

WERKCONTACT

outplacement - reïntegratie - werving & selectie
www.outplacementverzekering.nl

ONDERHANDELINGSAKKOORD CAO ABP | LOYALIS

1 APRIL 2005 – 1 APRIL 2006

Partijen hebben het volgende onderhandelingsresultaat bereikt:

1. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 april 2005 – 1 april 2006.

Het gewijzigde artikel 80 is opgenomen in de bijlage, die als zodanig onderdeel is van dit akkoord.

2. Beloningsbeleid

a. De werknemer met een fulltime dienstverband ontvangt een resultaatafhankelijke beloning over 2005 van bruto € 600,-. Deze beloning komt tot volledige uitbetaling voor de ABP-werknemers als de ABP-concerntargets en voor Loyalis-werknemers als de Loyalis-concerntargets voor 75% of meer zijn gerealiseerd. Indien de concerntargets voor minder dan 51% zijn gerealiseerd komt de bonus niet tot uitbetaling. Bij realisatie tussen 51% en 74% vindt de uitbetaling naar rato plaats (bijvoorbeeld bij realisatie van 60% wordt aan een fulltimer 10/25 betaald).

De ABP-concerntargets 2005 zijn:

- rendement (7% absoluut rendement én 55 bp outperformance t.o.v. de interne benchmark); weging 20%
- kosten (kostprijs per verzekerde € 62,-); weging 20%
- service (88 punten op de CEM-schaal van 100); weging 20%
- het fondsresultaat (mate van indexatie (100%) cf. beleidsstaffel ABP); weging 40%.

De Loyalis-concerntargets 2005 zijn:

- de omzetrealisatie conform businessplan totaal 470,6 mln*; weging 20%
- het resultaat voor belasting (vpb) is 5,5 mln; weging 30%
- de mate van klantbinding (naamsbekendheid onder werknemers 65% en gemiddelde klanttevredenheid over de klantprocessen is 7,5) ultimo 2005; weging 30%
- de mate van realisatie van productontwikkelingen (voor de genoemde categorieën zoals vastgesteld i.o.m. de Raad van Commissarissen; weging 20%).

* exclusief de inhaalpremie IPAP

b. Het resultaatafhankelijke variabele gedeelte van de eindejaarsuitkering van 0,5% van het genoten salaris, wordt met ingang van 1 april 2005 resultaatonafhankelijk

c. Met ingang van 1 april 2005 worden de salarissen in bijlage I van de CAO verhoogd met 0,75% én met ingang van 1 januari 2006 met 0,25%.

De artikelen 38a, 38b en 59 zijn gewijzigd en opgenomen in de bijlage, die als zodanig onderdeel is van dit akkoord.

3. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd

De afspraken gemaakt in het onderhandelingsresultaat CAO ABP | Loyalis 1 april 2004 – 1 april 2005 én op 17 juni 2004 gelden ook gedurende de looptijd van de CAO 1 april 2005 – 1 april 2006.

4. Bovenwettelijke aanvulling bij ziekte

In het Najaarsakkoord 2004 is afgesproken dat de totale ziekingelduitkering aan de werknemer over twee ziektejaren tezamen niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon bedraagt. Hieraan wordt invulling gegeven met aandacht voor de stimulering van (versnelde) reïntegratie op de navolgende wijze.

1. Het eerste ziektejaar een aanvulling van de wettelijke loondoorbetaling van 70% tot 100% van het laatst verdiende loon.

Outplacement goed en snel? Ga naar www.outplacementverzekering.nl

2. Het tweede ziektejaar een aanvulling van de wettelijke loondoorbetaling van 70 tot 70% van het laatst verdiende loon.
 3. In het tweede ziektejaar een aanvulling van de wettelijke loondoorbetaling van 70% tot 100% van het laatst verdiende loon voor ieder uur dat in het kader van de reïntegratie arbeid verricht wordt, vermeerderd met 10% reïntegratiebonus over deze gewerkte uren, met dien verstande dat de wettelijke loondoorbetaling, de aanvulling van de wettelijke loondoorbetaling en de reïntegratiebonus over de niet gewerkte uren en de gewerkte uren niet meer dan 100% van het laatst verdiende loon kan zijn.
 4. Als werkgever nalatig is de arbeidsongeschikte werknemer die, naar de mening van de Arbodienst, in staat is geheel of gedeeltelijk zijn of ander werk te verrichten, in het kader van de reïntegratie passend werk aan te bieden, geldt het gestelde in punt 3.
 5. Het nieuwe regime geldt voor degenen die op of na 1 april 2005 arbeidsongeschikt worden.
- Artikel 62 is gewijzigd en opgenomen in de bijlage, die als zodanig onderdeel is van dit akkoord.

5. Arbeidstijdenmanagement

- De wettelijke vakantie-uren (144 uren) moeten worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze verkregen zijn. Zij mogen niet worden overgeschreven naar het volgend kalenderjaar. Het management moet hiervoor zorgdragen.
- De werknemer kan de niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren van het voorafgaande kalenderjaar (bijvoorbeeld van 2005) in overleg met leidinggevende opnemen vóór 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar (in 2006). Zijn ze dan niet opgenomen dan roostert de manager eenzijdig, voor de werknemer verplicht, in tot 31 december van dat jaar. Doet de manager dat niet dan krijgt de werknemer op 1 januari van daaropvolgend kalenderjaar (in 2007) de mogelijkheid om het restant in te zetten voor de levensloop (als blijkt dat dit binnen de levensloop mogelijk is), sabbatical of zorgverlof. Maakt de werknemer hiervan geen gebruik dan roostert de manager eenzijdig, voor de werknemer verplicht, in totdat de oude vakantie-uren zijn opgenomen.
- De bestaande stuwmeren worden afgebouwd in een termijn van 5 jaar (20% per jaar). Lukt dat niet dan gaat het restant van die 20% over naar de levensloopregeling (mits dit binnen de levensloop mogelijk is) sabbatical of zorgverlof. Maakt de werknemer hiervan geen gebruik dan roostert de manager eenzijdig, voor de werknemer verplicht, het restant in totdat het stuwmeer is weggewerkt.
- Het langer werken dan in de arbeidsovereenkomst overeengekomen (de zogenoemde meeruren in het kader van CAO à la carte) is alleen mogelijk op initiatief van de werkgever, voor bepaalde tijd en voor tenminste de duur van drie maanden. Als incidenteel langer moet worden gewerkt gelden de overige bepalingen van de CAO.
- De standaardregeling blijft van toepassing m.b.t. het werken van 4 maal 9 uur per week.

De gewijzigde artikelen 1 onder n, 27, 28, 29 en 52 en artikel 1 onder d van Bijlage X van de CAO zijn opgenomen in de bijlage, die als zodanig onderdeel is van dit akkoord.

6. Bovenwettelijke WW

- Als de WW-duur wordt verminderd wordt de verkorting van deze duur niet gecompenseerd door de aansluitende uitkering (= de zogenaamde naastwettelijke aanspraak). De duur van de aansluitende uitkering wordt bepaald als ware de WWduur niet verminderd.
- Zodra de ontwikkelingen m.b.t. de WW duidelijk zijn zal, zonder voorwaarden vooraf, gesproken worden over de aanpassing van de regeling Bovenwettelijke aanspraken WW zowel technisch als inhoudelijk, waaronder de systematiek van de vaststelling van de duur van de aansluitende uitkering. Hierbij zullen de ontwikkelingen in de sectoren worden meegenomen.
- Als de WW-duur vermindert, zal het geld dat nu wordt besteed aan de hierdoor vervallen aanvulling op de WW-uitkering (= zogenaamde bovenwettelijke aanspraak) zelf onderwerp van gesprek zijn.

De wijziging in artikelen 8 en 9 van Bijlage X van de CAO zijn opgenomen in de bijlage, die als zodanig onderdeel is van dit akkoord.

Outplacement goed en snel? Ga naar www.outplacementverzekering.nl

7. CAO à la carte

De verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren vervalt als bron.

Bijlage IX is dienovereenkomstig aangepast. Daarnaast is het overwerk als bron vervallen en de PC-privé-regeling als doel.

De zinsnede 'Artikel 27, lid 2' is vervangen door 'artikel 27, lid 2 onder b' in verband met de wijziging van artikel 27.

De wijzigingen van Bijlage IX zijn opgenomen in de bijlage, die als zodanig onderdeel is van dit akkoord.

8. Levensloop / FPU / Prepensioen

Een werkgroep volgt de ontwikkelingen rondom dit dossier in de Pensioenkamer en in de sectoren om vanuit een volgende rol met ideeën te komen.

9. Ziektekosten / Interim

Uitgaande van het Protocol Ziektekosten én de afspraken gemaakt in het overleg van 29 november 2004 zal een werkgroep de ontwikkelingen m.b.t. het nieuwe zorgstelsel volgen. Zodra in de basiszorgverzekering de consequenties duidelijk zijn zal zij voorstellen doen over de tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering.

De werkgroep zal tevens onderzoeken wat de gevolgen van het nieuwe zorgstelsel zijn voor de gewenningstoelage en voorstellen ter zake doen.

Alle onderdelen van de ziektekosten waaraan werkgever geld besteedt zijn onderwerp van gesprek in de werkgroep.

De punten 8 en 9 zijn verwerkt in Bijlage VI van de CAO en opgenomen in de bijlage, die als zodanig onderdeel is van dit akkoord.

10. Code of conduct

De ABP Code of conduct geldt ook voor de werknemer van Loyalis. Hij dient derhalve de verklaring te tekenen waarin is opgenomen dat hij kennis heeft genomen van de inhoud van de ABP Code of conduct en dat hij het gestelde in deze Code of conduct zal naleven. De werkgever is bereid als de Code of conduct wijzigt de GOR vooraf te informeren.

De artikelen 20 en 20a zijn gewijzigd en opgenomen in de bijlage, die als zodanig onderdeel is van dit akkoord.

11. Kinderopvang

De werkgeversbijdrage in de ABP | Loyalis regeling (1/6 van de kosten) is niet gebonden aan een maximum. De overheid betaalt een bijdrage in de kosten bij een éénoudergezin i.p.v. de bijdrage (1/6 van de kosten) van de ontbrekende andere werkgever. Deze overheidsbijdrage is gemaximeerd. Het verschil tussen de werkelijke kosten en het overheidsmaximum wordt voor een éénoudergezin aangevuld.

12. Gewenningstoelage

Er is verschil van mening over de gemaakte afspraken in 1999 m.b.t. de pensioengevendheid van deze toelage én over het feit of deze afspraken binnen het kader van het Pensioenreglement gemaakt konden worden. Dit wordt aan de directeur Concernstaf JFZ ter advies voorgelegd.

13. Callcenter

- De onder- en bovengrens van de te werken uren per week voor oproepkrachten van 12 en 28 uren per week worden opgerekt tot 6 respect. 36 uren per week.
- De grens om per week maximaal 2 dagen van 8 uren te werken vervalt.
- Na een half jaar zal de werking van deze afspraken worden geëvalueerd.

Outplacement goed en snel? Ga naar www.outplacementverzekering.nl

14. Vakbondsbijdrage

De vakbondsbijdrage is per 1 april 2004 vastgesteld op € 17,76 per werknemer.
Het gewijzigde artikel 77 is opgenomen in de bijlage, die als zodanig onderdeel is van dit akkoord.

De vakbonden leggen dit akkoord met een positief advies voor aan hun achterban.

Aldus overeengekomen en getekend te Heerlen,
partij aan de ene zijde partij aan de andere zijde

de Stichting Pensioenfonds ABP en Loyalis namens ABVAKABO FNV

drs. G.M.H. Janssen mw. drs. J. Meijer

namens de CMHF
P.M. van den Berghe

namens VCPS
W.M.A.Muller

namens CNV Publieke Zaak,
drs. P.F.E. Hüngens

namens De Unie,
de heer S. Koetloe