



Human Resources

Sociaal Plan Achmea 2024-2026



De ondergetekenden

De naamloze vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, Achmea Interne Diensten N.V., gevestigd te Zeist, als partij ter ener zijde

En

FNV Finance, gevestigd te Utrecht, CNV, gevestigd te Utrecht, De Unie, gevestigd te Culemborg, ieder afzonderlijk en gezamenlijk als partijen ter andere zijde hierna ook te noemen ‘partijen’.

Verklaren dat zij met ingang van 1 juli 2024 het navolgende Sociaal Plan zijn overeengekomen. Aldus overeengekomen op 4 juni 2024.



Achmea Interne Diensten
J.J. Blok



FNV
J. van den Brink



CNV
D.P Wiersinga P. Fortuin



De Unie
H. Brinkers R. Castelein

Inleiding

De veranderingen in de wereld gaan onverminderd door.

De verzekeringssector, en daarmee Achmea, staat voor grote uitdagingen en de toekomstbestendigheid staat onder druk. Achmea past het bedrijf voortdurend aan om relevant te blijven voor haar klanten. Samen werken we aan de toekomst van Achmea. In die toekomst is Achmea compacter, wordt digitaal gewerkt en worden de klanten optimaal bediend met haar sterke merken. Ook in de komende jaren zal er sprake zijn van organisatorische wijzigingen met ingrijpende gevolgen voor medewerkers en de werkgelegenheid.

Achmea streeft naar een lerende cultuur, die meer omvat dan alleen het volgen van opleidingen en trainingen. Een cultuur van leren, ontwikkelen en innoveren.

Leidinggevend stimuleren actief dat hun medewerkers zich ontwikkelen en voeren hierover het gesprek met hun medewerkers. Van medewerkers verwacht Achmea dat zij zelf regie en initiatief nemen in het ontwikkelen van hun talent, vakmanschap, loopbaan en arbeidsmarktpositie. Van leidinggevend verwacht Achmea dat zij medewerkers de tijd en de mogelijkheden geven om zich te ontwikkelen. Werken aan inzetbaarheid is voor iedereen vanzelfsprekend.

Het doel van inzetbaarheid is dat medewerkers vitaal zijn en op elk moment in staat zijn om de veranderingen in hun werk te volgen. En dat ze in staat zijn om snel ander werk (intern of extern) te vinden als hun werk eindigt of als hun carrière doelen veranderen. Zodat medewerkers wendbaar zijn in een steeds veranderende omgeving.

Dit Sociaal Plan met een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026 is inhoudelijk een verlenging van het Sociaal Plan Achmea 2022 - 2024 met enkele aanpassingen. De belangrijkste aanpassingen zijn:

- de verlenging van de afspraak om gedurende de looptijd van het Sociaal Plan te onderzoeken of een 'Pluspool' een passende regeling zou kunnen zijn voor boventallige medewerkers van 60 jaar en ouder. We doen dit in de vorm van een pilot. Dit is uitgewerkt in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan;
- de verruiming van de bestedingsdoelen van het Boventalligheidsbudget. Dit budget kan gebruikt worden voor het aanbod dat via All You Can Learn beschikbaar is;
- aanpassing van de bepaling van de reistijd bij standplaatswijziging. Als een standplaatswijziging leidt tot een toename van de reistijd per OV van meer dan 90 minuten, dan kan er in bepaalde situaties ook gekeken worden naar de reistijd per auto.

Inhoud

1	Algemene bepalingen	6	3	Vergoedingen bij geografische verplaatsing van de functie, bij plaatsing of bij aanvaarding van een functie vanuit boventalligheid	17
Artikel 1.1	Begrippen	6			
Artikel 1.2	Werkingsfeer	9			
Artikel 1.3	Werkingsduur	9	Artikel 3.1	Vergoeding extra reiskosten	17
Artikel 1.4	Wet Melding Collectief Ontslag	9	Artikel 3.3	Reistijdcompensatie	18
Artikel 1.5	Periodiek overleg	10	Artikel 3.4	Reistijdcompensatie	18
Artikel 1.6	Hardheidsclausules	10	Artikel 3.5	Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden als gevolg van interne plaatsing in het kader van het plaatsingsproces of bij aanvaarding van een functie vanuit boventalligheid	19
Artikel 1.7	In zeer uitzonderlijke situaties treden Achmea en de vakorganisaties tussentijds met elkaar in overleg	10			
2	Plaatsingsproces	12	4	Boventalligheid	22
Artikel 2.1	Toepassing	12	Artikel 4.1	Informatieverstrekking	22
Artikel 2.2	Beoogd eindresultaat	12	Artikel 4.2	Jouw arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk 4 maanden na de boventalligheidsdatum	22
Artikel 2.3	Vaststelling niet ingrijpend gewijzigde functie/ ingrijpend gewijzigde functie	12	Artikel 4.3	Je arbeidsovereenkomst eindigt met een vaststellingsovereenkomst	23
Artikel 2.4	De functie wijzigt niet ingrijpend	13	Artikel 4.4	Achmea beëindigingsvergoeding	23
Artikel 2.5	De functie vervalt of wijzigt ingrijpend	13	Artikel 4.5	Maximaal 4 maanden in dienst vanaf datum boventalligheid	24
Artikel 2.6	Plaatsmakersregeling	15	Artikel 4.6	Beëindigingsvergoeding gebruiken voor van-werk-naar-werk traject	25
			Artikel 4.7	Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW	25

5	Pluspool	26
6	Begeleidingscommissie	32
Artikel 6.1	Taken Begeleidingscommissie	32
Artikel 6.2	Samenstelling Begeleidingscommissie	32
Artikel 6.3	Bevoegdheden van de Begeleidingscommissie	33
Artikel 6.4	Werkwijze Begeleidingscommissie bij de behandeling van een klacht	33
Artikel 6.5	Geheimhouding	33
Artikel 6.6	Rapportage	34
Artikel 6.7	Geen opschortende werking	34
Artikel 6.8	Klachtentermijn	34
7	Agenda voor de toekomst	35

1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begrippen

Achmea

Alle van de Achmea-groep deel uitmakende vennootschappen waarvan de medewerkers een arbeidsovereenkomst hebben met werkgever, waarop de Achmea cao van toepassing is.

Cao

De Achmea cao die van toepassing is (vigerende cao). Cao staat voor collectieve arbeidsovereenkomst. Dit is een schriftelijke overeenkomst waarin de collectieve arbeidsvoorwaarden staan. De cao is gesloten tussen Achmea en de vakorganisaties.

Afspiegelen

Als er sprake is van een reductie van het aantal formatieplaatsen dan wordt (conform het bepaalde in de ontslagregeling van het UWV) het medewerkers- bestand zodanig ingekrompen dat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand voor en na de reductie zoveel mogelijk gelijk blijft. Bij afspiegelen gelden de volgende leeftijdsgroepen:

- 15 tot en met 24 jaar
- 25 tot en met 34 jaar

- 35 tot en met 44 jaar
- 45 tot en met 54 jaar
- 55 jaar en ouder

Boventallig

Je bent boventallig als een van de volgende situaties zich voordoet:

- jouw functie vervalt;
- jouw functie ingrijpend wijzigt en je niet volgens de procedure beschreven in hoofdstuk 2 wordt benoemd in de ingrijpend gewijzigde functie;
- je als gevolg van een reductie van het aantal formatieplaatsen in een bepaalde functie boventallig wordt;
- jouw functie wordt verplaatst en je de functie niet volgt, omdat de reistijd toeneemt en de reistijd huisadres – standplaatsadres enkele reis meer bedraagt dan 90 minuten. De reistijd wordt vastgesteld op basis van [9292.nl](https://www.9292.nl) (openbaar vervoer van deur tot deur). Om te bepalen of de reistijd (heenreis) 90 minuten of minder is wordt bekeken wat de kortste reistijd is bij een aankomsttijd op kantoor op dinsdag tussen 8:30 – 9:00 uur en op donderdag tussen 15:30 – 17:00 uur. Het gemiddelde van deze 2 reistijden is bepalend voor de vraag of de reistijd binnen de grens van 90 minuten of minder valt. Neemt jouw reistijd toe én bedraagt de

nieuwe reistijd per openbaar vervoer meer dan 90 minuten, dan wordt gekeken met welk vervoermiddel je vóór de standplaatswijziging naar jouw oude standplaats reisde:

- is dat hoofdzakelijk per openbaar vervoer dan heb je de keuze om het werk te volgen of om gebruik te maken van het Sociaal Plan;
- is dat hoofdzakelijk per auto, dan wordt vervolgens gekeken wat de reistijd per auto is naar de nieuwe standplaats:
 - is die meer dan de reistijd naar je oude standplaats, dan heb je de keuze om het werk te volgen of om gebruik te maken van het Sociaal Plan;
 - is het dezelfde reistijd of minder als naar je oude standplaats, dan heb je geen keuze. Je volgt dan je werk naar de nieuwe standplaats.

Ingrijpend gewijzigde functie

Een functie die als gevolg van een organisatieaanpassing qua

- inhoud van de functie en
- de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en functieniveau en
- beloningsniveau

conform het bepaalde in de ‘Ontslagregeling’ niet uitwisselbaar is met de functie vóór de organisatieaanpassing.

Niet ingrijpend gewijzigde functie

Een functie die als gevolg van een organisatieaanpassing qua

- inhoud van de functie en
- de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en functieniveau en
- beloningsniveau

conform het bepaalde in de ‘Ontslagregeling’ wel uitwisselbaar is met de functie vóór de organisatieaanpassing.

Maandsalaris

Jouw feitelijk genoten bruto maandsalaris. Bij het kale bruto maandsalaris worden daarnaast de volgende vergoedingen opgeteld:

- de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering;
- vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag.

Medewerker

‘Jij’, degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Achmea en waarop de Achmea cao van toepassing is.

Organisatieaanpassing

Iedere organisatieaanpassing waarvoor werkgever tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan op basis van de Wet op de Ondernemingsraden advies heeft gevraagd aan de ondernemingsraad. En niet adviesplichtige organisatie-

aanpassingen die door de directeur HR Achmea zijn aangemerkt als organisatieaanpassing in de zin van dit Sociaal Plan.

Partijen

De werkgever en vakorganisaties.

Passende interne functie

Een functie die aansluit bij jouw kennis, opleiding, ervaring en vaardigheden en waarvan de salarisschaal maximaal 1 schaal lager is dan de salarisschaal waarin je in jouw oude functie was ingedeeld. En, als sprake is van een andere verder weggelegen standplaats dan de oude standplaats, de reistijd huisadres - standplaatsadres enkele reis niet meer bedraagt dan 60 minuten.

Als jij en jouw leidinggevende afspraken maken over het gebruik van thuis- of telewerkfaciliteiten en/of over flexibele werktijden dan mag die reistijd niet meer bedragen dan 90 minuten. Dit geldt alleen als sprake is van een andere, verder weggelegen standplaats dan de oude standplaats. Van jou mag worden verwacht dat je in de regel qua opleiding, ervaring etc. binnen 1 jaar aan de voor de functie gestelde eisen voldoet. Bij het bepalen van de passendheid van de functie wordt ook gekeken naar de contractueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van de oude functie.

Sociaal Plan

Het Sociaal Plan dat van toepassing is. Dit is een schriftelijke, collectieve overeenkomst waarin de personele gevolgen van een organisatieaanpassing staan beschreven. Het Sociaal Plan is gesloten tussen Achmea en de vakorganisaties.

Vakorganisaties

FNV Finance, gevestigd in Utrecht; CNV, gevestigd in Utrecht; De Unie, gevestigd in Culemborg.

Werkgever

De naamloze vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, Achmea Interne Diensten N.V., gevestigd te Zeist.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

Welk Sociaal Plan van toepassing is, is afhankelijk van de datum waarop je boventallig wordt

Dit Sociaal Plan is van toepassing op jou als je op grond van een adviesaanvraag (niet zijnde een zogenoemde Kopadviesaanvraag¹) waarover met de mede zeggenschap overeenstemming is bereikt, boventallig wordt in de periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026. Of als je in deze periode te maken krijgt met een standplaatswijziging en als gevolg daarvan aanspraak kan maken op de faciliteiten van hoofdstuk 3.

Het Sociaal Plan is ook van toepassing als de directeur HR dit in een individuele situatie toekent

De directeur HR kan dit doen op grond van [artikel 1.1](#) (organisatieaanpassing). Dit Sociaal Plan is op jou van toepassing als de directeur HR de individuele toekenning doet in de periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026.

Ook is het Sociaal Plan van toepassing als jouw beroep op de hardheidsclausule is toegewezen

Dit Sociaal Plan is op jou van toepassing als jouw beroep op de

-
1. Een 'kopadviesaanvraag' geeft in een vroeg stadium vooral een totaalbeeld van de voorgenomen strategische organisatiewijzigingen. De concrete gevolgen en/of de momenten waarop deze gevolgen zich gaan voordoen zijn dan nog niet bekend/niet voldoende bepaald.

hardheidsclausule (artikel 1.6.2) is gehonoreerd in de periode van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026.

Artikel 1.3 Werkingsduur

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 juli 2026

Het heeft een looptijd tot en met 30 juni 2026.

De looptijd van het Sociaal Plan kan worden verlengd

Als partijen het erover eens zijn dat het Sociaal Plan op de beëindigingsdatum gewijzigd voortgezet dient te worden, wordt de looptijd van het ongewijzigde Sociaal Plan verlengd zolang partijen over de wijzigingen spreken.

Artikel 1.4 Wet Melding Collectief Ontslag

Achmea voldoet aan de vereisten van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) Partijen verklaren dat dit Sociaal Plan tot het einde van de looptijd voor alle reorganisaties bij werkgever in de zin van dit Sociaal Plan

onverkort geldt waarvoor de COR dan wel OR positief advies heeft uitgebracht. Partijen zijn het er over eens dat tot het einde van het Sociaal Plan alle daaruit voortvloeiende ontslagen gemeld zijn op de wijze zoals voorgeschreven in de WMCO. Ook wordt voldaan aan artikel 5a lid 1 WMCO. De vakorganisaties achten zich over die ontslagen voldoende door de werkgever geraadpleegd. Dit overleg heeft immers geresulteerd in het huidige Sociaal Plan en de Achmea cao waarin een reeks van maatregelen is afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. En als er toch sprake is van boventalligheid geldt voor medewerkers een financieel vangnet zoals vastgelegd in dit Sociaal Plan.

Artikel 1.5 Periodiek overleg

Partijen voeren periodiek overleg over de voortgang van de organisatie aanpassingen binnen Achmea

In dit overleg worden ook de mogelijkerwijs optredende problemen, met name gericht op de toepassing van het Sociaal Plan, en eventueel hierbij optredende interpretatieverschillen besproken.

Artikel 1.6 Hardheidsclausules

1.6.1 Kennelijk onbillijke gevolgen

Indien de toepassing van het Sociaal Plan in individuele gevallen kennelijk onbillijke gevolgen zou hebben voor de persoonlijke situatie voor de medewerker, zal de werkgever op verzoek van de medewerker in voor hem gunstige zin afwijken van de bepalingen van het Sociaal Plan.

1.6.2 Zwaardere functie eisen

Een individuele medewerker kan de directeur HR verzoeken om onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan gebracht te worden wanneer hij, ondanks inspanningen van zowel werkgever als hemzelf, niet meer aan zwaardere functie- eisen kan voldoen. Dit verzoek wordt gehonoreerd, tenzij blijkt dat dit kennelijk aan de medewerker te wijten is.

1.6.3

Bij een geschil over de toepassing van de hardheidsclausule kan de medewerker zich wenden tot de Begeleidingscommissie.

Artikel 1.7 In zeer uitzonderlijke situaties treden Achmea en de vakorganisaties tussentijds met elkaar in overleg

Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als zich in de looptijd van dit Sociaal Plan omstandigheden voordoen die er voor zorgen dat van Achmea redelijkerwijs niet kan en mag worden verwacht dat zij haar verplichtingen uit het Sociaal Plan nakomt. Zodra Achmea deze omstandigheid aannemelijk heeft gemaakt, treden partijen met elkaar in overleg over de gewenste wijzigingen van het Sociaal Plan. Worden partijen het, na onderling overleg, niet eens over de aannemelijkheid van de omstandigheid dan zullen partijen een arbiter benoemen. De arbiter zal een uitspraak doen over de aannemelijkheid van de desbetreffende omstandigheid.

Ook bij nadelige financiële gevolgen als gevolg van wetswijzigingen in de looptijd van dit Sociaal Plan treden partijen met elkaar in overleg. Deze nadelige financiële gevolgen kunnen op zowel jou als medewerker als op Achmea van toepassing zijn. Partijen treden in deze situatie met elkaar in overleg over gewenste wijzigingen in dit Sociaal Plan.



2 Plaatsingsproces

Artikel 2.1 Toepassing

Het plaatsingsproces is aan de orde als functie(s) en/of formatieplaats(en) geraakt worden door een organisatiewijziging

Een wijziging van de organisatie kan de volgende consequenties voor een functie hebben:

- De (inhoud van de) functie wijzigt niet ingrijpend;
- De (inhoud van de) functie wijzigt ingrijpend;
- De functie vervalst;
- Het aantal formatieplaatsen vermindert.

Het plaatsingsproces

- Geeft duidelijkheid aan medewerkers en leidinggevendenden over het plaatsingstraject. En maakt inzichtelijk op welke manier de organisatiewijziging van de oude naar de nieuwe situatie wordt uitgevoerd;
- Bevordert transparantie, uniformiteit en zorgvuldigheid;
- Beschrijft hoe de leidinggevende tot een besluit komt bij de plaatsing;
- Maakt de consequenties van het plaatsingsbesluit voor de medewerker inzichtelijk.

Artikel 2.2 Beoogd eindresultaat

De beschikbare functies in de nieuwe situatie worden zoveel mogelijk ingevuld met medewerkers vanuit de populatie vóór de organisatiewijziging

Zij komen voor de beschikbare functie in aanmerking als hun capaciteiten (kennis, competenties en ervaring) hierop aansluiten.

Artikel 2.3 Vaststelling niet ingrijpend gewijzigde functie/ ingrijpend gewijzigde functie

Een functievergelijkingsformulier wordt gebruikt om te beoordelen of een functie wel of niet ingrijpend gewijzigd is

Aan de hand van het formulier wordt de 'oude' functie met de 'nieuwe' functie vergeleken. Er wordt onder meer gekeken naar de volgende aspecten:

- Het verschil in kerntaken;
- Het verschil in de vereiste opleiding(niveau);
- Het verschil in de vereiste kennis(niveau);

- Het verschil in de vereiste competenties/competentie-niveau;
- Het verschil in functieschaal;
- Het verschil in de context waarbinnen de functie wordt uitgeoefend.

De feitelijke en structurele werkzaamheden staan centraal

Voor de ‘oude’ functie wordt uitgegaan van de feitelijke en structurele werkzaamheden die behoren bij de functie zoals de medewerker die in het algemeen uitvoert. De input hiervoor komt onder meer tot stand door het betrekken van een representatieve groep functiehouders bij het opstellen van het ‘oude’ functieprofiel voor het functie-vergelijkingsformulier. Het is aan de medezeggenschap of zij de totstandkoming hiervan toetst voordat het functievergelijkingsformulier wordt aangeboden aan de Toetsingscommissie (zie hierna).

De vergelijking vindt op functieniveau plaats

Naar jouw persoonlijke kwaliteiten wordt niet gekeken.

Bij een gewijzigde functie volgt er een toets van de deskundigencommissie

Is er sprake van een gewijzigde functie dan vindt er een toets plaats door een deskundigencommissie of er sprake is van een ingrijpend gewijzigde functie. Dit gebeurt vóór indiening van de adviesaanvraag bij de

2. Lid namens COR heeft zitting zonder last of ruggenspraak.

medezeggenschap. Deze commissie bestaat uit een functiewaarderingsdeskundige, een jurist van Juridische Zaken Arbeidsrecht en een vertegenwoordiger namens de COR².

Artikel 2.4 De functie wijzigt niet ingrijpend

Je behoudt in principe jouw functie als de functie niet ingrijpend wijzigt

Je bent dan functievoorder en wordt geplaatst tenzij er in de nieuwe organisatie minder formatieplaatsen zijn. In dat geval vindt plaatsing plaats op basis van “afspiegeling”. Medewerkers die niet worden geplaatst, worden boventallig.

Artikel 2.5 De functie vervalt of wijzigt ingrijpend

Vervalt de functie dan wordt je boventallig

Je leidinggevende bevestigt jou de datum waarop jouw boventalligheid ingaat. Meer informatie vind je in hoofdstuk 4.

Je bent niet automatisch functievolger als de functie ingrijpend wijzigt

De procedure is dan als volgt.

- Met jou wordt een plaatsings-/selectiegesprek gevoerd (met de nieuwe leidinggevende en HR adviseur).
 - Op basis van de uitkomsten van dit gesprek, de informatie en het advies van de huidige leidinggevende en de 2 laatste reflectiegesprekken inclusief de reactie van de leidinggevende daarop wordt over jou een oordeel gevormd. De vraag of, en in welke mate, jij kunt (gaan) voldoen aan de functie-eisen van de nieuwe functie staat hierbij centraal. Dit leidt tot een van de hieronder genoemde 3 uitkomsten:
1. Je voldoet aan alle vereisten en bent direct inzetbaar.
 - Er is sprake van een passende functie en je wordt definitief geplaatst. Dit is alleen anders als er nog afgespiegeld moet worden (zie hieronder);
 2. Je voldoet nog niet aan alle vereisten, maar de inschatting is dat je hier binnen een maximale termijn van 12 maanden aan voldoet.
 - Er is sprake van een passende functie. Je wordt geplaatst. Dit is alleen anders als er nog afgespiegeld moet worden (zie hieronder).
 - Jij en jouw leidinggevende maken afspraken over de functie-eisen waarop jij je in de periode van 12 maanden moet ontwikkelen. Deze afspraken worden vastgelegd. Slaag je er niet in om aan het eind van de 12 maanden aan alle vereisten te voldoen dan wordt je op dat

moment alsnog boventallig. Dit gebeurt alleen als het niet voldoen aan de vereisten niet te wijten is aan jou.

Als vóór afloop van de 12 maanden duidelijk is dat je er niet in zal slagen om aan alle vereisten te voldoen, kun je eerder boventallig worden. Je valt onder de werkingssfeer van het Sociaal Plan dat van toepassing was bij de adviesaanvraag.

3. Je voldoet niet aan alle vereisten en de inschatting is dat je hier niet binnen een termijn van maximaal 12 maanden aan voldoet waardoor je niet inzetbaar bent
 - Je wordt boventallig. Meer informatie vind je in hoofdstuk 4.

Je hebt de mogelijkheid de uitkomst voor te leggen aan de naast hogere leidinggevende

Dit kun je doen als je het niet eens bent met het oordeel van de nieuwe leidinggevende. De naast hogere leidinggevende neemt een definitief besluit nadat hij jou, de nieuwe leidinggevende en de HR adviseur heeft gehoord.

Om inzicht te krijgen in jouw geschiktheid kan gebruik worden gemaakt van een assessment

Jij en de naast hogere leidinggevende kunnen daarnaast bij twijfel gezamenlijk besluiten tot een assessment.

In uitkomst 1 en 2 kan er sprake zijn van afspiegelen

Van afspiegeling is sprake als er meer medewerkers zijn die voldoen aan alle vereisten of waarvan verwacht wordt dat zij binnen 12 maanden voldoen aan alle vereisten, dan dat er formatieplaatsen zijn. De afspiegeling vindt plaats over de medewerker uit beide groepen (1 en 2) samen.

Je kunt gebruik maken van het budget van € 2.000,- uit de cao

Dit wordt aan jou ter beschikking gesteld na afronding van het adviestraject en vanaf het moment dat je zeker weet dat je boventallig wordt. Je kunt het budget gebruiken voor het aanbod dat via All You Can Learn (AYCL) beschikbaar wordt gesteld. Dit staat in hoofdstuk 6 van de Achmea cao.

Artikel 2.6 Plaatsmakersregeling

In deze regeling verstaan we onder:

plaatsmaker: de medewerker die vrijwillig de plaats inneemt van de oorspronkelijk boventallige.

oorspronkelijk boventallige: de medewerker die op basis van het plaatsingsproces boventallig is maar door te ruilen met de plaatsmaker alsnog geplaatst wordt.

Je kunt, als je zelf niet boventallig wordt, plaatsmaken voor een boventallige medewerker

Als je dit wilt, dien je een verzoek in bij je leidinggevende. Uitsluitend Achmea bepaalt of het verzoek wordt gehonoreerd. Tegen de beslissing op het verzoek is geen bezwaar of beroep mogelijk.

De volgende regels zijn van toepassing bij de plaatsmakersregeling:

1. Je kunt als plaatsmaker alleen plaats maken voor een boventallige medewerker uit hetzelfde organisatieonderdeel waar de reorganisatie speelt en uit hetzelfde leeftijd cohort

Dit is afgeleid van het afspiegelingsbeginsel. De oorspronkelijk boventallige medewerker (uit hetzelfde leeftijd cohort) wordt in de vrijgevallen functie geplaatst.

2. Achmea kan bij uitzondering akkoord gaan met een plaatsmaker uit een ander leeftijd cohort

Dit is alleen mogelijk als jouw beëindigingsvergoeding als plaatsmaker door de Belastingdienst niet wordt beschouwd als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarop strafheffing van toepassing is. Dit moet vooraf getoetst worden.



3. Als je als plaatsmaker uit dienst treedt, ontvang je de vergoeding conform hoofdstuk 4

De vergoeding bedraagt nooit meer dan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-datum. En bedraagt nooit meer dan de vergoeding waarop de oorspronkelijk boventallige die de functie van de plaatsmaker inneemt recht zou hebben gehad. De vergoeding wordt verhoogd met vier maandsalarissen voor de periode als bedoeld in artikel 4.2.

4. Als Achmea jouw verzoek om plaats te maken honoreert, wordt jouw arbeidsovereenkomst beëindigd

De beëindiging vindt plaats met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst. Je kunt als plaatsmaker geen gebruik maken van de mogelijkheid van artikel 4.2 om bij aanvang van jouw boventalligheid nog maximaal 4 maanden in dienst te blijven.

3 Vergoedingen bij geografische verplaatsing van de functie, bij plaatsing of bij aanvaarding van een functie vanuit boventalligheid

Artikel 3.1 Vergoeding extra reiskosten

Je kunt in aanmerking komen voor een vergoeding van extra kosten voor reizen

De vergoeding is voor de medewerker die zijn functie volgt als gevolg van het wijzigen van zijn standplaats. En voor de boventallige medewerker die op basis van dit Sociaal Plan een passende interne functie aanvaardt op een andere locatie. De extra vergoeding ontvang je alleen als de betreffende regeling in de Achmea cao daar niet in voorziet.

Reis je met eigen vervoer dan is de vergoeding volgens de cao gemaximeerd tot een afstand van 50 kilometer enkele reis

Is jouw afstand voor woon-werkverkeer groter dan 50 kilometer (enkele reis), dan worden de meer-kilometers boven de 50 kilometer (enkele reis, heen en terug 100 kilometer) die het gevolg zijn van de locatiewijziging vergoed op basis van de kilometervergoeding volgens de cao. Deze vergoeding voor extra reiskosten wordt op declaratiebasis toegekend.

Deze vergoeding vervalt uiterlijk na twee jaar, of eerder als je er door verhuizing niet meer voor in aanmerking komt.

Achmea kan een vergoeding van de rente voor een lening voor de aanschaf van een auto beschikbaar stellen

Levert het reizen per openbaar vervoer onaanvaardbare reistijden op of is dit door onoverkomelijke lichamelijke beperkingen niet mogelijk dan kun je deze vergoeding ontvangen. De vergoeding is een aanvulling op de hiervoor genoemde vergoeding voor extra reiskosten.

Achmea vergoedt de door jou betaalde rente over een bedrag van maximaal € 11.500,-

Het vergoedingsbedrag wordt als een bruto bedrag uitbetaald. Bij het afsluiten van de lening gelden de acceptatie- en aflossingsregelingen van de betreffende kredietverstrekker. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vervalt deze faciliteit. Deze faciliteit geldt niet voor medewerkers die verhuizen.

Artikel 3.3 Reistijdcompensatie

Je kunt in aanmerking komen voor een gedeeltelijke compensatie van de extra reistijd in werktijd

De gedeeltelijke compensatie van de extra reistijd in werktijd is er als je jouw functie volgt als gevolg van de wijziging van jouw standplaats. Of als je als boventallige medewerker op basis van dit Sociaal Plan een interne functie aanvaardt op een andere locatie. De reistijd dient te zijn toegenomen en in totaal meer dan twee uur per dag (heen en terugreis) te bedragen. De reistijdcompensatie gaat in op het moment waarop je de functie op een andere locatie uitoefent.

In de dagelijkse werktijd wordt rekening gehouden met de reistijdcompensatie

Voor een periode van 2 jaar wordt de dagelijkse werktijd verminderd met het toegenomen gedeelte van de reistijd boven 2 uur per dag. De reistijdcompensatie bedraagt maximaal 2 uur per gereisde dag.

Na 2 jaar bestaat er geen recht meer op de reistijdcompensatie

Dit is alleen anders als je een verhuisdatum hebt vastgesteld die is gelegen in het 3e jaar na de wijziging van standplaats. In dat geval wordt de termijn van 2 jaar met maximaal 1 jaar verlengd.

Het recht op reistijdcompensatie vervalt ook als het als gevolg van verhuizing niet meer noodzakelijk is

De wijze waarop deze compensatie in de praktijk toegepast wordt, zal in goed overleg tussen werkgever en de medewerker vastgesteld worden.

Achmea stelt medewerkers zoveel mogelijk in de gelegenheid om de reistijd te beperken

Dit doet zij door flexibel te zijn in de vaststelling van de werktijden. En de mogelijkheden van het Achmea thuiswerkbeleid.

Artikel 3.4 Verhuiskostenvergoeding

Je kunt in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding

De medewerker die zijn functie volgt als gevolg van de wijziging van zijn standplaats en de boventallige medewerker die op basis van dit Sociaal Plan een passende interne functie aanvaardt op een andere locatie heeft recht op een verhuiskostenvergoeding als voldaan wordt aan de voorwaarden van de personeelsregeling Verhuiskostenvergoeding.

Artikel 3.5 Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden als gevolg van interne plaatsing in het kader van het plaatsingsproces of bij aanvaarding van een functie vanuit boventalligheid

3.5.1 Bovenschalligheid als gevolg van plaatsing in functie die 1 schaal lager is

Bij plaatsing in een passende functie die 1 schaal lager is ingedeeld, wordt jouw salaris bevroren

Het salaris wordt vastgezet op het salaris dat je hebt op het moment van benoeming. Dit is jouw persoonlijke salaris. Dit is het geval als:

- je op basis van het plaatsingsproces wordt geplaatst in een passende functie die 1 schaal lager is ingedeeld dan de functie waarin je werkzaam was direct voorafgaand aan de plaatsing; en
- jouw salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe, lagere functieschaal.

Je ontvangt pas weer een structurele cao verhogingen als er ruimte ontstaat tussen jouw persoonlijke salaris en het maximum van de nieuwe, lagere functieschaal.

3.5.2 Bovenschalligheid als gevolg van vrijwillige aanvaarding van een functie die meer dan 1 schaal lager is

Bij plaatsing in een functie die meer dan 1 schaal lager is ingedeeld, wordt jouw salaris ingeschaald op het maximum van de nieuwe salarisschaal

Dit is het geval als:

- je een functie aanvaardt die meer dan 1 schaal lager is ingedeeld dan de functie waarin je werkzaam was direct voorafgaand aan de aanvaarding van deze functie; en
- jouw salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe, lagere functieschaal.

Jouw salaris wordt geleidelijk afgebouwd

Naast de inschaling op het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvang je voor het verschil tussen je oude salaris en het maximum van de nieuwe schaal vanaf de datum van de benoeming de volgende afbouwregeling:

- de eerste 12 maanden ontvang je maandelijks 75% van dit verschil
- de daarop volgende 12 maanden ontvang je maandelijks 50% van dit verschil
- de daarop volgende 12 maanden ontvang je maandelijks 25% van dit verschil
- vanaf maand 37 ontvang je het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal.

3.5.3 Variabel salaris

Er is een overgangsregeling voor medewerkers die eerder variabel salaris ontvingen

Word je in een functie geplaatst waarop geen variabele beloningsregeling van toepassing is, terwijl je in de functie van waaruit je boventallig bent geworden/bent geplaatst wel recht had op variabele beloning dan geldt er een afbouwregeling.

Deze afbouwregeling is alleen van toepassing als de variabele beloningsregeling op het moment van boventalligheid 2 jaar of langer van toepassing is geweest op jou en jij in die periode ook feitelijk variabel salaris hebt ontvangen.

Bij de afbouwregeling wordt gekeken naar de voorafgaande 3 jaar

Het variabel salaris wordt vastgesteld op het gemiddelde van het variabel salaris dat de voorafgaande 3 jaar per jaar feitelijk aan de medewerker is uitbetaald. Is de periode korter dan wordt het variabele salaris vastgesteld op het gemiddelde over die kortere periode. Heb je in de periode waarover het gemiddelde wordt berekend onbetaald verlof gehad? En was jouw variabel salaris als gevolg daarvan lager? Dan wordt het variabel berekend alsof er geen sprake is geweest van onbetaald verlof.

Het gemiddelde variabel salaris wordt vastgesteld aan de hand van een berekening

Op de dag waarop je boventallig wordt, wordt gekeken naar wat je in de 36 voorafgaande maanden aan variabel salaris feitelijk uitbetaald hebt gekregen via jouw salarisstroom. Het totaal van deze bedragen wordt gedeeld door 36.

Dit is de gemiddelde variabele beloning die per maand wordt uitbetaald.

De afbouwregeling is als volgt:

- De eerste 18 maanden, waarin begrepen (voor zover van toepassing) de 4 maanden vrijstelling als bedoeld artikel 4.3 en 4.7 ontvang je 100% van het gemiddelde variabel salaris;
- Van de 19e tot en met 30e maand ontvang je 50% van het gemiddelde variabel salaris.

Met ingang van de 31e maand na plaatsing eindigt de afbouwregeling.

Het compensatiebedrag wordt in 12 gelijke, maandelijkse termijnen uitbetaald.

Heb je opnieuw recht op een variabel salaris dan eindigt de afbouwregeling

De afbouwregeling eindigt in dat geval met ingang van de maand waarin op jou een regeling variabel salaris van toepassing wordt.

De afbouwregeling is ook van toepassing op de persoonlijke toeslag

Ontvang je op grond van artikel 7.10 van de cao een persoonlijke toeslag (compensatieregeling in verband met maximering van het variabel salaris), dan is de afbouwregeling ook van toepassing op de persoonlijke toeslag.

De variabele beloning die nog niet is uitbetaald wordt op het reguliere moment uitbetaald

Dit is de variabele beloning over de periode waarin je nog werkzaam bent geweest.

3.5.4 Vaste kostenvergoedingen en recht op een leaseauto

De leaseauto en vaste kostenvergoeding komen te vervallen

Heb je in je nieuwe functie geen recht op een leaseauto of een vaste kostenvergoeding dan komt het recht hierop te vervallen. Dit gaat in op de dag waarop je in de nieuwe functie werkzaam bent.

3.5.5 Rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden

Jouw rechtspositie en arbeidsvoorwaarden wijzigen in principe niet

Interne plaatsing in een passende functie heeft - los van wat er genoemd wordt in artikel 3.5 - in principe geen gevolgen voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden.



4 Boventalligheid

Artikel 4.1 Informatieverstrekking

Bij boventalligheid informeert jouw leidinggevende jou Word je op basis van het plaatsingsproces ([hoofdstuk 3](#)) boventallig, dan informeert jouw leidinggevende je hierover. Dit doet hij in een persoonlijk gesprek; het aanzeggesprek. In dit gesprek hoor je per welke datum je boventallig bent. Kort na het gesprek ontvang je hiervan een schriftelijke bevestiging.

Kort na het aanzeggesprek bespreekt Achmea met jou de (on) mogelijkheden voor herplaatsing in een functie die aansluit bij jouw opleiding, ervaring en capaciteiten zoals bedoeld in de ontslagregeling van het UWV.

De periode tussen het aanzeggesprek en de datum van boventalligheid bedraagt in ieder geval 6 weken

Artikel 4.2 Jouw arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk 4 maanden na de boventalligheidsdatum

Hierin zit tevens de wettelijke opzegtermijn. Na uitdiensttreding ontvang je de Achmea beëindigingsvergoeding. Hierover lees je meer in artikel 4.4 en 4.5. De afspraken die gelden voor de periode vanaf de boventalligheidsdatum tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt staan in artikel 4.6.

Kies je ervoor om eerder dan 4 maanden na de boventalligheidsdatum uit dienst te treden, dan betaalt Achmea jou naast de beëindigingsvergoeding (artikel 4.4 en 4.5) ook jouw salaris uit over de resterende periode. Hierin zit de financiële compensatie voor de wettelijke opzegtermijn.

De beëindigingsvergoeding wordt uiterlijk in de maand volgend op de maand waarin je uitdienst bent getreden aan jou uitbetaald. Dit geldt ook voor de uitbetaling van het salaris over de resterende periode als je er voor kiest om eerder uit dienst te treden dan 4 maanden na de boventalligheidsdatum.

Ben je op de eerste dag van jouw boventalligheid 60 jaar of ouder dan heb je de mogelijkheid om gebruik te maken van de Pluspool

Dat kan als je aan de voorwaarden van de Pluspoolregeling voldoet en zolang je de AOW-leeftijd nog niet hebt bereikt. De beëindigingsvergoeding uit dit hoofdstuk is dan niet van toepassing. De Pluspoolregeling is opgenomen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan.

Artikel 4.3 Je arbeidsovereenkomst eindigt met een vaststellingsovereenkomst

Kort na het aanzeggesprek ontvang je de vaststellingsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst staat de datum waarop je boventallig wordt, de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de daarbij behorende beëindigingsvergoeding. In de vaststellingsovereenkomst wordt vermeld dat de beëindiging niet aan jou is te wijten.

Na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst heb je 2 weken de tijd om deze te ondertekenen

Dit stelt jou onder meer in staat om informatie in te winnen om de vaststellingsovereenkomst tijdig te ondertekenen. Heb je de

vaststellingsovereenkomst dan niet ondertekend dan vraagt Achmea een ontslagvergunning aan bij het UWV. Na ontvangst van de ontslagvergunning zegt Achmea de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de opzegtermijn. De vergoeding die je dan ontvangt bedraagt de Achmea beëindigingsvergoeding plus de vergoeding van 4 maanden onder aftrek van de maandsalarissen over de periode tussen datum van indiening van de aanvraag van de ontslagvergunning bij het UWV en de uiteindelijke ontslagdatum.

Artikel 4.4 Achmea beëindigingsvergoeding

De Achmea beëindigingsvergoeding wordt berekend volgens de formule $D * E * F$

De componenten van deze formule zijn als volgt:

D = jouw gewogen dienstjaren op de dag waarop je boventallig bent.

Achmea hanteert hiervoor de systematiek van de wettelijke transitievergoeding³:

- voor de eerste 10 dienstjaren geldt 1/6 maand per volledig half dienstjaar;
- voor de dienstjaren na de eerste 10 dienstjaren geldt 1/4 maand per volledig half dienstjaar.

3. Dit betreft de dienstjarenberekening op grond van de wettelijke transitievergoeding van vóór 1 januari 2020.

E = jouw maandsalaris op de dag waarop je boventallig bent.

F = de vermenigvuldigingsfactor. Deze factor bedraagt 1,7.

Er is een maximum bepaald voor de hoogte van de Achmea beëindigingsvergoeding:

Deze bedraagt maximaal € 159.800,-. Dit is 1,7 maal de wettelijke transitievergoeding van € 94.000,-⁴. Is je jaarsalaris hoger dan € 94.000,-⁵ dan is de Achmea beëindigingsvergoeding gemaximeerd op 1,7 maal jouw jaarsalaris.

Bij het berekenen van de beëindigingsvergoeding wordt rekening gehouden met de AOW-gerechtigde leeftijd

De Achmea beëindigingsvergoeding bedraagt nooit meer dan het vaste salarisverlies vanaf de datum waarop het dienstverband eindigt tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als je op 31 december 2009 in dienst was van Agis Zorgverzekering en op 1 januari 2010 in dienst bent getreden van Achmea Personeel B.V. heb je keuze

Dat is het geval als je op grond van de Harmonisatie afspraken Agis - Achmea gebruik kunt maken van de overgangsafspraken Wachtgeldregeling.

4. Dit betreft de dienstjarenberekening op grond van de wettelijke transitievergoeding van vóór 1 januari 2020.

5. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast aan het wettelijk vastgestelde bedrag en bedraagt per 1-1-2024 € 94.000,-.

Bij boventalligheid heb je bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de keuze tussen of de beëindigingsvergoeding (artikel 4.4.en 4.5) of gebruikmaken van de overgangsafspraken Wachtgeldregeling.

Artikel 4.5 Maximaal 4 maanden in dienst vanaf datum boventalligheid

Gedurende de periode van maximaal 4 maanden vanaf boventalligheidsdatum waarin je nog in dienst bent van Achmea, geldt er een aantal spelregels:

- In deze periode verricht je geen werkzaamheden meer voor Achmea: je bent vrijgesteld van werk inclusief overdracht van werk;
- Neem je in deze periode verlof op, dan neem je daarvoor vakantie-uren op die je afboekt van je online vakantiekaart;
- Gedurende deze periode behoud je jouw arbeidsvoorwaarden tenzij hieronder anders aangegeven;
- Jouw vaste reiskostenvergoeding en een vaste kostenvergoeding eindigen op de dag waarop jouw boventallig ingaat;
- Als je een leaseauto hebt, lever je deze binnen uiterlijk 4 maanden nadat jouw boventalligheid in;



- Bedrijfsmiddelen zoals je laptop, mobiele telefoon en pasje kun je gedurende deze periode behouden voor activiteiten om ander werk te vinden;
- Je mag solliciteren op interne vacatures bij Achmea. Bij gelijke geschiktheid heb je een voorrangpositie boven andere medewerkers, tenzij de medewerker een voorrangpositie heeft op grond van de geldende wet- en regelgeving;
- Op de dag waarop jouw boventalligheid ingaat, vervalt een eventuele variabele beloningsregeling.

De variabele beloning die nog niet is uitbetaald, wordt op het reguliere moment uitbetaald

Dit is de variabele beloning over de periode waarin je nog werkzaam bent geweest.

Er is een overgangsregeling voor medewerkers die eerder variabel salaris ontvingen

Je ontvangt over de periode van 4 maanden de maandelijkse compensatie als gevolg van het vervallen van de variabele beloningsregeling als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De variabele beloningsregeling was op de 1e dag van jouw boventalligheid 2 jaar of langer op jou van toepassing; en
- Je hebt in deze periode ook feitelijk variabel salaris ontvangen.

Deze maandelijkse compensatie bedraagt 1/12e van de gemiddelde variabele beloning die de voorafgaande 3 jaar per jaar aan jou is uitbetaald. Is die periode korter dan 3 jaar dan ontvang je het gemiddelde over die kortere periode. Hoe de berekening word gemaakt lees je in artikel 3.5.3.

De compensatie eindigt op de laatste dag van je arbeidsovereenkomst.

Artikel 4.6 Beëindigingsvergoeding gebruiken voor van-werk-naar-werk traject

Je kunt je beëindigingsvergoeding (artikel 4.4), ook in combinatie met de 4 maanden waarin je vrijgesteld bent van werk (artikel 4.5), gebruiken om een van-werk-naar- werk traject dat je zelf kiest te financieren.

Artikel 4.7 Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW

De voorzieningen in het Sociaal Plan (zoals bijvoorbeeld artikel 4.2, 4.4, 4.5 en het budget van € 2.000,- voor opleidingen e.d. (artikel 2.5)) zijn een gelijkwaardige voorziening in de zin van de wet. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft de medewerker naast de voorzieningen in het

Sociaal Plan geen aanspraak op enige (transitie)vergoeding – die eventueel verschuldigd is op grond van artikel 7:673 BW of enige andere wettelijke bepaling, deze wordt geacht te zijn verdisconteerd in de voorzieningen in het Sociaal Plan.

5 Pluspool

Werkingssfeer

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan (1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026) wordt in pilotvorm gekeken of een Pluspool een passende regeling kan zijn voor boventallige medewerkers van 60 jaar en ouder. Dit is een verlenging van de pilot uit het vorige Sociaal Plan (1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024).

Het idee voor de Pluspool is geïnspireerd op de voormalige Zilverpool regeling. Hierbij zijn in de Pluspool de elementen die onder andere geleid hebben tot het stoppen van de Zilverpool regeling aangepast.

De Pluspool is toegankelijk voor de medewerker op wie het Sociaal Plan van toepassing is en die op de eerste dag van boventalligheid 60 jaar of ouder is én dan nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt.

Doel van de regeling

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

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

Wanneer kun je gebruik maken van de Pluspool regeling?

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

Intake

Uitgangspunt is dat het verzoek van de medewerker wordt toegekend als de medewerker zich actief en flexibel opstelt en bereid is de aangeboden passende werkzaamheden te accepteren (zie hieronder bij 'Inspanningen kandidaten'). De actieve houding wordt voorafgaand aan toetreden tot de Pluspool 'getoetst' in een intakegesprek dat gevoerd wordt met de manager Pluspool. In dit gesprek wordt o.a. getoetst of de medewerker voldoende arbeidsmarktklaar is; is de medewerker positief ingesteld voor deze volgende fase in diens loopbaan, zijn het CV en het TOP-dossier inclusief opleidingen op orde, zijn de sollicitatievaardigheden onderhouden en is er een plan om het interne en externe netwerk te onderhouden? Indien de medewerker naar het oordeel van de manager Pluspool niet voldoende beantwoordt aan bovenstaande verwachtingen wordt dit gemotiveerd kenbaar gemaakt en wordt de medewerker niet in de Pluspool opgenomen.

Wat is het gevolg van deelnemen aan de Pluspool regeling?

De arbeidsovereenkomst wordt gecontinueerd onder de voorwaarden zoals bepaald in deze regeling. De medewerker wordt medewerker van de Pluspool. De medewerker ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging die hij voor akkoord ondertekent. In deze schriftelijke bevestiging wordt vastgelegd wat deze keuze voor hem betekent. De Pluspool is een interne afdeling binnen Achmea groep HR en als zodanig onderdeel van Achmea Interne Diensten N.V. De medewerker die gebruik maakt van de Pluspool regeling wordt daarmee medewerker van de afdeling Pluspool.

Wederzijdse inspanningsverplichtingen

Inspanning Achmea

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

Inspanning kandidaten

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

Passende werkzaamheden

Onder passende werkzaamheden wordt in de Pluspool regeling verstaan:

- een functie of werkzaamheden (waaronder de mogelijkheid van detachering) die aansluit(en) bij de kennis, opleiding, ervaring, vaardigheden en affiniteit van de medewerker en

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

Van de medewerker wordt verwacht dat hij aangeboden passende werkzaamheden aanvaardt. Als de medewerker van mening is dat de aangeboden werkzaamheden niet passend zijn bespreekt hij dit met de manager van de Pluspool. Bij verschil van mening wordt de vraag over de passendheid voorgelegd aan de naasthogere manager.

Arbeidsvoorwaarden

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

Salaris

Onder salaris in de Pluspoolregeling wordt verstaan:

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

In de eerste volle maand van de Pluspool ontvangt de medewerker 100% van zijn oorspronkelijke salaris.

Indien er geen werkzaamheden worden verricht ontvangt de medewerker vanaf de tweede maand tot de einddatum van de Pluspool regeling (zie kopje ‘einde van de arbeidsovereenkomst’) in ieder geval 70% van dat salaris.

Medewerker verricht werkzaamheden

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

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

Is de gewerkte periode korter dan 6 aaneengesloten maanden dan wordt het salaris direct aangepast naar 70%.

Overgangsuren

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

Overgangsregelingen

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

Variabele beloning

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

Toeslagen

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

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

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

Bovenschaligheid

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

Cao-verhogingen

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

Pensioenopbouw

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

Vakantieuren

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

Achmea Select

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

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

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

Overwerkregeling

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

Jubileumgratificatie en winstuitkering

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

Hypotheekkortingsregeling

De personeelskortingsregeling voor lopende hypotheken blijft ongewijzigd op het niveau van het salaris op de laatste dag vóór toetreding tot de Pluspool.

De aanpassingen van het salaris naar 70% en verder werken dus niet door in deze kortingsregeling.

Werkgeversbijdrage zorgverzekering

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

Leaseauto

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

Vaste kostenvergoeding

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

Doorstroom

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

Einde van de arbeidsovereenkomst

Deelname aan de Pluspool regeling eindigt 5 jaar nadat de medewerker deelnemer is geworden van de Pluspool of, als dat eerder is, op de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

De deelname aan de regeling kan op verzoek van de medewerker met periodes van maximaal 12 maanden worden verlengd als Achmea hiermee instemt. Voorwaarde voor verlenging is onder andere dat er werkzaamheden zijn waar de medewerker daadwerkelijk, bij voorkeur voor zijn contracturen én voor langer dan 6 maanden vanaf het moment van verlengen op wordt ingezet.

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

Bijlage Rekenvoorbeelden

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



6 Begeleidingscommissie

Er is een begeleidingscommissie ingesteld die erop toeziet dat het Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

Dit artikel legt onder meer de samenstelling van de begeleidingscommissie, de taken, bevoegdheden en werkwijze van de commissie vast.

Artikel 6.1 Taken Begeleidingscommissie

Individuele klacht over beslissing uit hoofde van Sociaal Plan
De begeleidingscommissie adviseert de Directies van de bedrijfsonderdelen van Achmea wanneer een medewerker zich niet kan verenigen met een beslissing uit hoofde van het Sociaal Plan en daarover bij de Begeleidingscommissie een klacht indient.

Artikel 6.2 Samenstelling Begeleidingscommissie

6.2.1 De Begeleidingscommissie bestaat uit 4 leden en is als volgt samengesteld:

2 leden, benoemd door de Raad van Bestuur

1 lid, benoemd door de Centrale ondernemingsraad 1 lid, namens de vakorganisaties. De leden van de commissie bepalen hoe de functie van de voorzitter wordt ingevuld.

Op dezelfde wijze wordt voor elk lid van de commissie een plaatsvervanger benoemd. Met uitzondering van het lid benoemd door de vakorganisaties hebben alle commissieleden en plaatsvervangers een arbeidsovereenkomst met de werkgever.

6.2.2

Aan de commissie kan desgewenst een secretaris toegevoegd worden. De secretaris heeft geen stemrecht.

6.2.3

Wanneer een lid van de commissie betrokken is bij een ingediende klacht, treedt voor de behandeling van deze klacht de plaatsvervanger op als lid in de plaats van het betrokken commissielid.

Artikel 6.3 Bevoegdheden van de Begeleidingscommissie

De commissie heeft het recht alle informatie in te winnen die zij voor haar oordeelsvorming noodzakelijk acht. Een ieder, die door de commissie benaderd wordt voor informatie, is gehouden deze informatie te verstrekken.

Artikel 6.4 Werkwijze Begeleidingscommissie bij de behandeling van een klacht

6.4.1

De medewerker die een klacht heeft ingediend bij de commissie ontvangt per omgaande van de (secretaris van de) commissie een bevestiging van ontvangst van de klacht.

6.4.2

De commissie doet in beginsel binnen 6 weken nadat haar om een oordeel verzocht is schriftelijk uitspraak.

6.4.3

De commissie zal in ieder geval de betrokken medewerker horen. Deze kan zich desgewenst laten vergezellen door een adviseur.

6.4.4

Een advies wordt gegeven met eenvoudige meerderheid van stemmen. Indien er sprake is van unanimititeit dan zal dit worden vermeld in het advies. Een unaniem advies is bindend voor alle betrokkenen. Ingeval van een niet unaniem advies beslist de Directie van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is op grond van het voorgelegde zwaarwegende advies.

6.4.5

Een door de commissie uitgebracht advies wordt schriftelijk aan de Directie van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is en de betrokken medewerker gezonden.

6.4.6

Een besluit van de Directie van het bedrijfsonderdeel waar de medewerker werkzaam is wordt gemotiveerd en schriftelijk naar de Begeleidingscommissie en de betrokken medewerker gezonden.

Artikel 6.5 Geheimhouding

Een ieder die bij de behandeling van een klacht betrokken is, is verplicht tot geheimhouding van alle informatie waarvan hij kennis neemt. Van de medewerker die de klacht heeft ingediend wordt verwacht dat hij discreet omgaat met de informatie waarover hij als gevolg van de behandeling van de klacht beschikt.

Artikel 6.6 Rapportage

6.6.1

De commissie is bevoegd gegevens te verstrekken aan de Centrale Ondernemingsraad en de vakorganisaties. Deze rapportage bevat onder meer:

- Het aantal klachten per locatie en de aard van de ingediende klachten;
- De door de commissie uitgebrachte adviezen;
- De door de Directies genomen besluiten.

6.6.2

De rapportage geschiedt op zodanige wijze, dat de beschrijving van de klachten, de adviezen en de beslissingen van de Directies niet tot de persoon van de medewerker te herleiden zijn.

Artikel 6.7 Geen opschortende werking

Het indienen van een klacht heeft geen opschortende werking ten aanzien van een genomen besluit of maatregel in het kader van het Sociaal Plan. Indien daartoe zwaarwegende argumenten aanwezig zijn, kan de medewerker de Begeleidingscommissie verzoeken binnen 2 weken een uitspraak te doen.

Artikel 6.8 Klachtentermijn

Vanaf de datum dat er een besluit in het kader van het Sociaal Plan schriftelijk aan de medewerker bevestigd is, heeft de medewerker binnen een periode van 2 weken de gelegenheid hiertegen een klacht bij de Begeleidingscommissie in te dienen.

Klachten welke na het verstrijken van deze termijn bij de commissie aangemeld worden, worden niet in behandeling genomen.

7 Agenda voor de toekomst

Doel van deze agenda is dat partijen gedurende de looptijd van het Sociaal Plan bekijken hoe verschillende ontwikkelingen en initiatieven op het vlak van in- en externe mobiliteit kunnen bijdragen aan het voorkomen en verminderen van boventalligheid en het verbeteren van doorstroom naar banen binnen en buiten de sector. Bijvoorbeeld aan de hand van de ervaringen van de pilots 'oversteken op de arbeidsmarkt' op basis van de afspraken die werkgevers en vakorganisaties in de Sociale Agenda van het Verbond van Verzekeraars hebben gemaakt.

Om interne doorstroom van boventallige medewerkers te vergroten willen partijen onderzoeken of er mogelijkheden zijn om de ervaringen die zijn opgedaan met de Pluspool te gebruiken voor boventallige medewerkers die nog niet de Pluspoolleeftijd hebben bereikt. Onderzocht wordt of hier een pilot voor kan worden uitgewerkt. De beoogde startdatum van deze pilot is eind 2024 - begin 2025.





24070044