

BIJLAGE 1D

Wegingsformulier gunningscriteria

Europese aanbesteding collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering MBO Amersfoort (TenderNed-kenmerk 417381)

Gunningscriterium 1: Premie (prijsstelling)

Premies dienen in Euro's te worden weergegeven. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de reguliere doorlopende provisie voor Raetsheren zoals vermeld in paragraaf 4.8 van het Aanbestedingsdocument.

De premie dient gebaseerd te zijn op een vast premiepercentage gedurende de looptijd van de verzekeringsovereenkomst van drie (3) jaar. Na deze initiële verzekeringstermijn is er sprake van een doorlopende, wederzijdse verlengingsmogelijkheid van telkens drie (3) jaar, met inachtneming van artikel 4.5 van het Aanbestedingsdocument en het bepaalde in het Programma van Eisen. De maximale looptijd van de verzekering, inclusief wederzijdse verlengingen is negen (9) jaar.

De premie dient gebaseerd te zijn op een percentage van het totale **pensioengevend inkomen**, zijnde **€ 31.235.728,-**. Inschrijver die voor de premiebepaling een afwijkende loonsom hanteert, kan van verdere deelname van de aanbesteding worden uitgesloten.

De Inschrijver wordt verzocht om een premie te offeren op basis van een nominale jaarpremie.

Met de nominale jaarpremie wordt bedoeld:

De daadwerkelijk premie die Aanbestedende dienst dient te betalen. De premie dient inclusief de courtage voor de makelaar, zijnde 10% van de bruto nominale jaarpremie berekend te worden.

Gunningscriterium 1.1: Premie 0% tot 80% arbeidsongeschikt

MBO Amersfoort	
Loonsom	€ 31.235.728,-
Bruto premie %	%
Bruto premie	€.....
Korting	€.....
Korting	€
Korting	€
Netto premie %	%
Nominale jaarpremie	€

Gunningscriterium 2: Preventie en re-integratie

Preventie en re-integratieondersteuning heeft als doel de Aanbestedende dienst te helpen bij het beheersen van verzuim en re-integratie van zieke- en arbeidsongeschikte medewerkers.

Aanbestedende dienst wenst dat Inschrijver voldoende ondersteuning kan bieden bij preventie- en re-integratieactiviteiten. Dit kan financiële ondersteuning zijn, maar ook ondersteuning in de vorm van adviezen. De dienstverlening dient gericht te zijn op het voorkomen of verkorten van verzuim van

(langdurig zieke) medewerkers, het voorkomen dat medewerkers een beroep op de WIA-uitkering moeten doen en het optimaal benutten van de restverdiencapaciteit van arbeidsongeschikte medewerkers.

Gunningcriteria 2.1: Dienstverlening preventie en re-integratie

Aanbestedende dienst wenst dat Inschrijver met betrekking tot preventie- en re-integratieactiviteiten op verzoek van Aanbestedende dienst ondersteuning aanbiedt. Dit betreft telefonische consults met een WIA-casemanager.

Vraag	Kruis aan wat van toepassing is
Biedt Inschrijver telefonische consults met een WIA-casemanager aan?	☐ Ja
	☐ Nee

Gunningscriterium 2.2: Budget werkgever voor preventieve diensten

Inschrijver is vrij om te bepalen of zij jaarlijks een bedrag beschikbaar stelt op organisatieniveau voor (co)financiering van preventieve diensten. Het gaat hier dus om preventieve diensten op groepsniveau. Hierbij kan gedacht worden aan vitaliteitsscans, trainingen/coaching rond verzuim en re-integratie, sessies omtrent duurzame inzetbaarheid etc.

Budget werkgever voor preventieve diensten	
Budget werkgever	€.....

Gunningscriterium 2.3: Budget medewerker

Inschrijver is vrij om naast een werkgeversbudget voor preventieve diensten, ook jaarlijks een budget en/of (co)financiering voor re-integratie van zieke- en arbeidsongeschikte medewerkers beschikbaar te stellen. Het gaat hier onder meer om interventies op medewerkersniveau. Het staat Inschrijver vrij om de beslissing tot vergoeding op basis van een kosten- en batenanalyse plaats te laten vinden alsmede de hoogte van de vergoeding te bepalen.

Inschrijver ontvangt een hogere score als de Aanbestedende dienst vrijer kan beschikken over het budget en/of (co)financiering. Tevens ontvangt Inschrijver een hogere score naarmate de vergoeding dat op medewerkersniveau dan wel per individuele medewerker beschikbaar wordt gesteld hoger is.

Vraag 1 gaat over het ter beschikking stellen van een eenmalig vast budget per jaar op medewerkersniveau. Vraag 2 gaat over de feitelijke (co)financiering per individuele medewerker.

Vraag 1 (vast budget)

Vraag 1a	Kruis aan wat van toepassing is
Stelt Inschrijver een vast budget beschikbaar voor re-integratie op medewerkersniveau?	☐ Ja
	☐ Nee

Vraag 1b	Kruis aan wat van toepassing is
Vindt de vergoeding plaats op basis van een kosten- en batenanalyse?	☐ Ja
	☐ Nee

Vraag 1c	
Vast budget per jaar op medewerkersniveau	€.....

Vraag 2 ((co)financiering)

Vraag 2a	Kruis aan wat van toepassing is
Verleent Inschrijver een bijdrage op verzoeken van de Aanbestedende dienst, dan wel op eigen initiatief, tot (co)financiering van onder meer interventies?	☐ Ja
	☐ Nee

Vraag 2b	Kruis aan wat van toepassing is
Vindt het verzoek tot (co)financiering plaats op basis van een kosten- en batenanalyse?	☐ Ja
	☐ Nee

Vraag 2c	
Maximale vergoeding (co)financiering per medewerker	€.....

Vraag 2d	
Maximale vergoeding (co)financiering per organisatie per jaar	€.....
	☐ Ongelimiteerd

Gunningscriterium 3: Administratie

Aanbestedende dienst hecht belang aan een zo eenvoudig mogelijke (verzekerden)administratie teneinde de administratieve lasten zo laag mogelijk te houden. Onder (verzekerden)administratie dient verstaan te worden het aanleveren van gegevens op het gebied van in- en uitdiensttreding, salaris wijzigingen, naverrekeningsgegevens et cetera.

Gunningscriterium 3.1: Verzekerdenadministratie

Vraag 1	Kruis aan wat van toepassing is
Biedt uw organisatie ten behoeve van het doorgeven van mutaties en/of naverrekeningsgegevens de mogelijkheid om kosteloos een koppeling te maken met het salarissysteem HR2day van Aanbestedende dienst?	☐ Ja
	☐ Nee, beantwoord dan vraag 3

Vraag 2	Kruis aan wat van toepassing is
Biedt uw organisatie ten behoeve van het doorgeven van mutaties en/of naverrekeningsgegevens Aanbestedende dienst de mogelijkheid om middels een machtiging rechtstreeks bij het ABP gegevens van medewerkers op te vragen. Voor de goede orde zij vermeldt dat de gegevens enkel zijn bedoeld om de jaarlijkse collectieve verzekeringspremie voor Aanbestedende dienst vast te kunnen stellen. Bij deze werkwijze hoeft Aanbestedende dienst jaarlijks géén mutaties en/of naverrekeningsgegevens aan te leveren, behoudens een opgave van eventuele afstandsverklaarders.	O Ja
	O Nee, beantwoord dan vraag 3

NB: U kunt enkel op vraag 1 of 2 het maximale aantal punten scoren. Indien u vraag 1 en 2 met ja, beantwoord scoort u maximaal 15 punten.

Vraag 3 is bestemd voor Inschrijvers die géén mogelijkheid bieden om een koppeling te maken met het salarissysteem van de Aanbestedende dienst of middels een machtiging rechtstreeks bij het ABP gegevens op te vragen.

Vraag 3	Kruis aan wat van toepassing is
Indien uw organisatie géén mogelijkheid biedt om een koppeling met het salarissysteem van Aanbestedende dienst te maken, welke naverrekeningsgegevens wenst u dan te ontvangen?	O Loonsom
	O Deelnemersbestand
	O Loonsom+afstandsverklaarders

Gunningscriterium 4: Aanvullende dekkingen

Naast de dekkingen bij arbeidsongeschiktheid mag Inschrijver nog (extra) aanvullende dekkingen bieden.

Gunningscriterium 4.1: Gegarandeerde uitkering

Gegarandeerde uitkering	Kruis aan wat van toepassing is
Indien een medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan de situatie ontstaan dat Inschrijver géén uitkering hoeft te doen zoals omschreven in paragraaf 4.3 van het Aanbestedingsdocument. Indien deze situatie zich voortdoet, keert u dan alsnog een gegarandeerd bedrag uit aan de medewerker?	O Ja
	O Nee

Gunningscriterium 4.2: Bonus bij werken

Om haar medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn te stimuleren om het percentage dat ze nog kunnen werken, de zogenaamde restverdiencapaciteit, zoveel mogelijk te benutten, wenst Aanbestedende dienst dat de verzekering een extra uitkering "bonus bij werken" aan medewerkers verstrekt.

Vraag 1	Kruis aan wat van toepassing is
Indien een medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ten minste 50% van zijn/haar restverdiencapaciteit benut, keert u dan een bonusuitkering uit?	O Nee
	O Ja, de bonusuitkering is 5 tot 10%.
	O Ja, de bonusuitkering is 10% of meer

Gunningscriterium 4.3: Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

Indien een medewerker arbeidsongeschikt wordt en recht heeft op een arbeidsongeschiktheidspensioen vanuit het ABP, blijft een medewerker pensioen opbouwen over het arbeidsongeschikte deel op basis van het inkomen dat de medewerker ontving, voordat de medewerker ziek werd.

Vraag 1	Kruis aan wat van toepassing is
Vult uw organisatie de pensioenopbouw bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan tot het niveau dat de werknemer bereikt zou hebben als de werknemer volledig arbeidsongeschikt zou zijn? Dat wil zeggen dat een medewerker bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid net zoveel pensioen blijft opbouwen alsof de medewerker volledig arbeidsongeschikt zou zijn.	☐ ja
	☐ Ja, maar alleen indien de arbeidsongeschiktheid en/of beroepsziekte is ontstaan ten gevolge van een dienstongeval
	☐ Nee

Naam Inschrijver	
Naam ondertekenaar	
Functie	
Handtekening	
Plaats en datum	