



Bestuurders vakorganisaties:
Inge de Vries, De Unie
Gerard van Hees, FNV Finance
Martijn den Heijer, CNV Vakmensen

Onze referentie Voorstellenbrief cao NN

Datum 16 november 2020

Pagina 1 van 3

Beste vakbondsbestuurders,

NN en vakorganisaties hebben in de afgelopen tijd gesprekken gevoerd over een nieuwe cao op basis van op 17 september 2020 uitgewisselde voorstellenbrieven. Uit deze gesprekken is duidelijk geworden dat een eenjarige cao niet haalbaar is. Het verschil in voorstel voor collectieve loonsverhoging van cao partijen was te groot. NN en de vakorganisaties hebben besproken om te onderzoeken of het mogelijk is tot een meerjarige cao te komen, waarin ook het sociaal plan en de pensioenovereenkomst betrokken worden. In dit kader bevat deze brief ons aangepaste voorstel op hoofdlijnen voor een cao per 1 januari 2021 voor NN Group.

Noodzakelijke transformatie van ons bedrijf

De vorige cao onderhandelingen stonden in het teken van het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden van NN en Delta Lloyd. De huidige cao onderhandelingen staan voor NN in het teken van de noodzakelijke transformatie van ons bedrijf, om ook in de toekomst relevant te kunnen blijven voor onze klanten. Hierbij krimpen sommige bedrijfsonderdelen, en zullen we tegelijkertijd fors moeten investeren in andere onderdelen. Zo ook in de vaardigheden en competenties van onze mensen. Om onze nieuwe business te kunnen laten groeien, en ons bestaansrecht veilig te stellen, zullen we keuzes moeten maken en gericht kosten moeten besparen.

Dit jaar bestaat NN 175 jaar. Door voortdurend mee te bewegen met de sterk veranderende klantbehoeften en in te spelen op de verschillende marktomstandigheden, konden we ons bedrijf door de jaren heen ontwikkelen. Ook in onze nieuwe strategie ligt de focus op lange termijn waarde creatie voor alle stakeholders. Uiteraard vormen onze collega's hier een belangrijk onderdeel van, en we willen hen op de lange termijn een baan en ontwikkeling kunnen blijven bieden.

De ontwikkelingen bij NN staan niet op zichzelf en zijn door Sociale Partners onderkend en beschreven in de gezamenlijke Sociale Agenda 2019-2021 van het Verbond van Verzekeraars. De mogelijke gevolgen van de COVID-19 pandemie kunnen deze ontwikkelingen versnellen.

Onze transformatie en ambitie

De afgelopen jaren is ons bedrijf in Nederland flink gegroeid door overnames. Onze dienstverlening en efficiency zijn verbeterd, en er is geïnvesteerd in digitalisatie en innovatie. Daarmee staat er een stevige basis, maar de transformatie van ons bedrijf blijft een hoge prioriteit.

We richten ons hierbij op het versterken van de relatie met onze klanten, gebaseerd op een persoonlijke benadering. Hierin staan de momenten die belangrijk zijn in het leven van de klant centraal, en passen wij onze producten en diensten hierop aan. Daarnaast blijven we sterk inzetten op digitalisatie, nieuwe technologie en data analyse – zodat we ons productaanbod, onze processen en de systemen aantrekkelijker, eenvoudiger en efficiënter kunnen maken.

Het is onze ambitie om toonaangevend te zijn in onze sector op het gebied van klantgerichtheid, onze getalenteerde collega's en onze bijdrage aan de samenleving.

Cao voorstellen

Looptijd

De looptijd van de cao is onderwerp van gesprek.

Beloning

NN ziet dat beloning een belangrijk onderwerp is voor collega's en heeft daar oog voor. We zien op dit vlak een tweetal dilemma's in de huidige markt en binnen het bedrijf:

1. In de huidige economische omstandigheden, zien wij loonmatiging als noodzakelijk. Wij geloven dat dit ten gunste komt van de toekomstbestendigheid van het bedrijf, en daarmee van collega's.
2. Binnen NN is er geen sprake van uniformiteit op dit gebied. In bepaalde delen van de organisatie is er de noodzaak om te investeren in arbeidsvoorwaarden om talent aan te trekken en te behouden (bijvoorbeeld bij NN IP, die als vermogensbeheerder in een andere markt opereert, of in onderdelen met een focus op 'new business'). In andere onderdelen zien we dat we ruim boven het marktgemiddelde belonen en er behoefte is aan kostenbesparing. We hebben één cao voor ons Nederlandse bedrijf, maar kunnen onze ogen niet sluiten voor de verschillende behoeften. Feitelijk is er behoefte aan meer differentiatie, waarvoor een collectieve salarisverhoging niet het gekke middel is.

Beide dilemma's bespreken we graag met vakorganisaties.

Pensioen

We zien dat de pensioenregeling in de huidige CDC-vorm tot ontevredenheid leidt bij collega's. Vanwege de aanhoudende lage rente, in combinatie met de vaste pensioenpremie, leidt de CDC pensioenregeling nu al twee jaar tot opbouwkorting. NN betaalt een forse premie en veel van dit geld gaat nu op aan buffers en zekerheden, waardoor collega's hier niet van profiteren.

NN wil graag onderzoek doen naar een toekomstbestendige pensioenregeling. Daarbij is het belangrijk om de bovengemiddelde pensioenpremie op een effectieve manier aan te wenden.

Sociaal plan

NN vindt het belangrijk dat collega's actief werken aan hun ontwikkeling, en daarmee hun inzetbaarheid vergroten. NN wil collega's in staat stellen om te anticiperen op toekomstige organisatieontwikkelingen, zodat zij de regie over hun eigen loopbaan kunnen nemen en houden (zie ook de Sociale Agenda van het Verbond van Verzekeraars).

Reorganiseren is een vast onderdeel van onze bedrijfsvoering geworden, evenals continue ontwikkelen. Voor collega's die worden geraakt door een reorganisatie, en waar – ondanks continue ontwikkeling – deze reorganisatie leidt tot een (tijdelijke) onderbreking van de loopbaan, ziet NN de vertrekvergoeding als vangnet. NN wil de hoogte van de vertrekvergoeding verlagen, en meer laten aansluiten bij wettelijke vertrekvergoedingen zodat hiermee geld vrij komt om te investeren in ontwikkeling en inzetbaarheid van collega's. Hiermee komt er meer focus op ontwikkeling, en hebben en houden collega's meer kansen op een baan.

Door de nieuwe manier van werken, wijzigen begrippen zoals standplaats. We willen het sociaal plan hier graag op aanpassen.

Werkcode

Met het ondertekenen van de Werkcode eind 2019 erkent NN het belang van een arbeidsmarkt die in balans is. Hiermee wordt bedoeld dat zowel in- als externe collega's in staat worden gesteld om zich te ontwikkelen, met het doel wendbaar en inzetbaar te zijn voor de toekomst. Vakorganisaties en NN hebben een werkgroep geformeerd om invulling te geven aan de uitgangspunten die zijn vastgelegd in de Werkcode.

Tijd- en plaats onafhankelijk werken

Sinds half maart 2020 werken vrijwel alle collega's van NN als gevolg van de COVID-19 pandemie zoveel mogelijk thuis. Na een eerste periode van gewenning waarin NN collega's heeft gefaciliteerd om thuis te (kunnen) werken, hebben collega's naast de nadelen ook de voordelen van het werken op afstand ontdekt. Denk aan de besparing in reistijd, het beter kunnen combineren van werk en privé, en de positieve bijdrage aan het milieu. De verwachting is dat het thuiswerken voorlopig nog aanhoudt, en onderdeel van 'het nieuwe normaal' zal worden. Deze manier van werken vraagt om aanpassing van enkele regelingen.

Als onderdeel hiervan dient bijvoorbeeld de huidige reiskostenregeling tegen het licht te worden gehouden. De werkgroep tijd- en plaats onafhankelijk werken heeft zich verdiept in de toekomstige manier van werken en heeft een aantal (uitgangs)punten aan de cao-tafel meegegeven om verder uit te werken.

De onderwerpen die worden besproken in het kader van de toekomstige manier van werken raken zowel aan vakorganisaties (bv reiskostenregeling) als aan ondernemingsraad (bv thuiswerk regeling). NN geeft er daarom de voorkeur aan dit onderwerp in tripartiet overleg met ondernemingsraad en vakbonden te bespreken en uit te werken.

Inzetbaarheid en ontwikkeling

Inzetbaarheid en ontwikkeling van collega's hebben hoge prioriteit, gelet op onze transformatie en de ontwikkelingen binnen de verzekeringssector. Om collega's in staat te stellen het beste uit zichzelf te blijven halen, investeren we in vaardigheden en competenties die nodig zijn in de toekomst. Er zijn verschillende manieren van ondersteuning mogelijk om te bepalen welke vaardigheden en competenties relevant zijn om te ontwikkelen. NN wil daar ruim(er) aandacht aan besteden, en collega's daarmee stimuleren om zelf de regie over hun eigen ontwikkeling te houden.

Samenhang

NN vindt het belangrijk om de cao, de pensioenregeling en het sociaal plan in onderlinge samenhang te bezien en te bespreken, omdat deze samen niet alleen de kosten maar ook de aantrekkelijkheid van het arbeidsvoorwaarden pakket van NN bepalen. De voorstellen in deze brief zijn bedoeld als aanzet om te komen tot nieuwe cao-afspraken, en gedurende het onderhandelingsproces kan NN met nieuwe of aangepaste voorstellen komen.

NN hecht aan de relatie die zij heeft met vakorganisaties om te komen tot afspraken over arbeidsvoorwaarden. We nodigen de vakorganisaties uit om samen met ons tot een akkoord te komen waarbij we verder kijken dan de looptijd van de cao om zo samen keuzes te maken die nodig zijn voor een toekomstbestendig bedrijf, juist in het belang van onze collega's.

Met vriendelijke groet,



Edward van Vierzen
Head of HR Group Support Functions
NN Group