



## Vitaliteitsregeling 2019 BghU

### **Algemeen**

De vitaliteitsregeling van de BghU is gebaseerd op een twee fasen benadering en ziet er als volgt uit:

#### ***Fase 1: 60-80-100 regeling***

1. De deelnemer kiest ervoor om minder te gaan werken. Hoeveel uur minder mag de deelnemer zelf bepalen, maar de grens ligt bij 60% van het oude aantal uren. De uren waarop niet meer wordt gewerkt worden aangemerkt als gedeeltelijk betaald verlof.
2. Het bruto inkomen van de deelnemer daalt (wanneer 60% van het oude aantal uren wordt gewerkt) met maximaal 20% en komt daarmee uit op 80%.
3. De pensioenopbouw blijft voor deelnemers in deze fase volledig gehandhaafd, 100% volgens de reguliere dan geldende premieverdeelsleutel voor het werkgevers- en werknemersgedeelte.
4. De 1<sup>e</sup> fase behelst 60% van de maximale individuele deelnameduur. Een voorbeeld: je wordt op 1 januari 2019 60 jaar, bereikt op 1 juli 2026 de pensioengerechtigde leeftijd (67 jaar en 6 maanden) en gaat deelnemen aan de regeling. Fase 1 duurt dan 4,5 jaar (60% van 7 jaar en 6 maanden).

#### ***Fase 2: 60-60-60 regeling***

1. De deelnemer blijft minimaal 60% van het oude aantal uren werken. Voor de uren waarop niet meer wordt gewerkt wordt ontslag verleend.
2. Het bruto inkomen van de deelnemer daalt met maximaal 25% (20/80<sup>e</sup>) t.o.v. fase 1.
3. Er vindt pensioenopbouw plaats over de uren die de deelnemer in dienst is. Dit volgens de reguliere dan geldende premieverdeelsleutel voor het werkgevers- en werknemersgedeelte.
4. De 2<sup>e</sup> fase behelst 40% van de maximale individuele deelnameduur. Een voorbeeld: je wordt op 1 januari 2019 60 jaar, bereikt op 1 juli 2026 de pensioengerechtigde leeftijd (67 jaar en 6 maanden) en gaat deelnemen aan de regeling. Fase 2 duurt dan 3 jaar (40% van 7 jaar en 6 maanden).

### **Overige arbeidsvoorwaarden**

1. De verlofrechten van de deelnemer worden opnieuw berekend naar rato van de als gevolg van deelname aan de vitaliteitsregeling feitelijk resterende wekelijkse arbeidsduur.
2. De hoogte van het Individueel Keuzebudget wordt opnieuw berekend op basis van de gewijzigde aanstellingsuren.
3. De eigen bijdrage reiskosten woon-werkverkeer wordt opnieuw berekend indien het aantal werkdagen wijzigt.
4. Een eventuele ambtsjubileumuitkering in fase 1 wordt berekend op basis van de formele aanstellingsuren. Een eventuele ambtsjubileumuitkering in fase 2 wordt berekend op basis van de formele aanstellingsuren in fase 1.

### **Voorwaarden voor deelname**

1. Deelname staat open voor alle medewerkers die 60 jaar of ouder zijn, ongeacht de omvang van hun aanstelling en duur van de aanstelling.
2. Het verzoek tot deelname wordt tenminste één maand vóór de gewenste ingangsdatum ingediend middels het daartoe door HRM beschikbaar gestelde formulier.
3. De gewenste ingangsdatum kan liggen in de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019 en vindt plaats per de 1<sup>e</sup> van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 60 jaar bereikt of per elke 1<sup>e</sup> van de maanden daarna.
4. Deelname levert geen strijd op met een zwaarwegend bedrijfsbelang.

### **Duur deelname en beëindiging**

De deelname aan de vitaliteitsregeling (fase 1 en 2 gezamenlijk) duurt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, of tot een eerdere datum van volledig ontslag. Het is niet mogelijk om de deelname tussentijds te beëindigen, tenzij er sprake is van volledig ontslag (uitzondering hierop is zoals beschreven bij punt 1 "Arbeidsongeschiktheid").

### **Arbeidsongeschiktheid**

1. De deelname aan de vitaliteitsregeling kan op verzoek van de deelnemer in fase 1 worden beëindigd na een periode van tenminste 12 maanden volledige arbeidsongeschiktheid, in die zin dat de situatie direct voorafgaand aan de deelname dan zal worden hersteld.
2. De keuze bij punt 1 is niet mogelijk in fase 2. Mocht hierdoor een nadeel ontstaan bij een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wordt dat door de werkgever maandelijks aangevuld op basis van een berekening alsof de keuze uit het eerste lid wel mogelijk zou zijn in fase 2, voor de duur van de uitkering maar uiterlijk tot aan de AOW gerechtigde leeftijd.
3. De inzetbaarheid van de deelnemer bij arbeidsongeschiktheid gedurende de deelname is ten hoogste gelijk aan de door deelname in de vitaliteitsregeling resterende feitelijke arbeidsduur.