

# Keuzesysteem Arbeidsduur en Arbeidsvoorwaarden Fortis Verzekeringen Nederland N.V.

---

## Artikel 1 Invoering keuzesysteem

De werkgever heeft per 1 januari 2002 een keuzesysteem ingevoerd waarbinnen onder bepaalde randvoorwaarden de werknemer een keuze kan maken omtrent arbeidsduur en uitruil van arbeidsvoorwaarden. Per 1 januari 2006 zijn deze afspraken aangepast aan de nieuwe fiscale wetgeving inzake VUT, prepensioen en introductie levensloopregeling. Voorzover in deze regeling niet anders bepaald gelden de in de CAO voor het verzekeringsbedrijf binnendienst en buitendienst afgesproken bepalingen.

In het kader van deze regeling wordt verstaan onder:

Werkgever: Fortis Verzekeringen Nederland N.V.

en onder

Vakorganisaties:

CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;

De Unie, gevestigd te Culemborg;

Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen (BBV), gevestigd te Culemborg.

## Artikel 2 Randvoorwaarden en uitgangspunten keuzesysteem

Voor het door de werkgever te hanteren keuzesysteem gelden de volgende randvoorwaarden en uitgangspunten:

- de norm is vastgesteld op een jaarlijkse arbeidsduur van 1976 uur.
- de keuze voor deelname aan het keuzesysteem geldt voor een jaar. De doorwerking van deze keuze in de omvang van de arbeidsduur en de arbeidsvoorwaarden is tijdelijk en vindt plaats voor dat jaar volgens het bepaalde in het keuzesysteem. Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor de werknemer om in het kader van de Wet Aanpassing Arbeidsduur een verzoek in te dienen voor een structurele aanpassing van de arbeidsduur en de daarmee samenhangende arbeidsvoorwaarden. In dat geval gelden de bepalingen en voorwaarden zoals vermeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur
- de voor de individuele werknemer geldende arbeidstijden worden in overleg tussen leidinggevende en werknemer vastgesteld en in individuele roosters vastgelegd
- de bedrijfseigen arbeidsvoorwaarden die zijn gekoppeld aan de arbeidsduur zoals de hypotheekkortingsregeling worden bij het meer of minder werken niet aangepast
- de bedrijfseigen arbeidsvoorwaarden die zijn gekoppeld aan het salaris zoals de winstdelingsregeling en de 13<sup>e</sup> maandregeling worden bij het meer of minder werken aangepast
- het meer of minder werken betekent een aanpassing van het pensioengevend inkomen in het betreffende jaar. De franchise wordt niet aangepast bij het meer of minder werken. Het meer of minder werken werkt door in de aanvullingsregeling zoals bepaald in artikel 8.3 van de CAO voor verzekeringsbedrijf.

## Artikel 3 Doelgroep keuzesysteem

Het keuzesysteem is een faciliteit die binnen bepaalde voorwaarden wordt aangeboden aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar of langer.

## Artikel 4 Keuze van arbeidsduur

De mogelijkheid om binnen bepaalde randvoorwaarden jaarlijks te opteren voor meer of minder werken, staat open voor de binnendienstmedewerker met een arbeidsduur van 1976 uur op jaarbasis.

- de jaarlijkse keuzemogelijkheid voor de fulltime binnendienstwerknemer om meer of minder te werken dan 1976 uur op jaarbasis is gekoppeld aan het keuzesysteem
- de binnendienstwerknemer met een arbeidsduur van 1976 uur op jaarbasis kan jaarlijks in de maand september voorafgaand aangeven voor welke arbeidsduur hij het komend jaar wil opteren (1872, 1924, 2028 of 2080 uur)
- een verzoek hiertoe dient jaarlijks te worden ingediend en zal ook elk jaar opnieuw worden getoetst. Dient men geen verzoek in of wordt het verzoek niet gehonoreerd, dan is er sprake van een arbeidsduur van 1976 uur op jaarbasis
- de leidinggevende heeft overleg met de werknemer over diens verzoek. De beslissing omtrent het toestaan van meer of minder werken ligt bij de leidinggevende. De leidinggevende is verantwoordelijk voor een adequate bezetting binnen de voor het bedrijfsonderdeel geldende begin- en eindtijden met inachtneming van de bloktijden. Het toestaan van een verzoek om minder te werken mag niet leiden tot uitbreiding van de bezetting
- tot afwijzing kan worden besloten op basis van bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen
- in geval de werknemer zich niet kan verenigen met de beslissing van de leidinggevende kan hij gebruik maken van de algemene klachtenprocedure van de werkgever
- de fulltime werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid om meer of minder te werken, kan niet opteren voor de keuze om extra vakantie-uren te kopen
- de werknemer die geheel of gedeeltelijk een WAO-, WGA-, of IVA-uitkering ontvangt, kan niet opteren voor de mogelijkheid om meer of minder te werken
- de werknemer van 60 jaar of ouder kan niet opteren voor de mogelijkheid om meer te werken. In geval van minder werken wordt de arbeidsduurvermindering geldend voor oudere werknemers naar evenredigheid aangepast.

## Artikel 5 Keuze van arbeidsduur en arbeidstijden

De individuele werknemer kan een verzoek indienen om in het kader van het keuzesysteem arbeidsduur 36 uur per week te werken in de vorm van een rooster van 4 werkdagen van 9 uur.

Het verzoek wordt ingediend bij de direct leidinggevende tegelijkertijd met het verzoek om op jaarbasis 1872 uur te mogen werken.

De direct leidinggevende heeft overleg met de werknemer over diens verzoek. De direct leidinggevende legt het verzoek voorzien van een advies voor aan de directeur bedrijfsonderdeel/groepsstafdirecteur. Deze laatste besluit over het verzoek. De beslissing wordt schriftelijk gemotiveerd aan de werknemer kenbaar gemaakt. Tot afwijzing kan alleen worden besloten op basis van bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen. Het is geen recht van de werknemer om 4 x 9 uur te werken.

De beslissing geldt voor een jaar. Bij elk volgend verzoek vindt opnieuw de afweging plaats. Eerdere toestemming voor 4 x 9 uur is geen overweging om een volgend jaar het verzoek wederom in te willigen.

In geval de werknemer zich niet kan verenigen met de beslissing van de directeur bedrijfsonderdeel/groepsstafdirecteur kan hij gebruik maken van de algemene klachtenprocedure van de werkgever.

### *Randvoorwaarden bij een werkweek van 4 x 9 uur*

- er gelden vaste werktijden van 9 uur per dag (exclusief pauze); deelname aan het systeem van variabele werktijden is niet mogelijk, deelname aan het systeem van glijdende werktijden per dag is wel mogelijk

# Keuzesysteem Arbeidsduur en Arbeidsvoorwaarden Fortis Verzekeringen Nederland N.V.

---

- de aanvangs- en eindtijd van de werktijd dient te liggen tussen de voor het bedrijfsonderdeel geldende begin- en eindtijd met inachtneming van de bloktijden
- de pauze (tussen de verplichte bloktijden) bedraagt tenminste drie kwartier.

## **Artikel 6 Keuze uitruil van arbeidsvoorwaarden**

De deelname aan het keuzesysteem ten aanzien van de uitruil van arbeidsvoorwaarden staat open voor de binnen- en buitendienstmedewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar of langer. Het keuzesysteem ten aanzien van uitruil van arbeidsvoorwaarden omvat de volgende elementen:

- arbeidstijd door 52 of 104 uur per jaar meer werken als bron met als doel geld (extra salaris), dan wel extra individuele pensioenstorting.
- salaris als bron aan te wenden met als doel 52 of 104 uur minder werken per jaar, dan wel voor het kopen van maximaal 80 vakantie-uren/10 vakantiedagen (voor parttimers naar rato van de omvang van hun dienstverband)
- 13<sup>e</sup> maanduitkering als bron aan te wenden met als doel extra individuele pensioenstorting, dan wel het kopen van maximaal 80 vakantie-uren/10 vakantiedagen (voor parttimers naar rato van de omvang van hun dienstverband) dan wel voor het inbrengen van de betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie
- winstuitkering als bron aan te wenden met als doel extra individuele pensioenstorting dan wel het kopen van maximaal 80 vakantie-uren/10 vakantiedagen (voor parttimers naar rato van de omvang van hun dienstverband) dan wel voor het inbrengen van de betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.
- Het is mogelijk meerdere bronnen naast elkaar in te zetten.
- De mogelijkheid voor het doen van een extra individuele pensioenstorting wordt zo spoedig mogelijk gerealiseerd, maar uiterlijk met ingang van 1 januari 2003.

### *Keuzemoment*

De werknemer die aan de voorwaarden voor deelname voldoet, kan jaarlijks in de maand september voorafgaand aangeven voor welke uitruil hij het komend kalenderjaar wil opteren. De keuze geldt voor een jaar en kan tussentijds niet worden herzien. De werknemer ontvangt een bevestiging van de verwerking van de aangegeven keuze.

- als omrekenfactoren voor bronnen en doelen geldt dat een te sparen dag 116,33% kost.

## **Artikel 7 Uitwerking**

De uitwerking van het keuzesysteem arbeidsduur en arbeidsvoorwaarden is neergelegd in een reglement.

## **Artikel 8 Karakter en looptijd van deze regeling**

- Deze regeling heeft het karakter van een CAO-afspraken overeengekomen tussen werkgever en de vakorganisaties.
- Deze regeling heeft een van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006.

## **Artikel 9 Tussentijdse herziening**

In geval van gewijzigde omstandigheden, waaronder fusie, internationalisatie, acquisitie zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze afspraak tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

# Keuzesysteem Arbeidsduur en Arbeidsvoorwaarden Fortis Verzekeringen Nederland N.V.

---

Aldus overeengekomen en door partijen getekend,  
Januari 2007 te Utrecht

Voor Fortis Verzekeringen Nederland N.V.

Mr. J.P.M. Baeten  
CEO

Namens de vakorganisaties,

De Unie te Culemborg,

G. van der Lei

J.P.H. Teuwen

CNV Dienstenbond te Hoofddorp,

D. Swagerman

G.F. van Linden

Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen te Culemborg,

Mr. G.A.M. Verberne

L.J. de Boer

FNV Bondgenoten te Utrecht,

W.J. Boot