

Finaal voorstel Achmea voor de Achmea cao 1 september 2025 – 31 augustus 2027

Op basis van de gevoerde onderhandelingen vanaf 15 april tot en met 18 september jl. doet Achmea de vakorganisaties FNV, CNV en De Unie een finaal voorstel voor de Achmea cao vanaf 1 september 2025.

Het bod bevat voorstellen over de volgende onderwerpen:

- A. Looptijd en loon
- B. Pensioen
- C. Financieel fit
- D. Mobiliteit
- E. Duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers
- F. Klimaatbudget voor nieuwe medewerkers
- G. Agenda voor de toekomst
- H. Andere onderwerpen

Hieronder lees je de integrale tekst van het bod.

De gezamenlijke vakorganisaties leggen dit ter stemming voor aan alle cao medewerkers en hun leden (FNV en CNV).

A. Looptijd en loon

Looptijd

De looptijd van de cao is 24 maanden. De cao gaat in per 1 september 2025 en loopt tot en met 31 augustus 2027.

Loon

Een collectieve loonsverhoging van in totaal 6,5% structureel voor 24 maanden en een eenmalige cao-uitkering van € 1.250. Daarnaast ontvangen alle medewerkers die op 30 juni 2027 in dienst zijn een structurele toeslag van 0,8% van het pensioengevend salaris per Transitiedatum Wtp (beoogde datum is 1 juli 2027).

De uitbetaling is als volgt:

Structurele loonsverhoging

Op **1 januari 2026** worden de op 31 december 2025 geldende salarissen en salarisschalen structureel verhoogd met 3,5%.

Op **1 januari 2027** worden de op 31 december 2026 geldende salarissen en salarisschalen structureel verhoogd met 3%.

Op **1 juli 2027** ontvangen de medewerkers die op 30 juni 2027 in dienst zijn een structurele toeslag van 0,8% van het pensioengevende salaris. Deze toeslag telt mee voor het persoonlijk keuzebudget en is pensioengevend. Deze toeslag is ter compensatie voor de verhoging van de eigen bijdrage in de pensioenpremie per 1 juli 2027 (zie hierna onder het kopje 'premieverdeling' onder punt B. Pensioen).

Eenmalige uitkering

Alle medewerkers die op 31 december 2025 in dienst zijn ontvangen in januari 2026 **een eenmalige uitkering van € 1.250 bruto** bij een contractuele arbeidsduur van 34 uur of meer. Bij een parttime contract is de eenmalige uitkering naar rato van de contracturen. Peildatum voor de contracturen is 1 december 2025. Ben je in de loop van 2025 in dienst getreden dan ontvang je de eenmalige uitkering naar rato van het aantal volledige kalendermaanden dat je tot en met 31 december 2025 aaneensluitend in dienst bent.

B. Pensioen

Ten aanzien van pensioen is het bod als volgt. Het eerste onderdeel (wezenpensioen) heeft betrekking op de huidige pensioenregeling. De andere onderdelen hebben betrekking op de nieuwe pensioenregeling in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp). Deze gaan in bij de overgang naar de nieuwe Wtp pensioenregeling (beoogde datum: 1 juli 2027).

Wezenpensioen

In de huidige pensioenregeling is opgenomen dat het wezenpensioen voor wezen van 18 tot 27 jaar alleen tot uitkering komt als de wees student is. Bij onderbreking van de studie stopt de uitkering. Bij een latere hervatting van de studie herleeft de wezenpensioenuitkering. De Belastingdienst heeft aangegeven dat herleving van de uitkering niet is toegestaan.

Achmea stelt voor om de eindleeftijd van het wezenpensioen standaard te stellen op de datum dat de wees 25 jaar wordt. De studie-eis komt te vervallen. Daarmee voldoet het wezenpensioen aan de eisen die de Belastingdienst stelt.

Premieverdeling (bij overgang naar Wtp pensioenregeling 1 juli 2027)

In het Transitieplan Wtp hebben cao-partijen afgesproken om in de nieuwe basispensioenregeling de maximale fiscale premie voor ouderdomspensioen van 30% te hanteren. Achmea en vakorganisaties zijn er in het Transitieplan niet uitgekomen wie de laatste 2% van de premie voor zijn rekening neemt. Er is afgesproken dat deze discussie zou worden verplaatst naar het cao-overleg.

Achmea heeft in eerste instantie voorgesteld om de eigen bijdrage van de medewerkers met 2% te verhogen en tegelijk alle huidige medewerkers een loontoeslag van 1,6% van het pensioengevende salaris te geven. Daarmee wordt iedere medewerker in zijn netto salaris gecompenseerd voor de hogere eigen bijdrage.

In het finale voorstel stelt Achmea voor om het verschil te delen: de eigen bijdrage pensioen voor medewerkers gaat met 1% omhoog en alle medewerkers ontvangen een loontoeslag van 0,8% van het pensioengevende salaris. De verhoging van de eigen bijdrage leidt tot een daling van het netto loon. Met de loontoeslag van 0,8% wordt deze daling voor iedereen gecompenseerd.

Aanpassing eigen bijdrage

Achmea stelt voor de eigen bijdrage pensioen voor medewerkers aan te passen van 3,25% naar 4,25% vanaf de overgang naar de Wtp pensioenregeling, volgens de planning per 1 juli 2027.

Compensatietoeslag

Om het effect van de verhoging van de eigen bijdrage op het netto loon te compenseren, ontvangen de medewerkers die op 30 juni 2027 (is de dag vóór de beoogde overgang naar de Wtp pensioenregeling) in dienst zijn een vaste maandelijkse compensatietoeslag van 0,8% van het pensioengevend maandsalaris. Deze compensatietoeslag telt mee voor de opbouw van het maandelijkse keuzebudget (PKB) en is ook pensioengevend.

Netto pensioenregeling (gelijktijdig met overgang naar Wtp pensioenregeling 1 juli 2027)

De netto pensioenregeling is van toepassing voor het pensioengevend salaris boven de fiscale pensioengrens (2025: € 137.800). Bij de overgang naar Wtp wordt ook de netto pensioenregeling aangepast. Dat betekent onder meer dat de premie wordt aangepast van de huidige leeftijdsafhankelijke premie naar een premie die losgekoppeld is van de leeftijd.

Nieuwe netto pensioenregeling

In lijn met de afspraken die cao-partijen eind 2024 in het Transitieplan Wtp hebben gemaakt over de basispensioenregeling, stelt Achmea voor de netto pensioenregeling bij overgang naar de Wtp pensioenregeling aan te passen op basis van dezelfde uitgangspunten.

In hoofdlijnen ziet de netto pensioenregeling na overgang naar Wtp er als volgt uit:

- Ouderdomspensioen: de mogelijkheid om een netto premie in te leggen van 15,15% (netto equivalent van bruto 30%) van het pensioengevende salaris boven de fiscale pensioengrens;
- Partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum: netto 16,675% van het pensioengevende salaris boven de fiscale pensioengrens;
- Wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum: netto 10,1% van het pensioengevende salaris boven de fiscale pensioengrens.

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage voor het pensioengevende salaris boven de fiscale pensioengrens bedraagt bruto 28%. Dit is gelijk aan de huidige gemiddelde werkgeversbijdrage.

Compensatie voor overgang naar nieuwe regeling

Om het verschil dat kan ontstaan door de overgang van de leeftijdsafhankelijke werkgeversbijdrage naar de leeftijdsonafhankelijke werkgeversbijdrage geldt het volgende:

- het verschil tussen huidige werkgeversbijdrage (individueel pensioenbudget + loontoeslag) en de nieuwe werkgeversbijdrage (28%) wordt op 30 juni 2027 voor iedereen vastgesteld over de komende 10 jaar of tot pensioenleeftijd (68 jaar) als dat eerder is
- dit gebeurt op basis van de het pensioengevende salaris boven de fiscale pensioengrens op de dag voor de wijziging (30 juni 2027)
- het compensatiebedrag wordt als bruto bedrag ineens uitgekeerd.

SBZ (bij overgang naar Wtp pensioenregeling juli 2027)

In het Transitieplan Wtp (hoofdstuk 11) hebben sociale partners afgesproken tijdens deze cao-onderhandelingen te beoordelen of er aanleiding is om een tegemoetkoming te treffen voor het onder Wtp wegvallen van de aanvullende toeslagen op het pensioen van de (oud-)medewerkers die op grond van de Achmea-pensioenregeling pensioen hebben opgebouwd bij SBZ Pensioen (hierna: EVR-Groep). Achmea stelt hiervoor een eenmalig bedrag beschikbaar van € 41 miljoen. Dit bedrag komt niet uit de loonruimte die Achmea voor deze cao beschikbaar stelt, maar wordt aanvullend toegekend. De komende tijd wordt verder uitgewerkt hoe dit bedrag wordt verdeeld. In de bijlage zijn de afspraken omschreven.

C. Financieel fit – fiscaal vriendelijk gebruik van je PKB

Financiële zorgen zijn een belangrijke oorzaak van stress en vergroten de kans op andere gezondheidsklachten. Financiële gezondheid is dan ook een belangrijke basis om zowel privé als in het werk goed en duurzaam te kunnen functioneren. Naast de mogelijkheden die via Gezond Werken beschikbaar zijn, kun je je persoonlijk keuzebudget (PKB) op een fiscaal vriendelijke manier gebruiken voor de aflossing van je DUO-studieschuld en/of voor financieel advies.

Hierbij wordt het brutobedrag dat je in dit kader besteedt in mindering gebracht op je brutoloon en ontvang je tegelijkertijd een netto-uitkering ter grootte van hetzelfde bedrag. Voordeel is dat je over dat deel van je loon geen loonheffing betaalt. Hierdoor komt je netto maandloon hoger uit. Per kalenderjaar kun je hiervoor in totaal maximaal € 1.500 vanuit je PKB gebruiken. Je kunt dit bedrag volledig voor de aflossing van studieschuld of volledig voor de kosten van financieel advies gebruiken. Of voor een combinatie van beide mogelijkheden. Het bedrag van maximaal € 1.500 dat per kalenderjaar hiervoor gebruikt kan worden, geldt voor alle medewerkers en is niet afhankelijk van de omvang van je dienstverband.

Voorwaarde om (een deel van) je DUO-schuld op deze wijze te kunnen aflossen is dat je tot de zogenoemde ‘pechgeneratie’ behoort. Je hebt dan in de periode van september 2015 tot en met augustus 2023 gestudeerd waarin studenten geen basisbeurs ontvingen en volledig afhankelijk waren van leningen (zie DUO.nl voor meer informatie). Bij gebruik voor financieel advies geldt als voorwaarde dat de adviseur een vergunning van de AFM moet hebben.

De mogelijkheid om je PKB hiervoor te gebruiken wordt de komende periode uitgewerkt en ingericht. Naar verwachting zal dit uiterlijk per 1 april 2026 beschikbaar zijn. Je kunt er dan gebruik van maken voor de kosten van aflossing of financieel advies die je op of na 1 september 2025 gemaakt hebt.

D. Mobiliteit

Verhoging maximum kilometergrens woon-werkverkeer

Medewerkers die per eigen vervoer naar hun standplaats reizen en op een grotere afstand dan 50 kilometer (enkele reis) wonen, ontvangen een vergoeding die gemaximeerd is op 50 kilometer. Achmea stelt voor om de maximale reisafstand die voor vergoeding in aanmerking komt te verhogen naar 70 kilometer enkele reis. Hiermee wordt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer verbeterd voor alle medewerkers die op meer dan 50 kilometer van hun standplaats wonen en met eigen vervoer reizen. Deze afspraak geldt voor de woon-werkreizen die vanaf 1 januari 2026 worden gemaakt.

Elektrische OV-fiets

Om te stimuleren dat medewerkers voor het woon-werkverkeer gebruik maken van het OV, is in de cao afgesproken dat bij reizen per OV het gehele traject vergoed wordt. Medewerkers ontvangen hiervoor van Achmea een OV-vervoersbewijs. Voor de Achmea locaties die niet in de directe nabijheid van een NS-station liggen (Zeist en Apeldoorn) is reizen per OV soms een drempel door de ongunstige aansluiting. Het laatste deel van het reistraject per OV vergt dan teveel tijd.

Om de drempel voor het reizen per OV naar deze standplaatsen te verlagen stelt Achmea voor een pilot uit te voeren. Medewerkers die voor hun woon-werkverkeer per OV reizen, kunnen voor het traject station-standplaats kosteloos gebruik maken van een elektrische OV-fiets. Deze mogelijkheid wordt de komende periode ingericht.

E. Duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers

Regelingen en de bekendheid ervan

Doordat de AOW- en pensioenleeftijd stijgen, werken we langer door. Daarnaast komt door wettelijke wijzigingen in de RVU regeling¹ voor Achmea de mogelijkheid voor het aanbieden van de RVU te vervallen. Achmea vindt het belangrijk dat ook oudere medewerkers fit en met plezier aan het werk kunnen blijven tot hun AOW- of pensioenleeftijd. In de cao zijn eerder al verschillende regelingen afgesproken om deze groep medewerkers te faciliteren bij het maken van keuzes in deze werkfase. Om hen te helpen vitaal aan het werk te blijven, kent de cao de volgende afspraken voor medewerkers van 60 jaar en ouder:

- De **Stap-terug regeling** waarmee medewerkers hun wekelijkse werkweek terug kunnen brengen met maximaal 50%. Daarbij wordt het salaris in 2 jaar tijd in stappen afgebouwd. Over de pensioenopbouw bij gebruikmaking van de deze regeling zijn ruimere afspraken gemaakt, zie verderop;
- De **training ‘Verzilver je talent’** die medewerkers helpt om vanuit eigen talenten en ambitie hun eigen koers te bepalen en keuzes te maken die bij passen bij deze fase van hun werkzame leven;
- **Financieel inzicht** geeft medewerkers inzicht in hun persoonlijke financiële situatie en wat de impact is van keuzes als minder werken of eerder stoppen met werken;
- De **training ‘Gezond werken’** helpt medewerkers om gezond gedrag in te zetten als vaardigheid: medewerkers leren hoe zij evenwichtig om kunnen gaan met de ‘leefstijlknoppen’ dynamisch werken, voeding, slaap, herstel en beweging.

¹ Vanaf 2026 geldt als voorwaarde dat de Regeling voor Vervroegde uittreding (RVU) alleen kan worden aangeboden als er objectief gezien sprake is van een zware functie of zware werkzaamheden. Dit moet door een extern expertise centrum worden vastgesteld. De werkzaamheden binnen de verzekeringsbranche worden niet gezien als zwaar beroep in het kader van de RVU-regeling.

Daarnaast kent de cao de **verlofspaarregeling**. Hiermee hebben medewerkers meer eigen regie op het vitaal en gezond aan het werken blijven tot aan hun (vervroegde) pensionering. Medewerkers kunnen met de verlofspaarregeling op een gunstige manier uren sparen om die in een latere fase in hun carrière in te zetten voor hun duurzame inzetbaarheid zoals minder werken op latere leeftijd of eerder stoppen met werken.

Uit de cao-vragenlijst kwam naar voren dat deze regelingen niet bij iedereen voldoende bekend zijn. Achmea vindt het belangrijk dat de bekendheid voor deze regelingen beter wordt. Om de bekendheid van deze regelingen te vergroten wordt de informatie hierover op Achmeanet (HR Kennisbank) aangepast. Hiermee wordt voor medewerkers inzichtelijk welke regelingen Achmea op dit onderwerp kent en hoe je hiervan gebruik kunt maken. Daarnaast onderzoekt Achmea welke mogelijkheden er zijn om deze regelingen meer gericht onder de aandacht te brengen van de doelgroep.

Verruiming van de pensioenopbouw Stap-terug regeling in uren

In verband met het vervallen van de RVU-regeling stelt Achmea voor de pensioenopbouw bij gebruikmaking van de 'Stap-terug regeling in uren' te verruimen.

In de huidige regeling bouw je gedurende de afbouwperiode van 2 jaar pensioen op, op basis van 100% van het salaris dat hoort bij je oude contracturen. Achmea stelt voor deze periode met 2 jaar te verruimen. Je bouwt dan gedurende 4 jaar pensioen op, op basis van 100% van het salaris dat hoort bij je oude contracturen.

Deze afspraak geldt voor alle medewerkers die op of na 1 september 2025 gebruik maken of gaan maken van de 'Stap-terug regeling in uren'.

F. Klimaatbudget voor nieuwe medewerkers

Duurzaamheid is en blijft een belangrijk maatschappelijk thema. Het klimaatbudget is een arbeidsvoorwaarde die medewerkers helpt en stimuleert om bij te dragen aan de verduurzaming van de eigen leefomgeving. Om ook nieuwe medewerkers te helpen verduurzamen is het voorstel dat medewerkers die vanaf 1 september 2025 in dienst treden gebruik kunnen maken van het klimaatbudget. Zij ontvangen dit budget (€ 2.500 netto voor fulltimers, voor parttimers naar rato), als zij langer dan 1 jaar in dienst zijn. Zij kunnen dit bedrag dan gedurende 1 jaar besteden.

G. Agenda voor de toekomst

In de vorige cao's hebben Achmea en de vakorganisaties afspraken gemaakt over een gezamenlijke agenda voor de toekomst (hoofdstuk 16). Doel van deze agenda is het samen benoemen en uitdiepen van thema's waarover cao-partijen (nog) geen cao-afspraken hebben gemaakt, maar waarvan zij verwachten dat deze onderwerpen in de toekomst van betekenis worden voor de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsverhoudingen en/of het werkgeverschap van Achmea.

Daarnaast staan op deze agenda onderwerpen waarvan partijen afgesproken hebben om daar in de komende cao-periode verdere uitvoering aan te gaan geven. Voor de komende cao-periode zijn dat de volgende onderwerpen en thema's.:

- Verkenning van de impact die technologie heeft op het werk
- Verkenning welke skills medewerkers nodig hebben om hun positie op de veranderende arbeidsmarkt te behouden
- Monitoren van de ontwikkelingen rondom werkdruk

Over de tijdslijnen hiervoor worden afspraken gemaakt in het periodiek overleg (PO) van werkgever & vakorganisaties.

H. Andere onderwerpen

Intentieverklaring reservisten

De wereld waarin we leven is veranderd. En we weten het. Vrede en veiligheid in Europa, voor de naoorlogse generaties zo gewoon, zijn 80 jaar na de tweede wereldoorlog niet langer vanzelfsprekend. Op het Europese continent is al geruime tijd sprake van zowel fysieke als hybride oorlogsvoering en staan democratie en rechtstaat onder druk. De spelregels voor internationale samenwerking en handel worden opnieuw gedefinieerd en op lang vertrouwde militaire veiligheidsgaranties kan niet langer automatisch worden gerekend.

Iedereen moet zich verhouden tot deze nieuwe veiligheidssituatie en dat geldt ook voor bedrijven. Achmea staat voor duurzaam samen leven. Met deze visie als leidraad wil Achmea duurzame waarde creëren voor klanten, medewerkers, bedrijf en samenleving. Achmea en vakorganisaties begrijpen dat vrede en veiligheid belangrijke voorwaarden zijn voor het kunnen uitvoeren van deze ambitie en dat ook Achmea een bijdrage kan leveren aan het vergroten van de weerbaarheid en veerkracht van onze samenleving, waartoe het Ministerie van Defensie en ook de Stichting van de Arbeid bedrijven oproepen.

Achmea heeft al lange tijd reservisten onder zijn medewerkers, die hun functie bij Achmea combineren met hun werk voor Defensie. Zij maken hierbij gebruik van de reguliere arbeidsvoorwaarden van Achmea, zoals bijvoorbeeld het opnemen van vakantiedagen voor militaire oefening en training.

Gelet op de nieuwe veiligheidssituatie in Europa en het grote maatschappelijke belang van een goed functionerende en meer schaalbare krijgsmacht, hebben Achmea en vakorganisaties de intentie uitgesproken om de komende periode te onderzoeken hoe reservisten werkzaam bij Achmea het best kunnen worden gefaciliteerd. In overleg met het Ministerie van Defensie zal worden beoordeeld welke afspraken hiervoor nodig of gewenst zijn.

Inzetbaarheidsdagen worden All You Can Learn/AYCL-dagen

Opleidingen die verplicht zijn kun je onder werktijd volgen. Voor andere opleidingen geldt dat je over de studietijd afspraken maakt met je leidinggevende. Om je te stimuleren en faciliteren een opleiding te volgen, is eerder afgesproken dat de 3 inzetbaarheidsdagen uit de cao ook gebruikt kunnen worden voor een niet verplichte opleiding. Uit de cao-vragenlijst komt naar voren dat veel collega's niet goed bekend zijn met (het doel van) de inzetbaarheidsdagen. Om de link tussen deze dagen en de All you can learn-regeling (AYCL) te verduidelijken en benadrukken, stelt Achmea voor de naam 'inzetbaarheidsdagen' te wijziging in 'AYCL-dagen'.

Variabele contracturen voor werkstudenten

Studenten die naast hun studie werkervaring willen opdoen kunnen bij Achmea werken op basis van een werkstudent-contract. Om deze contractvorm beter te laten aansluiten bij de specifieke situatie en wensen van deze groep medewerkers is het voorstel dat met een werkstudent een variabel aantal contracturen ('min-max-uren') kan worden afgesproken. Voorwaarde hiervoor is dat dit op verzoek van de werkstudent zelf is.

Diversiteitsdag

Achmea stelt voor de tekst van de diversiteitsdag te actualiseren zodat deze beter aansluit bij de bedoeling ervan. De nieuwe tekst is als volgt:

Je kunt betaald verlof opnemen voor de diversiteitsdag.

Iedere medewerker kan gebruik maken van één diversiteitsdag per kalenderjaar. Dit verlof kan je opnemen voor een dag die aansluit bij het diversiteitsbeleid van Achmea en die voor jou belangrijk is. De opname van de diversiteitsdag stem je tijdig af met je leidinggevende zodat deze daarmee rekening kan

houden in de planning. De diversiteitsdag komt te vervallen als deze niet voor het einde van het jaar is opgenomen.

Aanpassing Ploegendienstregeling M&CC (cao bijlage 4)

Het voorstel is om de ploegendienstregeling voor het Monitoring & Control Center aan te passen. Daarmee wordt het mogelijk om naast het zgn. 2-2-2 ploegdienstrooster op basis van een ander rooster te werken.

Daarnaast is het voorstel om de huidige afbouwregeling aan te passen van een afbouwperiode van 12 maanden in een afbouwperiode van 24 maanden.

Bijdrage aan project vakorganisaties

Voor de looptijd van de cao is Achmea bereid een bedrag van € 15.000 beschikbaar te stellen voor een of meerdere projecten naar keuze van de vakorganisaties. Het gaat daarbij om project(en) in het kader van internationale of nationale solidariteit.

Maand van de vakbond

Voor zowel Achmea als de vakorganisaties is een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers bij de totstandkoming van cao-afspraken van groot belang. Dit vergroot de betrokkenheid van medewerkers bij de cao en daarmee ook het draagvlak voor deze collectieve afspraken.

Om het lidmaatschap van medewerkers van een bij Achmea betrokken vakorganisatie te stimuleren doet Achmea het volgende voorstel. Voor iedere medewerker die in de looptijd van deze cao in een door Achmea en vakorganisaties nader af te spreken maand ('maand van de vakbond') lid wordt van een van de vakorganisaties, vergoedt Achmea aan de vakorganisaties de kosten van het lidmaatschap voor het eerste jaar. In totaal bedragen de kosten van het gratis lidmaatschap voor Achmea niet meer dan € 100.000.

Technische onderwerpen

Op een aantal punten is de tekst van de cao niet helemaal juist of actueel. In de tekst van de nieuwe cao zal dit worden aangepast.

Achmea Interne Diensten N.V.
19 september 2025

Bijlagen

Tekst afspraak voor SBZ-deelnemers
Technische/tekstuele voorstellen

Bijlage 1: Tekst afspraak voor SBZ-deelnemers

SBZ (bij overgang naar Wtp pensioenregeling juli 2027)

In het Transitieplan Wtp (hoofdstuk 11) hebben sociale partners afgesproken tijdens deze cao-onderhandelingen te beoordelen of er aanleiding is om een tegemoetkoming te treffen voor het onder Wtp wegvallen van de aanvullende toeslagen op het pensioen van de (oud-)medewerkers die op grond van de Achmea-pensioenregeling pensioen hebben opgebouwd bij SBZ Pensioen (hierna: EVR-Groep). Met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel eindigt de bestaande toeslagenmethodiek. Daardoor vervalt ook de mogelijkheid om de omvang van de aanvullende toeslag vast te stellen. Dit betekent dat het niet langer mogelijk is, om vanuit de werkgever aanvullende toeslagen aan de EVR-Groep toe te kennen.

Sociale partners spreken af, dat Achmea eenmalig een bedrag van € 41 miljoen beschikbaar stelt als tegemoetkoming voor het vervallen van de aanvullende toeslagen. Sociale partners hebben door een onafhankelijke actuaris laten vaststellen wat het totaal verwachte toeslagverschil tussen Pensioenfonds Achmea en SBZ Pensioen zou zijn als de bestaande pensioenregelingen niet zouden wijzigen. Daarbij is uitgegaan van de prognoses die deze fondsen ieder kwartaal opstellen. Met het afgesproken bedrag kan het verwachte verschil over de komende 15 jaar worden gefinancierd. Het bedrag van € 41 miljoen is berekend op de stand van zaken per 31 december 2024 en wordt hierop gefixeerd. Latere ontwikkelingen blijven buiten beschouwing.

Het bedrag van € 41 miljoen komt niet uit de loonruimte die Achmea voor deze cao beschikbaar stelt, maar wordt aanvullend toegekend. Het bedrag is bestemd om te storten in het pensioen van de EVR-Groep die onder de aanvullingsregeling van artikel 15.6.1 van de Achmea-cao vallen. Het betreft de gehele EVR-Groep die onder deze aanvullingsregeling valt: zowel slapers en gepensioneerden als medewerkers die nu nog in dienst zijn bij Achmea.

Met het toekennen van deze tegemoetkoming vervallen vanaf de datum dat Pensioenfonds Achmea overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel alle bepalingen met betrekking tot deze toezegging aan deze doelgroep en daarmee alle (financiële) verplichtingen vanuit de werkgever. In 2026 en 2027 wordt de huidige aanvullingsregeling nog uitgevoerd. Sociale partners onderkennen en accepteren dat de pensioenen van de betrokken EVR-Groep zich na introductie van de Wtp en de toekenning van de tegemoetkoming verschillend zullen ontwikkelen bij Pensioenfonds Achmea enerzijds en SBZ Pensioen anderzijds.

Het is de bedoeling om rond de datum van overgang (planning 1 juli 2027) het bedrag naar rato van de waarde van het opgebouwde pensioen te verdelen onder de doelgroep. De komende maanden wordt uitgewerkt op welke manier dit kan worden gerealiseerd. Daarbij wordt getoetst op de fiscale mogelijkheden en de eisen die DNB hieraan stelt. Partijen informeren de EVR-Groep zodra er meer bekend is over de precieze uitwerking. Naar verwachting is dat begin 2026.

Wanneer het niet mogelijk blijkt te zijn om het bedrag van de tegemoetkoming in het pensioen van de betrokken EVR-Groep te storten, treden sociale partners met elkaar in overleg.

De afspraken zijn gemaakt op basis van de verwachting dat zowel Pensioenfonds Achmea als SBZ Pensioen op de geplande data zullen overgaan naar het nieuwe pensioenstelsel en daarbij zullen invaren. Als zaken anders lopen dan sociale partners verwachten, geldt het volgende.

- Indien SBZ Pensioen eerder overgaat tot invaren dan Pensioenfonds Achmea, komt de aanvullingsregeling te vervallen en zal de tegemoetkoming op een nader te bepalen moment rondom de transitie van SBZ Pensioen of Pensioenfonds Achmea naar rato van de waarde van het opgebouwde pensioen worden verdeeld onder de doelgroep.
- Indien onverhoopt zowel SBZ Pensioen als Pensioenfonds Achmea niet overgaat tot invaren, blijft er bij beide pensioenfonds sprake van toeslagverlening conform het huidige pensioenstelsel. In dat geval zullen de bestaande toeslagenmethodiek en de aanvullingsregeling worden voortgezet en is er geen sprake van een eenmalige tegemoetkoming.

- Indien één van beide pensioenfondsen onverhoopt niet overgaat tot invaren, treden sociale partners met elkaar in overleg.

Bijlage 2: Technische/tekstuele voorstellen

Aanpassing artikel 9.2 (Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid)

(...)

WIA-grondslag

De WIA-grondslag wordt vastgesteld op de 1e WIA-dag. Het is gelijk aan het niet gemaximeerde WIA-maandloon dat het UWV hanteert in de 1e WIA-beslissing.

Valt de 1^e ziekte dag binnen 1 jaar na indiensttreding dan wordt voor de berekening van de aanvulling uitgegaan van het jaarloon op de dag voorafgaand aan 1e ziekte dag.

Artikel 9.3 De aanvulling bij een 1^e ziekte dag op of na 1 januari 2015

Voorgestelde nieuwe tekst

Je kunt deelnemen aan een aanvullende verzekering

Je wordt aangemeld voor de aanvullende collectieve WGA-hiaatverzekering uitgebreid. Je kunt ervoor kiezen niet deel te nemen of de verzekering om te zetten naar een aanvullende collectieve WGA-hiaatverzekering met een beperkte dekking. De premie voor deze aanvullende verzekering betaal je zelf.

Artikel 9.4 Verrekening en beperking

Voorgestelde nieuwe tekst

De uitbetaling van de volgende inkomensonderdelen is samen nooit meer dan de WIA-grondslag:

- het maandsalaris dat je met werken verdient;
- het eventuele variabel salaris dat je met werken verdient;
- de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid.

Hierbij geldt dat als de eerste ziekte dag binnen 1 jaar na indiensttreding valt, voor de WIA-grondslag uitgegaan wordt van het jaarloon op de dag voorafgaand aan de 1e ziekte dag.