

## **Inzet cao Verzekeraars 2024 De Unie**

De Unie heeft een vijftal thema's benoemd met concrete acties en beoogde doelen. De inzet is met behulp van de leden en arbeidsvoorwaardelijke coördinatie bij De Unie tot stand gekomen.

### Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen

- De Unie stelt voor om een cao af te sluiten voor een jaar en de betaalde salarissen en salarisschalen per 1 januari 2024 structureel te verhogen met de (verwachte) inflatie over 2024 plus één procent én een correctie over de afgelopen cao-periode.
- Een regeling vergoeding reiskosten (woonwerk en zakelijk) waarbij gebruik wordt gemaakt van de maximale fiscale vrijstelling.
- Een thuiswerkregeling waarbij gebruik wordt gemaakt van de maximaal fiscaal vrijgestelde vergoeding.
- Elke medewerker kan eenmaal per jaar financieel advies krijgen op kosten van werkgever. Dit mede naar aanleiding van de aanstaande nieuwe pensioenregeling.
- De Unie stelt voor om de (arbeidsmarkt)communicatie en imago in de sector verbeteren in het licht van de krappere arbeidsmarkt, vergrijzing en vergroening.
- De branche bereid zich voor op de richtlijn loontransparantie (gelijke beloning).

Beoogd doel: Medewerkers hebben een inkomensgroei en voelen zich gewaardeerd. Dit versterkt het ambassadeurschap voor hun beroep, bedrijf en branche.

### Pensioen

- De huidige premies zijn het uitgangspunt voor de nieuwe regelingen plus een risico-opslag.
- Werkgevers formuleren een pensioenambitie voor het pensioen van hun medewerkers.

Beoogd doel: een goede regeling voor het inkomen van later in een sector die een voorbeeld is.

### Inzetbaarheid

- Iedere medewerker maakt samen met de leidinggevende en/of ontwikkelcoach een ontwikkelplan. Dit plan gaat over verplichte opleidingen, competenties en toekomstpotentieel.
- De tijd die de medewerker privé inzet op opleidingen uit het ontwikkelplan wordt door de werkgever in tijd verdubbeld.
- De branche vult het stagepact mbo in waarmee er een passende stagevergoeding komt, genoeg stages zijn, betere stagebegeleiding en stagediscriminatie wordt tegengegaan.

Beoogde doel: een leercultuur waarin medewerkers tijd en waardering krijgen voor de ontwikkeling van persoonlijk meesterschap en het ondernemen met hun talenten.

### Balans werk/privé en werkdruk

- De werkgevers worden erkend mantelzorgvriendelijke organisaties en dragen dit in- en extern ook uit. Werkgevers geven betaald verlof voor het verrichten van mantelzorg dan wel een vergoeding om dit te laten verrichten door een door de medewerker geselecteerde mantelzorgorganisatie.
- We willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om fit te blijven en stellen daarom voor om sportactiviteiten te vergoeden tot een nader te bepalen maximum bedrag.

Beoogde doel: medewerkers zijn beter in staat de balans in hun werk en privé te bepalen door (meer) regelruimte te geven en de hoge kosten van uitval te verlagen.

### Vakorganisaties

- Bestaande vakbondsleden kunnen hun vakbondscontributie, al dan niet via de werkkostenregeling, volledig (fiscaal) declareren.
- Om het draagvlak voor het werk van vakorganisaties te vergroten stellen wij voor om een 'maand van de vakbond' in te houden. Tijdens deze maand betalen werkgevers voor leden en niet-leden een jaar lidmaatschap van een vakbond naar keuze en verbonden aan deze cao.
- Werkgevers stellen een bedrag beschikbaar voor een MVO-doel. De Unie zet dit bedrag in voor de stichting Persoonlijk & Betrokken ([www.persoonlijkenbetrokken.nl](http://www.persoonlijkenbetrokken.nl)).
- De Unie stelt voor om de werkgeversbijdrage te verhogen met de inflatie.

Beoogde doel: Werkgevers (h)erkennen het belang van collectieve en individuele belangenbehartiging in het werk van vakorganisaties en (onder)steunen initiatieven voor draagvlak en ledenwerving.

Deze thema's en uitgangspunten zijn niet limitatief. De Unie kan nog aanvullingen doen en/of wijzigingen op deze inzetbrief maken gedurende de onderhandelingen.