

## Onderhandelingsresultaat cao Verzekeringsbedrijf Binnendienst en Buitendienst

Cao-partijen Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, de Unie en CNV vakmensen hebben op donderdag 15 februari een onderhandelingsresultaat bereikt.

### Cao-afspraken

Cao-partijen hebben de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

#### 1. Looptijd

De cao loopt vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

#### 2. Loonparagraaf

Per 1 maart 2018 worden de salarissen en de salarisschalen structureel verhoogd met 2 %.

Per 1 januari 2019 worden de salarissen en de salarisschalen structureel verhoogd met 2%. De kostenvrijval van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar per 1 januari 2018 is hierin verwerkt.

#### 3. Basispensioenregeling

In de zomer heeft de werkgroep pensioen een advies aan cao-partijen geformuleerd. In het advies zijn onder meer voorstellen gedaan om te komen tot een duurzame, solide en betaalbare pensioenregeling. Cao-partijen hebben kennis genomen van de adviezen en de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

1. Een kostenneutraal alternatief, naast de huidige basispensioenregeling, in de vorm van een IDC regeling.
2. Aanpassing van de voorwaardelijke toeslagbepaling.
3. Opname van de mogelijkheid van conversie van reeds opgebouwde pensioenaanspraken.
4. Actualiseren van de term 'deelnemersraad' in de cao.

Hieronder gaan wij puntsgewijs in op de wijzigingen:

Ad 1) Doordat de rente de afgelopen jaren is gedaald, zijn de kosten van de pensioenregeling fors toegenomen. Zoals opgenomen in de cao is het een verantwoordelijkheid van sociale partners samen om, bij te hoge kosten, te zoeken naar een passende oplossing. Dat doen cao-partijen door de mogelijkheid te bieden aan werkgevers om te kiezen voor een beschikbare premierregeling (IDC). Het huidige kostenniveau voor werkgevers wordt als uitgangspunt gehanteerd voor de IDC-regeling. In de cao wordt een minimale DC-staffel opgenomen die momenteel een vergelijkbaar kostenniveau voor de werkgever kent als de bestaande DB-pensioenregeling in de cao. De IDC-regeling moet ruim verkrijgbaar zijn in de markt en voor langere termijn toepasbaar. Uiteraard kunnen zich situaties voordoen die leiden tot wijzigingen, maar wijzigingen die zich binnen de looptijd van de cao kunnen voordoen, moeten partijen zien te voorkomen.

Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

- In de cao komt een staffel met daarin de minimale premiebijdrage per leeftijdscohort. Deze minimale premiebijdrage is gebaseerd op een 1,85%-DC-staffel met een opbouw van 1,75% (net als in de basispensioenregeling).:

Leeftijdscohort	Beschikbare premie
15-19	12,86%
20-24	13,72%
25-29	15,06%
30-34	16,55%
35-39	18,18%



<b>40-44</b>	<b>19,99%</b>
<b>45-49</b>	22,03%
<b>50-54</b>	24,32%
<b>55-59</b>	27,01%
<b>60-64</b>	30,29%
<b>65-68</b>	33,52%

- De kosten van deze staffel bedragen 24,6%<sup>1</sup> van de pensioengrondslag (conform eerdere berekeningen uit de werkgroep pensioenen). De kosten voor werknemers dalen in deze IDC-regeling naar 3,5%; dit is het nieuwe percentage van de werknemersbijdrage. Dat betekent dat de werkgevers gemiddeld genomen 21,1% betalen aan deze IDC-regeling (NB: afhankelijk van de leeftijdsopbouw kunnen deze percentages aan werkgeverskosten afwijken, zowel in de DB- als in de IDC-regeling).
- Naast de staffel wordt een collectieve overlijdensrisicoverzekering aangeboden, op basis van 70% partnerpensioen en 20% wezenpensioen, beiden op risicobasis.
- Tevens wordt er collectief premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid aangeboden.
- Deelname aan een IDC-regeling geeft de mogelijkheid tot doorbeleggen en variabele pensioenuitkeringen.

Bij de overgang van een DB naar een IDC-regeling, gelden een aantal aanvullende voorwaarden:

- De wijziging vindt plaats met instemming van de ondernemingsraad conform de Wet op de Ondernemingsraden, of de andere formele medezeggenschap binnen de organisatie.
- Een overgang naar een IDC-regeling vraagt het nodige aan communicatie. Werkgevers dienen bij deze overgang daarom zorgvuldig te communiceren en plenaire voorlichtingssessies te organiseren.
- Werkgevers dienen bij de overgang naar een IDC-regeling, hierover een melding te maken bij het cao-secretariaat. Deze melding dient voorafgaand aan het wijzigingsproces gedaan te worden. Na de wijziging moet melding gemaakt worden van de doorgevoerde wijzigingen. Indien de regeling zonder melding aan het cao-secretariaat tot stand is gekomen, geldt deze regeling als niet conform cao.

Aanpassingsmechanisme IDC-staffel:

- Met de genoemde staffel wordt aangesloten bij een IDC-staffel die op dit moment in de markt ook goed verkrijgbaar is gezien de marktrente op moment van sluiten van de cao.
- Mocht de 35-jaarsrente in de rentetermijnstructuur pensioenfondsen op enig moment hoger zijn dan 2,2%, dan treden cao-partijen met elkaar in overleg over een passend aanpassingsmechanisme van de IDC-staffel in de geest van deze cao-afpraak. De staffel wordt aangepast naar de premiebijdragen, conform een 2,2%-staffel. Hierbij blijft de werkgeversbijdrage neutraal en daalt de werknemersbijdrage. De werknemersbijdrage daalt niet verder dan 0%.
- Een vergelijkbaar mechanisme wordt toegepast als de 35-jaarsrente in de rentetermijnstructuur pensioenfondsen op enig moment lager is dan 1,5%. Ook dan treden cao-partijen met elkaar in overleg. De staffel wordt aangepast, conform een 1,5%-staffel. Ook dan blijft de werkgeversbijdrage neutraal en dan stijgt de werknemersbijdrage.

---

<sup>1</sup> Op basis van de notitie van Sprenkels & Verschuren van 25 januari 2018.

Als werkgevers reeds een lopende uitvoeringsovereenkomst hebben met een IDC-staffel, dan worden deze lopende uitvoeringsovereenkomsten tot aan de einddatum gerespecteerd, ongeacht of de staffel in de cao wordt aangepast. Bij het sluiten van een nieuwe uitvoeringsovereenkomst dient de staffel op dat moment minimaal te voldoen aan de dan geldende staffel in de cao.

Voor voormalig leden van FOV, die door de fusie met het Verbond van Verzekeraars per 1 januari 2015 zijn gebonden aan de Cao en gebruik hebben gemaakt van de uitzondering op basis van artikel 8.1 van de Cao voor het Verzekeringsbedrijf Binnendienst en Buitendienst, geldt de basispensioenregeling of de keuzemogelijkheid voor een IDC-regeling uit de Cao per 1 januari 2019. Indien er sprake is van lopende uitvoeringsovereenkomsten met een ingangsdatum van vòòr het cao-akkoord (16 februari 2018), met pensioenregelingen die niet aan de cao voldoen, dan worden deze lopende uitvoeringsovereenkomsten gerespecteerd. Bij het sluiten van een nieuwe uitvoeringsovereenkomst, dienen deze werkgevers op dat moment direct aan de cao te voldoen.

Ad 2) De huidige overrentebepaling in de cao is niet meer uitvoerbaar. De tekst onder 'Toeslagverlening (indexering)' wordt daarom aangepast naar:

*De werkgever heeft de ambitie om jaarlijks per 1 januari de opgebouwde pensioenaanspraken van deelnemers en van gewezen deelnemers en de ingegane pensioenen van de pensioengerechtigden te verhogen met een voorwaardelijke toeslag.*

*Indien de pensioenregeling een verzekerde regeling betreft, worden de toeslagen gefinancierd uit de middelen die ontstaan uit afspraken met de pensioenuitvoerder. Deze afspraken zijn gericht op de in de voorgaande alinea geformuleerde ambitie. Voorbeelden hiervoor zijn financiering uit beschikbare overrente of rentestandskorting.*

*Voorzover de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds is de toeslagverlening – overeenkomstig de reglementen van het pensioenfonds – mede afhankelijk van de beleidsdekkingsgraad van het fonds.*

Ad 3) De volgende tekst wordt toegevoegd aan de 'Overgangsregeling' (artikel 8.3):  
*'Voor de werknemer van de werkgever die zijn pensioenverplichtingen heeft ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds, algemeen pensioenfonds of ondernemingspensioenfonds geldt dat alle door die werknemer opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen met een pensioeningangleeftijd jonger dan 68 jaar actuarieel gelijkwaardig kunnen worden omgezet in aanspraken met als pensioeningangleeftijd 68 jaar indien het betreffende bedrijfstakpensioenfonds, algemeen pensioenfonds respectievelijk ondernemingspensioenfonds tot deze omzetting besluit.'*

Ad 4) In de cao staat nog op twee plaatsen (artikel 8.1 lid 5 en 8.2) de term 'deelnemersraad' genoemd in de context van een ondernemingspensioenfonds. Met invoering van de Wet Versterking Bestuur Pensioenfonds (1 juli 2014) is het orgaan 'deelnemersraad' niet meer van toepassing bij pensioenfonds. Deze term wordt geschrapt. De bedoelde medezeggenschap in beide artikelen verloopt via de ondernemingsraad of via een ander formeel overlegorgaan bij de betreffende werkgever.

#### **4. Sociale Agenda**

Cao-partijen zijn bereid om de Sociale agenda per 1 juli 2018 te actualiseren en te verlengen. Om de vernieuwing en verlenging voor te bereiden dient voorafgaand een evaluatie van de ervaringen met de Sociale Agenda opgesteld te worden. Cao partijen willen deze evaluatie vormgeven in een conferentie tussen vakorganisaties en Verbond.

## 5. Duurzame Inzetbaarheid

Gedurende de looptijd van deze cao kan de werknemer gebruik maken van een opleidingsbudget van € 750,- per jaar. Gedurende de looptijd van deze cao kan het opleidingsbudget gespaard worden. De werknemer kan met het budget gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten financieren op het gebied van duurzame inzetbaarheid en employability zowel binnen als buiten de verzekeringsbranche. Tevens kan de werknemer hiermee een persoonlijk loopbaangesprek financieren, zoals dat door de sector wordt aangeboden via [www.verzekeerjeinzet.nl](http://www.verzekeerjeinzet.nl). Dit budget wordt niet in geld uitgekeerd en vervalt indien en voor zover werknemer hiervan geen gebruik heeft gemaakt tijdens de looptijd van de cao, zijnde uiterlijk 31 december 2019. De startdatum van de gekozen training of het ontwikkeltraject moet liggen voor 30 november 2019.

Daarnaast ondersteunen cao-partijen het duurzame inzetbaarheidsprogramma van de taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid en het programma dat loopt onder de sociale agenda. De Taskforce krijgt als opdracht te onderzoeken welke verschillende mogelijkheden er zijn op sectorniveau dienstverlening aan te bieden gericht op vitaliteit, het versterken van arbeidsmarktwaarde van medewerkers en daarmee duurzame inzetbaarheid binnen- en buiten de branche (passend bij het opleidingsbudget van € 750,- per jaar) te bevorderen.

Daarnaast krijgt de Taskforce de opdracht te onderzoeken welke verschillende mogelijkheden er zijn oudere werknemers te ondersteunen waarbij nader wordt gekeken naar de mogelijkheden en informatie over minder werken, deeltijdpensioen en scholing toegespitst op deze doelgroep.

## 6. Aanpassing meerwerk en meerwerkvergoeding voor parttime medewerkers

Het advies van de werkgroep meerwerk en flex wordt overgenomen. De meerwerkvergoeding komt, tot en met 1976 uur, in plaats van de overwerkvergoeding.

De uren tot aan het fulltime regime van de cao (zijnde 38 uur per week) worden gezien als meerwerk. De vergoeding van het meerwerk bedraagt het uurloon plus een toeslag van de pensioenkosten (minus de eigen bijdrage), vakantiedagen, vakantietoeslag en andere vaste loonemolumenten.

Dit kan per bedrijf verschillend zijn. Bijvoorbeeld een dertiende maand: Indien er sprake is van een vaste dertiende maand dan wordt deze meegenomen bij de uitbetaling van het meerwerk. Indien de dertiende maand afhankelijk is gesteld van bepaalde voorwaarden (bijvoorbeeld het bedrijfsresultaat) dan wordt deze niet meegenomen in de toeslag.

## 7. Overwerkvergoeding

Vanaf 1 januari 2018 is de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag aangepast. Over de overwerkvergoeding dient 8% vakantietoeslag te worden betaald. In de cao wordt opgenomen dat de vakantiebijslag is inbegrepen in de overurentoeslag conform cao.

## 8. Uitzendkrachten

Uitzendondernemingen kennen per 1 juli 2018 naast de inlenersbeloning op grond van de ABU- en NBBU-cao alle toeslagen en uitkeringen (waaronder de mogelijke jaarlijkse uitkering conform artikel 4.8) uit de cao toe aan uitzendkrachten die worden toegekend aan werknemers in gelijke functies in dienst van inlenende organisaties.

## 9. Arbocatalogus en arbeidsomstandigheden

De Taskforce Arbocatalogus wordt voorgezet. De Taskforce heeft als opdracht om de arbocatalogus voor de verzekeringssector geactualiseerd te houden. Via de website [www.gezondverbond.nl](http://www.gezondverbond.nl) vinden werkgevers hoe zij vorm kunnen geven aan een goed arbobeleid. Daarnaast ondersteunt de Taskforce de sector bij het invullen van het arbeidsomstandighedenbeleid door het informeren over en organiseren van diverse bijeenkomsten over de arbeidsomstandigheden. Specifieke thema's als werkplezier en werkdruk komen hierbij aan de orde.

## 10. Uitvoering participatiewet

Cao-partijen hebben afgesproken om artikel 6.1.3.b.1 als volgt te formuleren:

De werkgever zal een actief beleid voeren om bij te dragen aan de doelstellingen van de Participatiewet. De werkgever draagt ervoor zorg dat werknemers met een arbeidsbeperking in staat worden gesteld een duurzame arbeidsplaats binnen de onderneming verwerven. Waar nodig en mogelijk zullen in overleg met de ondernemingsraad voorzieningen worden getroffen. Door middel van het Sociaal Jaarverslag zal verslag worden gedaan over het gevoerde beleid.

## 11. Maand van de vakbond

Werkgevers vinden het belangrijk dat werknemers in de sector goed worden vertegenwoordigd en verzoeken aan hun leden die hiervoor openstaan om een maand van de vakbond te organiseren. Tijdens deze maand van de vakbond komen de bonden naar het bedrijf om kennis te maken. Alleen in 2018 worden de kosten van de vakbondscontributie, op basis van een pilot, 50-50% gedeeld tussen werkgever en werknemer.

## 12. Modernisering cao

De cao wordt vereenvoudigd en de leesbaarheid ervan verhoogd. Cao-partijen richten tijdens de looptijd van de cao een werkgroep op die de redactie van de cao verder bekijkt en een advies aan cao-partijen geeft.

## 13. Aanvulling 3<sup>e</sup> ww-jaar en WGA

Cao-partijen hebben met elkaar afgesproken om het 3<sup>e</sup> ww-jaar en de WGA aan te vullen conform de afspraken uit het Sociaal Akkoord. Hiervoor hebben zij de cao Verzekeringsbedrijf Binnendienst en cao Verzekeringsbedrijf Buitendienst aangemeld. De bijdragen voor de aanvulling van het 3<sup>e</sup> ww-jaar en de WGA worden door werknemers betaald. In een aparte ledenraadpleging is reeds door alle partijen ingestemd met deze aansluiting.

## 14. Ploegentoeslag en de toeslag werken op zaterdag

Bij het artikel over de ploegentoeslag wordt toegevoegd dat deze ook wordt uitbetaald bij het opnemen van vakantie; bij ziekte is dit al vermeld. Als werknemers structureel worden ingeroosterd op zaterdag, ontvangen zij de toeslag voor het werken op zaterdag ook tijdens vakantie en ziekte. Dit is in lijn met het geldende juridische kader en wordt in de cao toegevoegd aan artikel 4.4.

Voor de bepaling van de representatieve periode wordt aansluiting gezocht bij de invulling van de wettelijke bepalingen over het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang (7:610b). Dit wordt in de cao nader uitgewerkt.

## 15. Studie naar functie- en loonbouw

Tijdens de looptijd van deze cao starten cao-partijen een studie naar het functie- en loonbouw. Hierbij wordt aandacht besteed aan de toenemende nadruk op ICT werkzaamheden en werkwijzen die daarmee samen hangen. Tevens wordt onderzocht of de salarisbepalingen voor buitendienstmedewerkers nog aansluit bij de omgeving waarin zij werken (omdat ook deze aan verandering onderhevig is. Vanwege bestaande functiesystemen wordt dit niet verplicht in de cao opgenomen.

Den Haag, 16 februari 2018

Namens de sector arbeidsvoorwaarden van  
het Verbond van Verzekeraars:

Namens de vakorganisaties:



VERBOND VAN VERZEKERAARS



Vakmensen



G.J.M. van Doremalen

G.J.A. van Hees, FNV Finance

G. Th. Pluym

I. de Vries, De Unie

A.D.A. Deurloo

S.N.D. Hendriks-Sneijder, CNV Vakmensen