

Onderhandelingsresultaat Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2024

Cao-partijen Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 19 december 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt. Cao-partijen leggen dit onderhandelingsresultaat ter stemming voor aan hun leden.

Cao-afspraken

Cao-partijen hebben de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

1. Looptijd

De cao loopt vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Loon

a. Loonsverhoging

De op 31 december 2023 geldende salarisschalen en de op 31 december 2023 geldende salarissen worden per 1 januari 2024 structureel verhoogd met 8%.

b. Functie- en loongebouw

Cao-partijen nemen zich voor met elkaar te overleggen over een vereenvoudiging van het functie- en loongebouw en minimum- en jeugdlonen in de cao, met de daarin beschermende waarden. Ze ronden de discussie af vóór de volgende onderhandelingsronde zodat de resultaten kunnen worden meegenomen in die onderhandelingen.

3. Pensioen

a. Wet Toekomst pensioenen

Met de invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) hebben cao-partijen zich moeten buigen over de voorwaarden die in de cao moeten worden opgenomen om te voldoen aan het nieuwe pensioenstelsel. Zij hebben dat gedaan na advies van de paritaire Werkgroep Pensioen.

Gelet op de specifieke kenmerken van de verzekeringsbranche, waarin verzekeraars zelf ook pensioenen aanbieden, de diversiteit aan werkgevers, de verschillen in zowel type pensioenregelingen als uitvoering, zijn partijen een Wtp basispensioenregeling overeengekomen met de volgende voorwaarden:

- Een vrije keuze voor de pensioenuitvoerder en het type pensioenregeling.
- Ambitie: 70% in 40 opbouwjaren, in lijn met de bestaande pensioenregelingen in de cao.
- De hoogte van de vlakke premie wordt 23%, bestaande uit een werkgeversbijdrage van 19% en een werknemersbijdrage van 4% van de pensioengrondslag, exclusief administratiekosten en risicopremies. Op het niveau van de werkgever kunnen nadere afspraken worden gemaakt over het vormen van een solidariteits- of risicodelingsreserve.
- De hoogte van het partnerpensioen wordt 30% en van het wezenpensioen 14%, beide van het salaris.
- De keuze voor het moment van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel wordt aan de werkgever gelaten, waarbij werkgevers zich uiteraard wel houden aan de uiterlijke wettelijke transitietermijn van 1 januari 2028.
- Indien de werkgever deze nieuw in te voeren vlakke premieregeling zowel voor de bestaande als voor de nieuwe medewerkers van toepassing laat zijn, kan er naar verwachting sprake zijn van een compensatievraagstuk voor (een deel van) de bestaande medewerkers.
- Cao-partijen hebben geen beperking op de wettelijke mogelijkheden voor het overgangsrecht afgesproken.

- Cao-partijen laten de keuze van invaren/het invaarbeveluit over aan de cao-partijen die betrokken zijn bij (de regeling die is ondergebracht bij) de betreffende pensioenfondsen.

Cao-partijen realiseren dat het nieuwe pensioenstelsel veranderingen met zich mee brengt en dit complex kan zijn.

In dat kader hebben cao-partijen afgesproken dat als er geen ondernemingsraad is bij de werkgever, de kosten van persoonlijk financieel advies tot een bedrag van € 750,- inclusief BTW door de werkgever worden vergoed en instemming van werknemer nodig is.

Cao-partijen hechten er grote waarde aan om werkgevers en werknemers in de branche mee te nemen in de afspraken die zij hebben gemaakt en zo de transitie op werkgevers- en werknemersniveau zo soepel mogelijk te laten verlopen. Zij zullen dit doen via diverse communicatiemiddelen zoals nieuwsberichten en (digitale) bijeenkomst(en).

b. Indexering pensioengevend inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Cao-partijen hebben in voorgaande cao's afgesproken dat het pensioengevendinkomen in geval van arbeidsongeschiktheid wordt aangepast met deloonontwikkeling van de cao (Bijlagen 5.1.1., 5.2 en 5.3 in de cao (Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid). Deze afspraak blijkt voor de IDC-regeling in de markt niet verkrijgbaar. Cao-partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van deze cao onderzoek te doen naar de waarde van deze component in de cao. Daarna bekijken cao-partijen of deze waarde eventueel vertaald kan worden in de cao.

4. Diversiteit en inclusie, duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden

a. Diversiteit en inclusie

Cao-partijen vinden een diverse én inclusieve werkomgeving in de verzekeringsbranche en samenleving belangrijk. Vanuit de [Sociale Agenda](#) is het één van de drie speerpunten en wordt er vanuit de paritaire Werkgroep D&I in het voorjaar van 2024 een stappenplan naar buiten gebracht om verzekeraars te ondersteunen met D&I in hun organisatie, door o.a. een toelichting, bruikbare teksten en praktijkvoorbeelden. Cao-partijen zijn van mening dat het een mooie stap is als werkgevers het Charter Diversiteit van de SER ondertekenen, in navolging van het Verbond van Verzekeraars en diverse verzekeraars.

b. Loonkloof mannen en vrouwen

Cao-partijen nemen het eerste half jaar van 2024 op zich om meer inzicht te krijgen in beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, bijvoorbeeld via een uitvraag, het inschakelen van externe deskundigen of anderszins. In het tweede half jaar van 2024 bespreken partijen aan de hand van de resultaten van het onderzoek met elkaar wat er vanuit de cao-tafel gedaan kan worden in mogelijke oplossingsrichtingen voor beloningsverschillen. Cao-partijen houden daarbij rekening met aankomende wet- en regelgeving.

c. Oudere werknemers

Cao-partijen zijn overeengekomen om de huidige regeling in de cao over vervroegd uittreden in relatie tot de tijdelijke fiscale *Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)* vrijstelling tijdens de looptijd van de cao te verlengen gedurende de periode dat dit wettelijk mogelijk is.

In de cao wordt de suggestie opgenomen dat de ondernemer/bestuurder en medezeggenschap overleggen over de (on)mogelijkheden om een 80-90-100 regeling binnen de onderneming in te voeren.

d. *Vitaliteitsregeling*

In de tekst van de vitaliteitsregeling (artikel 6.4.5.) wordt het doel waarvoor de regeling kan worden ingezet verduidelijkt. De regeling is bedoeld om werknemers duurzaam inzetbaar te laten blijven, met voorafgaand een concreet geformuleerde opbrengst. De VRP is geen vakantie- of verlofregeling. De tekst van de VRP wordt als volgt aangepast. De niet genoemde bepalingen veranderen niet.

Vitaliteitsregeling

- De vitaliteitsregeling is bedoeld om werknemers te ondersteunen in hun duurzame inzetbaarheid. Om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven, is het mogelijk om gebruik te maken van deze vitaliteitsregeling. Deze regeling helpt de werknemer in zijn vitaliteit om tijdelijk een stapje terug te zetten, zodat deze vitaal aan het werk blijft daarna weer met nieuwe energie aan het werk kan en/of vitaal naar zijn pensioen toe kan gaan. Een goede balans tussen werk en privé is ook belangrijk voor de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De regeling kan helpen om de werk-privé balans goed te houden of weer te herstellen. En de regeling kan helpen om even een adempauze te nemen wanneer de (werk-) druk te groot dreigt te worden.

Arbeidsvoorwaarden

- De vitaliteitsregeling heeft geen consequenties voor de pensioenopbouw; deze de pensioenopbouw wordt gedurende de VRP volledig voortgezet.

Aanvragen en toekennen

- Het doel van de regeling is de vitaliteit en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen. Wanneer een werknemer van de regeling gebruik wil maken, motiveert hij in een gesprek met zijn leidinggevende op welke wijze de VRP regeling nodig is voor, bijdraagt aan zijn duurzame inzetbaarheid en wat het hem concreet gaat opbrengen. Dit gesprek vindt ten minste vier maanden voor de ingangsdatum van de VRP plaats.
- Na afloop van de VRP evalueren de werknemer en de leidinggevende in hoeverre het gebruik van de regeling heeft bijgedragen aan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de werknemer, voor nu en in de toekomst.

Voorwaarden

- De werknemer kan gebruik maken van deze regeling wanneer hij ten minste zeven jaar in dienst is bij de werkgever. Hierbij wordt een voorafgaande aansluitende periode als uitzendkracht meegeteld. Een werknemer kan één keer per zeven jaar gebruik maken van de regeling.
- De vitaliteitsregeling is geen verlofregeling, de VRP kan ook niet gecombineerd worden met zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, geheel of gedeeltelijk ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof.
- De werkgever kan het jaarlijks gebruik van de regeling gedurende de looptijd van de cao maximeren op 1/7 deel van de werknemers, per afdeling, team en/of samenwerkingsverband die voor de regeling in aanmerking komen, zodat de continuïteit van het werk niet in gevaar komt.

e. Arbocatalogus

De branche beschikt over de Arbocatalogus voor het (zorg-)verzekeringsbedrijf, zie gezondverbond. Partijen vinden de promotie en het gebruik van de (instrumenten uit de) Arbocatalogus, waaronder de Werkdruktemeter (zie artikel 6.4.11.), belangrijk. Na de beoogde vernieuwing van de Arbocatalogus voor het (zorg)verzekeringsbedrijf, willen cao-partijen door middel van een campagne de bekendheid van en het gebruik bij werkgevers, werknemers, OR en PVT vergroten. De vernieuwing is begin 2022 van start gegaan en wordt uitgevoerd door de paritaire Werkgroep Arbocatalogus.

5. Verlof

a. Parttimers en feestdagen

Cao-partijen doen de oproep om in de onderneming te toetsen of parttimers gelijk worden behandeld in het toekennen van feestdagen.

b. Mantelzorg

Cao-partijen vinden mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Bij mantelzorg kunnen zich individuele situaties voordoen die bijzondere, niet-alledaagse zorg vragen en waarin wettelijke en/ of cao-bepalingen niet of niet voldoende voorzien. In dat geval overleggen leidinggevende en werknemer over hoeveel ((on)betaald) verlof nodig is- en/ of welke aanpassing van werktijden en tijd- en plaatsafhankelijk werken nodig is, mede gelet op bestaande verlofsoorten in de cao en wet- en regelgeving.

c. Ouderschapsverlof

Cao-partijen handhaven de huidige tekst in artikel 4.4.2., waarbij ouders die recht hebben op ouderschapsverlof de eerste 9 weken 70% is van het laatst verdiende salaris doorbetaald krijgen.

6. Meer- en overwerk

Cao-partijen vinden het belangrijk dat het werk kan worden ingericht naar de specifieke en individuele werksituatie en in lijn daarmee de complexe regeling van over- en meerwerk (artikelen 3.4.4. en 3.4.4.) aan te passen en te vereenvoudigen. Cao-partijen hebben afgesproken om één definitie in de cao op te nemen: meerwerk.

Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat de inrichting van het werk altijd in goed overleg tussen werkgever en werknemer gebeurt en rekening wordt gehouden met de specifieke situatie van werkgever en werknemer.

De verandering van deze bepalingen zal geen nadelige consequenties hebben voor de werknemer. Mocht hier onduidelijkheid over ontstaan dan geldt de voor de werknemer meest gunstige regeling.

7. Werkcode

Cao-partijen onderschrijven nog steeds de uitgangspunten en waarden uit de Werkcode:

1. Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig
2. Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde
3. Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap
4. Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen
5. Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties

Vanuit dat gedachtengoed hebben cao-partijen de afgelopen jaren afspraken gemaakt bij de verschillende waarden, die in de huidige cao worden gecontinueerd.

8. Stimuleren vakbondswerk

De werkgever vergoedt gedurende twaalf maanden het vakbondslidmaatschap van de werknemers voor 50%. Dit geldt zowel voor bestaande leden van de vakbonden als voor nieuwe leden.

9. Aantrekken en behouden van talent in de verzekeringsbranche

Cao-partijen ondersteunen de initiatieven die in de branche door o.a. het Verbond van Verzekeraars worden ondernomen om bij de verzekeringsbranche passend talent aan te trekken vanuit het onderwijs. Het is voor de verzekeringsbranche belangrijk om talenten aan zich te binden én te behouden.

Zo ondersteunen zij onder andere de [Insurance Challenges](#) die worden georganiseerd om studenten kennis te laten maken met verzekeringsbranche, deelname aan onderwijsprogramma's, in de vorm van bijvoorbeeld gastcolleges en studieopdrachten. Via [Onderwijs en arbeidsmarktprofilering \(verzekeraars.nl\)](#), [Gastles Zelfverzekerd \(verzekeraars.nl\)](#) en [Arbeidsvoorwaarden \(verzekeraars.nl\)](#) is hierover meer informatie te verkrijgen.

Cao-partijen willen een nader te bepalen promotionele maand van de verzekeraar.

10. Aanpassingen cao-tekst

De cao-tekst zal op een aantal punten worden aangepast, om deze te verhelderen, gebruiksvriendelijker te maken en te voldoen aan de wet en het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring.

Rijswijk, 19 december 2023

Namens het Sectorbestuur Arbeidsvoorwaarden
van het Verbond van Verzekeraars:

A.D.A. Deurloo

J.P.P. Barth

M. Patist

Namens de vakorganisaties:

B. Bolte, FNV Finance

E.H.A. Geurts, De Unie

A. Mulder, CNV Vakmensen