



17 december 2019

Onderhandelingsresultaat Cao Verzekeringsbedrijf Binnen- en Buitendienst 2020

Cao-partijen Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, De Unie en CNV Vakmensen hebben op 17 december 2019 een onderhandelingsresultaat bereikt voor één nieuwe Cao voor binnendienst- en buitendienstmedewerkers.

Naast loonafspraken hebben partijen uitgebreid gesproken over vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en de ontwikkeling van arbeidskosten.

Cao-partijen vinden duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers een belangrijk onderwerp in deze tijd van voortdurende verandering en ontwikkeling op de arbeidsmarkt en in de financiële sector. Het stimuleren van medewerkers om hen zelf de regie te laten nemen over hun loopbaan en het geven van een antwoord op de toenemende vraag naar maatwerk qua arbeidsvoorwaarden, ook met het oog op de werk/privébalans staan hierbij centraal. De Sociale Agenda, waarin Cao-partijen een gezamenlijke visie hebben geformuleerd, vormt hiervoor de basis.

Cao-partijen hebben bewust gekozen voor een looptijd van één jaar, zodat zij gedurende deze looptijd een aantal belangrijke onderwerpen verder kunnen uitwerken. Zo worden er verschillende werkgroepen ingericht die adviezen geven over een gezamenlijke uitwerking van de Werkcode financiële sector, de beheersbaarheid van de kosten van de middelloonregeling en CDC-regeling bij een dalende rente en het invullen van een nieuw en modern functiewaarderings- en beloningssysteem, inclusief een regeling voor de financiële gevolgen bij een teruggang in functie en arbeidsmarkttoeslagen.

Cao-partijen hebben de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

1. **Looptijd Cao**

De Cao wordt overeengekomen voor de duur van 1 jaar lopend van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

2. **Loon**

De op 1 januari 2019 geldende salarisschalen en de op 30 januari 2020 geldende salarissen worden per 1 februari 2020 structureel verhoogd met 3,25%.

3. **Studie over pensioen**

Door de lage rente zijn de pensioenkosten de afgelopen jaren gestegen. Cao-partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze Cao wat de lage rente betekent voor de kosten van de middelloon- en CDC-regeling in het licht van de afspraken die in de eerdere Cao 's zijn gemaakt. De consequenties worden met dit onderzoek in kaart gebracht. Cao-partijen hebben uitgesproken dat zij dit onderzoek tijdig willen afronden, zodat de afspraken van Cao-partijen o.b.v. het onderzoek meegenomen kunnen worden bij pensioenafspraken per 1 januari 2021.



4. Aanpassing premiestaffels IDC-regeling

Ondanks de lage rente en het overschrijden van de overeengekomen bandbreedte in artikel 8.4 wordt de premiestaffel voor de IDC-regeling in ieder geval niet voor 1 juli 2020 gewijzigd. De werknemersbijdrage wordt ook niet verhoogd.

5. Functie indeling medewerkers

Bij een wijziging of introductie van een collectief indelingssysteem, kan nieuwe bovenschaligheid ontstaan. Cao-partijen hebben afgesproken artikel 4.2. aan te passen zodat het nieuwe bovenschalige gedeelte geen Cao-verhogingen meer kent. Dit bovenschalige deel wordt een nominaal bedrag. De tekstvoorstellen worden nader uitgewerkt, waaronder op welke wijze de OR hierbij wordt betrokken op basis van haar wettelijke bevoegdheden.

Instellen Taskforce functie- en loongebouw

Gedurende de looptijd van de Cao wordt een werkgroep ingesteld die een nieuw, modern functie- en loongebouw ontwikkelt. Het te ontwikkelen functiegebouw komt in de plaats van artikel 4.1 en bijlage III van de Cao. Het te ontwikkelen loongebouw moet aansluiten bij het nieuw ontwikkelde functiegebouw en komt in plaats van artikel 4.3.1. en bijlage IV van de Cao. Bijlage III komt te vervallen.

De werkgroep geeft ook advies over een in te voeren regeling omtrent de gevolgen van financiële teruggang in functie en hoe om te gaan met arbeidsmarkttoeslagen.

6. Vitaliteit en Duurzame Inzetbaarheid

Vitaliteit is een belangrijke voorwaarde om duurzaam inzetbaar te blijven en een belangrijk onderwerp van gesprek tussen werkgever en werknemer.

a) *Vitaliteitsverlofregeling*

Cao-partijen zijn daarom een vitaliteitsverlofregeling overeengekomen. In deze regeling wordt opgenomen dat medewerkers daarvan gebruik kunnen maken als zij minimaal zeven jaar in dienst zijn (en eens per zeven jaar). Cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemer het initiatief neemt om met de werkgever het gesprek aan te gaan over zijn motivatie en de wijze waarop het verlof bijdraagt aan zijn vitaliteit. Het verlof bedraagt twee maanden waarbij de werknemer in de eerste maand 70% van het salaris ontvangt en de tweede maand 40%. In de periode van het vitaliteitsverlof wordt de pensioenopbouw volledig voortgezet. De medewerker kan vakantiedagen inzetten om het salaris in deze periode aan te vullen of het verlof te verlengen naar drie maanden.

b) *Duurzame inzetbaarheid*

De teksten voor duurzame inzetbaarheid zijn gemoderniseerd, waarbij een betere balans is gevonden tussen werknemer en werkgever.

c) *Instellen Taskforce Werkcode*

Cao-partijen zien dat werk continu verandert en zal blijven veranderen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van verschillende contractvormen. Cao-partijen onderschrijven de uitgangspunten van de Werkcode, die op 10 december 2019 door diverse partijen uit de financiële sector is ondertekend, waar een beweging



in gang wordt gezet naar een arbeidsmarkt voor alle werkenden (werknemers, uitzendkrachten, zzp-ers, et cetera):

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

Cao-partijen stellen een Taskforce in die gedurende de looptijd van de Cao een gezamenlijke uitwerking formuleert. Hierbij zijn de uitgangspunten uit de Werkcode én een juiste balans tussen de belangen van alle werkgevers en werkenden bij verzekeraars richtinggevend. De Taskforce neemt hierin ook mee de evaluatie van de inlenersbeloning voor uitzendkrachten (artikel 4.11 uit de Cao) en de gevolgen van de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans in relatie tot de huidige afspraken in de Cao.

d) Tijd en plaatsonafhankelijk werken

De huidige Cao geeft werkgevers en werknemers in artikel 7.3 handvatten voor het tijd- en plaatsonafhankelijk werken. De term 'Telewerken' is echter niet meer van deze tijd, zodoende hebben Cao-partijen besloten deze term te vervangen door 'tijds- en plaatsonafhankelijk werken'.

e) Financiële foto

Aan het duurzame inzetbaarheidsbudget wordt toegevoegd dat medewerkers van het budget ook een financieel advies (financiële foto) uit kunnen laten voeren.

f) Loondoorbetaling tijdens ziekte

De (loondoorbetaling bij ziekte) wordt aangepast. Medewerkers ontvangen gedurende hun tweede jaar van de ziekte 70% doorbetaling van het salaris. Als de medewerker tijdens het tweede ziektejaar zijn werk deels hervat of anderszins voldoende inspannt of actief meewerkt aan de re-integratie ontvangt hij 80% van het salaris.

g) Vervroegd uittreden

De intentie is om, in lijn met de uitwerking van het pensioenakkoord, afspraken te maken over vervroegd uittreden van medewerkers gebruikmakend van de vrijstelling van de fiscale boete voor vervroegd uittreden bij uitkeringen tot € 19.000,- per jaar, voor een maximum van drie jaar. De Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid geeft advies over de wijze waarop dit in de Cao kan worden ingevoerd. De intentie is om, mede kijkend naar de wijze waarop dit maatschappelijk gezien wordt ingevuld, in te voeren bij de Cao van 2021 waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van de verzekeringssector.

h) Fonds Collectieve belangen

De Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid buigt zich over een advies over welke belangen collectief behartigd zouden kunnen worden en hoe deze bekostigd zouden kunnen worden.



i) *Werkdrukinstrument*

In de Taskforce Arbocatalogus wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een werkdrukinstrument.

j) *Aanvullend geboorteverlof*

Per 1 juli 2020 kunnen partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Cao-partijen hebben afgesproken deze uitkering van 70% van het UWV aan te vullen tot 100% van het loon.

7. **Vertrouwenspersoon**

Voor werkgevers die minimaal 10 medewerkers in dienst hebben is het verplicht om een (interne of externe) vertrouwenspersoon ter beschikking te hebben, die deze werkzaamheden ook naast de eigen functie kan vervullen. De vertrouwenspersoon dient gekwalificeerd te zijn op basis van een door de beroepsorganisatie LVV goedgekeurde opleiding of een vergelijkbare kwalificatie. De concrete Cao-tekst wordt nog nader uitgewerkt. Werkgevers met minder dan 10 medewerkers in dienst kunnen een (interne of externe) vertrouwenspersoon ter beschikking hebben.

8. **Actualisering Cao's**

Cao-partijen hebben een Redactiecommissie ingesteld die de Cao-teksten actualiseert. De commissie richt zich op tekstuele modernisering (indien nodig geacht) inclusief vormgeving.

Er is besloten om de Cao's Verzekeringsbedrijf Binnen- en Buitendienst samen te voegen in één Cao. De samenvoeging mag niet leiden tot inhoudelijke wijzigingen voor werknemers. Dit besluit neemt de Redactiecommissie mee. Tevens is besloten om alle op levensfase gebaseerde arbeidsvoorwaarden in de Cao samen te bundelen.

Den Haag, 17 december 2019

Namens de sector arbeidsvoorwaarden van
het Verbond van Verzekeraars:

G.Th. Pluym

M. Patist

A.D.A. Deurloo

Namens de vakorganisaties:

G.J.A. van Hees, FNV Finance

I. de Vries, De Unie

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