

FNV Finance, de heer B. Bolte
De Unie, de heer E. Geurts
CNV Vakmensen, de heer A. Mulder

Onze referentie
2023-1199676126-7163

Den Haag, 2 oktober 2023

Betreft
Inzetbrief nieuwe Cao voor het Verzekeringsbedrijf

Geachte heer Bolte, heer Geurts en heer Mulder, beste Bob, Emanuel en André,

1. Inleiding

Het houdt de verzekeringssector al even flink bezig: de inflatie, het nieuwe pensioenstelsel en de krappe arbeidsmarkt. Een aantal belangrijke thema's waar zowel medewerkers als werkgevers in de sector mee te maken hebben. Daarnaast zijn er nog meer relevante ontwikkelingen in onze sector en de maatschappij, die ook constant in beweging zijn. Zo is sprake van steeds veranderende klantbehoeften, nieuwe technologische ontwikkelingen, bewegingen naar een groene en sociale bedrijfsvoering en veel ontwikkelingen in wet- en regelgeving.

Dit alles beïnvloedt op allerlei manieren het werk(veld) van verzekeraars én hun medewerkers. Verzekeraars balanceren daarbij tussen het welzijn en de betrokkenheid van hun medewerkers, het aantrekken van nieuwe medewerkers in een krappe arbeidsmarkt en het succesvol en gezond houden van hun bedrijfsvoering. Er is daarbij in de huidige markten weinig tot geen ruimte om kostenstijgingen simpelweg door te berekenen aan klanten.

De verzekeringssector kent daarbij een veelheid aan verzekeraars, qua aard van de bedrijfsactiviteiten, omvang van de organisatie en competenties van de medewerkers. Deze diversiteit geeft jullie en ons uitdagingen en daarmee een gezamenlijke opdracht voor de nieuwe Cao voor het Verzekeringsbedrijf om afspraken te maken die zoveel mogelijk recht doen aan de genoemde ontwikkelingen in én diversiteit van onze sector.

Die diversiteit onder onze leden zien we ook terug in de maatregelen die ondernemingen hebben genomen voor hun medewerkers met het oog op de inflatie en de wijze waarop medewerkers naast de cao-loonsverhoging jaarlijks aanvullend op de cao worden beloond. Overigens zien we wel één gemene deler bij verzekeraars in de huidige economische omstandigheden. Zij zijn begaan met hun medewerkers en ondersteunen hen, in financiële zin of met financiële begeleiding. Diversiteit speelt natuurlijk ook bij andere cao-afspraken een rol, zoals bijvoorbeeld

het implementeren van elementen uit de nieuwe Wet toekomst pensioenen in de cao.

We vinden het verder belangrijk met jullie kritisch te blijven kijken naar de onderwerpen en activiteiten die we in de cao (willen) afspreken, ook omdat ambities soms niet altijd succesvol worden vertaald in resultaten die medewerkers en werkgevers verder helpen. We houden daarbij in het oog dat we de cao afsluiten voor deze sector met haar eigen specifieke kenmerken.

Mogelijke afspraken zien wat ons betreft niet alleen op loonontwikkeling en pensioen. Het is belangrijk dat er ook gekeken blijft worden naar duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Vitaliteit voor oud én jong: medewerkers moeten langer doorwerken en kunnen te maken hebben met zorgtaken, zoals zorg voor kinderen en mantelzorg. Voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers is het belangrijk dat medewerkers in staat zijn (en worden gesteld) zich te blijven ontwikkelen en scholen. De masterclasses vanuit de Werkgroep SIB geven hier naar verwachting een zet in de goede richting.

Een ander onderwerp waarmee we medewerkers en werkgevers kunnen ondersteunen is flexibiliteit met een goede werk/privé-balans. Met de TPOW-regeling in de cao is een goede stap gezet, maar een verdere modernisering van de cao naar meer flexibiliteit zou werkgevers en hun medewerkers kunnen helpen. Uiteraard als de bedrijfsvoering dat mogelijk maakt en in goed onderling overleg.

Kortom, het blijft nodig in te blijven inspelen op de behoeftes van werkgevers en hun medewerkers in onze sector, rekening houdend met alle ontwikkelingen. De nieuwe afspraken moeten daarop aansluiten. Met dat in ogenschouw willen we in ieder geval de volgende thema's bespreken in het kader van een nieuwe Cao voor het Verzekeringsbedrijf.

2. Loonontwikkeling en looptijd

We zijn bereid met jullie in gesprek te gaan over passende loonmaatregelen vanuit de cao, waarbij we rekening willen houden met de eerder genoemde onderwerpen zoals inflatie, de door verzekeraars reeds genomen inflatiecompensatiemaatregelen en/of andere loonmaatregelen van verzekeraars en (de kosten van) nieuwe en bestaande pensioenregelingen. We willen ervoor zorgen dat werkgevers financieel gezond en concurrerend kunnen blijven en tegelijkertijd een stabiele, moderne en aantrekkelijke werkomgeving bieden voor bestaande en nieuwe medewerkers.

Gelet op deze overwegingen zijn wij bereid tot een totale verhoging 4% voor 2024. Hierbij houden wij rekening met de cao-verhogingen in 2022 en 2023 en (loon)maatregelen van verzekeraars, maar ook met de waarschijnlijk (in doorsnee) gelijkblijvende of licht dalende koopkracht van huishoudens in 2024 en de achteraf gezien (in doorsnee) minder hoge koopkrachtdaling in 2023, beiden volgens de laatste berekeningen van het Centraal Planbureau.

De looptijd van de cao zal moeten aansluiten bij de afspraken die we met elkaar maken en te voorziene economische ontwikkelingen. We schatten vooralsnog in dat de looptijd één jaar zal zijn, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024, en staan open voor een langere looptijd. Een langere duur brengt immers meer zekerheid ten aanzien van de uitvoering van de afspraken.

3. Pensioen

De Wet toekomst pensioenen stelt ons voor de taak in de cao afspraken te maken op een aantal onderwerpen die we samen vaststellen. Daarmee kunnen werkgevers, medewerkers, ondernemingsraden en pensioenuitvoerders vervolgens de transitie vanuit de Wet toekomst pensioenen ingaan.

Hierbij willen we met jullie overleggen op basis van het advies van de paritaire Werkgroep Pensioen.

Zoals tijdens het voorgaande overleg met jullie is afgesproken ontvangen jullie hierbij een puntsgewijze reactie, die op veel onderdelen in lijn is met het advies van de Werkgroep Pensioen:

1. Type pensioenregeling. Wij beogen werkgevers de vrije keuze te geven voor het soort regeling binnen de kaders van de Wet toekomst pensioenen, zoals de huidige cao ook al biedt.
2. Premie. We zouden graag zien dat het huidige uitgangspunt voor berekening van de premie bij die rekenrente (streven naar 70% middelloon in 40 opbouwjaren, maar geen zekerheid) leidend is bij het bepalen van de minimale vlakke premie. We stellen daarbij wel een mechanisme voor dat het premieniveau stabiel houdt vanuit een budget neutrale benadering. Ook nemen wij de adviezen van de Werkgroep over dat administratiekosten en risicopremies niet ten koste mogen gaan van de minimale premie bestemd voor de opbouw van ouderdomspensioen en partnerpensioen na pensioendatum, maar de premie die bestemd is voor het vullen van een solidariteits-of risicodelingsreserve wel. Wij stellen vooralsnog een vlakke premie voor van 18% van de pensioengrondslag en willen graag met jullie de assumpties doornemen om tot een uiteindelijk percentage te komen.
3. Partnerpensioen en wezenpensioen. Wij stellen voor in de cao voor te schrijven dat er een partnerpensioen en wezenpensioen bij vooroverlijden moet worden verzekerd. Wij willen ten aanzien van partnerpensioen stilstaan bij het reeds opgebouwde partnerpensioen bij een middelloonregeling. Als minimaal te verzekeren percentage partnerpensioen stellen wij 25% van het salaris voor; voor wezenpensioen bedraagt het percentage 5%.
4. Eigen bijdrage medewerkers. Ook hier gaan wij mee met het advies van de Werkgroep om dezelfde maximale eigen bijdrage voor te schrijven voor alle soorten beschikbare premieregelingen. Wij stellen voor het percentage te houden op de huidige 3,5% van de pensioengrondslag. Ook dit percentage vraagt nadere verkenning.
5. Overgangsrecht. Wij willen het gebruik van de wettelijke mogelijkheid van eerbiedigende werking toestaan aan werkgevers en deze mogelijkheid niet beperken. Wij willen werkgevers er samen met jullie op wijzen op het feit dat dit leidt tot twee verschillende pensioenregelingen voor bestaande en nieuwe medewerkers.
6. Compensatie. Er is een enorme diversiteit aan werkgevers en hun medewerkers, pensioenregelingen en pensioenuitvoerders waar regelingen zijn ondergebracht en de financieringslast voor verzekeraars. Daarom zijn wij van mening dat een eenduidige compensatieregeling in de cao niet haalbaar is. Datzelfde geldt voor een voorgeschreven keuze in de cao voor compensatie in de loonsfeer en/of de pensioensfeer. Wij stellen daarom voor om in de cao geen nadere voorschriften op te nemen.
7. Invaren. Graag laten wij het invaarbesluit over aan cao-partijen die betrokken zijn bij (de regeling die is ondergebracht bij) het pensioenfonds. Die partijen zullen zich daarbij moeten houden aan het wettelijke uitgangspunt dat er wordt ingevaren, tenzij dit niet evenwichtig is.
8. Uiterste datum van transitie. Graag sluiten wij aan bij de wettelijke transitieperiode tot uiterlijk 1 januari 2028 en geven wij werkgevers de vrijheid daarbinnen zelf een transitiedatum te kiezen.

4. Duurzame inzetbaarheid en moderne invulling flexibel werken

Zoals in onze introductie aangegeven, vinden we het belangrijk onze medewerkers duurzaam inzetbaar te maken en houden, mede gezien het ziekteverzuim in de branche en de noodzaak van levenslang leren. Werkgevers gaven het signaal af dat het belangrijk is dat de *vitaliteitsregeling* wordt ingezet waarvoor hij is bedoeld; het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers én daarover het gesprek te voeren. Dat (b)lijkt in de praktijk nog lang niet altijd het geval. Ons voorstel is deze doelen duidelijker naar voren te laten komen in de regeling. Ook vinden we het belangrijk dat het duidelijker is dat het *duurzaam inzetbaarheidsbudget* ook kan worden ingezet voor financieel advies en dit explicieter in de cao-tekst op te nemen. Tenslotte is een aanpassing van het loonbegrip in het ouderschapsverlof noodzakelijk.

Onze cao bevat onder andere een TPOW-regeling, met handvatten om het werk meer in te richten naar de specifieke individuele werksituatie. We stellen voor deze flexibiliteit verder uit te breiden in de nieuwe cao. We denken hierbij concreet aan het creëren van ruimte voor flexibiliteit in werktijden en vrije dagen, waarbij het past om de complexe bepalingen over bijvoorbeeld meer- en overwerk te vereenvoudigen. Belangrijk bij dergelijke afspraken is wel dat ze in goed onderling overleg tussen werkgever en medewerker plaatsvinden én de bedrijfsvoering het toelaat. Er zijn bijvoorbeeld (veelal kleinere) verzekeraars met een fysiek kantoor waar klanten worden ontvangen en aanwezigheid noodzakelijk is, maar ook verzekeraars met call centers die op bepaalde momenten juist wel of helemaal niet bereikbaar hoeven te zijn.

5. Aantrekkelijke branche

Het Verbond werkt met aangesloten verzekeraars samen om het werken in onze branche te promoten, waar toch vaak “onbekend maakt onbemind” lijkt te spelen. In navolging op de maand van de vakbond, willen we voorstellen om een maand van de verzekeraars af te spreken. Daarin laten we dan samen met jullie zien hoe aantrekkelijk het werken in de verzekeringsbranche is.

6. Cao-tekst

Uiteraard maken we verder graag afspraken met jullie over aanpassingen van de cao die noodzakelijk zijn. Het gaat hierbij om bepalingen niet meer juist zijn door (nieuwe) wetgeving, tijdsverloop, et cetera. Vanuit het cao-secretariaat wordt daar een inventarisatie voor gemaakt.

7. Tenslotte

Op 11 oktober aanstaande gaan we graag verder met jullie in gesprek over het vormgeven van de nieuwe Cao voor het Verzekeringsbedrijf. We bespreken dan graag de voornoemde thema's met jullie, alsook de thema's die jullie aandragen om dan tot een mooie balans te komen in afspraken voor werkgevers en medewerkers in de sector. Het spreekt voor zich dat we ons het recht voorbehouden om tijdens de gesprekken met gewijzigde of aanvullende voorstellen te komen.

We kijken uit naar constructieve onderhandelingen, zoals we die samen in de voorgaande jaren met elkaar hebben gevoerd.

Met vriendelijke groet,
namens de onderhandelingsdelegatie werkgevers,

Arnest Deurloo
Voorzitter