen vrijwillig deel aan de telewerkregeling, tenzij men als 'telewerker' is aangenomen. Werkgever kan per werknemer een individuele afweging maken of telewerken tot de mogelijkheden behoort;
 - b. er moet voldoende aandacht worden besteed aan de organisatie van het werk en aan de balans tussen werk en privé;
 - c. bij het invoeren van telewerken zal er aandacht zijn voor de fiscale aspecten rond telewerken;
 - d. indien een onderneming telewerken als structurele werkmethode inzet, wordt in overleg met het vertegenwoordigend overleg een regeling opgesteld die in ieder geval aan de volgende voorwaarden dient te voldoen:
 - regeling inrichting werkplek op basis van Arbo-normen inclusief werk-instructie;
 - aantal dagen waarop thuis minimaal en maximaal gewerkt gaat worden;
 - communicatievoorzieningen die werknemer van werkgever verstrekt krijgt;
 - eventuele vergoedingen die werknemer zal ontvangen;
 - bepalingen omtrent evaluatie en bijstelling van de regeling.
2. Werknemers die telewerken en die niet zijn ingeroosterd, doen dat op vrijwillige basis en daarom zijn de bepalingen van het arbeidstijdenkader (artikel 3.3) en de compensatie voor werken tijdens uren op zaterdag (artikel 4.4) niet van toepassing.
3. Werknemers die telewerken, kunnen niet overwerken in de zin zoals bedoeld in artikel 3.4.1a en daarom zijn de bepalingen van het overwerk (artikel 3.4) en de overwerkvergoeding (artikel 4.5) niet van toepassing.

Hoofdstuk 8 Pensioenen

Artikel 8.1 Basispensioenregeling

1. Partijen zijn met elkaar een middelloonregeling overeengekomen. Deze pensioenregeling vormt de basis van de pensioenafspraken zoals partijen die met elkaar hebben gemaakt.
2. Werkgevers hebben de mogelijkheid om, met instemming van de ondernemingsraad in de zin van de Wet op de ondernemingsraden of van een andere formele zeggenschap binnen de organisatie, in plaats van de middelloonregeling te kiezen voor een:
 - a. collectieve beschikbare premieregeling (Collective Defined Contribution; CDC); of,
 - b. individuele beschikbare premieregeling (Individual Defined Contribution; IDC).

Voor voormalig leden van de Federatie van Onderlinge Verzekeraars (FOV), welke door de fusie met het Verbond van Verzekeraars per 1 januari 2015 zijn gebonden aan de Cao, en die op basis van de destijds geboden uitzonderingsmogelijkheid de middelloonregeling of een CDC-regeling op 16 februari 2018 nog niet hebben geïmplementeerd, geldt het volgende: deze werkgevers hebben de verplichting om uiterlijk met ingang van 1 januari 2019 de middelloonregeling te implementeren of te kiezen voor een CDC- of IDC-regeling, tenzij er op 1 januari 2019 sprake is van een lopende uitvoeringsovereenkomst met een ingangsdatum van vóór 16 februari 2018. In dat geval wordt die uitvoeringsovereenkomst gerespecteerd tot aan de einddatum van de termijn van de eerstvolgende opzeggingsmogelijkheid die die uitvoeringsovereenkomst biedt. Vervolgens wordt aansluitend daaraan een pensioenregeling conform deze Cao geïmplementeerd. In de situatie dat deze voortijdige opzegging van de uitvoeringsovereenkomst naar het oordeel van de betreffende werkgever tot bezwarende omstandigheden leidt, heeft de werkgever de gelegenheid om bij de dispensatiecommissie een verzoek neer te leggen om te oordelen of deze bezwarende omstandigheden een grondslag kunnen bieden voor het (tijdelijk) niet van toepassing verklaren van de in dit lid opgenomen implementatieverplichting.

3. Werkgevers hebben de verplichting om, met inachtneming van de binnen hun organisatie geldende medezeggenschapssituatie, de uitvoering van de pensioenregeling onder te brengen bij een pensioenuitvoerder in de zin van de Pensioenwet.

Indien de uitvoering van de pensioenregeling wordt ondergebracht bij een verzekeraar, bevelen partijen aan om een deelnemersvergadering in te stellen.

4. De kosten van de basispensioenregeling maken onderdeel uit van de totale arbeidskosten. Indien de kosten van de basispensioenregeling naar het oordeel van de Cao-partijen te hoog worden in verhouding tot de totale arbeidskosten, behoort het tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partijen om alsdan een oplossing te zoeken.
5. De werkgever die op een of meerdere punten ten nadele van de voor hem geldende pensioenregeling (middelloonregeling, CDC- of IDC-regeling) wil afwijken, dient een hiertoe strekkend verzoek te richten aan de dispensatiecommissie.

Samenstelling en werkwijze van de dispensatiecommissie

De samenstelling en werkwijze van de dispensatiecommissie zijn bij afzonderlijk reglement vastgesteld; verwezen wordt naar Bijlage V bij deze cao.

Voorwaarden voor inwilliging van het verzoek

De dispensatiecommissie willigt het verzoek in, indien deze de volgende voorwaarden in dat verzoek voldoende gemotiveerd aanwezig acht:

- De nieuwe voor de werkgever geldende regeling is in zijn geheel ten minste actuarieel gelijkwaardig aan de voor de werkgever geldende pensioenregeling; en
- Afwijkingen ten nadele van de voor de werkgever geldende pensioenregeling worden gerechtvaardigd door bedrijfsspecifieke omstandigheden.

Medezeggenschap

1. Indien de betreffende werkgever een ondernemingsraad in de zin van de Wet op de ondernemingsraden heeft ingesteld, dient het dispensatieverzoek vergezeld te gaan van een schriftelijk bewijs van instemming van de ondernemingsraad met het verzoek.

2. Indien en voor zover dispensatie wordt verleend, wordt daarover met inachtneming van de bij de betreffende werkgever geldende medezeggenschapssituatie conform geldende wet- en regelgeving de benodigde instemming gevraagd. Daarbij wordt door de werkgever expliciet aangegeven welke bepalingen van de voor de werknemers geldende pensioenregeling buiten toepassing zijn gesteld en welke onderdelen of aspecten van de eigen pensioenregeling daarvoor de aanleiding zijn geweest.

Informatie aan werknemers

Na het verkrijgen van de vereiste instemming informeert de werkgever de werknemers schriftelijk over de verleende dispensatie. Daarbij wordt door de werkgever expliciet aangegeven welke bepalingen van de voor hen geldende pensioenregeling buiten toepassing zijn gesteld en welke onderdelen of aspecten van de eigen pensioenregeling daarvoor de aanleiding zijn geweest.

6. Voor de werknemer van de werkgever die zijn pensioenverplichtingen heeft ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds, algemeen pensioenfonds of ondernemingspensioenfonds geldt dat alle door die werknemer opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen met een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar actuarieel gelijkwaardig worden omgezet in aanspraken met als pensioenrichtleeftijd 68 jaar indien het betreffende bedrijfstakpensioenfonds, algemeen pensioenfonds respectievelijk ondernemingspensioenfonds tot deze omzetting besluit.
7. Er geldt een voorbehoud op de middelloonregeling, de CDC-regeling, de IDC-regeling en de overgangsbepalingen in verband met toekomstige externe omstandigheden, waaronder maar niet beperkt tot knelpunten/bezwaren ten aanzien van deze regelingen vanuit het oogpunt van toekomstige ontwikkelingen op het gebied van:
- civiele wetgeving (o.a. gelijke behandeling);
 - fiscale wetgeving;
 - toezichtwetgeving.

Indien en voor zover deze omstandigheden van invloed zijn op één of meerdere elementen van de middelloonregeling, de CDC-regeling, de IDC-regeling en/of de overgangsbepalingen, treden partijen opnieuw in overleg over de desbetreffende elementen om tot een oplossing te komen.

Artikel 8.2 De middelloonregeling

1. De inhoud van de middelloonregeling is opgenomen in Bijlage VI van deze cao.
2. De eigen bijdrage van de werknemer aan zijn pensioenpremie in de middelloonregeling bedraagt 6% van de individuele pensioengrondslag.

Artikel 8.3 De CDC-regeling

1. De inhoud van de CDC-regeling is opgenomen in Bijlage VII van deze cao.
2. De eigen bijdrage van de werknemer aan zijn pensioenpremie in de cdc-regeling bedraagt 6% van de individuele pensioengrondslag.
3. De CDC-premie wordt vastgesteld op basis van de opbouw van toekomstige pensioenaanspraken volgens de middelloonregeling.

Uitgangspunt bij het vaststellen van de CDC-regeling is dat deze collectief actuariael gelijkwaardig is aan de middelloonregeling. Om de gelijkwaardigheid te bepalen wordt een CDC-premie vastgesteld waarbij rekening wordt gehouden met prudente grondslagen. Deze grondslagen worden op het moment van overgang naar de CDC-regeling door de werkgever in samenspraak met de ondernemingsraad in de zin van de Wet op de ondernemingsraden bepaald waarbij in ieder geval afspraken worden gemaakt over de modelmatige aannames van:

- Ontwikkeling lonen
- Ontwikkeling rekenrente
- Ontwikkeling gemiddelde leeftijd in het bestand De ipv deze
- Bestandsontwikkeling.

Bij het vaststellen van de CDC-premie wordt rekening gehouden met alle werkelijke uit het verzekeringscontract voortvloeiende kosten. Er vindt een doorrekening plaats voor ten minste 5 jaar. De CDC-premie over deze periode is gelijk aan de gemiddelde premie over deze periode. Als een werkgever de pensioenregeling niet bij een verzekeraar maar bij een pensioenfonds heeft ondergebracht worden bovenstaande bepalingen op een vergelijkbare wijze uitgevoerd.

4. Indien de CDC-premie in enig jaar lager blijkt te zijn dan premie die benodigd is voor de jaarlijkse beoogde opbouw van 1,75%, kan dat tot gevolg hebben dat het opbouwpercentage in dat jaar wordt verlaagd.
5. Werkgevers dienen bij de overgang naar een CDC-regeling zorgvuldig te communiceren en plenaire voorlichtingssessies te organiseren.

Artikel 8.4 De IDC-regeling

1. Voor de inhoud van de IDC-regeling wordt verwezen naar Bijlage VII.
2. Met de in de IDC-regeling genoemde staffel wordt aangesloten bij een IDC-staffel die op het moment van het bereiken van het onderhandelingsresultaat van deze cao (15 februari 2018) in de markt ook goed verkrijgbaar is gezien de markttrente op moment van sluiten van de cao.

Indien op enig moment blijkt dat de 35-jaarsrente in de rentetermijnstructuur pensioenfondsen hoger is dan 2,2%, treden cao-partijen met elkaar in overleg om een passend aanpassingsmechanisme van de DC-staffel in de geest van deze cao-afspraken overeen te komen. Indien besloten wordt de staffel te verlagen naar de premiebijdragen conform een markttrente-staffel, blijft de werkgeversbijdrage neutraal en daalt de werknemersbijdrage naar minimaal 0%.

Een vergelijkbaar mechanisme wordt toegepast als de 35-jaarsrente in de rentetermijnstructuur pensioenfondsen op enig moment lager is dan 1,5%. Ook dan treden cao-partijen met elkaar in overleg. Indien besloten wordt de staffel te verhogen naar de premiebijdragen conform een markttrente-staffel, blijft de werkgeversbijdrage neutraal en stijgt de werknemersbijdrage.

Wijzigingen van de geldende staffel in de cao gelden niet voor de op het moment van wijziging lopende uitvoeringsovereenkomsten van IDC-regelingen. Bestaande staffels worden in dat geval gerespecteerd tot de einddatum van de betreffende uitvoeringsovereenkomst. Bij het sluiten van een nieuwe uitvoeringsovereenkomst dient de staffel op dat moment weer gelijk te zijn aan de dan geldende staffel in de cao.

3. De eigen bijdrage van de werknemer aan zijn pensioenpremie in de IDC-regeling bedraagt 3,5% van de individuele pensioengrondslag.
4. Werkgevers dienen bij de overgang naar een IDC-regeling zorgvuldig te communiceren en plenaire voorlichtingssessies te organiseren.

Artikel 8.5 Overgangsbepalingen

Wijziging begrip "basispensioenregeling"

Tot aan 1 januari 2018 werd onder het begrip "basispensioenregeling" de middelloonregeling verstaan ter onderscheid van de CDC-regeling. Met ingang van 1 januari 2018 wordt onder het begrip "basispensioenregeling" de pensioenregeling verstaan zoals die in deze cao is overeengekomen, te weten de middelloonregeling, de CDC-regeling en de IDC-regeling.

Wijziging basispensioenregeling met ingang van 1 januari 2018

Partijen zijn met ingang 1 januari 2018 wijzigingen in de basispensioenregeling overeengekomen. Deze gewijzigde basispensioenregeling geldt uitsluitend voor de vanaf 1 januari 2018 op te bouwen aanspraken.

De tot 1 januari 2018 opgebouwde aanspraken worden premievrij gemaakt met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 8.1 lid 6.

Voor de toeslagverlening op deze premievrije rechten geldt het gestelde in paragraaf "Toeslagverlening (indexering)" zoals opgenomen in Bijlage VI Middelloonregeling resp. Bijlage VII CDC-regeling.

Overgangsregeling prepensioen

Ten gevolge van de invoering van de prepensioenregeling is voor de werknemers die reeds deel hebben genomen aan de basispensioenregeling die gold vóór 1 januari 1999, een hiaat ontstaan aangezien de opgebouwde premievrije rechten in de oude pensioenregeling ingaan op pensioenleeftijd 65.

Dit prepensioenhiaat werd voor die deelnemers door de werkgever evenredig opgebouwd vanaf 1 januari 1999 tot de voormalige prepensioenleeftijd in de vorm van een aanvullend prepensioen. De inkoop van dit prepensioenhiaat wordt per 1 januari 2006 door middel van uitruil vertaald naar

inkoop ouderdomspensioenhiat vanaf 65 jaar (ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen). Voor de toekomstige opbouw van deze overgangsregeling wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de wet VPL biedt onder de noemer van de fiscale regeling 'inkoop dienstjaren'. De inkoop ouderdomspensioenhiat wordt, vanaf 1 januari 2006 tot de voormalige prepensioenleeftijd, maximaal 15 jaar voortgezet, dus zal uiterlijk per 31 december 2020 worden beëindigd.

Aanvullingsregeling cao 2003 – 2004

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

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

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

Verbond van Verzekeraars

G. Th. Pluym, voorzitter sectorbestuur
Arbeidsvoorwaarden

R. Weurding, algemeen directeur
Verbond van Verzekeraars

CNV Vakmensen

P. Fortuin, voorzitter en
arbeidsvoorwaardencoördinator

S.N.D. Hendriks-Sneijder, sectorbestuurder
diensten

FNV Finance

G.J.A. van Hees, bestuurder diensten

De Unie

R. Castelein, voorzitter

I. De Vries, bestuurder

's-Gravenhage, juni 2018

Bijlage I,

als bedoeld in artikel 1.1 cao

Partner anders dan op basis van burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap

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

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

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

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

Bijlage II, als bedoeld in artikel 1.3 cao

Reglement Paritaire cao-commissie

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

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

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

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

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

Het verzoekschrift bevat in ieder geval:

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

- zijn, zijnde minimaal twee vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en twee vertegenwoordigers van vakorganisaties.
- 4.7. De uitspraak van de commissie wordt aan de beide partijen die een verschil van interpretatie van de cao hebben, toegezonden en is voor hen bindend.
5. *Procedure bij verzoeken om dispensatie*
- 5.1. Verzoeken om dispensatie kunnen bij de commissie per aangetekende brief en met redenen omkleed worden ingediend door een werkgever als bedoeld in artikel 1 van de cao.
- 5.2. De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek en doet binnen twee maanden na deze datum uitspraak. Deze termijn kan indien nodig maximaal met eenzelfde termijn worden verlengd.
- 5.3. De commissie stelt de indiener van het verzoek, alvorens uitspraak te doen, in de gelegenheid een mondelinge toelichting te geven.
- 5.4. De uitspraak van de commissie wordt aan de verzoeker toegezonden en is bindend.
6. *Staken der stemmen*
- Indien de stemmen in een vergadering, waarin een verzoek als bedoeld in artikel 4, respectievelijk 5 wordt behandeld, staken, wordt een tweede vergadering belegd. Indien de stemmen dan opnieuw staken zal aan partijen worden bericht dat de commissie geen uitspraak heeft gedaan met vermelding van het staken der stemmen.

Bijlage III, als bedoeld in artikel 4.1 cao

Enkele richtlijnen voor de indeling van de werknemers in groepen

Groep 1

Arbeid, die uitsluitend bestaat uit zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geen bepaalde vakkennis is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:

- loopwerk;

- kopieerwerk;
- opbergen, opzoeken en registreren van brieven, kopieën en kaarten;
- ponswerk, afdraaien van stencils en verdere machinale werkzaamheden, voor zover niet in hogere klassen genoemd;
- eenvoudig tel- en rekenwerk met of zonder machines;
- typen van brieven en invullen van formulieren volgens verstrekte gegevens;
- het verrichten van eenvoudige boekingen;
- het overnemen van gegevens op kaartsystemen;
- vóórarbeid bij de behandeling van aanvragen;
- in het algemeen de dagelijks op de verschillende afdelingen voorkomende, eenvoudige werkzaamheden, waarvoor slechts zekere routine en accuratesse vereist zijn.

Groep 2

Arbeid van minder automatisch karakter, waarvoor de beampten moeten voldoen aan strengere eisen van accuratesse en bepaalde eisen van vakkennis, respectievelijk arbeid waarvoor praktijkervaring noodzakelijk is. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:

- controle op de werkzaamheden onder groep 1;
- eenvoudige correspondentie;
- loketwerk;
- assistentie bij beoordeling van aanvragen;
- bijhouden van rekening-courant met de buitendienst;
- bijhouden huuradministratie e.d.;
- administratie lijfrente;
- uitschrijven provisie-afrekeningen;
- regeling van eenvoudige uitkeringen, afkopen, beleningen en beoordelingen van royementen.

Groep 3

Arbeid die, hoewel onder toezicht, meer zelfstandig wordt verricht en/of waarbij leiding, zij het in beperkte mate, moet worden gegeven. Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als de volgende:

- zelfstandig berekeningen maken en uitwerken van offertes;
- ingewikkelde correspondentie;

- regeling van minder eenvoudige uitkeringen, afkopen en beleningen, waarbij zelfstandige beoordeling of advies van één der personen onder 4 of van directie of procuratiehouders noodzakelijk is;
- beoordeling van aanvragen, ontwerpen van polisredacties en clausuleringen;
- behandeling van hypotheekaanvragen;
- werkzaamheden als hoofd van een onderafdeling boekhouding en controle.

Groep 4

Arbeid die uitgebreide en/of gespecialiseerde vak- en bedrijfskennis vereist en/of waarbij het geven van leiding in ruimere mate noodzakelijk is.

Deze groep leent zich niet zozeer voor het geven van voorbeelden, aangezien hier in sterke mate de omvang van het bedrijf zijn invloed doet gelden.

Algemene opmerkingen

De aandacht wordt erop gevestigd, dat de opsomming van werkzaamheden, van welke in elk der groepen een algemene omschrijving wordt gegeven, slechts het karakter draagt van vermelding van een aantal voorbeelden. Deze opsomming bedoelt dus allerminst volledig te zijn.

Steeds is dus ook ten aanzien van de opgesomde voorbeelden voor de classificatie beslissend de voor iedere groep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.

Bijlage IV, als bedoeld in artikel 4.3 cao

Salarisschalen cao Verzekeringsbedrijf Binnendienst per 1 maart 2018

Ervar. jaren	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
	Min.	Max. gem.	Min.	Max. gem.	Min.	Max. gem.	Min.	Max. gem.
0	22513	23119	22743	24089	23424	24541	24037	25298
1	22636	23440	22949	24816	24057	25911	24892	26765
2	22796	23760	23194	25437	24655	26957	25825	28128
3	22942	24050	23392	26038	25082	27907	26765	29421
4	23086		23593	26507	25625	28687	27556	30676
5	23232		23845	27026	26125	29497	28334	31861
6			23991	27478	26642	30293	28993	32955
7					26989	30957	29597	33994
8					27371	31660	30276	35076
9					27753	32243	30783	36037
10	23991				28120	32686	31265	36932
11							31784	37766
12							32274	38676
13							32686	39417

Jeugdsalarisschalen per 1 maart 2018 en wettelijk minimumloon per 1 juli 2018

Leef- tijd	GROEP ML ^{1,2}	GROEP ML ³	GROEP J	GROEP J1 Min.	GROEP J2 Min.	GROEP J3 Min.
17	7.480	7.557	9.937	12.449	12.675	
18	8.995	9.087	11.599	14.130	14.360	
19	10.415	10.522	13.250	15.790	16.013	
20	13.256	13.392	15.431	17.489	17.702	
21	16.096	16.261	17.611	19.162	19.385	20.074
22	18.936	19.131	19.805	20.844	21.067	21.764

¹ Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 januari 2018
Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt.

De bedragen in deze groep zijn naar boven afgerond om strijdigheid met WML te voorkomen.

De 'ML-schaal' is bestemd voor deelnemers aan Werkvervangingsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.
Vanaf leeftijd 22 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris € 18.936. Deelnemers aan Werkvervangingsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J.

Vanaf leeftijd 22 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 22 jaar.

a. inclusief alle compensaties

b. exclusief vakantietoeslag

- het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 21 jaar

c. de minimum uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt 12,76

² Deze schaal vervalt vanaf 1 juli 2018. Per 1 juli 2018 geldt ML³

³ Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 juli 2018

Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt.

De bedragen in deze groep zijn naar boven afgerond om strijdigheid met WML te voorkomen.

De 'ML-schaal' is bestemd voor deelnemers aan Werkvervangingsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.
Vanaf leeftijd 22 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris € 19.131. Deelnemers aan Werkvervangingsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J.

Vanaf leeftijd 22 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 22 jaar.

a. inclusief alle compensaties

b. exclusief vakantietoeslag

- het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 21 jaar

c. de minimum uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt 12,76

Bijlage V,

als bedoeld in artikel 3.2 en 3.6 cao

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

1. De werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur per jaar die geboren is voor 1 januari 1955 en in dienst was op 1 januari 2010, kan vanaf het jaar waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt met de werkgever overeenkomen dat op jaarbasis extra 104 uren minder worden gewerkt tegen evenredige aanpassing van de arbeidsduurgerelateerde cao-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantiegeld, jaarlijkse uitkering, pensioen en vakantie). Geldende bedrijfseigen regelingen zullen in die gevallen niet worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geboren is voor 1 januari 1955 en in dienst was op 1 januari 2010 heeft recht op de volgende arbeidsduurvermindering:

in het jaar waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt: 2 uur per week
in het jaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt: 3 uur per week
in het jaar waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt alsmede in de eventuele dienstjaren gelegen na het jaar waarin hij de 62-jarige leeftijd bereikte: 4 uur per week.

Bovenstaande arbeidsduurvermindering geldt bij een arbeidsduur van 1976 uur per jaar. Werknemers die in deeltijdverband werken hebben recht op arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.

In combinatie met lid 1 leidt dit tot de mogelijke onderstaande arbeidsduur per week:

Leeftijd	Aantal uren keuzemenu	Aantal uren arbeidsduurvermindering	Totaal aantal uur vermindering	Arbeidsduur per week
59	4	-	4	34
60	4	2	6	32
61	4	3	7	31
62 of ouder	4	4	8	30

De arbeidsduurvermindering zal worden opgenomen in uren per dag of per week. In incidentele gevallen kan de werknemer in overleg met de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de arbeidsduurvermindering op andere wijze opnemen.

Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens vakanties, ontstaat geen aanspraak op arbeidsduurvermindering.

De arbeidsduurvermindering welke de werknemer geniet, zal in principe niet mogen leiden tot aantasting van zijn functieniveau.

Overgangsregeling vakantie

Voor werknemers die in dienst waren op 1 januari 2010 bij een werkgever die onder de cao voor het verzekeringsbedrijf (binnendienst en/of buitendienst) valt, is artikel 3.6.1. a niet van toepassing. Per 1 december 2009 bestaat voor hen per kalenderjaar recht op het aantal vakantie-uren met behoud van salaris volgens onderstaande staffel:

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

Werknemers kunnen gerekend 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 die op 1 januari van het desbetreffende jaar is bereikt.

Bij verandering van werkgever binnen de werkings sfeer van de cao kan de werknemer geen aanspraak meer maken op deze overgangsregeling en is artikel 3.6.1.a. van toepassing.

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

1. de werknemer die op 1 januari 2010 50 jaar of ouder was;
2. de werknemer waarvoor de verandering van werkgever binnen de werkings sfeer van de cao aantoonbaar en rechtstreeks het gevolg is van het op initiatief van de vorige werkgever beëindigen van het dienstver-

band met de werknemer en deze beëindiging plaatsvond in het kader van collectief ontslag of op grond van een sociaal plan en de werknemer direct aansluitend op dit dienstverband een dienstverband met de nieuwe werkgever is aangegaan. Het is aan de werknemer om dit bij de nieuwe werkgever te melden en aan te tonen.

Bijlage VI, als bedoeld in artikel 6.2 cao

Handleiding bij het opstellen van een Sociaal Jaarverslag

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

a. Aanstelling en ontslag:

- vermelding kwantitatieve gegevens.

Voor ondernemingen met meer dan 500 werknemers tevens:

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

b. Beloning:

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

Voor ondernemingen met meer dan 500 werknemers tevens:

- periodieke salarisverhoging per 1 januari, uitgedrukt in een percentage van de salarisstand per ultimo van het voorgaande jaar;

- gemiddelde periodieke salarisverhoging per maand van werknemers met een volledig dienstverband;
- gemiddeld salaris per maand van werknemers met een volledig dienstverband;
- idem van degenen die het bedrijf hebben verlaten.

c. Opleiding in binnen- en buitendienst:

- algemeen beleid;
- partiële leerplicht.

d. Promotie in binnen- en buitendienst:

- algemeen beleid.

Voor ondernemingen met meer dan 500 werknemers tevens:

- aantallen salarisgroepverhoging per groep.

2. Financiële gegevens:

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

3. Wijziging arbeidsvoorwaarden.

Achtergrondinformatie van de loonkostenontwikkeling in de bedrijfstak.

Problematiek van het minimumloon. Salarisstructuur:

- in de primaire sfeer, respectievelijk de secundaire sfeer;
- ondernemingsfaciliteiten voor zover van algemeen belang.

4. Bedrijfsgeneeskundige en bedrijfsmaatschappelijke aangelegenheden.

Indruk geven over ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

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

6. Sociale fondsen van de onderneming.

7. Personeelsorgaan.

8. Ondernemingsraad.

Bijlage VII, als bedoeld in artikel 8.1 van de cao

Reglement Dispensatiecommissie Pensioenen

1. *Secretariaat*

Verzoeken en meldingen in het kader van de procedures zoals opgenomen in de artikelen 3, 4 en 5 van dit reglement worden ingediend bij het secretariaat van de commissie, dat is gevestigd ten kantore van de werkgeversorganisatie: Bordewijklaan 2, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag.

2. *Samenstelling*

- 2.1. In de commissie hebben zitting maximaal vier leden benoemd door de werkgeversorganisatie en maximaal vier leden benoemd door vakorganisaties.
- 2.2. Ongeacht het aantal ter vergadering aanwezige leden brengen partijen een gelijk aantal stemmen uit.
- 2.3. De leden van de commissie worden benoemd voor de looptijd van de cao plus 12 maanden. Tussentijdse vacatures worden binnen een maand vervuld.
- 2.4. Eventueel kan door de cao-partijen een onafhankelijk voorzitter worden benoemd.
- 2.5. Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.

3. *Procedure bij verzoeken om dispensatie*

- 3.1. Verzoeken om dispensatie zoals bedoeld in artikel 8.1 lid 5 van de cao kunnen bij de commissie per aangetekende brief en met redenen omkleed worden ingediend door een werkgever als bedoeld in artikel 1 van de cao.
- 3.2. Indien er bij de betreffende werkgever een ondernemingsraad in de zin van de Wet op de ondernemingsraden is ingesteld, neemt de commissie het verzoek om dispensatie slechts in behandeling indien het verzoek vergezeld is van een schriftelijk bewijs dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met het verzoek.
- 3.3. De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek en doet binnen twee maanden na deze datum uitspraak. Deze termijn kan indien nodig maximaal met eenzelfde termijn worden verlengd.
- 3.4. De commissie stelt de indiener van het verzoek, alvorens uitspraak te doen, in de gelegenheid een mondelinge toelichting te geven.
- 3.5. De uitspraak van de commissie wordt aan de verzoeker toegezonden en is bindend.

4. *Procedure bij vervanging middelloonregeling of cdc-regeling door IDC-regeling*
- 4.1 Indien werkgevers het voornemen hebben om de middelloonregeling of de cdc-regeling te vervangen door een IDC-regeling, dienen zij hiervan direct bij aanvang van het vervangingsproces schriftelijk melding te maken bij het cao-secretariaat.
- 4.2 Zodra de inhoud van de IDC-regeling vastgesteld is, dient het cao-secretariaat ook hiervan schriftelijk op de hoogte te worden gesteld.
- 4.3 Indien blijkt dat de werkgever verzuimd heeft de in 4.1 bedoelde melding tijdig te maken, dient hij dat alsnog te doen. In dat geval heeft de commissie de bevoegdheid om de inhoud van de IDC-regeling en de totstandkoming ervan alsnog te beoordelen en indien van toepassing conform de cao te verklaren.

5. *Procedure bij verzoek om de implementatieverplichting zoals bedoeld in artikel 8.1 lid 2 van de cao (tijdelijk) niet van toepassing te verklaren*
- 5.1 Verzoeken zoals bedoeld in artikel 8.1 lid 2 van de cao kunnen bij de commissie per aangetekende brief en met redenen omkleed worden ingediend door de betreffende werkgever zoals bedoeld in voornoemd artikel.
- 5.2. Indien er bij de betreffende werkgever een ondernemingsraad in de zin van de Wet op de ondernemingsraden is ingesteld, neemt de commissie het verzoek slechts in behandeling indien het verzoek vergezeld is van een schriftelijk bewijs dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met het verzoek.
- 5.3 De commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek en doet binnen twee maanden na deze datum uitspraak. Deze termijn kan indien nodig maximaal met eenzelfde termijn worden verlengd.
- 5.4. De commissie stelt de indiener van het verzoek, alvorens uitspraak te doen, in de gelegenheid een mondelinge toelichting te geven.
- 5.5. De uitspraak van de commissie wordt aan de verzoeker toegezonden en is bindend.

Bijlage VIII,

Middelloonregeling zoals bedoeld in artikel 8.2 cao

Inleidende opmerking

In deze bijlage zijn de kenmerken van de pensioenregeling opgenomen die van toepassing zijn op de middelloonregeling zoals bedoeld in artikel 8.2 van de Cao.

Deelnemers

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

Datum van opname

Voor opname in de regeling geldt een wachttijd van twee maanden.

Na deze twee maanden geschiedt opname met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding, doch niet eerder dan per de eerste dag van de maand waarin de 18e verjaardag valt.

Gedurende de wachttijd worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

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

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

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

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist in geval van het bereiken van de door de werknemer gekozen ingangsdatum van het ouderdomspensioen, doch uiterlijk op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bedraagt 12 maal het vaste maandsalaris plus vakantietoeslag.

Het pensioengevend inkomen bedraagt maximaal € 84.774,73 (2018) en in 2019 maximaal € 86.470,22.

Peildatum voor het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Het bedrag van het maximum pensioengevend inkomen wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf over het voorgaande kalenderjaar.

Franchise

De franchise per 1 januari 2018 bedraagt € 13.840,88. De franchise per 1 januari 2019 bedraagt € 14.117,70.

De franchise wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf over het voorgaande kalenderjaar.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen minus de franchise.

Peildatum voor de pensioengrondslag is 1 januari.

Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar evenredigheid berekend.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is gebaseerd op een geïndexeerd middelloonsysteem.

De opbouw per jaar bedraagt 1,75% van de pensioengrondslag van het betreffende jaar.

Het pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 68-jarige leeftijd bereikt.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen bedraagt 60% van het te bereiken ouderdomspensioen.

Dit pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.

Ook voor alleenstaanden wordt een fictief partnerpensioen opgebouwd.

Wezenpensioen

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

Het wezenpensioen is uiterlijk betaalbaar tot de eerste dag van de maand volgende op het tijdstip waarop het kind niet meer voldoet aan een van de onderstaande criteria:

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

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

Beperking van de pensioenen

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

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

Flexibele elementen

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

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

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

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

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

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

Arbeidsongeschiktheidspensioen

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

Samenloop

Indien de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de WIA of diens voorganger de WAO, al dan niet aangevuld met een uit hoofde van een arbeidsongeschiktheidsverzekering te ontvangen uitkering, wordt het totaal van deze uitkeringen in mindering gebracht op het hem krachtens de pensioenregeling toekomende pensioen.

De deelnemer is gehouden de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan of een wijziging van een recht op bovengenoemde uitkeringen.

Toeslagverlening (indexering)

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

- Indien de pensioenregeling een verzekerde regeling betreft, worden de toeslagen gefinancierd uit de middelen die ontstaan uit afspraken met de pensioenuitvoerder. Deze afspraken zijn gericht op de in de voorgaande alinea geformuleerde ambitie. Voorbeelden hiervoor zijn financiering uit beschikbare overrente of rentestandskorting.
- Voorzover de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds, is de toeslagverlening – overeenkomstig de reglementen van het pensioenfonds – mede afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds (bedrijfstakpensioenfonds en ondernemingspensioenfonds) respectievelijk van de kring (algemeen pensioenfonds).

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

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

Bijlage IX

CDC-regeling zoals bedoeld in artikel 8.3 cao

Inleidende opmerking

In deze bijlage zijn de kenmerken van de pensioenregeling opgenomen die van toepassing zijn op de cdc-regeling zoals bedoeld in artikel 8.3 van de Cao.

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

0Deelnemers

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

Datum van opname

Voor opname in de regeling geldt een wachttijd van twee maanden.

Na deze twee maanden geschiedt opname met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding, doch niet eerder dan per de eerste dag van de maand waarin de 18e verjaardag valt.

Gedurende de wachttijd worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

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

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

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

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist in geval van het bereiken van de door de werknemer gekozen ingangsdatum van het ouderdomspensioen, doch uiterlijk op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bedraagt 12 maal het vaste maandsalaris plus vakantietoeslag.

Het pensioengevend inkomen bedraagt maximaal € 84.774,73 (2018) en in 2019 maximaal € 86.470,22.

Peildatum voor het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Het bedrag van het maximum pensioengevend inkomen wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf over het voorgaande kalenderjaar.

Franchise

De franchise per 1 januari 2018 bedraagt € 13.840,88. De franchise per 1 januari 2019 bedraagt € 14.117,70.

De franchise wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf over het voorgaande kalenderjaar.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen minus de franchise.

Peildatum voor de pensioengrondslag is 1 januari.

Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar evenredigheid berekend.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is gebaseerd op een geïndexeerd middelloonsysteem.

De opbouw per jaar bedraagt 1,75% van de pensioengrondslag van het betreffende jaar.

Het pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 68-jarige leeftijd bereikt.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen bedraagt 60% van het te bereiken ouderdomspensioen.

Dit pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.

Ook voor alleenstaanden wordt een fictief partnerpensioen opgebouwd.

Wezenpensioen

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

Het wezenpensioen is uiterlijk betaalbaar tot de eerste dag van de maand volgende op het tijdstip waarop het kind niet meer voldoet aan een van de onderstaande criteria:

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

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

Beperking van de pensioenen

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

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

Flexibele elementen

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

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

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

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

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

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

Arbeidsongeschiktheidspensioen

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

Samenloop

Indien de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de WIA of diens voorganger de WAO, al dan niet aangevuld met een uit hoofde van een arbeidsongeschiktheidsverzekering te ontvangen uitkering, wordt het totaal van deze uitkeringen in mindering gebracht op het hem krachtens de pensioenregeling toekomstige pensioen.

De deelnemer is gehouden de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan of een wijziging van een recht op bovengenoemde uitkeringen.

Toeslagverlening (indexering)

De werkgever heeft de ambitie om jaarlijks per 1 januari de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers en van gewezen deelnemers en de

ingegane pensioenen van de pensioengerechtigden te verhogen met een voorwaardelijke toeslag:

- Indien de pensioenregeling een verzekerde regeling betreft, worden de toeslagen gefinancierd uit de middelen die ontstaan uit afspraken met de pensioenuitvoerder. Deze afspraken zijn gericht op de in de voorgaande alinea geformuleerde ambitie. Voorbeelden hiervoor zijn financiering uit beschikbare overrente of rentestandskorting.
- Voorzover de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds, is de toeslagverlening – overeenkomstig de reglementen van het pensioenfonds – mede afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds (bedrijfstakpensioenfonds en ondernemingspensioenfonds) respectievelijk van de kring (algemeen pensioenfonds).

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

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

Bijlage X, IDC-regeling als bedoeld in artikel 8.4 van de cao

Inleidende opmerking

In deze bijlage zijn de kenmerken van de pensioenregeling opgenomen die van toepassing zijn op de idc-regeling zoals bedoeld in artikel 8.4 van de Cao.

Deelnemers

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

Datum van opname

Voor opname in de regeling geldt een wachttijd van twee maanden.

Na deze twee maanden geschiedt opname met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding, doch niet eerder dan per de eerste dag van de maand waarin de 18e verjaardag valt.

Gedurende de wachttijd worden partnerpensioenen en wezenpensioenen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

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

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

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist in geval van het bereiken van de door de werknemer gekozen ingangsdatum van het ouderdomspensioen, doch uiterlijk op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bedraagt 12 maal het vaste maandsalaris plus vakantietoeslag.

Het pensioengevend inkomen bedraagt maximaal € 84.774,73 (2018) en in 2019 maximaal € 86.470,22.

Peildatum voor het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Het bedrag van het maximum pensioengevend inkomen wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf over het voorgaande kalenderjaar.

Franchise

De franchise per 1 januari 2018 bedraagt € 13.840,88. De franchise per 1 januari 2019 bedraagt € 14.117,70.

De franchise wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf over het voorgaande kalenderjaar.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen minus de franchise.

Peildatum voor de pensioengrondslag is 1 januari. Voor parttimers wordt de pensioengrondslag naar evenredigheid berekend.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is gebaseerd op een individuele beschikbare premieregeling met een staffel met daarin de minimale premiebijdrage per leeftijdscohort. Deze minimale premiebijdrage is gebaseerd op een 1,85%-DC-staffel met een opbouw van 1,75%.

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

Partnerpensioen

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

- a. de opstelsom van de uitkomsten van de jaarlijkse berekening van 1,225% van de pensioengrondslag voor ieder bij deze werkgever doorgebracht dienstjaar gedurende de periode tot aan de eerste dag van het jaar waarin het overlijden plaatsvindt, vermeerderd met,
- b. 1,225% van de pensioengrondslag van het jaar waarin het overlijden plaatsvindt vermenigvuldigt met het aantal te bereiken dienstjaren tot aan de pensioenrichtleeftijd.(middelloon).

Werkgevers hebben de mogelijkheid om, met instemming van de ondernemingsraad in de zin van de Wet op de ondernemingsraden of van een andere formele zeggenschap binnen de organisatie, in plaats van een partnerpensioen op basis van middelloon te kiezen voor een partnerpensioen op basis van eindloon. Het partnerpensioen in geval van overlijden van de deelnemer vóór de pensioenrichtleeftijd blijft in dat geval onveranderd op risicobasis verzekerd, maar bedraagt 1,16% per dienstjaar, vermenigvuldigt met het totaal aantal bij deze werkgever doorgebrachte en te bereiken dienstjaren tot aan de pensioenrichtleeftijd en de pensioengrondslag zoals die geldt op de eerste dag van het jaar waarin de deelnemer overlijdt.

Dit pensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer overlijdt.

Wezenpensioen

Het wezenpensioen in geval van overlijden van de deelnemer vóór de pensioenrichtleeftijd is op risicobasis verzekerd en bedraagt voor ieder kind maximaal

- a. de opstelsom van de uitkomsten van de jaarlijkse berekening van 0,245% van de pensioengrondslag voor ieder bij deze werkgever doorgebracht dienstjaar gedurende de periode tot aan de eerste dag van het jaar waarin het overlijden plaatsvindt, vermeerderd met,
- b. 0,245% van de pensioengrondslag van het jaar waarin het overlijden plaatsvindt vermenigvuldigt met het aantal te bereiken dienstjaren tot aan de pensioenrichtleeftijd.(middelloon).

Werkgevers hebben de mogelijkheid om, met instemming van de ondernemingsraad in de zin van de Wet op de ondernemingsraden of van een andere formele zeggenschap binnen de organisatie, in plaats van een wezenpensioen op basis van middelloon te kiezen voor een wezenpensioen op basis van eindloon. Het wezenpensioen in geval van overlijden van de deelnemer vóór de pensioenrichtleeftijd blijft in dat geval onveranderd op risicobasis verzekerd, maar bedraagt 0,232% per dienstjaar, vermenigvuldigt met het totaal aantal bij deze werkgever doorgebrachte en te bereiken dienstjaren tot aan de pensioenrichtleeftijd en de pensioengrondslag zoals die geldt op de eerste dag van het jaar waarin de deelnemer overlijdt.

Voor volle wezen wordt het genoemde percentage verdubbeld. De wezenpensioenen voor alle kinderen tezamen zullen echter nooit meer bedragen dan 70% van het te bereiken ouderdompensioen.

Het wezenpensioen is uiterlijk betaalbaar tot de eerste dag van de maand volgende op het tijdstip waarop het kind niet meer voldoet aan een van de onderstaande criteria:

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

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

Beperking van de pensioenen

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

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

Flexibele elementen

Deelnemers kunnen eerder met pensioen dan op de pensioenrichtleeftijd. Verder wordt de mogelijkheid geboden om met parttime pensioen te gaan.

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

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

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

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

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

Deelnemers worden in de gelegenheid gesteld om door te beleggen na de pensioendatum.

Deelnemers worden in de gelegenheid gesteld om te kiezen voor variabele uitkeringen.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

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

Samenloop

Indien de deelnemer in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de WIA of diens voorganger de WAO, al dan niet aangevuld met een uit hoofde van een arbeidsongeschiktheidsverzekering te ontvangen uitkering, wordt het totaal van deze uitkeringen in mindering gebracht op het hem krachtens de pensioenregeling toekomende pensioen.

De deelnemer is gehouden de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan of een wijziging van een recht op bovengenoemde uitkeringen.

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

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

Aanbevelingen

Het Verbond van Verzekeraars is met de vakorganisaties overeengekomen aan zijn leden de volgende aanbevelingen te doen.

1. *Openbaarheid van inkomens*

Verzekeraars hebben de wenselijkheid erkend van een geleidelijke ontwikkeling in de richting van een grotere openheid ten aanzien van de inkomens per personeelscategorie binnen de onderneming en zijn bereid hun beleid daarop te richten. Hierbij dient herkenbaarheid van individuele gegevens te worden vermeden.

2. *Bedrijfssparen*

De maatschappijen wordt aanbevolen gebruik te maken van de mogelijkheden die de wetgeving inzake het bedrijfssparen biedt.

3. *Anw*

De maatschappijen wordt aanbevolen een faciliteit te bieden waardoor de werknemer zich ten gunste van zijn nabestaanden kan verzekeren tegen het niet van toepassing zijn van de Anw.

Als de werknemer hiervan gebruikmaakt zal de premie daarvoor in beginsel ten laste van de werknemer komen.

4. *Invoering variabele beloning*

De maatschappijen wordt aanbevolen bij invoering van (meer) variabiliteit van belonen de pensioengrondslag uit te breiden met de variabele beloningscomponenten.

5. *Flexibele elementen basispensioenregeling*

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

Trefwoordenlijst

Alfabetisch naar onderwerp met verwijzing naar artikelen

A

Aanstelling	2.1
Arbeidsduur	3.1
Arbeidsduurverkorting	
- in keuzesysteem	5.2
- in sociaal plan	6.1
Arbeidsomstandigheden	7
Arbeidstijdenkader	3.3, 4.4

B

Beëindiging dienstverband bij pensionering	2.1, Bijlage VI
Beeldschermen	7.1
Buitengewoon verlof	3.8

C

Calamiteitenverlof	3.9.4
Cao	
- begripsomschrijving, werkingsfeer	1.1
- interpretatie, dispensatie	1.3, bijlage II
- looptijd	1.5
- overgangsbepaling	1.4

D

Deeltijd	
- kortere arbeidsduur	3.1.3
- geldende arbeidstijden	3.3.5
- vakantierechten	3.6.7
- ziekmelding	3.6.9
- salarisschalen	4.3.1.e
- werkgelegenheid	6.1.3.d
- emancipatie	6.4.1
Dertiende maand (zie Jaarlijkse uitkering)	
Dienstverband	
- arbeidsduur	3.1
- bepaalde tijd en onbepaalde tijd	2.1.1

Dispensatie	
- van cao-bepalingen	1.1.2, 1.3.3,
- van de (basis)pensioenregeling	8.1, bijlage VII, VIII, XI
Duaal leren	6.5
E	
Emancipatie	6.4
F	
Feestdagen	3.5.3, 3.7
Flexibele aanvullingsregeling	bijlage VI
Flexibele arbeidsvoorwaarden	5
G	
Gedragcode Verzekeraars	2.7
Gewetensbezwaarden	2.5
J	
Jaarlijkse uitkering	4.8
K	
Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden	5.1, 5.2
L	
Loondoorbetaling bij ziekte	4.9
Looptijd cao	1.5
M	
Mantelzorgverlof	3.9.7
Milieu	7.2
O	
Opleiding	
- beleid	6.3
- bijzondere groepen	6.1.3
- emancipatie	6.4.1
- jeugdigen	6.5
- sociaal beleid	6.2

Opzegtermijnen	2.1.3, 2.1.1.c
Ouderschapsverlof	3.9.6
Oudere werknemers	3.2, bijlage V
Overgangsregeling vakantie	3.6.1.b, bijlage V
Overlijden	
- buitengewoon verlof	3.8
- uitkering	4.10
Overwerk	3.4
- ploegendienst	3.5
- vergoeding	4.5

P

Partner	
- begripsomschrijving	1.1, 3.3.1, bijlage I
- pensioenen	bijlage VIII, IX, X
Pensioen	8.1, bijlage VI en VII
- dispensatie	8.1.5, bijlage VII
- eigen bijdrage werknemer	8.2, 8.3 en 8.4
- ouderschapsverlof	3.4.6
- overgangsregelingen	8.5
- verlof i.v.m. aanstaande pensionering	3.10
- zorgverlof	3.9
Ploegendienst	3.5, 4.6
Proeftijd	2.1.2.c

S

Salaris	1.1.1, 4.3
Salarisgroepen	4.1, bijlage III
Salarisschalen	4.3, bijlage IV
Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid	6.2
Scholing	6.1.3, 6.3
Schorsing	2.2
Sociaal beleid	6.2, 6.3, 6.4.1
Sociaal jaarverslag	6.2.6, bijlage V
Sollicitant	2.6

T	
Telewerken	7.3
U	
Uitruil van arbeidsvoorwaarden	5.3
Uurloon	4.4, 4.5, bijlage IV
V	
Vakantie	3.6
Vakantietoeslag	4.7
Vakbondscontributie	2.3.4
Vakbondswerk	2.3, 3.8
Verhuizing	2.4
Verlof i.v.m. aanstaande pensionering	3.10
W	
Werkgelegenheid	6.1, 6.3
Werkgelegenheidsprojecten-Protocol	6.3
Werkgever	1.1.1
Werknemer	1.1.1
Z	
Zorgverlof	3.9
Zorgtaken	3.3.7, 3.4.2



vakbond voor industrie en dienstverlening