

Onderhandelingsresultaat Cao Athora 1-1-2024 tot 1-7-2025

Athora en de vakorganisaties FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie hebben op 23 februari 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt. Athora is daarbij tot het uiterste gegaan om de eisen van de bonden tegemoet te komen en aan haar medewerkers een mooi pakket aan arbeidsvoorwaarden voor een nieuwe cao voor te leggen.

Context deze cao Athora

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

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

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

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

Looptijd Cao Athora

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

Thema 1: Mentaal en fysiek fit

Werkgeluk

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

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

Balans

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

Inclusiviteit

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

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

Aanvulling wettelijke loondoorbetaling bij geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

Athora vult de wettelijke uitkering bij aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof aan van 70% tot 100% van het voor werknemer geldende dagloon, maar maximaal tot 100% van het wettelijke maximumdagloon.

Aanvullend geboorteverlof

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

Betaald ouderschapsverlof

Ouders die gebruik maken van ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van een kind ontvangen gedurende 9 weken een uitkering via het UWV van 70% van het loon tot maximaal 70% van het maximumdagloon. Athora vult gedurende deze 9 weken ouderschapsverlof de uitkering van het UWV aan tot 100% van het voor medewerker geldende dagloon tot maximaal het wettelijke maximumdagloon.

De pensioenopbouw wordt tijdens het (aanvullend) geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof volledig voortgezet met handhaving van de gebruikelijke verdeling van de pensioenpremie tussen de werknemer en Athora.

Werknemer bouwt over (aanvullend) geboorte verlof en betaald ouderschapsverlof verlofuren op.

3 vrijwilligersdagen inzetbaar voor mantelzorg

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

Vitaliteit

Ten behoeve van de vitaliteit van medewerkers voert Athora de volgende regelingen in:

- Regeling voor sabbatical verlof
- Regeling Vervroegde Uittreding (RVU):

Sabbatical verlof

Duur

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

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

Vergoeding

De werknemer krijgt 40% van het voor de werknemer geldende uurloon over de sabbatical verlofuren maandelijks uitgekeerd gedurende maximaal 13 keer de gemiddelde arbeidsduur van de werknemer per week (berekend over de afgelopen 12 maanden).

Arbeidsvoorwaarden tijdens verlof

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

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

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

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

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

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

Aanvragen

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

Regels

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

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Duur

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

Uitkering

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

Voorwaarden

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

Pensioenopbouw

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

Overlijden en RVU

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

Aanvragen

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

Thema 2: Carrière fit

Groeibudget

Athora vindt het belangrijk dat werknemers zich ontwikkelen en hun talenten ontplooiën. Dat geldt zowel binnen de huidige functie als mogelijke toekomstige functies. Voor de duur van deze cao zal de verhoging van het groeibudget naar € 1.000,- ex BTW per jaar gecontinueerd worden.

Performance Management cyclus

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

Prestatie gerelateerde salarisverhoging

Om beter zichtbaar te maken dat werknemers met een lagere relatieve schaalpositie (rsp) bij een goede beoordeling een hoger percentage krijgen van hun feitelijke salaris en daardoor sneller kunnen groeien dan werknemers die dicht bij het maximum van hun salarisschaal zitten, worden de percentages van de jaarlijkse salarisverhoging (als vermeld in artikel 1.9.4 cao Athora) aangepast en niet langer toegepast op het maximum van 100% van de salarisschaal, maar op het feitelijke maandsalaris. Bij de beoordeling krijgt de werknemer één gecombineerde score, waarbij KPI's en competenties even zwaar wegen. Tevens is de beoordeling in 5 categorieën vervangen door 4 categorieën. De percentages vermeld in artikel 1.9.4 lid 2 cao Athora worden daarom vervangen door de volgende merit matrix. Deze treedt in werking bij de PMC-beoordeling over 2024:

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

Thema 3: Financieel fit

Het minimum uurloon voor Athora werknemers zal minimaal € 16 per uur bedragen. De bodem van schaal 5 en 6 zal daarom per 1-1-2024 minimaal € 2.496 bruto bedragen (minimum bedrag bij 36 uur na de overeengekomen loonstijging per 1-1-2024).

Loon

Collectieve loonsverhoging

Alle werknemers in dienst op 1 januari 2024 ontvangen een procentuele verhoging van 4% over hun dan geldende salaris, plus een nominale verhoging van € 100,- (op basis van 36 uur).

Deze verhoging gaat in met terugwerkende kracht per 1 januari 2024.

Rekenvoorbeeld:

Een bruto maandsalaris van € 5.000 wordt per 1-1-2024 als volgt verhoogd:

*€ 5.000 * 104% + € 100 = € 5.300.*

Dit is een structurele verhoging van 6%.

Voor lagere salarissen is de verhoging procentueel gezien hoger dan 6% en voor hogere salarissen lager.

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

Eenmalige uitkeringen

- Zo spoedig mogelijk na ondertekening van de CAO ontvangen werknemers een eenmalige uitkering van € 500,- netto, bij de betaling van het maandsalaris.
- Werknemers in dienst op 1 juli 2024 ontvangen een eenmalige uitkering van € 500,- bruto.
- Werknemers in dienst op 1 januari 2025 ontvangen een eenmalige uitkering van € 500,- netto.
- Alle bedragen van de eenmalige uitkering zijn gebaseerd op een 36-urige werkweek of meer. Parttimers ontvangen de eenmalige uitkering pro rata.

Pensioen

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

Bij het voorstel voor de nieuwe pensioenregeling in het kader van de Wtp betrekken we de mening van alle medewerkers (bijvoorbeeld d.m.v. DigiC).

Medewerkersraadpleging bij cao-en pensioenafspraken

Bij vervolgotrajecten over de Cao Athora en de nieuwe pensioenregeling zal de mening van alle werknemers, ook niet-leden, worden opgehaald.

Gratis lidmaatschap vakbond voor nieuwe leden

Werknemers die na het neerleggen van het eerste eindbod op 19 december 2023 nieuw lid zijn geworden bij een vakbond krijgen het eerste jaar van hun lidmaatschap vergoed door Athora. De vakbonden zullen hiertoe op anonieme basis per kwartaal een factuur sturen naar Athora.

Werkgeversbijdrage vakbonden

Artikel 1.16.2 cao Athora wordt vervangen door:

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

Overige onderwerpen

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

Amsterdam, 23 februari 2024

FNV Finance

Fred Polhout

De Unie

Harma Pethke

CNV Vakmensen

Tossif Alvi

Athora Netherlands N.V.

Marieke Schut
