



## **Principeakkoord vakorganisaties en werkgevers CAO Verzekeringsbedrijf Binnendienst en Buitendienst 2007-2009**

### **1. Looptijd**

De contractperiode loopt van 1 juni 2007 tot en met 30 november 2009.

### **2. Salarissen**

- De op 31 mei 2007 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 juni 2007 structureel verhoogd met 3%;
- De op 31 mei 2008 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 juni 2008 structureel verhoogd met 3%;
- De op 31 mei 2009 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 juni 2009 structureel verhoogd met 1,5%

Daarnaast ontvangen medewerkers die op 1 juni 2007 in dienst zijn per die datum een eenmalige uitkering van € 300,= bruto.

### **3. Pensioen**

De regeling eigen bijdrage werknemer, artikel 8.2 binnendienst en buitendienst vervalt en wordt vervangen door het volgende:

Werknemersbijdrage nieuwe medewerkers

De vaste eigen bijdrage voor de medewerker die in dienst is getreden op of na 1 december 2003 (en voor nieuw indiensttredende medewerkers) bedraagt per 1 juni 2007 6% van zijn pensioengrondslag.

Ingroeieregeling bestaande medewerkers

De geldende eigen bijdrage voor de medewerker die in dienst is getreden voor 1 december 2003, wordt op 1 juni 2007 verhoogd met 1% en per 1 juni 2008 met 1%. De totale eigen bijdrage zal niet meer bedragen dan 6%. De ingroeieregeling eindigt op 1 juni 2009 waarna voor alle medewerkers per 1 juni 2009 een vaste eigen bijdrage van 6% van zijn pensioengrondslag geldt.

### **4. Preventie (Arbobeleid)**

Het in de CAO 2004 – 2007 opgenomen protocol over preventie/arbobeleid wordt voor de duur van de looptijd van de nieuwe cao verlengd.

### **5. Gelijke behandeling**

Compliance is in de verzekeringssector een belangrijk thema. Dat betekent dat het ook voor de CAO-teksten geldt dat deze behoren te voldoen aan de wettelijke voorschriften, zoals bijvoorbeeld de Wet op de ondernemingsraden (zie de opmerking van SZW over Artikel 6.2 lid 6) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Aan de Taskforce Samenhangend Inzetbaarheidsbeleid zal de opdracht worden gegeven de CAO-teksten te screenen en voorstellen te doen om deze bij de volgende ronde in overeenstemming te brengen met de wet. Tevens zal de Taskforce ten aanzien van de jeugdsalarisschalen met een nieuw voorstel komen. In het kwartaaloverleg zullen deze onderwerpen regelmatig worden besproken.

### **6. Wet Kinderopvang**

Naar aanleiding van de invoering van de wet kinderopvang komt artikel 6.5 te vervallen.



**7. Samenhangend inzetbaarheidbeleid en flexibilisering van arbeidstijden**

Het in de CAO 2004 – 2007 opgenomen protocol over samenhangend inzetbaarheidbeleid en ontwikkeling wordt voor de duur van de looptijd van de nieuwe cao verlengd.

**8. Internationale collegialiteit**

In het kader van versterking van internationale collegialiteit zal € 50.000,- ter beschikking worden gesteld ten behoeve van een internationaal vakbondsproject.

**9. Diversen**

Ouderschapsverlof

***Artikel 3.9.6 CAO Binnendienst (Artikel 3.4.6 CAO Buitendienst):***

“De werknemer kan aanspraak maken op het wettelijk ouderschapsverlof, met dien verstande dat de wettelijke basistermijn (met vier weken) wordt verlengd, en (derhalve) 17 weken bedraagt, en dat het verlof in één (aaneengesloten) periode dient te worden opgenomen. **Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 34 weken.** De werknemer die gebruikmaakt van het ouderschapsverlof, heeft na beëindiging ervan recht op terugkeer in de oude functie op basis van de oorspronkelijke overeengekomen arbeidsduur. Tijdens de ouderschapsverlofperiode blijft hij deelnemer in de pensioenregeling en mag hij blijven deelnemen in de personeelsregelingen alsof zijn arbeidsduur niet is gewijzigd.”

CAO Wezenpensioen

***Bijlage VI en VII CAO Binnendienst en Bijlage IV en V CAO Buitendienst***

“Het wezenpensioen bedraagt voor ieder kind maximaal 14% van het in totaal te bereiken ouderdompensioen. Voor volle wezen wordt het genoemde percentage verdubbeld. De wezenpensioenen voor alle kinderen tezamen zullen echter nooit meer bedragen dan 70% van het te bereiken ouderdompensioen. Het wezenpensioen wordt uitbetaald indien en zolang het jongste kind van de overleden deelnemer nog geen 18 jaar is dan wel indien en zolang een studierend of invalide kind, in de zin van de Algemene Kinderbijslagwet, van de overleden deelnemer nog geen 27 jaar is. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.”

AVV opmerkingen SZW

Bij brief van 13 juni 2006 heeft SZW opmerkingen gemaakt over de teksten van de beide CAO's. De desbetreffende teksten zijn niet opgenomen in de tekst van het besluit tot avv van de CAO's voor het Verzekeringsbedrijf. Er zijn dus geen teksten gewijzigd als zodanig.

- artikel 4.9 lid 1.2 (loondoorbetaling bij ziekte) In de aanhef wordt gerefereerd aan een oude regeling. Avv kan niet met terugwerkende kracht of van toepassing zijn op teksten die refereren aan niet (meer) bestaande regelingen.

***Artikel 4.9 Loondoorbetaling bij ziekte (4.4. Buitendienst)***

“Algemeen”

De wijzigingen in artikel 4.9 van deze CAO ten opzichte van de CAO met looptijd 1 juni 2003 tot 1 juni 2004 zijn van toepassing op werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Het bepaalde in dit artikel geldt niet voor medewerkers die ziek zijn



geworden voor 1 januari 2004. Voor deze medewerkers blijft het bepaalde in artikel 4.9 uit de CAO 2003-2004 van toepassing.”

**Artikel 4.9 Loondoorbetaling bij ziekte (4.4. Buitendienst)**

“1.2 Onder ziekte wordt verstaan het als gevolg van lichamelijk of geestelijk gebrek niet in staat zijn de bedongen arbeid te verrichten. Onder bedongen arbeid wordt verstaan de overeengekomen arbeid gedurende de overeengekomen arbeidsduur.”

**Artikel 6.2 Sociaal beleid in de onderneming**

“6. Ondernemingen waarin meer dan **50** werknemers werkzaam zijn stellen eenmaal per jaar een Sociaal Jaarverslag op waarin verslag gedaan wordt van het in het verslagjaar gevoerde beleid. Teneinde dit verslag te kunnen bespreken in de ondernemingsraad, zal het Sociaal Jaarverslag na overleg met de ondernemingsraad ter beschikking worden gesteld aan alle werknemers in de onderneming. Het verslag zal ook ter kennisneming aan vakorganisaties worden gezonden. De vormgeving van het Sociaal Jaarverslag kan per onderneming, na overleg met de ondernemingsraad nader worden uitgewerkt, waarbij ook met de omvang van de onderneming rekening kan worden gehouden. In bijlage V bij deze CAO is een lijst van onderwerpen gevoegd als handleiding bij het opstellen van het Sociaal Jaarverslag.”

**Artikel 7.2 Ziekteverzuimbegeleiding en reïntegratie**

“8. Als een medewerker passende arbeid bij een andere werkgever heeft aanvaard en binnen een halfjaar na aanvang van de werkzaamheden blijkt dat deze herplaatsing niet tot een contract voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door de oude werkgever met de medewerker vervolgcacties besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit de Wet WIA.”

WML-schalen

**“Artikel 4.3 Salarisschalen en salarissen**

**2.b. De salarissen voor werknemers vallend onder de jeugdschalen worden bepaald op basis van de leeftijd en doorgevoerd in de betaalperiode waarin de verjaardag valt van de betrokken werknemer. “**

Overig redactioneel

- Op pagina 97 CAO Binnendienst wordt in de trefwoordenlijst achter “Dispensatie” verwezen naar artikel 4.4.3. Omdat dit artikel is vervallen, moet de verwijzing worden geschrapt.
- Op pagina 79 CAO Buitendienst wordt in de trefwoordenlijst achter “Wisselende inkomensbestanddelen” verwezen naar artikel 3.7. Omdat dit artikel is vervallen, moet de verwijzing worden geschrapt.
- In artikel 4.1 CAO Buitendienst moet elke keer voor het woord “salarissen” steeds het woord ‘vaste’ worden ingevoegd.

Utrecht, 17 april 2007

Mr. A.B. van Sluis

G.M. van der Lei



Drs. Ir. P.J.A.T. Loyson

Mr. N. Poelgeest

R.J.M. Ydema

W. de Ruijter