

## **Onderhandelingsresultaat nieuwe cao Achmea 2011-2012**

Achmea en de vakorganisaties FNV Bondgenoten, De Unie, CNV Dienstenbond en de LAD hebben op 28 juni 2011 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe Achmea cao.

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 12 maanden, van 1 juni 2011 tot 1 juni 2012. De vakorganisaties zullen dit resultaat ter goedkeuring voorleggen aan hun leden.

Het onderhandelingsresultaat bevat afspraken over achtereenvolgens

- A Werkzekerheid
- B Volwassen arbeidsrelaties/sociale innovatie
- C Pensioen
- D Loon
- E Overig

Hierna is de integrale tekst van het onderhandelingsresultaat opgenomen.

### **A Werkzekerheid**

#### Loopbaancheck.

Via Mijn Loopbaan en in overleg met de leidinggevende kunnen alle medewerkers eenmaal per 3 jaar een loopbaancheck uit laten voeren.

#### Dienstverlening vakorganisaties bij uitvoering loopbaanchecks

Achmea staat er positief tegenover de dienstverlening bij het uitvoeren van loopbaanchecks ook door vakorganisaties te laten verzorgen. Dit zal ook op Mijn Loopbaan worden vermeld. Achmea is bereid voor deze dienstverlening een raamovereenkomst met de vakorganisaties te sluiten, hierbij gelden in ieder geval de volgende voorwaarden:

- de vakorganisaties voldoen aan de accreditatie eisen, en
- partijen worden het eens over het tarief.

#### Tijdelijke extra employability inspanningen vanuit Achmea art. 6.4.A

De voor de vorige cao-periode geldende afspraak voor tijdelijke extra employability inspanning, gericht op zowel medewerkers als leidinggevendenden binnen bedrijfsonderdelen in verandering, wordt verlengd tot en met de nieuwe cao-periode. Ook de afspraak over het extra employabilitybudget in relatie tot verandering wordt verlengd voor de duur van de looptijd van deze cao.

#### Stageplaatsen voor jongeren

Achmea is bereid tijdens de looptijd van deze cao 50 stageplaatsen beschikbaar te stellen voor jongeren die een opleiding volgen op MBO, HBO of WO-niveau.

#### Oriëntatiestages tijdens de loopbaan gericht op vervolgstap of loopbaanwending

De in de vorige cao-periode geldende afspraak over oriëntatiestages tijdens de loopbaan gericht op een vervolgstap of loopbaanwending wordt voortgezet voor de duur van de looptijd van deze cao.

#### Vitaliteit

Partijen zijn het erover eens dat gezondheid en vitaliteit een belangrijk item is, waar binnen Achmea aandacht aan wordt besteed. Achmea is bereid hier meer beleid op te maken, het onderwerp wordt op de PM-lijst Sociale Innovatie geplaatst.

#### Leren leren

Partijen onderkennen dat bij mensen in een bepaalde levensfase het studievermogen afneemt of ervoor terug schrikken om een studie te beginnen. Achmea stelt medewerkers in de gelegenheid een training te krijgen in het “leren leren”.

#### Arbeidsparticipatie van ouderen

Partijen hebben afgesproken om testimonials te plaatsen op Mijn loopbaan waarin gericht aandacht wordt besteed aan ouderen die hun loopbaan een andere wending hebben gegeven.

#### Arbeidsparticipatie achterstandsgroepen en diversiteit

Achmea is bereid opnieuw 15 werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen voor jonge mensen met een arbeidsbeperking en zal zich in dezelfde mate inspannen deze mensen aan structureel werk te helpen.

Daarnaast komt het streven van Achmea naar diversiteit tot uitdrukking in haar vacaturebeleid.

Partijen hebben afgesproken het streven naar diversiteit expliciet in de cao op te nemen met de volgende tekst:

“Vanuit identiteit, maatschappelijke rol en betrokkenheid bij de samenleving spant Achmea zich in een afspiegeling te zijn van de samenleving. Deze inspanning is er mede op gericht de diversiteit binnen de samenleving te laten weerspiegelen in de samenstelling van het medewerkersbestand van Achmea. “

## **B Volwassen arbeidsrelatie/Sociale innovatie**

#### Volwassen arbeidsrelaties

Zoals aangegeven in de preambule van de cao, waarin de gezamenlijke visie van Achmea en de vakorganisaties op werkgeverschap wordt weergegeven, streven partijen bij het maken van afspraken in het kader van sociale innovatie expliciet naar het bevorderen van de dialoog tussen medewerker en leidinggevende. Dit vormt de basis voor wederzijds vertrouwen tussen medewerker en leidinggevende en zo voor een volwassen arbeidsrelatie.

Partijen hebben afgesproken “Werken aan dialoog” als apart onderwerp op de sociale innovatie agenda te plaatsen en gedurende de looptijd van deze cao uit te werken in concrete en zichtbare projecten.

#### Voortzetting studieafspraken over sociale innovatie

De lopende studieafspraken in het kader van sociale innovatie worden voortgezet in de nieuwe cao-periode. Het betreft het onderzoek naar de mogelijkheden van een meeromvattend mobiliteitsplan en de inmiddels gecombineerde studie naar de modernisering van de cao en het arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem Achmea Select.

#### Speerpunten Sociale innovatie

Er zijn veel lopende initiatieven op het gebied van sociale innovatie, hoofdzakelijk in de vorm van studies. Verschillende werkgroepen zijn met veel thema's tegelijk bezig. Partijen onderkennen het belang om te laten zien dat er gewerkt wordt aan thema's die medewerkers belangrijk vinden zoals mobiliteit en telewerken en welke vorderingen er gemaakt worden.

Partijen spreken af in het Platform Sociale Innovatie vast te stellen welke onderwerpen urgent zijn en hoe deze meer te concretiseren zijn. Aan deze onderwerpen zal ook meer aandacht besteed worden op achmeanet.

#### Levensfasebewust diversiteitbeleid

Achmea actualiseert een overzicht van alle initiatieven die binnen Achmea op het gebied van levensfasebewust diversiteitbeleid zijn ontwikkeld, geregeld en georganiseerd. Daarmee wordt zichtbaar gemaakt hoe invulling wordt gegeven aan levensfasebewust diversiteitbeleid.

#### Eigentijdse invulling geven aan mobiliteit

Partijen spreken af de eigentijdse invulling van mobiliteit te agenderen voor het Platform Sociale Innovatie en te betrekken bij het onderzoek naar mogelijkheden voor een meeromvattend mobiliteitsplan. De tijdens de afgelopen cao-periode al ingestelde tripartiete werkgroep laat zich tevens informeren over de ontwikkeling van het mobiliteitsconcept van Centraal Beheer. De mogelijkheid van het vergoeden van combinaties van manieren van vervoer voor woon-werkverkeer wordt in het onderzoek betrokken.

## **C Pensioen**

### Gevolgen pensioenakkoord

Nadat er een definitief pensioenakkoord is gesloten treden Achmea en de vakorganisaties met elkaar in overleg om de implicaties van dit akkoord te onderzoeken met het doel, indien nodig, de pensioenregeling aan te passen.

De arbeidsparticipatie van ouderen en de mogelijkheden voor het doorwerken na de pensioenleeftijd komen in dit overleg ook aan de orde.

### Onderzoeken consequenties wetsvoorstel wijziging ingangsdatum AOW

Op 1 januari 2012 gaat de AOW wetwijziging in, inhoudende dat de ingangsdatum AOW van de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin men 65 jaar wordt naar de dag waarop men 65 jaar wordt. Partijen hebben afgesproken te zullen nagaan hoe nadelige gevolgen hiervan voorkomen kunnen worden en de medewerkers goed te informeren. De consequenties van de wijziging ingangsdatum AOW zullen worden betrokken in het hierboven bedoelde overleg van partijen over de pensioenregeling.

### Informatievoorziening aan medewerkers over individuele pensioenrechten

Partijen stellen vast dat de informatievoorziening aan medewerkers over individuele pensioenrechten verbetering behoeft. Dit wordt des te urgenter nu de komende vijf jaar een groot aantal medewerkers met pensioen gaat.

Hiervoor heeft Achmea twee maatregelen getroffen:

- toegankelijkheid vergroten van het vaststellen van de individuele pensioenrechten en
- het voorbereiden van informatiebijeenkomsten op alle kernlocaties voor oudere medewerkers om hen te informeren over allerlei zaken rond pensionering. Het ligt in de bedoeling deze bijeenkomsten periodiek te laten plaatsvinden.

Ook komt er één loket voor vragen van medewerkers over hun pensioen. Omdat het veel tijd vergt dit te realiseren stelt Achmea hiervoor zo spoedig mogelijk één telefoonnummer beschikbaar van waaruit de pensioenvragen worden gecoördineerd, totdat het structureel is geregeld.

## **D Loon**

De op 30 juni 2011 geldende salarissen en salarisschaalbedragen worden op 1 juli 2011 verhoogd met 1,25% en op 1 december 2011 met 0,75%.

## **E Overig**

### Bijdrage aan project vakorganisaties

Achmea stelt voor de looptijd van de cao opnieuw een bedrag van € 15.000 beschikbaar voor een project of projecten naar keuze van de vakorganisaties in het kader van internationale solidariteit.

### Professioneel statuut

De lopende studieafpraak over een professioneel statuut wordt tijdens de cao-periode voortgezet en afgerond.

### Variabele beloning

De betreffende tekst in de cao is aangepast aan de richtlijnen beheerst beloningsbeleid en de regels van de toezichthouders. De hoogte van de variabele beloning is hierbij niet gewijzigd..

### Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Tijdens de afgelopen periode heeft een werkgroep met vaktechnische vertegenwoordigers van Achmea en de vakorganisaties een aantal door Achmea ingebrachte tekstvoorstellen van technische en inhoudelijke aard rond arbeidsongeschiktheid besproken en daarover advies aan cao-partijen uitgebracht. Partijen nemen het advies van de werkgroep over. De wijzigingen hebben betrekking op 9.2 “Arbidsongeschiktheid”. De nieuwe tekst van dit artikel is als bijlage bijgevoegd.

### Evaluatie invulling en toepassing begrip “actief meewerken aan reïntegratie”

Tijdens de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid wordt het salaris van de medewerker tot 100% aangevuld indien hij actief meewerkt aan zijn re-integratie. Het begrip “actief meewerken” is in de afgelopen cao-periode nader ingevuld. De in de tot 1 juni 2011 geldende cao afgesproken evaluatie van deze invulling en van de toepassing in de praktijk is nog niet afgerond. Achmea en de vakorganisaties hebben afgesproken deze evaluatie (en zo nodig het maken van aanvullende afspraken) nog in 2011 af te ronden.

### Ziektekostenverzekering

De werkgeversbijdrage voor de medewerkers die deelnemen aan het collectief contract voor ziektekosten wordt per 1 juni 2011 verhoogd tot € 130 bruto per jaar.

### Persoonlijk budget

Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen de mogelijkheid en wenselijkheid van een persoonlijk budget onderzoeken, mede tegen het licht van de reeds bestaande flexibiliteit in het arbeidsvoorwaardenpakket en de faciliteiten die Achmea biedt in het kader van het bevorderen van brede inzetbaarheid en loopbaanperspectief.

### Overige technische voorstellen

Achmea en de vakorganisaties hebben afgesproken om bij de uitwerking van het bereikte onderhandelingsresultaat in de cao tevens enkele technische wijzigingsvoorstellen te behandelen door de tekstwerkgroep met vertegenwoordigers van Achmea en de vakorganisaties. Het betreft o.a. actualiseren van tekst ouderschapsverlof (deels nog gebaseerd op oud WAZO-artikel) en re-integratie en arbeidsongeschiktheid, reizen per openbaar vervoer (vervangen 5-retourkaarten door OV-chipkaart), verbetering enkele tekstdelen pensioenregeling.

Achmea Personeel B.V.

De Vakorganisaties:  
FNV Bondgenoten  
De Unie  
CNV Dienstenbond  
LAD

28 juni 2011

## Bijlage bij onderhandelingsresultaat Achmea cao 2011-2012

### Nieuwe tekst artikel 9.2 Achmea-cao

#### Artikel 9.2 Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

##### Artikel 9.2.A Definities

- Ziek: de medewerker is ziek indien en voor zover Achmea een verplichting tot loondoorbetaling heeft op grond van artikel 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek.
- Arbeidsongeschikt: de medewerker is arbeidsongeschikt indien en voor zover door het UWV is vastgesteld dat sprake is van een verlies aan verdien capaciteit.
- Bruto salaris bij ziekte: het maandsalaris inclusief vaste toeslagen dat de medewerker zou hebben ontvangen als hij niet ziek zou zijn geweest.  
Als de medewerker ook een variabel salaris ontvangt, zoals bedoeld in artikel 7.9.2 van de cao, dan wordt voor de vaststelling van het bruto salaris tevens uitgegaan van het gemiddelde variabele salaris over het laatste jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag, indien en voor zover de ziekte van invloed is op de hoogte van het variabele salaris op het reguliere moment van uitbetalen.
- Mate van arbeidsongeschiktheid: het laagste van de theoretische en de praktische mate van arbeidsongeschiktheid. De theoretische mate van arbeidsongeschiktheid is de door het UWV in een beslissing vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid op basis van het theoretische verlies aan verdien capaciteit. De praktische mate van arbeidsongeschiktheid is de mate van arbeidsongeschiktheid op basis van het verschil tussen het WIA-maandloon en het feitelijk tijdens de arbeidsongeschiktheid verdiende salaris.
- WIA-grondslag: de WIA-grondslag wordt vastgesteld op de eerste WIA-dag en is gelijk aan het ongemaximeerde WIA-maandloon dat het UWV hanteert in de eerste WIA-beslissing.
- Uitkeringspercentage: het percentage waarmee de WIA-grondslag wordt vermenigvuldigd om de hoogte van de aanvulling conform de cao vast te stellen. Het uitkeringspercentage wordt vastgesteld conform onderstaande staffel:

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid	Bedraagt het uitkeringspercentage
1 tot 35 %	1 tot 35% (gelijk aan de mate van arbeidsongeschiktheid)
35 tot 45%	40%
45 tot 55%	50%
55 tot 65%	60%
65 tot 80%	72,5%
80% of hoger	100%

##### Artikel 9.2.B Recht op loondoorbetaling bij ziekte

De werkgever zal aan de medewerker die ziek is gedurende de eerste vier maanden van zijn ziekte het bruto salaris doorbetalen. Gedurende de daaropvolgende acht maanden betaalt de werkgever 85% van het bruto salaris door en gedurende het tweede ziektejaar 80%.

Het maandsalaris wordt verhoogd met de structurele salarisverhogingen conform de cao en de periodieken waarop de medewerker recht heeft.

De vaste toeslagen en het variabele salaris worden op de reguliere betalingsmomenten uitbetaald.

Indien de medewerker actief meewerkt aan zijn re-integratie, ontvangt hij een aanvulling tot 100% van zijn salaris.

##### Artikel 9.2.C Aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid

1. De medewerker die een IVA-uitkering ontvangt, krijgt een aanvulling op de IVA-uitkering van 5% van de WIA-grondslag.  
De medewerker met een WIA-grondslag die hoger is dan het maximum dagloon, ontvangt tevens een aanvulling van 75% maal het verschil tussen de WIA-grondslag en het maximum dagloon.
2. De medewerker die een WGA-loongerelateerde uitkering of een WGA-loonaanvullingsuitkering ontvangt, krijgt een aanvulling van 10% van de WIA-grondslag vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage.  
De medewerker met een WIA-grondslag die hoger is dan het maximum dagloon, ontvangt tevens een aanvulling van 70% maal het uitkeringspercentage maal het verschil tussen de WIA-grondslag en het maximum dagloon.
3. De medewerker met een arbeidsongeschiktheid van 1 tot 35% krijgt een aanvulling van 70% van de WIA-grondslag vermenigvuldigd met het uitkeringspercentage. De duur van deze aanvulling wordt vastgesteld conform de volgende staffel. Bij een dienstverband met Achmea van:
  - minder dan 5 jaar: 12 maanden
  - 5 jaar of meer, maar minder dan 10 jaar: 24 maanden
  - 10 jaar of meer: 38 maanden
4. De medewerker die een WGA-vervolguitkering ontvangt, komt niet in aanmerking voor een aanvulling. De werkgever biedt de medewerker de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve vrijwillige verzekering die een inkomensaanvulling geeft in deze situatie. De premie van deze WGA- Hiaat /Excedent-verzekering is voor rekening van de medewerker.
5. Het recht op aanvulling conform lid 1 en 2 van dit artikel ontstaat op de datum waarop de medewerker recht heeft op een WIA-uitkering. Het recht op aanvulling conform lid 3 van dit artikel ontstaat op de datum waarop een WIA uitkering niet wordt toegekend of stopgezet vanwege een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.
6. De aanvulling conform dit artikel wordt uitgekeerd tot de pensioendatum van de medewerker, dan wel - indien dit eerder is - tot het moment waarop de medewerker weer volledig arbeidsgeschikt is of de medewerker overlijdt.  
Wanneer de mate van arbeidsongeschiktheid van de medewerker wijzigt, worden de aanvullingen op grond van dit artikel aangepast.
7. De medewerker heeft geen recht op een aanvulling conform dit artikel als één van de uitsluitingsgronden van de wet WIA van toepassing is (artikel 5.1 WIA).
8. De aanvulling conform dit artikel wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met het totaal van de structurele cao-verhogingen van het voorafgaande kalenderjaar.
9. De medewerker die recht heeft op een aanvulling conform dit artikel, behoudt ook na beëindiging van het dienstverband recht op de aanvulling. Een verlaging van de mate van arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband leidt tot een verlaging van de aanvulling. Een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband leidt niet tot een verhoging van de aanvulling.

#### **Artikel 9.2.D Verrekeningen en beperking**

Het inkomen van de medewerker op grond van dit artikel zal nooit meer bedragen dan hetgeen hij zou hebben ontvangen als hij niet ziek of arbeidsongeschikt zou zijn.

Om in aanmerking te komen voor loondoorbetaling bij ziekte en aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid conform dit artikel, moet de medewerker zich houden aan de wettelijke regels.

Door eigen schuld of toedoen niet verkregen of prijsgegeven uitkeringen en/of inkomsten worden voor de toepassing van het in artikel 9.2 bepaalde als wel genoten beschouwd.

Geen aanspraak op betaling overeenkomstig het in artikel 9.2 bepaalde bestaat, indien en voor zover de medewerker ter zake van schade die hij ten gevolge van zijn ziekte en arbeidsongeschiktheid lijdt, krachtens een wettelijke bepaling een recht op schadevergoeding tegenover derden kan doen gelden. De werkgever zal echter aan de medewerker voorschotten op de van derden te ontvangen schadevergoeding verstrekken, overeenkomende met de bedragen, waarop de medewerker overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk aanspraak zou hebben, op voorwaarde dat de medewerker alle rechten en aanspraken die hij ter zake van zijn ziekte en arbeidsongeschiktheid op de derden heeft tot het beloop van de ontvangen voorschotten aan de werkgever cedeert.

#### **Artikel 9.2.E Aanpassing van de arbeidsovereenkomst**

Doelstelling van de werkgever is de medewerker die arbeidsongeschikt is optimaal en duurzaam in te zetten in werk dat in omvang en aard passend is.

Na afloop van de loondoorbetalingsperiode wordt de bestaande arbeidsovereenkomst van de medewerker aangepast op basis van de aard en omvang van de feitelijke passende werkzaamheden. Indien objectief is vastgesteld dat de medewerker duurzaam meer uren inzetbaar is in zijn huidige, passende werkzaamheden, heeft hij recht op uitbreiding van de contractuele arbeidsduur.

Indien objectief is vastgesteld dat de medewerker duurzaam inzetbaar is in andere, hoger ingeschaalde werkzaamheden, waardoor de mate van arbeidsongeschiktheid vermindert, hebben de werkgever en de medewerker de inspanningsverplichting deze hoger ingedeelde werkzaamheden te vinden.

Wanneer het niet mogelijk blijkt om binnen Achmea passende werkzaamheden te vinden om de resterende verdien capaciteit te benutten, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.

#### **9.2.F Overgangsbepalingen**

1. Overgangsbepaling voor de medewerker met een WIA-uitkering vóór 2008

De aanvullingsplicht conform artikel 9.2.C lid 1, 2 of 3 is ook van toepassing op de medewerker die voor 1 januari 2008 al een WIA-uitkering had, tenzij de oude aanvullingsregeling voor deze medewerker gunstiger is.

2. Overgangsbepaling voor de medewerker met een WAO-uitkering

Voor de medewerker die arbeidsongeschikt is geworden voor 1 januari 2004 en op wie de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (en onderliggende wet- en regelgeving) van toepassing is en blijft, is het volgende van toepassing.

In het geval dat de medewerker binnen 2,5 jaar na de datum van een eerdere herziening of intrekking van een WAO-uitkering of nadat hij de wachttijd als bedoeld in artikel 19 lid 1 van de WAO heeft doorgemaakt maar aansluitend geen recht had op toekenning van een WAO-uitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was, opnieuw arbeidsongeschikt wordt en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak, dan zal de periode genoemd in artikel 9.2.B in duur beperkt worden tot 4 weken.

3. Overgangsbepalingen voor medewerkers afkomstig van Agis

De medewerkers die op 31 december 2009 in dienst waren van Agis Zorgverzekeringen N.V. en hun eerste ziektejaar voor 1 januari 2010 hebben, behouden vanaf het derde ziektejaar het recht op dezelfde loonaanvulling als waarop zij recht hebben op grond van de op 31 december 2009 van toepassing zijnde regeling van Agis Zorgverzekeringen N.V. en/of de CAO voor de Zorgverzekeraars.

De regeling loonaanvulling vanaf het derde ziektejaar op grond van de regeling van Agis Zorgverzekeringen N.V. en/of de CAO voor de Zorgverzekeraars is als volgt:

- de medewerker die een IVA-uitkering ontvangt, krijgt gedurende de eerste vier jaar na toekenning van de IVA-uitkering een arbeidsongeschiktheidspensioen van 85% van de pensioengrondslag onder

af trek van de IVA-uitkering. Na vier jaar ontvangt de medewerker tot de leeftijd van 65 jaar een arbeidsongeschiktheidspensioen van 75% van de pensioengrondslag onder aftrek van de IVA-uitkering.

- de medewerker die een WGA-uitkering ontvangt, krijgt de eerste twee maanden na toekenning van de WGA-uitkering een aanvulling tot 85% van (de pensioengrondslag minus de WGA-uitkering) maal de mate van arbeidsongeschiktheid. In de daarop volgende 46 maanden ontvangt de medewerker een aanvulling tot 80% van (de pensioengrondslag minus de WGA-uitkering) maal de mate van arbeidsongeschiktheid. Na 48 maanden na toekenning van de WGA-uitkering ontvangt de medewerker een aanvulling tot 70% van (de pensioengrondslag minus de WGA-uitkering) maal de mate van arbeidsongeschiktheid.

De mate van arbeidsongeschiktheid wordt in vier klassen ingedeeld: bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35-45%, 45-55%, 55-65% respectievelijk 65-80% bedraagt de mate van arbeidsongeschiktheid 40%, 50%, 60% respectievelijk 72,5%.

- de medewerker met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, krijgt gedurende de eerste vier jaar vanaf het derde ziektejaar een aanvulling van 80% van de pensioengrondslag maal het arbeidsongeschiktheidspercentage.

- onder pensioengrondslag wordt verstaan de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars dat op 31 december 2009 van toepassing is.

4. Overgangsbepaling voor de medewerker die een aanvulling ontvangt op de WIA-uitkering op basis van artikel 9.2.b van Achmea-cao 2010-2011.

De grondslag voor de aanvulling op de WIA-uitkering zoals omschreven in artikel 9.2.A en 9.2.C wordt toegepast vanaf (DATUM). Voor eerder ingegane cao-aanvullingen blijft de grondslag van de aanvulling ongewijzigd gebaseerd op de eerdere aanvullingsregeling.

Het uitkeringspercentage zoals omschreven in artikel 9.2.A wordt toegepast vanaf (DATUM). Indien de medewerker op grond van Achmea-cao 2010-2011 recht heeft op een hoger uitkeringspercentage, blijft het hogere uitkeringspercentage van toepassing. Indien in de toekomst door een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid de toepassing van artikel 9.2.A leidt tot een hoger uitkeringspercentage, wordt artikel 9.2.A vanaf dat moment alsnog van toepassing.