

CAO

Binnendienst

Collectieve Arbeids Overeenkomst
voor het verzekeringsbedrijf
juni 2004 – juni 2007

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	6
Artikel 1.1 Begripsomschrijving	6
Artikel 1.2 Algemene bepalingen	8
Artikel 1.3 Paritaire CAO-commissie	9
Artikel 1.4 Overgangsbepaling	9
Artikel 1.5 Duur en wijziging van de overeenkomst	9
Hoofdstuk 2 Arbeidsverhouding	10
Artikel 2.1 Aanstelling en wijziging in groepsindeling	10
Artikel 2.2 Schorsing	11
Artikel 2.3 Bescherming privacy	12
Artikel 2.4 Vakbondswerk	12
Artikel 2.5 Verhuizing	14
Artikel 2.6 Gewetensbezwaarden	14
Artikel 2.7 Positie sollicitant	15
Artikel 2.8 Discriminatie	15
Artikel 2.9 Gedragscode Verzekeraars	15
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en arbeidstijden	16
Artikel 3.1 Arbeidsduur	16
Artikel 3.2 Arbeidsduur oudere werknemers	16
Artikel 3.3 Arbeidstijdenkader	17
Artikel 3.4 Overwerk	19
Artikel 3.5 Ploegendienstarbeid	20
Artikel 3.6 Vakantie	21
Artikel 3.7 Feestdagen	23
Artikel 3.8 Buitengewoon verlof	23
Artikel 3.9 Verlof voor zorgtaken	24
Artikel 3.10 Verlof in verband met aanstaande pensionering	25
Hoofdstuk 4 Beloning	26
Artikel 4.1 Indeling in salarisgroepen	26
Artikel 4.2 Invoering indelingssysteem door ondernemingen	27
Artikel 4.3 Salarisschalen en salarissen	29
Artikel 4.4 Compensatie voor werken tijdens het verlengde arbeidstijdenkader	31
Artikel 4.5 Overwerkvergoeding	31
Artikel 4.6 Vergoeding bij werken in ploegendienst	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

Hoofdstuk 5 Flexibele arbeidsvoorwaarden	39
Artikel 5.1 Keuzesysteem	39
Artikel 5.2 Uitgangspunten keuzesysteem	39
Artikel 5.3 Uitrui 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	47
Artikel 6.3 Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid	48
Protocol Werkgelegenheidsprojecten	51
Artikel 6.4 Emancipatie	52
Artikel 6.5 Kinderopvang	52
Artikel 6.6 Duaal leren	53
Artikel 6.7 Scholing en vorming voor 17-jarigen	54
Hoofdstuk 7 Arbeidsomstandigheden	55
Artikel 7.1 Ziekteverzuim	56
Artikel 7.2 Ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie	57
Artikel 7.3 Ziektekostenverzekering en Zorgverzekeringswet	58
Artikel 7.4 Beeldschermen	59
Artikel 7.5 Milieu	59
Artikel 7.6 Telewerken	60
Hoofdstuk 8 Pensioenen	61
Artikel 8.1 Pensioenen	61
Indexatie	61
Artikel 8.2 Eigen bijdrage werknemer	62
Artikel 8.3 Overgangsregelingen	64
Artikel 8.4 Overige bepalingen	
Bijlage I Partner anders dan op basis van burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap	70
Bijlage II Reglement Paritaire CAO-commissie	71
Bijlage III Enkele richtlijnen voor de indeling van de werknemers in groepen	73
Bijlage IV Salarisschalen per 1 november 2005, 1 juni 2006 en 1 december 2006-02-01	76
Bijlage V Handleiding bij het opstellen van een Sociaal Jaarverslag	79
Bijlage VI Basispensioenregeling verzekeringsbedrijf	81
Bijlage VII Overgangsregeling 56 jaar en ouder; Basispensioenregeling verzekeringsbedrijf, oud	87
Aanbevelingen	95
Trefwoordenlijst	96

De ondergetekenden:

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

hierna genoemd werkgeversorganisatie

en

CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam;

De Unie, gevestigd te Culemborg;

Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen (BBV), gevestigd te Culemborg

hierna genoemd vakorganisaties

verklaren dat zij met ingang van 1 juni 2004 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsomschrijving

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder

Werkgever

a. Iedere 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 Holding N.V. te Zeist,
- Reaal Verzekeringen N.V. te Utrecht, alsmede de met haar verbonden ondernemingen Hooge Huys Verzekeringen N.V., Proteq Verzekeringen Beheer N.V. en NOG Verzekeringen N.V.,
- AXENT/AEGON N.V. te Utrecht,
- AXENT/AEGON Sparen N.V. te Utrecht,
- tot Delta Lloyd N.V. te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven
- tot ING Groep N.V. te Amsterdam behorende verzekeringsbedrijven,
- zorgverzekeraars die per 1 januari 1994 de CAO Zorgverzekeraars toepassen,
- werknemers in dienst van een natura-uitvaartverzekeraar die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden verrichten in de uitvaartafdeling.

b. Iedere 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 voorzover 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 aangegaan 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 VI en

VII (pensioenen), waarvoor een bijzondere dispensatiecommissie (als bedoeld in bijlage VI) wordt ingesteld.

Artikel 1.4 Overgangsbepaling

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.

Artikel 1.5 Duur en wijziging van de overeenkomst

1. De overeenkomst wordt aangegaan voor de tijd van 36 maanden ingaande 1 juni 2004.
2. Indien de overheid gedurende de contractperiode maatregelen treft op het terrein van lonen en andere arbeidsvoorwaarden die dit contract doorkruisen, zullen partijen het overleg heropenen.

Hoofdstuk 2 Arbeidsverhouding

Artikel 2.1 Aanstelling 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. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan eenmalig tot maximaal een totale periode van drie jaar minus één dag 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 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.
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 voorzover 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 Bescherming privacy

Iedere werknemer heeft recht op inzage in zijn personeelsdossier zoals geregeld in de Wet bescherming persoonsgegevens.

Artikel 2.4 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 kantoortijd 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 2.5 Verhuizing

Bij verhuizing van een werknemer op verzoek van de werkgever zal deze laatste de gebruikelijke kosten van transport en de kosten van telefoonaansluiting 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 2.6 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 2.7 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 van de Stichting van de Arbeid d.d. 1 maart 1991 inzake het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen, in acht nemen.

Artikel 2.8 Discriminatie

De werkgever zal gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze. Een en ander op zodanige wijze dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.

Artikel 2.9 Gedragscode Verzekeraars

Partijen hechten grote waarde aan de betekenis van de Gedragscode Verzekeraars van september 2002 voor eigen werknemers. De Code legt de basisnormen vast van een maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid.

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.

Met ingang van 1 januari 2003 kan de werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur per jaar 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.

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. Op een verzoek tot deeltijdarbeid dan wel tot aanpassing van de reeds bestaande deeltijdarbeid, zijn de overwegingen uit de Wet aanpassing arbeidsduur van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3.2 Arbeidsduur oudere werknemers

1. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 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 deeltijddienstverband werken hebben recht op arbeidsduurvermindering naar evenredigheid.

In combinatie met art. 3.1 lid 2 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

2. 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.

3. Gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens vakanties, ontstaat geen aanspraak op arbeidsduurvermindering.
4. De arbeidsduurvermindering welke de werknemer geniet, zal in principe niet mogen leiden tot aantasting van zijn functieniveau.

Artikel 3.3 Arbeidstijdenkader

1. De door de werkgever te hanteren arbeidstijden zijn gelegen:
 - tijdens het normale arbeidstijdenkader:
op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur en
 - tijdens het verlengde arbeidstijdenkader:
- op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 uur en 21.00 uur, als ook
 - op 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 (zowel binnen het normale als het verlengde arbeidstijdenkader) binnen de onderneming alsmede de voor de individuele werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur 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 de vaststelling van zijn arbeidstijden kan de werknemer aanspraak maken op voor hem herkenbare vrije tijd in een periode van vier weken en/of in de vorm van hele dagen. Andere (individuele) afspraken zijn toegestaan.
7. De werkgever dient bij inroostering voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het verlengde arbeidstijdenkader rekening te houden met eventuele zorgtaken van de werknemer.
8. Tenzij een werknemer speciaal is aangenomen voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het verlengde arbeidstijdenkader, kan hij niet worden verplicht zich te laten inroosteren op méér dan zes avonden na 19.00 uur en één zaterdag in een periode van drie weken.

Artikel 3.4 Overwerk

1. a. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd. Niet als overwerk wordt beschouwd werk dat 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.
b. 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.
Werknemers van 50 jaar en ouder zullen bij het opleggen van de verplichting tot het verrichten van overwerk zoveel mogelijk worden ontzien.
Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot overwerk worden verplicht.
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. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet tot ploegdienststarbeid worden verplicht.
3. Bij 2- of 3-ploegdienststregeling zal in principe op zaterdagen buiten het verlengde 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. Een werknemer met een arbeidsduur van 1976 uur of meer, heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op vakantie van ten minste het aantal uren dat in de hierna volgende tabel wordt vermeld:

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

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die op 1 januari van het desbetreffende jaar is bereikt.

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.
- 3a. 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.
- 3b. 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 deeltijd dienstverband 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 diensgevolge gemiste vakantierechten, 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 vakantierechten beslist de werkgever na overleg met de werknemer.
9. Indien een werknemer zich in een kalenderjaar tweemaal ziek heeft gemeld, wordt de aanspraak op het aantal vakantie-uren bij elke nieuwe ziekmelding met 4 uren verminderd met een maximum van 40 uren. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband wordt de aanspraak naar rato verminderd.
De werknemer behoudt evenwel het recht ten minste het bij de wet bepaalde minimum vakantierecht op te nemen.
Er geldt een hardheidsclausule voor werknemers die aan een chronische ziekte lijden en om die reden veelvuldig verzuimen.
Twee ziekteperiodes die elkaar binnen vier kalenderdagen opvolgen, gelden in het kader van deze bepaling als één ziektegeval.

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
 - Koninginnedag
 - 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 samenlevingsovereenkomst 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 vakantierecht 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 voorzover 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), voorzover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

Artikel 3.9 Verlof voor zorgtaken

Voorzover 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 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. Dit verlof komt ten laste van het door de werknemer opgebouwde 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, inwonend kind of eigen ouder. Tijdens dit kortdurend zorgverlof wordt 70% van het voor hem geldende brutosalaris vergoed.
6. De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk ouderschapsverlof, met dien verstande dat de wettelijke basistermijn (met vier weken) wordt verlengd, en (derhalve) 17 weken bedraagt, en dat het verlof in één (aaneengesloten) periode dient te worden opgenomen.
De werknemer die gebruik maakt van het 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, (pleeg)kind, (pleeg)ouder te verzorgen.
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 vijf dagen extra verlof te nemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

Hoofdstuk 4 Beloning

Artikel 4.1 Indeling in salarisgroepen

1. Nieuw aan te stellen werknemers beneden de leeftijd van 23 jaar kunnen worden ingedeeld in groep J.
2. Voor de toepassing van de CAO worden de werknemers overigens voorzover 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 23-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 23 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 uren per jaar tot dat geldend voor werknemers die 1976 uur per jaar werkzaam zijn.

Salarissen

- 2.a. 1. De op 31 oktober 2005 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 november 2005 structureel verhoogd met 1,25%.

2. De op 31 mei 2006 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 juni 2006 structureel verhoogd met 0,75%.
3. De op 30 november 2006 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 december 2006 structureel verhoogd met 1%.

Daarnaast ontvangen medewerkers die op 1 november 2005 in dienst zijn per die datum een eenmalige uitkering van 1,5% van het op 31 oktober 2005 voor hen geldende vaste jaarsalaris.

- 2.b. De salarissen worden voor een kalenderjaar bepaald naar de leeftijden van de werknemers op 1 januari van dat jaar.

Artikel 4.4 Compensatie voor werken tijdens het verlengde arbeidstijdenkader

(maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 17.00 uur)

1. Aan werknemers die speciaal zijn aangenomen om arbeid te verrichten binnen het verlengde arbeidstijdenkader, wordt de volgende toeslag toegekend:
 - a. op de eerste vijf werkdagen van de week over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 15% van het gewone uurloon;
 - b. op zaterdagen over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 25% van het gewone uurloon.

Voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit lid, 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. Voorzover een werknemer, anders dan bedoeld onder lid 1, volgens zijn overeenkomst arbeid binnen het verlengde arbeidstijdenkader verricht, wordt hem een toeslag toegekend:
 - a. op de eerste vijf werkdagen van de week over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 25% van het gewone uurloon;
 - b. op zaterdagen over de uren binnen het verlengde arbeidstijdenkader: 35% van het gewone uurloon.

Voor de vaststelling van het gewone uurloon als bedoeld in dit lid, gelden de bepalingen van artikel 4.5 lid 1 sub f op overeenkomstige wijze.

Artikel 4.5 Overwerkvergoeding

1. Het overwerk wordt als volgt betaald:
 - a. op de eerste vijf werkdagen van de week wordt over de overuren binnen het normale arbeidstijdenkader (van 07.00 uur tot 19.00 uur) het gewone uurloon plus 25% daarvan betaald;
 - b. over de uren volgend op die bedoeld sub a en vallend binnen het verlengde arbeidstijdenkader (van 19.00 uur tot 21.00 uur) wordt het gewone uurloon plus 40% daarvan betaald;
 - c. over de uren op de eerste vijf werkdagen van de week voorafgaand aan het normale arbeidstijdenkader (van 00.00 uur tot 07.00 uur) en over de uren volgend op die bedoeld sub b en vallend buiten het verlengde arbeidstijdenkader (van 21.00 uur tot 24.00 uur) wordt het gewone uurloon plus 50% daarvan betaald;

- d. op zaterdagen wordt over de uren vallend binnen het verlengde arbeidstijdenkader (van 08.00 uur tot 17.00 uur) het gewone uurloon plus 60% daarvan betaald;
 - e. op zaterdagen over de uren van 00.00 uur tot 08.00 uur en de uren vanaf 17.00 uur, op zondagen, alsmede op de in artikel 3.7 lid 1 genoemde feestdagen wordt het gewone uurloon plus 100% daarvan betaald;
 - f. 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 e genoemde toeslag berekend over deze vergoeding, is gelijk aan het geldende minimumsalaris voor een 23-jarige in CAO-salarisschaal 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%.
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.
3.
 - a. Indien een werknemer die werkzaam is in ploegendienst hetzij de leeftijd van 50 jaar bereikt en alsdan geen ploegendienstarbeid meer wenst te verrichten, hetzij om organisatorische dan wel om gezondheidsredenen in een andere functie wordt geplaatst waarvoor geen ploegendienst geldt, zal - voorzover 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 maandelijkse 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.

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 23 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 23 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 en op wie de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (en onderliggende wet- en regelgeving) van toepassing is en blijft. Voor deze medewerkers blijft het bepaalde in artikel 4.9 uit de CAO 2003-2004 van toepassing.

1. *Eerste en tweede ziektejaar*
 - 1.1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet is 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 conform artikel 7:629 BW 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 reintegreren. 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 1^e tot en met de 24^e 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 brutosalaris 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, voorzover 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

Met ingang van 1 januari 2006 zal de werkgever 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.

Bij overlijden van de werknemer vóór 1 januari 2006 zal de werkgever een uitkering doen van de helft van het vaste jaarsalaris.

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.

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 (waaronder kinderopvang) 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 Uitrui 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) arbeidsduurverkortung 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 pensioenhiaatverzekering.

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 totstandkomt, 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, teneinde gehandicapten te werk te stellen. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen.
Door middel van het Sociaal Jaarverslag zal verslag worden gedaan omtrent 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 ondernomen 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 desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen, 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 oudere 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, ongeacht leeftijd, afkomst, geslacht en nationaliteit;
 - 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, voorzover 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 meer dan 100 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 V 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 informatietechnologie 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. Op een later tijdstip kan op basis van opgedane ervaringen verder vorm worden gegeven aan inzetbaarheidsbeleid en eventuele afspraken over arbeidsvoorwaardelijke randvoorwaarden. Daartoe zal begin 2006 een *taskforce* worden ingesteld, bestaande uit onder andere vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Deze taskforce zal uiterlijk eind 2006 concrete voorstellen formuleren om dit beleid op basis van reeds opgedane ervaringen verder vorm te geven en te komen tot eventuele afspraken over arbeidsvoorwaardelijke randvoorwaarden.

Flexibilisering van arbeidstijden

Flexibilisering staat in nauw verband tot individualisering van de werknemer die in het kader van werk en zorgtaken in toenemende mate zoekt naar flexibele oplossingen. In de taskforce inzetbaarheidsbeleid zal dit onderwerp ook worden meegenomen. Daarbij wordt ook de systematiek van toeslagen en uurloonberekeningen meegenomen.

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 als bedoeld in artikel 27 van de Wet OR, 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. Hij legt dit plan ter instemming aan de ondernemingsraad voor.
- 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 ten minste 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 voorzover 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. Iedere leeftijdsgroep en ieder functieniveau zal daarbij zijn eigen specifieke aandacht krijgen.
- 1.d. Voorzover 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, in beginsel gericht op doorstroming binnen de onderneming.

- 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. De werkgever stelt met de werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan op 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. Eenmaal 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 persoonlijk ontwikkelingsplan wordt aandacht geschonken aan aspecten die raken aan de leeftijd van de medewerker. Hierbij moet onder meer worden gedacht aan het, indien voor de medewerker noodzakelijk, ruimer toekennen van opleidingen en opleidingstijd. Vanaf zijn 55e jaar heeft een werknemer eenmaal het recht om, op kosten van de werkgever, in het kader van zijn persoonlijk ontwikkelingsplan een toekomstgerichte loopbaancheck te ondergaan.
- 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.

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 het Protocol Werkgelegenheidsprojecten.

Uitvoering van het Protocol Werkgelegenheidsprojecten is gericht op het creëren van structurele werkgelegenheid voor werklozen uit groepen met een achterstandpositie. Het ter beschikking staande bedrag zal worden besteed aan een tegemoetkoming in de opleidingskosten voor nieuwe werknemers uit de hiervoor bedoelde groepen werklozen.

De Paritaire Commissie Werkgelegenheid ziet toe op uitvoering van het Protocol Werkgelegenheidsprojecten. De commissie zal hiertoe een professionele instantie

selecteren en begeleiden. Deze instantie heeft tot taak de begeleiding van de beoogde nieuwe werknemers alsmede het creëren van een vraag naar dit soort werknemers bij maatschappijen (vraaggestuurd opereren).

De commissie ziet er tevens op toe dat in samenwerking met ECABO en SVV een bijscholing met een modulair karakter op MBO-niveau wordt opgezet.

De commissie rapporteert eenmaal per jaar aan CAO-partijen over het verloop van haar werkzaamheden. Partijen benoemen elk deskundigen als lid van de commissie. De werkgeversorganisatie maximaal vier, vakorganisaties ieder een. De werkgeversorganisatie verzorgt het secretariaat van de commissie.

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, een en ander conform de bepalingen van artikel 3 leden 2 en 3 Arbwet en het Publicatieblad 'Seksuele intimidatie, agressie en geweld in de Arbwet' (P195).

Artikel 6.5 Kinderopvang

1. De werkgever biedt de werknemer een faciliteit in de vorm van een bijdrage in de kosten van kinderopvang.

In het kader van dit artikel wordt verstaan onder kinderopvang: het in georganiseerd verband en tegen vergoeding verzorgen van kinderen van 0 jaar tot en met einde basisschoolleeftijd, door anderen dan de eigen ouders, pleeg- of stiefouders op uren dat ouders/verzorgers hiervoor niet beschikbaar zijn.

2. De werkgever betaalt een bijdrage in de kosten van kinderopvang van maximaal 1/6^e deel van de kosten van kinderopvang. De werknemer komt alleen in aanmerking voor een bijdrage in de kosten van kinderopvang voor de uren dat ouders/verzorgers hiervoor niet beschikbaar zijn. Indien de partner van de werknemer behoort tot een specifieke doelgroep op grond van de Wet kinderopvang komt de werknemer in

aanmerking voor een bijdrage in de kosten van kinderopvang voor de uren waarop de werknemer zelf werkzaam is.

3. De bijdrage van de werkgever in de kosten van kinderopvang zal maximaal 0,5% van de totale bruto loonsom (zijnde vaste jaarsalarissen + vakantietoeslag + - voorzover van toepassing - jaarlijkse uitkering ex artikel 4.8) in de onderneming per 31 december van het voorgaande kalenderjaar bedragen.
4. De werkgever betaalt alleen een bijdrage indien de kinderopvang plaatsvindt in bij de gemeente geregistreerde kindercentra of via bemiddeling van bij de gemeente geregistreerde gastouderbureaus bij gastoudergezinnen.

Artikel 6.6 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.
De uitvoering van de Wet Educatie Beroepsonderwijs berust voor het verzekeringsbedrijf bij de Regionale Opleidingscentra (ROC).
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.

Artikel 6.7 Scholing en vorming voor 17-jarigen

De werkgever zal een werknemer die jonger is dan 18 jaar en een volledige dienstbetrekking vervult, in de gelegenheid stellen gedurende maximaal één dag per week een cursus te voltooien die hij in het kader van zijn partiële leerplicht is begonnen. De cursus moet in het belang van een door de werknemer vervulde of te vervullen functie zijn.

Hoofdstuk 7 Arbeidsomstandigheden

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

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

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) is van belang om ziekteverzuim te voorkomen en is derhalve te onderscheiden van arbeidsvoorwaardelijke maatregelen tot reïntegratie en ziekteverzuimbeleid. Het arbobeleid is een onderwerp dat de individuele werkgever opstelt en uitvoert, in overleg met de (C)OR.

Om die maatschappijen te bereiken die nog niet voldoende doen aan arbobeleid zal vóór 1 februari 2006 door CAO-partijen een intensief proces worden gestart waarin aandacht voor en actieve bewustwording van arbeidsomstandigheden wordt gevraagd. Gestart wordt met een kwalitatieve nulmeting waarbij onderzocht wordt welke maatregelen door verschillende maatschappijen reeds genomen zijn op het gebied van arbobeleid. Hierbij wordt gedacht aan activiteiten in het kader van ziekteverzuimbegeleiding, workshops RSI, medewerkers-tevredenheidsonderzoek, risico-inventarisatie etc.

Op basis hiervan zal worden gekomen tot het opstellen van een toolkit met best practices, die beschikbaar zal komen voor de werkgevers gebonden aan deze CAO.

Eens per drie jaar zal onderzocht worden in hoeverre de maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn toegenomen.

Artikel 7.1 Ziekteverzuim

1. *De werknemer is verplicht:*
 - a. de eerste dag van zijn ziekte vóór 9.30 uur 's morgens de werkgever over zijn ziekteverzuim te informeren;
 - b. zich te gedragen naar de aanwijzingen door de arbodienst gegeven;
 - c. de arbodienst alle inlichtingen te verstrekken die deze wenselijk acht en zich aan een onderzoek te onderwerpen, indien deze een onderzoek noodzakelijk mocht achten;
 - d. medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak;
 - e. gevolg te geven aan gegeven redelijke voorschriften, gericht op reïntegratie;
 - f. mee te werken aan getroffen maatregelen ter bevordering van de reïntegratie in eigen of passende arbeid;
 - g. passende arbeid te verrichten. Onder passende arbeid wordt verstaan hetgeen hierover is bepaald in art. 658 a, lid 3 BW.
2. *De werkgever is verplicht:*
 - a. uiterlijk 13 weken na de eerste dag van ziekte aangifte te doen bij het UWV;
 - b. zo tijdig mogelijk alle, redelijkerwijs nodige maatregelen te nemen om - met ondersteuning van de arbodienst/het reïntegratiebedrijf - de zieke werknemer in eigen of passende arbeid in zijn eigen bedrijf of in passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever aan de slag te krijgen. De werkgever zal hierbij steeds

- waar mogelijk een zieke werknemer in de eigen organisatie proberen te plaatsen. Wanneer dit niet lukt zal, zoveel mogelijk met wederzijdse instemming, een plaats buiten de eigen organisatie worden gezocht;
- c. samen met de zieke werknemer een plan van aanpak op te stellen en periodiek te evalueren.

Artikel 7.2 Ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie

1. Elke werkgever zal een beleid voeren ter voorkoming van ziekteverzuim. Daarnaast zal de werkgever een verzuimbeleid voeren waarbij met name aandacht besteed wordt aan een verzuimregistratie, analyse van verzuimpatronen en de bespreking daarvan binnen de onderneming, alsmede aan het individueel bespreekbaar maken van het verzuim.
2. De werkgever zal een beleid voeren dat gericht is op reïntegratie van zijn zieke en arbeidsongeschikte werknemers, in hun eigen functie of een passende functie binnen het eigen bedrijf dan wel in een passende functie buiten het eigen bedrijf. Voorts zal dat beleid voorzien in de procedures, verplichtingen en verantwoordelijkheden rond ziekte en arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in de Wet verbetering poortwachter. Een aanbod tot passende arbeid zal altijd schriftelijk worden gedaan. Daarbij zal tevens de mogelijkheid tot het aanvragen van een *second opinion* bij het UWV worden vermeld.
3. De werkgever zal voorzien in bedrijfsgezondheidszorg. Dat kan door het instellen van een eigen arbodienst/reïntegratiedienst, aansluiting bij een arbodienst/reïntegratiedienst of anderszins. Elke werkgever zal voorzien in professionele ondersteuning bij reïntegratie. Kwaliteit en professionele integriteit staan daarbij voorop. Keuze van reïntegratiedeskundigheid geschiedt met instemming van de ondernemingsraad.
4. De werkgever zal, in overleg met de ondernemingsraad, zijn medewerkers en leidinggevenden voorlichten over het verzuimbeleid en het reïntegratiebeleid.
5. De werkgeversorganisatie zal regelmatig, doch ten minste tweemaal per jaar, overleg voeren met vakorganisaties om de ervaringen met het ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid te bespreken.
6. De werkgever zal geen drempel opwerpen voor het aanvragen van een *second opinion* met betrekking tot passende arbeid. De werkgever zal zich er voor inspannen dat het aanvragen van een *second opinion* de positie van de werknemer in de desbetreffende functie of andere functies niet nadelig zal beïnvloeden.
7. In het geval de werknemer een *second opinion* heeft aangevraagd en het UWV verklaart dat het door de werkgever gedane aanbod niet als passende arbeid behoort te worden aangemerkt, dan zal de vóór het aanbod gedane rechtspositie voor de werknemer gelden, voorzover die inmiddels al zou zijn gewijzigd.
8. Als een medewerker passende arbeid bij een andere werkgever heeft aanvaard en binnen een halfjaar na aanvang van de werkzaamheden blijkt dat deze herplaatsing niet tot een contract voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door de oude werkgever met de medewerker mogelijke vervolgcacties besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit

REA-subsidie en het Persoonsgebonden Reïntegratiebudget (tot 1 januari 2006) en vanaf 1 januari 2006 uit de Wet WIA.

Artikel 7.3 Ziektekostenverzekering en Zorgverzekeringswet

1. De werkgever zal aan de werknemer, die niet verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, een bijdrage verstrekken in de door de werknemer te betalen premie voor een vrijwillige ziektekostenverzekering voor zichzelf en de te zijnen laste komende partner en kinderen voorzover deze op de polis van de werknemer zijn meeverzekerd. Het staat de werkgever vrij deze bijdrage uitsluitend te verbinden aan een door de onderneming gehanteerde collectieve verzekering.
2. De bijdrage bedraagt 60% van de door de werknemer te betalen premie inclusief MOOZ- en WTZ-heffing.
3. Met ingang van 1 januari 2006 vervallen de leden 1 en 2 van dit artikel en wordt de Zorgverzekeringswet van kracht. Werkgevers betalen vanaf die datum het wettelijk vastgestelde inkomensafhankelijke deel van de werknemersbijdrage. Uitgangspunt is dat de invoering van de nieuwe Zorgverzekeringswet per werkgever kostenneutraal zal plaatsvinden.
4. Als bijdrage voor de stijging van de ziektekosten zal de werkgever aan de werknemer een bedrag uitkeren van € 170 bruto. Dit bedrag zal in 17 maandelijkse termijnen van € 10 worden uitbetaald met ingang van 1 januari 2006. Het staat de werkgever vrij deze bijdrage uitsluitend toe te kennen aan de werknemer die deelneemt aan de door de onderneming gehanteerde collectieve aanvullende verzekering.
5. De werkgever zal het vertegenwoordigend overleg op transparante wijze inzicht geven in kosten en kostenneutraliteit en overleggen over de keuze van het verzekeringspakket.
6. Bij belangrijke wijzigingen in het stelsel van volksgezondheidsverzekeringen zullen partijen opnieuw in overleg treden over dit artikel.

Artikel 7.4 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 7.5 Milieu

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

Artikel 7.6 Telewerken

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 werkinstructie;
 - 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.

Hoofdstuk 8 Pensioenen

Artikel 8.1 Pensioenen

1. Partijen zijn een nieuwe basispensioenregeling voor de bedrijfstak overeengekomen. Deze nieuwe basispensioenregeling treedt per 1 januari 2006 in werking en vervangt vanaf die datum de oude basispensioenregeling.
2. De kosten van de basispensioenregeling maken onderdeel uit van de totale arbeidskosten. Indien de totale kosten naar het oordeel van de CAO-partijen te hoog worden, behoort het tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partijen om alsdan een oplossing te zoeken.
Er kunnen zich ingrijpende externe omstandigheden voordoen die doorwerken in de basispensioenregeling. Indien dit aan de orde is, dan zullen partijen in overleg treden over de basispensioenregeling waarbij ook de hoogte en eventuele differentiatie van het percentage van de pensioengrondslag waarboven de werknemersbijdrage wordt berekend, opnieuw zullen worden vastgesteld.

INDEXATIE

In 2006 zal door een paritaire commissie een studie worden uitgevoerd naar de houdbaarheid van de huidige indexatiebepalingen in de CAO, onder andere naar aanleiding van nieuwe wet- en regelgeving en de betaalbaarheid van pensioenen op lange termijn. Uiterlijk op 30 september 2006 zal deze paritaire CAO-commissie een advies uitbrengen aan CAO-partijen aangaande dit onderwerp, waarbij concreet wordt aangegeven of de huidige indexatiebepalingen aanpassing behoeven en, indien dit het geval is, hoe de nieuwe tekst van de indexatiebepalingen in de CAO zou moeten luiden.

3. De basispensioenregeling geldt uitsluitend voor toekomstige en de per 31 december 2005 premievrij gemaakte aanspraken.
4. De werkgever, die op een of meerdere punten ten nadele van de basispensioenregeling wil afwijken dient een hiertoe strekkend verzoek te richten aan een door de CAO-partijen aan te wijzen paritair samengestelde dispensatiecommissie onder leiding van een onafhankelijk voorzitter.
De dispensatiecommissie neemt het verzoek slechts in behandeling, indien de ondernemingsraad van de onderneming dan wel de deelnemersraad of de deelnemersvergadering van het pensioenfonds reeds heeft ingestemd met de afwijking(en) ten nadele van de basispensioenregeling zoals neergelegd in het verzoek.
De dispensatiecommissie willigt het verzoek in, indien de nieuwe regeling in zijn geheel ten minste actuariael gelijkwaardig is aan de basispensioenregeling en indien de afwijking(en) ten nadele van de basispensioenregeling worden gerechtvaardigd door bedrijfsspecifieke omstandigheden. De inwilliging van een dergelijk verzoek zal de werkgever aan de werknemers/deelnemers schriftelijk bekendmaken, waarbij door de werkgever wordt aangegeven welke bepalingen van de basispensioenregeling buiten toepassing zijn gesteld en welke onderdelen of aspecten van de eigen pensioenregeling daarvoor de aanleiding zijn geweest.

5. Overgangsbepaling
Voortvloeiend uit het bepaalde in het eerste lid van dit artikel behouden de bepalingen met betrekking tot pensioenen als vastgelegd in de CAO-binnendienst juni 2003 – juni 2004 geldigheid tot en met 31 december 2005.

Artikel 8.2 Eigen bijdrage werknemer

1. De eigen bijdrage van de werknemer aan zijn pensioenpremie wordt berekend volgens onderstaande criteria.
Per onderneming wordt eerst de totale pensioenlast bepaald. Vervolgens wordt op basis daarvan de werknemersbijdrage voor nieuwe medewerkers vastgesteld. Voor zittende medewerkers wordt uit de totale pensioenlast afgeleid of en zo ja, welk percentage van zijn pensioengrondslag de individuele werknemer bijdraagt.
2. Onder de omvang van de pensioenlast wordt verstaan de actuariel berekende premie die noodzakelijk is om de pensioentoezegging van de individuele werkgever af te dekken.
Bij berekening van de pensioenlast wordt deze in geval van winstdeling, respectievelijk rentestandskorting op de gebruikelijke wijze verlaagd. De actuariële premie wordt berekend exclusief eventuele afvloeiingsregelingen en directieregelingen, maar inclusief alle andere lasten. Alle budgetten die in het kader van de Flexibele Aanvullingsregeling (FAR) beschikbaar worden gesteld aan de medewerker, alsmede de kosten in het kader van het 'prepensioenhiat 62-65', worden meegenomen bij de bepaling van de pensioenlasten.
Deze actuariel berekende collectieve premie wordt volgens algemeen aanvaarde grondslagen per bedrijf vastgesteld door de certificerend actuaaris. De werkgever geeft jaarlijks informatie aan het vertegenwoordigend overleg over de berekening en de hoogte van de pensioenlast en de werknemersbijdrage die daaruit voortvloeit.
3. Er zijn twee categorieën van werknemersbijdragen:
 - A. *Werknemersbijdrage nieuwe medewerkers*
De werknemersbijdrage is van toepassing voor medewerkers die met ingang van 1 december 2003 in dienst treden bij en deelnemer worden in de pensioenregeling van een werkgever die onder de CAO voor de verzekeringsbedrijfstaking (binnendienst en/of buitendienst) valt.
Bij verandering van werkgever binnen de bedrijfstaking wordt de medewerker aangemerkt als een nieuwe medewerker.
De werknemersbijdrage van nieuwe medewerkers bedraagt ? van de totale pensioenlasten van de individuele werkgever als percentage van de totale pensioengrondslag van het bedrijf met een maximum van 6? % van zijn pensioengrondslag. De bijdrage is voor alle medewerkers uit deze groep een gelijk percentage van zijn pensioengrondslag.
 - B. *Werknemersbijdrage bestaande medewerkers*
Basisregeling
De werknemersbijdrage is gekoppeld aan de hoogte van de pensioenlasten van de individuele werkgever. Als de pensioenlasten minder bedragen dan 20% procent van de collectieve pensioengrondslag van de werkgever wordt geen werknemersbijdrage ingehouden.
Boven 20% van de collectieve pensioengrondslag van de werkgever dragen werkgevers en werknemers ieder 50% van het meerdere met een maximum voor werknemers van 6? % van zijn pensioengrondslag. De eigen bijdrage is voor alle medewerkers uit deze groep een gelijk percentage van zijn pensioengrondslag.

Ingroeieregeling

Deze regeling voor medewerkers die in dienst zijn van en deelnemer blijven in de pensioenregeling bij de huidige werkgever die onder de CAO voor de verzekeringsbedrijfstak (binnendienst en/of buitendienst) valt, wordt geleidelijk ingevoerd met ingang van 1 december 2003.

De eigen bijdrage van de werknemers is nooit meer dan 50% van de collectieve salarisverhogingen vanaf 1 juni 2003. Dit leidt tot de volgende formule:
de groei van de eigen bijdrage = 50% x (CAO%-verhoging x totale salarissom van het bedrijf)/totale pensioengrondslag van het bedrijf.

4. Bij een verzekerde regeling blijft de werkgever - na instemming van de Ondernemingsraad over de regeling - verantwoordelijk voor de uitvoering ervan, en voor de vaststelling van de premie.
Partijen bevelen aan in geval van een verzekerde regeling een deelnemersvergadering in te stellen en in geval van een ondernemingspensioenfonds een deelnemersraad of een gelijksoortig instituut in te stellen. Werkgevers zullen actief de leden van het Verbond aangesloten bij de CAO hierover informeren. De werkgevers zullen daartoe informatie uitbrengen die aansluit bij de brochure 'Medezeggenschap in pensioenregelingen, een taak van de werkgever' (uitgave Verbond van Verzekeraars), waarin adviezen worden gegeven naar aanleiding van het STAR Medezeggenschapsconvenant Pensioenen.

Artikel 8.3 Overgangsregelingen

Per 1 januari 1999 is de oude VUT- en basispensioenregeling vervangen door een nieuwe basispensioenregeling. Deze overgang bracht destijds enige overgangsmaatregelen met zich mee. Ook de overgang naar de nieuwe basispensioenregeling per 1 januari 2006 brengt een aantal overgangsbepalingen met zich mee.

1. *Overgangsregeling voor werknemers van 56 jaar en ouder*
Voor werknemers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder zijn, blijven de oude basispensioenregeling en de destijds getroffen overgangsmaatregelen van toepassing, tot het moment dat het dienstverband wordt beëindigd, doch uiterlijk tot en met 31 december 2014, met uitzondering van een aantal bepalingen die verband houden met pensioen(opbouw) bij arbeidsongeschiktheid.
Deze uitzondering vloeit voort uit de wettelijke overgangsregeling voor deze categorie deelnemers, welke als doel heeft werknemers die zich in de laatste jaren voor hun pensionering bevinden niet onevenredig te treffen door de wettelijke maatregelen op het gebied van VUT en prepensioen. Het doel van deze overgangsmaatregelen is er voor te zorgen dat die werknemers die het verwachtingspatroon hebben om op een vooraf vastgestelde leeftijd met vervroegd pensioen te gaan, gehandhaafd zal blijven. In bijlage VII is de tekst van de oude basispensioenregeling opgenomen, welke van toepassing blijft op deze categorie werknemers, met uitzondering van de bepalingen inzake het arbeidsongeschiktheidspensioen. Tevens blijft onderstaande aanvullingsregeling van toepassing op de werknemers van 56 jaar en ouder die daarop recht hadden op grond van de CAO 2003-2004.

Aanvullingsregeling

Voor werknemers uit de hiervoor genoemde groep die in aanmerking komen voor de prepensioenregeling, zoals verder uitgewerkt in bijlage VII, geldt gedurende de looptijd van deze CAO (juni 2004 – juni 2007) de onderstaande aanvullingsregeling (a, b, c). CAO-partijen hebben zich verbonden ernaar te streven deze aanvullingsregeling bij het aangaan van volgende CAO's telkens voor de overeen te komen looptijd te herbevestigen, waarbij alsdan tevens wordt vastgesteld voor wie de aanvullingsregeling zal gelden.

- a. Werknemers die deel hebben genomen aan de oude basispensioenregeling en die per 1 januari 1999 in dienst waren bij een maatschappij en vanuit actieve dienst bij een maatschappij worden geprepensioneerd op de nieuwe prepensioenrichtleeftijd, na een onafgebroken dienstverband vanaf 1 januari 1999 in de verzekeringsbedrijfstak, verkrijgen op de prepensioenrichtleeftijd een aanvulling op het prepensioen in de maatschappijpensioenregeling. De aanvulling wordt op dusdanige wijze bepaald als het (absolute) verschil tussen het opgebouwde ouderdomspensioen op de prepensioenrichtleeftijd in de nieuwe maatschappijregeling en het ouderdomspensioen in de nieuwe maatschappijregeling bij voortzetting van de pensioenopbouw tot leeftijd 65.
- b. Daarenboven ontvangen bovengenoemde werknemers, geboren op of voor 1 januari 1964, die voorafgaande aan hun prepensionering op de prepensioenrichtleeftijd ten minste 10 jaar in dienst zijn geweest van een maatschappij, over de periode van de voor hen geldende prepensioenrichtleeftijd tot aan 65 jaar een aanvulling op het prepensioen tot maximaal de hieronder genoemde percentages.
De grondslag waarover deze uitkering wordt berekend, is 1,16333 maal het jaarsalaris (indien een 13e maand van toepassing is; zoniet dan 1,08).
Voor werknemers die op 1 januari 1999 50 jaar of ouder waren, wordt de grondslag bovendien uitgebreid met het gemiddelde van een eventuele winstdeling of een daarmee gelijkgestelde regeling over de laatste drie jaren voorafgaande aan de prepensioenrichtleeftijd.
Ingeval van aanpassing van het (jaar)salaris wegens meer of minder werken op grond van artikel 3.1.2. wordt de grondslagberekening gebaseerd op het gemiddeld aantal contracturen gedurende de laatste vijf jaren voorafgaand aan de voor hen geldende prepensioenrichtleeftijd.
Het pensioen wordt voor werknemers die onder de aanvullingsregeling vallen, als volgt aangevuld:
49 jaar: tot 79% van bovengenoemde grondslag
50 jaar en ouder: tot 80% van bovengenoemde grondslag
Als peildatum voor de leeftijd geldt hierbij 1 januari 1999.
- c. De werknemer die per 1 januari 1999 50 jaar of ouder was en bij wie gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid intreedt, heeft tot de prepensioenrichtleeftijd recht op een (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen ter grootte van 10% van de onder b. genoemde grondslag.

Indien de prepensioendatum afwijkt van de prepensioenrichtleeftijd wordt de hoogte van het prepensioen gekort dan wel verhoogd via actuariel neutrale conversie op basis van de aan de financiering van de prepensioenregeling ten grondslag liggende kansstelsels en de vigerende rekenrente. Bij de actuariel neutrale conversie van het prepensioen zal de werkgever ook de waarde van de aanvullingsregelingen betrekken, voorzover de deelnemer op de prepensioenrichtleeftijd op deze regelingen recht zou hebben gehad.

Aanspraken uit hoofde van deze aanvullingsregeling worden geïndexeerd overeenkomstig het bepaalde onder 'Indexering' in bijlage VI. Daarnaast kunnen aanspraken uit hoofde van deze aanvullingsregeling geflexibiliseerd worden overeenkomstig het bepaalde onder 'Flexibele elementen' in bijlage VI.

2. *Overgangsregeling voor werknemers jonger dan 56 jaar*

Werknemers die op 31 december 2005 jonger zijn 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 wordt met de inwerkingtreding van de nieuwe 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.

Artikel 8.4 Overige bepalingen

Er geldt een voorbehoud op de nieuwe basispensioenregeling en de overgangsbepalingen in verband met knelpunten/bezwaren ten aanzien van deze regelingen vanuit het oogpunt van:

- civiele wetgeving (o.a. gelijke behandeling);
- fiscale wetgeving;
- toezichtwetgeving.

Bij concrete problemen op een of meerdere van deze onderdelen zullen CAO-partijen opnieuw in overleg treden over desbetreffende elementen in de overeengekomen regeling, om tot een oplossing te komen.

Op het moment dat er nieuwe wettelijke en/of fiscale maatregelen worden genomen in het kader van pensioenen of levensloop, zullen CAO-partijen opnieuw in overleg treden over de gevolgen daarvan voor de nieuwe basispensioenregeling en de overgangsbepalingen.

Verbond van Verzekeraars,
sector Arbeidsvoorwaarden

dr. R. Th. Wijmenga, voorzitter

CNV Dienstenbond

D. Swagerman, voorzitter
G.F. van Linden, coördinator arbeidsvoorwaarden

FNV Bondgenoten

H. van der Kolk, voorzitter
W. P. de Ruijter, bestuurder diensten

De Unie

J. Teuwen, voorzitter
G.W. van der Lei, voorzitter bedrijfsgroep
commerciële verzekeringen

Beroepsorganisatie
Banken Verzekeringen

mr. J.G. de Vries, voorzitter
L.J. de Boer, vice-voorzitter

's-Gravenhage, februari 2006

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 bijlage VI (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 verzoekschrift, 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, voorzover 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 beambten 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

De bedragen in deze tabel zijn aangepast zonder inachtneming van de brutering van de overhevelingstoeslag per 1 januari 2001.
Omdat die aanpassing per bedrijf anders kan zijn, dient iedere werkgever de daar gehanteerde methodiek op de salarisaanpassingen toe te passen.

Salarisschalen per 1 november 2005

Erv jrn	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.
0	18.575,00	19.073,03	18.763,48	19.874,77	19.324,98	20.247,31	19.830,81	20.871,80
1	18.675,59	19.338,65	18.933,88	20.474,35	19.849,37	21.376,17	20.537,34	22.083,17
2	18.808,39	19.603,29	19.136,51	20.985,56	20.341,54	22.240,89	21.307,32	23.206,67
3	18.928,02	19.843,03	19.300,07	21.483,59	20.694,56	23.024,06	22.083,18	24.273,53
4	19.047,88		19.464,62	21.869,31	21.142,78	23.667,59	22.733,54	25.308,16
5	19.167,76		19.672,62	22.298,01	21.553,41	24.336,52	23.377,08	26.286,64
6			19.792,73	22.670,55	21.982,60	24.993,44	23.920,03	27.188,96
7					22.266,28	25.542,04	24.418,54	28.046,83
8					22.582,18	26.119,86	24.979,56	28.937,91
9					22.897,61	26.602,06	25.396,54	29.732,80
10	19.792,73				23.200,81	26.968,25	25.794,47	30.471,06
11							26.223,65	31.158,53
12							26.626,96	31.910,47
13							26.968,25	32.521,76

Jeugdsalarisschalen per 1 november 2005

Lft	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP
	ML*	J	J1	J2	J3
			Min.	Min.	Min.
17	5.995,20	8.198,92	10.269,16	10.458,11	
18	6.906,00	9.568,50	11.657,77	11.847,22	
19	7.968,00	10.931,73	13.027,36	13.210,45	
20	9.334,20	12.730,98	14.428,19	14.604,94	
21	11.004,00	14.529,25	15.809,97	15.993,56	16.561,41
22	12.901,20	16.340,22	17.198,10	17.381,20	17.955,89
23	15.177,60	17.873,85			

* Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 januari 2005.
Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt.
De 'ML-schaal' is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.

Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris € 15.177,60. Deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J.

Vanaf leeftijd 23 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

a. inclusief alle compensaties

b. exclusief vakantietoeslag

- het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 22 jaar

c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt € 10,53

De bedragen in deze tabel zijn aangepast zonder inachtneming van de brutering van de overhevelingstoeslag per 1 januari 2001.

Omdat die aanpassing per bedrijf anders kan zijn, dient iedere werkgever de daar gehanteerde methodiek op de salarisaanpassingen toe te passen.

Salarisschalen per 1 juni 2006

Erv jrn	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.
0	18.714,31	19.216,08	18.904,21	20.023,83	19.469,92	20.399,16	19.979,54	21.028,34
1	18.815,66	19.483,69	19.075,88	20.627,91	19.998,24	21.536,49	20.691,37	22.248,79
2	18.949,45	19.750,31	19.280,03	21.142,95	20.494,10	22.407,70	21.467,12	23.380,72
3	19.069,98	19.991,85	19.444,82	21.644,72	20.849,77	23.196,74	22.248,80	24.455,58
4	19.190,74		19.610,60	22.033,33	21.301,35	23.845,10	22.904,04	25.497,97
5	19.311,52		19.820,16	22.465,25	21.715,06	24.519,04	23.552,41	26.483,79
6			19.941,18	22.840,58	22.147,47	25.180,89	24.099,43	27.392,88
7					22.433,28	25.733,61	24.601,68	28.257,18
8					22.751,55	26.315,76	25.166,91	29.154,94
9					23.069,34	26.801,58	25.587,01	29.955,80
10	19.941,18				23.374,82	27.170,51	25.987,93	30.699,59
11							26.420,33	31.392,22
12							26.826,66	32.149,80
13							27.170,51	32.765,67

Jeugdsalarisschalen per 1 juni 2006

Lft	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP
	ML*	J	J1	J2	J3
			Min.	Min.	Min.
17	5.995,20	8.260,41	10.346,18	10.536,55	
18	6.906,00	9.640,26	11.745,20	11.936,07	
19	7.968,00	11.013,72	13.125,07	13.309,53	
20	9.334,20	12.826,46	14.536,40	14.714,48	
21	11.004,00	14.638,22	15.928,54	16.113,51	16.685,62
22	12.901,20	16.462,77	17.327,09	17.511,56	18.090,56
23	15.177,60	18.007,90			

* Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 januari 2005.
Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt.

De 'ML-schaal' is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.

Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris € 15.177,60. Deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J.

Vanaf leeftijd 23 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

a. inclusief alle compensaties

b. exclusief vakantietoeslag

- het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 22 jaar

c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt € 10,61

De bedragen in deze tabel zijn aangepast zonder inachtneming van de brutering van de overhevelingstoeslag per 1 januari 2001.

Omdat die aanpassing per bedrijf anders kan zijn, dient iedere werkgever de daar gehanteerde methodiek op de salarisaanpassingen toe te passen.

Salarisschalen per 1 december 2006

Erv jrn	GROEP 1		GROEP 2		GROEP 3		GROEP 4	
	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.	Min.	Max.gem.
0	18.901,45	19.408,24	19.093,25	20.224,07	19.664,62	20.603,15	20.179,34	21.238,62
1	19.003,82	19.678,53	19.266,64	20.834,19	20.198,22	21.751,85	20.898,28	22.471,28
2	19.138,94	19.947,81	19.472,83	21.354,38	20.699,04	22.631,78	21.681,79	23.614,53
3	19.260,68	20.191,77	19.639,27	21.861,17	21.058,27	23.428,71	22.471,29	24.700,14
4	19.382,65		19.806,71	22.253,66	21.514,36	24.083,55	23.133,08	25.752,95
5	19.504,64		20.018,36	22.689,90	21.932,21	24.764,23	23.787,93	26.748,63
6			20.140,59	23.068,99	22.368,94	25.432,70	24.340,42	27.666,81
7					22.657,61	25.990,95	24.847,70	28.539,75
8					22.979,07	26.578,92	25.418,58	29.446,49
9					23.300,03	27.069,60	25.842,88	30.255,36
10	20.140,59				23.608,57	27.442,22	26.247,81	31.006,59
11							26.684,53	31.706,14
12							27.094,93	32.471,30
13							27.442,22	33.093,33

Jeugdsalarisschalen per 1 december 2006

Lft	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP	GROEP
	ML*	J	J1	J2	J3
			Min.	Min.	Min.
17	5.995,20	8.343,01	10.449,64	10.641,92	
18	6.906,00	9.736,66	11.862,65	12.055,43	
19	7.968,00	11.123,86	13.256,32	13.442,63	
20	9.334,20	12.954,72	14.681,76	14.861,62	

21	11.004,00	14.784,60	16.087,83	16.274,65	16.852,48
22	12.901,20	16.627,40	17.500,36	17.686,68	18.271,47
23	15.177,60	18.187,98			

* Bedragen in deze schaal betreffen het wettelijk minimumloon per 1 januari 2005. Aanpassing van de in deze schaal genoemde bedragen vindt plaats wanneer het wettelijk minimumloon wijzigt.

De 'ML-schaal' is bestemd voor deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een opleiding lager dan HBO.

Vanaf leeftijd 23 jaar bedraagt het maximaal te betalen salaris € 15.177,60. Deelnemers aan Werkervaringsplaatsen met een HBO-opleiding of hoger worden beloond conform de bedragen in groep J.

Vanaf leeftijd 23 geldt als maximumsalaris het bedrag geldend voor 23 jaar.

a. inclusief alle compensaties

b. exclusief vakantietoeslag

- het maximum-gemiddelde is niet van toepassing op werknemers in de leeftijd 17 t/m 22 jaar

c. de minimum-uurloonvergoeding bij overwerk bedraagt € 10,72

Bijlage V,

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 voorzover 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 VI, als bedoeld in artikel 8.1 CAO

Basispensioenregeling verzekeringsbedrijf

Deze nieuwe basispensioenregeling treedt per 1 januari 2006 in werking en vervangt vanaf die datum de oude basispensioenregeling (CAO 2003 – 2004).

Voor werknemers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder zijn, blijft – op grond van de wettelijke overgangsregeling die geldt voor deze categorie werknemers – de oude basispensioenregeling, inclusief eventuele overgangsmaatregelen, ook na 1 januari 2006 gelden, met uitzondering van een aantal bepalingen die verband houden met pensioen(opbouw) bij arbeidsongeschiktheid. De tekst van de oude basispensioenregeling is opgenomen in bijlage VII van deze CAO.

Voor alle andere werknemers geldt de onderstaande, nieuwe basispensioenregeling verzekeringsbedrijf.

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 een jaar. Na dat jaar 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 het wachtjaar worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 65 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 actuarieel neutrale conversie op basis van aan de financiering van de pensioenregeling ten gronde liggende kansstelsels en rekenrente.

Het dienstverband wordt met wederzijds goedvinden beëindigd op het moment dat de werknemer daadwerkelijk en volledig met pensioen gaat.

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 maandsalaris plus vakantietoeslag met een maximum pensioengevend inkomen van 5 maal de franchise. Peildatum voor het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Franchise

De franchise voor 1998 is vastgesteld op € 13.456,40. Dit bedrag is 10/7 maal de na-Oortse alleenstaanden-AOW inclusief vakantietoeslag. De franchise wordt jaarlijks geïndexeerd met de CAO-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf. Per 1 januari 2006 bedraagt de franchise € 16.625,98.

Indien in een voortschrijdend gemiddelde over vijf jaren de loon/AOW-ontwikkeling meer dan 3% verschilt, behoort het tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partijen om alsdan een oplossing te zoeken.

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 voor deelnemersjaren na 1 januari 2006 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 65-jarige leeftijd bereikt.

Flexibele aanvullingsregeling

Naast het ouderdomspensioen hebben deelnemers recht op een Flexibele Aanvullingsregeling (verder te noemen FAR) in de vorm van een individueel pensioenbudget, met een pensioendatum van 65 jaar. In het kader van de FAR zal jaarlijks een bijdrage worden toegekend in de vorm van een percentage van het jaarsalaris (in dit kader wordt hieronder verstaan het vaste jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag). Dit percentage bedraagt (gemiddeld) 2,5% van het jaarsalaris en wordt in principe vormgegeven als een aanvullend ouderdomspensioen, welke voldoet aan de wettelijke en fiscale vereisten voor een beschikbare premiereregeling. Dit betekent onder andere dat de aan de individuele deelnemers te verstrekken FAR-bijdrages worden bepaald aan de hand van een staffel zoals die ook worden gehanteerd voor beschikbare premiereregelingen. Het in de pensioensfeer hanteren van een gelijk FAR-percentage voor iedereen is ook mogelijk, mits daarvoor fiscale goedkeuring wordt verkregen.

Individuele maatschappijen kunnen, in overleg met en na goedkeuring van de van toepassing zijnde overlegstructuur van deze maatschappij, besluiten het in deze CAO afgesproken beschikbare FAR-budget anderszins aan te wenden binnen de pensioensfeer (door pensioenoptimalisatie) of aan te wenden in de loonsfeer en/of levensloopsfeer, in plaats van in de pensioensfeer. Indien er sprake is van aanwending in de loonsfeer en/of levensloopsfeer, dient hiervoor dispensatie te worden gevraagd aan de dispensatiecommissie pensioenen. De dispensatiecommissie pensioenen zal dispensatie verlenen aan die individuele maatschappij, indien het betrokken overlegorgaan binnen die maatschappij heeft ingestemd met het aanwenden van het FAR-budget in de loonsfeer en/of levensloopsfeer.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen bedraagt 50% 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

Ongeacht het aantal kinderen bedraagt het wezenpensioen 50% van het te bereiken ouderdomspensioen. Het wezenpensioen wordt uitbetaald indien en zolang het jongste kind van de overleden deelnemer nog geen 18 jaar is dan wel indien en zolang een studerend of invalide kind, in de zin van de Algemene Kinderbijslagwet, van de overleden deelnemer nog geen 27 jaar is. 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. Voorzover 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 werkgever.

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 vervalt per 31 december 2005, 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.

Indexering

De werkgever streeft ernaar ingegane pensioenen en premievrije aanspraken van gewezen deelnemers aan te passen aan de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer van het CBS, doch ten hoogste tot 3% per jaar. De

opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers worden jaarlijks aangepast aan de CAO-loonontwikkeling van de verzekeringsbedrijfstak.

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid vindt 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.

Voorportaalregeling

Voor opname in de regeling worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Overgangsmaatregelen

De overgang van de oude basispensioenregeling naar de nieuwe basispensioenregeling brengt een aantal overgangsmaatregelen met zich mee.

Aanvullend FAR-budget

In aanvulling op de nieuwe basispensioenregeling geldt voor werknemers die

- op 31 december 2005 in dienst zijn bij een maatschappij en
- deel hebben genomen aan de oude basispensioenregeling en
- op de datum van in werking treden van de, op de nieuwe

basispensioenregeling gebaseerde, maatschappijregeling in dienst zijn dat zij een aanvullend FAR-budget ontvangen van (gemiddeld) 0,7% van het jaarsalaris. Dit FAR-budget dient aan dezelfde voorwaarden te voldoen als hiervoor is beschreven onder het kopje 'Flexibele aanvullingsregeling'.

Dit aanvullend FAR-budget komt te vervallen zodra een medewerker op of na 1 januari 2006 in dienst treedt bij een andere werkgever en deelnemer wordt in de pensioenregeling van die werkgever. Ook bij verandering van werkgever binnen de bedrijfstak wordt de medewerker aangemerkt als een nieuwe medewerker en vervalt het recht op dit aanvullend FAR-budget.

Opgebouwde rechten

De in de oude basisregeling opgebouwde pensioenaanspraken, inclusief opgebouwd pre- en overbruggingspensioen, worden voor ieder individu per invoeringsdatum van de nieuwe basispensioenregeling vastgesteld en premievrij gemaakt. Deze premievrije rechten worden – voorzover de deelnemer nog in actieve dienst is – welvaartsvast gehouden door ze jaarlijks aan de CAO-loonontwikkeling in de verzekeringsbedrijfstak aan te passen. Op deze opgebouwde premievrije rechten zijn de flexibele elementen van de nieuwe basisregeling ook van toepassing.

Overgangsmaatregel 'prepensioenhiaat 62-65'

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 ouderdomspensioenhiaat vanaf 65 jaar (ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen).

Voor de toekomstige opbouw van deze overgangsregeling wordt gebruikgemaakt 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.

Bijlage VII, als bedoeld in artikel 8.3 CAO

Overgangsregeling 56 jaar en ouder

Basispensioenregeling verzekeringsbedrijf, oud

Per 1 januari 2006 treedt een nieuwe basispensioenregeling in werking, welke vanaf die datum de oude basispensioenregeling vervangt. Voor deelnemers aan de pensioenregeling die op 31 december 2005 56 jaar of ouder zijn, geldt – op grond van de wettelijke overgangsmaatregelen - echter een uitzondering. Voor hen blijft onderstaande basispensioenregeling, inclusief overgangsmaatregelen, voorzover deze deelnemers daar recht op hebben, van toepassing, met uitzondering van een aantal bepalingen die verband houden met pensioen(opbouw) bij arbeidsongeschiktheid.

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 een jaar. Na dat jaar 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 het wachtjaar worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd is gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 62 jaar wordt.

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

Indien de werknemer later met pensioen wenst te gaan dan op de pensioenrichtleeftijd dient de werknemer ten minste een half jaar voorafgaande aan de pensioenrichtleeftijd hierover overeenstemming met de werkgever te bereiken. In een dergelijk geval zal de werkgever de inkomenspositie van de werknemer bij zijn beoordeling van het verzoek betrekken.

Indien de pensioendatum afwijkt van de pensioenrichtleeftijd wordt de hoogte van het pensioen gekort dan wel verhoogd via actuarieel neutrale conversie op basis van aan de financiering van de pensioenregeling ten gronde liggende kansstelsels en rekenrente. Bij de actuarieel neutrale conversie van het pensioen zal de werkgever ook de waarde van de aanvullingsregelingen zoals omschreven in artikel 8.3 van deze CAO betrekken, voorzover de deelnemer op de pensioenrichtleeftijd op deze regelingen recht gehad zou hebben.

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 en verlate pensionering.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bedraagt 12 maal het maandsalaris plus vakantietoeslag met een maximum pensioengevend inkomen van 5 maal de franchise. Peildatum voor het pensioengevend inkomen is 1 januari.

Franchise

De franchise voor 1998 is vastgesteld op € 13.456,40. Dit bedrag is 10/7 maal de na-Oortse alleenstaanden-AOW inclusief vakantietoelage. De franchise wordt jaarlijks geïndexeerd met de CAO-loonontwikkeling van het verzekeringsbedrijf. Per 1 januari 2006 bedraagt de franchise € 16.625,98.

Indien in een voortschrijdend gemiddelde over vijf jaren de loon/AOW-ontwikkeling meer dan 3% verschilt, behoort het tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de partijen om alsdan een oplossing te zoeken.

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 voor deelnemersjaren na 1 januari 1999 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 62-jarige leeftijd bereikt.

Overbruggingspensioen

De opbouw van het overbruggingspensioen bedraagt 2,5% van de laatst vastgestelde franchise per feitelijk deelnemersjaar in de ondernemingspensioenregeling vanaf 1 januari 1999, met een maximum van 100%. Voor parttimers wordt het overbruggingspensioen naar evenredigheid berekend.

Het overbruggingspensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 62-jarige leeftijd bereikt en wordt uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen bedraagt 50% 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

Ongeacht het aantal kinderen bedraagt het wezenpensioen 50% van het te bereiken ouderdomspensioen. Het wezenpensioen wordt uitbetaald indien en zolang het jongste kind van de overleden deelnemer nog geen 18 jaar is dan wel indien en zolang een studerend of invalide kind, in de zin van de Algemene Kinderbijslagwet, van de overleden deelnemer nog geen 27 jaar is. 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 of later met pensioen dan op de pensioenrichtleeftijd. Verder wordt de mogelijkheid geboden om met parttime pensioen te gaan. Het

opgebouwde ouderdoms- en overbruggingspensioen wordt in al deze gevallen gekort of verhoogd middels actuariael neutrale conversie als boven 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. Verder kan het opgebouwde partnerpensioen worden aangewend voor vervroegde pensionering. Voor het (deels) omzetten van het partnerpensioen in een hoger ouderdomspensioen of het aanwenden van het partnerpensioen voor vervroegde pensionering is echter instemming van de partner vereist. De maatschappijen gaan af op de door de deelnemer verstrekte informatie. Voorzover 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 werkgever. 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 vervalt per 31 december 2005, 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.

Indexering

De werkgever streeft ernaar ingegane pensioenen en premievrije aanspraken van gewezen deelnemers aan te passen aan de ontwikkeling van het consumentenprijsindexcijfer van het CBS, doch ten hoogste tot 3% per jaar. De opgebouwde aanspraken van actieve deelnemers worden jaarlijks aangepast aan de CAO-loonontwikkeling van de verzekeringsbedrijfstak.

Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Voortzetting van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid vindt 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.

Voorportaalregeling

Voor opname in de regeling worden partnerpensioen en wezenpensioen op risicobasis gedekt.

Overgangsmaatregelen

De overgang van de oude vut- en basispensioenregeling naar de nieuwe basispensioenregeling brengt een aantal overgangsmaatregelen met zich mee:

Prepensioenregeling

In afwijking van de nieuwe basispensioenregeling geldt voor werknemers die

- deel hebben genomen aan de oude basispensioenregeling en
- op 1 januari 1999 in dienst zijn bij een maatschappij en
- op de datum van in werking treden van de, op de nieuwe basispensioenregeling gebaseerde, maatschappijregeling in dienst zijn, de nieuwe basispensioenregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar. Daarnaast geldt voor genoemde werknemers een prepensioenregeling met een prepensioenrichtleeftijd van 62 jaar. Het prepensioen wordt opgebouwd vanaf 1 januari 1999 dan wel de daadwerkelijke datum van in werking treden van de, op de nieuwe basispensioenregeling gebaseerde, maatschappijregeling. Als uiterste ingangsdatum geldt daarbij 1 januari 2001.

Het prepensioen is gebaseerd op een geïndexeerd middelloonsysteem. De opbouw per jaar bestaat uit verschillende componenten, te weten:

- 1,75% van het pensioengevend inkomen van het desbetreffende jaar, en
- 0,75% van de franchise zoals die wordt vastgesteld voor het desbetreffende jaar.

Voor genoemde werknemers bestaat derhalve geen recht op overbruggingspensioen. Het prepensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 62-jarige leeftijd bereikt en wordt uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

De prepensioenrichtleeftijd wordt, in afwijking van het hiervoor bepaalde, voor werknemers die zijn geboren op of voor 1 januari 1949 verlaagd volgens de onderstaande staffel:

Geboren op of voor: prepensioenrichtleeftijd (jaar en maand):

1 januari 1943	61,0
1 januari 1945	61,3
1 januari 1947	61,6
1 januari 1949	61,9

Gedurende de uitkering van het prepensioen, met ingang van de prepensioenrichtleeftijd, vindt voortzetting van opbouw van het ouderdompensioen in de van toepassing zijnde pensioenregeling plaats.

Opgebouwde rechten

De in de oude basisregeling opgebouwde pensioenaanspraken worden voor ieder individu per invoeringsdatum van de nieuwe basispensioenregeling vastgesteld en premievrij gemaakt. Deze premievrije rechten worden welvaartsvast gehouden door ze jaarlijks aan de CAO-loonontwikkeling in de verzekeringsbedrijfstak aan te passen. De opgebouwde premievrije rechten worden geïncorporeerd in de nieuwe flexibele basisregeling waardoor de

flexibele elementen van de nieuwe basisregeling ook van toepassing zijn op deze rechten. Hiervoor zullen de premievrije waarden collectief worden overgedragen per invoeringsdatum van de nieuwe basisregeling.

Op te bouwen rechten

Ten gevolge van de invoering van de hiervoor genoemde prepensioenregeling ontstaat voor de werknemers die deel hebben genomen aan de oude basispensioenregeling, een hiaat aangezien de opgebouwde premievrije rechten in deze oude pensioenregeling ingaan op pensioenleeftijd 65. Dit hiaat wordt door de werkgever evenredig opgebouwd vanaf 1 januari 1999 tot de prepensioenrichtleeftijd in de vorm van een aanvullend prepensioen.

Indien de prepensioendatum afwijkt van de prepensioenrichtleeftijd wordt de hoogte van het prepensioen gekort, dan wel verhoogd via actuariel neutrale conversie op basis van de aan de financiering van de prepensioenregeling ten grondslag liggende kansstelsels en de vigerende rekenrente. Bij de actuariel neutrale conversie van het prepensioen zal de werkgever ook de waarde van de aanvullingsregelingen zoals omschreven in artikel 8.3 van deze CAO betrekken, voorzover de deelnemer op de prepensioenrichtleeftijd op deze regelingen recht zou hebben gehad.

Aanspraken uit hoofde van deze prepensioenregeling kunnen worden geflexibiliseerd overeenkomstig het bepaalde onder 'Flexibele elementen', met dien verstande dat de keuze tot omzetting van het opgebouwde partnerpensioen voor deelnemers aan de prepensioenregeling ten minste dient te worden geboden op de pensioendatum.

De prepensioenregeling dient, voorzover hierboven geen andere invulling of nadere invulling is gegeven, te voldoen aan de criteria, voorzover van toepassing, zoals genoemd in de nieuwe basispensioenregeling.

Ingeval van samenloop van deelname aan de nieuwe basispensioenregeling en deelname aan de prepensioenregeling en de aanvullingsregeling, zoals omschreven in artikel 8.3 van de CAO, bestaat slechts aanspraak op deelname aan de twee laatst genoemde regelingen.

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 op 1 januari 1994 van kracht geworden initiatiefwet Vermeend/Vreugdenhil 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 oudere werknemers	3.2
Arbeidsduurverkorting	
- in keuzesysteem	5.2
- in sociaal plan	6.1
Arbeidsomstandigheden	7
Arbeidstijdenkader	3.3, 4.4

B

Beeldschermen	7.4
Buitengewoon verlof	3.8

C

Calamiteitenverlof	3.8.3
CAO	
- begripsomschrijving, werkings sfeer	1.1
- interpretatie, dispensatie	1.3, bijlage II
- looptijd	1.5
- overgangsbepaling	1.4
- toepassing	1.2, 2.1

D

Deeltijd	
- kortere arbeidsduur	3.1.3
- geldende arbeidstijden	3.3.5
- vakantierechten	3.6.7
- ziekmelding	3.6.9
- salarisschalen	4.3.1.f
- 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
Discriminatie	2.8
Dispensatie	
- van CAO-bepalingen	1.1.2, 1.3.3, 4.4.3, bijlage II
- van de (basis)pensioenregeling	8.1.4, bijlage VI
Duaal leren	6.6

E

Emancipatie	6.4
-------------	-----

F

Feestdagen	3.5, 3.7
Flexibele aanvullingsregeling	bijlage VI
Flexibele arbeidsvoorwaarden	5

G	
Gedragcode Verzekeraars	2.9
Gewetensbezwaarden	2.6
J	
Jaarlijkse uitkering	4.8
K	
Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden	5.1, 5.2
Kinderopvang	6.5
L	
Loondoorbetaling bij ziekte	4.9
Looptijd CAO	1.5
M	
Milieu	7.5
O	
Opleiding	
- beleid	6.3
- bijzondere groepen	6.1.3
- emancipatie	6.4.1
- jeugdigen	6.7
- leerlingwezen	6.6
- sociaal beleid	6.2
Opzegtermijnen	2.1.1, 2.1.3
Ouderschapsverlof	3.9
Oudere werknemers	
- arbeidsduur	3.2
- sociaal beleid	6.2.1
- werkgelegenheids- en opleidingsbeleid	6.3.1
Overlijden	
- buitengewoon verlof	3.8
- uitkering	4.10
Overwerk	3.4
- ploegendienst	3.5
- vergoeding	4.5
P	
Partner	
- begripsomschrijving	1.1, 3.8.1, bijlage I
- pensioenen	bijlage VI
- vergoeding kinderopvang	6.5
- ziektekostenverzekering	7.3
Pensioen	8.1, bijlage VI en VII
- aanvullingsregeling	8.3
- arbeidsduur	3.1
- dispensatie	8.1.4, bijlage VI
- eigen bijdrage werknemer	8.2
- flexibele arbeidsvoorwaarden	5.4
- indexatie	8.1.2
- ouderschapsverlof	3.9
- overgangsuregelingen	8.3

- overgangsregeling 56 en ouder	bijlage VII
- overige bepalingen	8.4
- verlof i.v.m. aanstaande pensionering	3.10
- zorgverlof	3.9
Ploegendienst	3.5, 4.6
Privacybescherming	2.3
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	6.7, 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	2.7
T	
Telewerken	7.6
U	
Uitruil van arbeidsvoorwaarden	5.3
Uurloon	4.4, 4.5
V	
Vakantie	3.6, 3.7.2
Vakantietoeslag	4.7
Vakbondscontributie	2.4.4
Vakbondswerk	2.4, 3.8
Verhuizing	2.5
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	
Ziekteverzuim	7.1
Ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie	7.2
Ziektekostenverzekering	7.3
Zorgverlof	3.9
Zorgtaken	3.3.7, 3.4.2
Zorgverzekeringswet	7.3