



Eindbod cao VGZ 2023-2024 (23 januari 2023)

Aan De Unie
CNV Vakmensen
FNV Finance

Coöperatie VGZ heeft als één van de strategische doelen de gezondste organisatie te zijn. Bij de transformatie naar een duurzame, inclusieve en 'people-first' gedreven Coöperatie 2.0, horen arbeidsvoorwaarden die dit ondersteunen en stimuleren.

De collectieve arbeidsvoorwaarden van VGZ leggen we vast in onze eigen cao. Medio 2022 zijn de gesprekken over de nieuwe cao voor 2023 en 2024 gestart. De onderhandelingen vonden plaats tussen VGZ en de vakorganisaties die de VGZ-medewerkers vertegenwoordigen: De Unie, CNV Vakmensen en FNV Finance.

De verschillende overleggen hebben in goede sfeer plaatsgevonden en begin januari zijn de onderhandelingen afgerond. Er is over veel inhoudelijke onderwerpen voorlopige overeenstemming bereikt. Omdat de loonafspraak die VGZ kan bieden te ver af staat van de (centrale) looneisen van vakorganisaties is het, ondanks alle gezamenlijke inspanningen en de bereikte overeenstemming over veel onderwerpen, niet gelukt tot een integraal onderhandelingsresultaat te komen. Vanwege deze situatie eindigt het cao-overleg met een eindbod van VGZ om tot een nieuwe cao voor de komende jaren te komen.

Belangrijke focuspunten die we vanuit VGZ aanbrengen zijn:

- **Gezondheid en welzijn:** Gezond werken blijft de norm bij VGZ. De cao stimuleert VGZ-collega's hierin de beste keuzes voor henzelf te maken en bevat tevens afspraken die ondersteunend zijn aan de verduurzaming van de bedrijfsvoering en dus goed zijn voor de planeet.
- De cao stimuleert een **inclusieve VGZ-cultuur**, waarbij alle VGZ'ers zich thuis voelen. Bij VGZ noemen we dit: iedereen voelt zich thuis bij VGZ.
- **Ontwikkeling en groei:** ook deze cao bevat afspraken die aandacht geven aan "Ontwikkeling is topprioriteit" binnen VGZ.

Op basis van signalen van vakorganisaties, ondernemingsraad en VGZ-collega's is vanwege de huidige maatschappelijke en economische ontwikkelingen veel aandacht besteed aan afspraken die directe financiële impact hebben voor medewerkers. VGZ heeft als coöperatie natuurlijk ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid om de zorg betaalbaar en toegankelijk te houden, een scherpe premie aan haar leden te bieden en de kosten van de bedrijfsvoering met het oog hierop beheerst te houden. Het totaal van de voorstellen ziet VGZ als een goede balans tussen deze verschillende belangen en is passend in vergelijking met andere financiële dienstverleners, waaronder andere zorgverzekeraars.

Loon en looptijd

De cao wordt aangegaan voor een periode van 24 maanden van 1 januari 2023 tot 1 januari 2025.

- De op 28 februari 2023 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 maart 2023 structureel verhoogd met **4,5%**.
- De op 31 december 2023 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2024 structureel verhoogd met **3,6%**.

Eindbod cao VGZ 2023-2024

- Medewerkers en uitzendkrachten die op 10 november 2022 in dienst waren/werkzaam waren bij VGZ, hebben, vooruitlopend op de nieuwe cao, reeds een Bijdrage uit het Hart in de vorm van een eenmalige uitkering ontvangen van **€ 1.200 bruto** in november 2022. Deze uitkering is voor alle medewerkers hetzelfde en niet afhankelijk van het parttime percentage.

Thema Gezondheid en Welzijn

Gezond werken is de norm bij VGZ. VGZ stimuleert gezond gedrag bij haar medewerkers.

Uitgangspunt is dat we medewerkers bewust maken van het belang van gezond werken, een goede werk-privé balans en hen motiveren keuzes te maken die bij hen passen. De cao bevat tevens afspraken die bijdragen aan de verduurzaming van de bedrijfsvoering en dus goed zijn voor de planeet.

Hybride werken en reizen

Het goed ondersteunen van hybride werken blijft een belangrijk onderdeel van de cao. De faciliteiten voor reizen en thuiswerken worden met gebruikmaking van fiscale mogelijkheden verbeterd:

- Medewerkers die met eigen vervoer hun woon-werkverkeer afleggen, declareren hun reiskosten bij VGZ. Medewerkers ontvangen in 2023 vanaf 5 kilometer en tot een maximum van 81 kilometer een vergoeding van € 0,21 per kilometer (nu is dit € 0,19). Indien de fiscale ruimte voor 2024 verruimd wordt naar € 0,22 per kilometer dan past VGZ haar vergoeding hierop aan. (Zie tekstvoorstel in bijlage 1)
- De thuiswerkvergoeding wordt vanaf 1 februari 2023 eveneens op declaratiebasis vergoed en bedraagt € 2,15 netto per thuiswerkdag. Deze netto thuiswerkvergoeding vervangt de huidige bruto thuiswerktoeslag.

Medewerkers kunnen voor een werkdag waarop zij deels thuis en deels op kantoor werken ofwel de reiskostenvergoeding ofwel de thuiswerkvergoeding declareren.

Elektrische leasefiets toegevoegd aan VGZ-fietsregeling

Om ook voor langere woon-werk afstanden het gebruik van de fiets te stimuleren, krijgen medewerkers naast de reguliere fietsregeling, de mogelijkheid een elektrische fiets te leasen. VGZ betaalt hierbij eenmalig een netto werkgeversbijdrage van 100 euro. De leasekosten worden via het salaris van de medewerker bruto/netto verrekend. Daarnaast hebben medewerkers een fiscale bijtelling van 7%. Verzekering van de fiets en het onderhoud is inbegrepen in het leasecontract.

Voortzetten pilot 'Fit je pensioen halen'

Cao-partijen blijven het belangrijk vinden dat medewerkers fit en gezond kunnen doorwerken tot de pensioenleeftijd. Daarom wordt de pilot 'Fit je pensioen halen' voor collega's van 63 jaar en ouder gedurende 2023 voortgezet. Eind 2023 volgt een eindevaluatie. Deelnemende medewerkers, vakorganisaties en ondernemingsraad worden nadrukkelijk betrokken bij de voortzetting van de pilot en krijgen ruimte om vanuit hun kennis en ervaring bij te dragen deze pilot succesvol te laten zijn.

Uitbreiding financieel advies voor VGZ-medewerkers

Als gevolg van de actuele maatschappelijke en economische ontwikkelingen is aandacht voor de financiële situatie van medewerkers extra belangrijk. Naast de bestaande ondersteuning voor medewerkers met geldzorgen wordt daarom vanaf 2023 voor alle medewerkers de mogelijkheid geboden om, op kosten van VGZ, financieel advies te krijgen. Gedurende de looptijd van de cao kunnen 75 medewerkers van deze mogelijkheid gebruik maken.

Eindbod cao VGZ 2023-2024

Verhogen werkgeversbijdrage zorgverzekering

Voor medewerkers die bij VGZ in de personeelscollectiviteit verzekerd zijn, verhogen cao-partijen met ingang van 1 januari 2023 de maandelijkse werkgeversbijdrage van € 57 naar € 60 bruto per maand. Het cao-budget van € 50.000 wordt hier structureel voor ingezet.

Gevolgen beperking openingstijden kantoren

VGZ is voor het jaar 2023 een pilot gestart om de openingstijden van kantoren te beperken. Redenen hiervoor zijn:

- We willen vooroplopen in duurzaamheid (gezondste organisatie)
- We willen verstandig omgaan met het geld van onze leden (altijd scherpe premie)

De komende tijd vindt nog nader onderzoek en overleg met de Ondernemingsraad plaats over de vraag of sluiting op vrijdag voor zowel Eindhoven als Arnhem de beste keuze is. Indien zou worden besloten om beide locaties op de vrijdag te sluiten, dan blijft VGZ verantwoordelijk voor het bieden van een passende werkplek voor alle medewerkers. Dit is een standaard VGZ-werkplek op kantoor of thuis via het working@home.vgz thuiswerkconcept. Indien voor een individuele medewerker de standaard werkplek vanwege persoonlijke omstandigheden niet passend zou zijn, zal VGZ maatwerk leveren om ook in deze individuele situatie zorg te dragen voor een passende werkplek voor die medewerker. VGZ houdt de vakorganisaties betrokken bij dit onderwerp via het periodiek overleg.

Thema Inclusief en Gelijkwaardig

De cao stimuleert een inclusieve VGZ-cultuur, waarbij alle VGZ'ers zich thuis voelen. Bij VGZ noemen we dit: iedereen voelt zich thuis bij VGZ.

Uitbreiding doorbetaald ouderschapsverlof

Per 2 augustus 2022 bestaat een wettelijk recht op doorbetaald ouderschapsverlof gedurende negen weken. Het UWV neemt gedurende de eerste negen weken (van de in totaal 26 weken ouderschapsverlof) een betaling tot 70% van het maximum dagloon als verlofuitkering voor haar rekening. VGZ vult de betaalde ouderschapsuitkering gedurende 9 weken aan tot 70% van het werkelijke salaris van de medewerker.

Invoering rouwverlof voor mantelzorgers

Een medewerker die tevens mantelzorger is, krijgt bijzonder verlof van één dag, als deze op een werkdag de begrafenis/crematie bijwoont van iemand waarvoor hij/zij mantelzorger was.

Gelijk verlof voor alle opvoeders/verzorgers

Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat gezinnen in allerlei vormen bestaan en het voor alle gezinnen belangrijk is dat er ruimte is voor hechting en binding van het gezin, ongeacht de samenstelling ervan.

De daadwerkelijke opvoeder/verzorger van een kind (wettelijke ouder, stief- pleeg-, adoptieouder dan wel hiermee gelijk te stellen opvoeders/verzorgers) kunnen aanspraak maken op de diverse verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg, specifiek met betrekking tot de opvoeding en verzorging van een kind. Dit geldt voor alle verlofvormen die niet sekse-gebonden zijn. Bijvoorbeeld zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn uitsluitend van toepassing op de ouder die het kind draagt/baart.

Eindbod cao VGZ 2023-2024

Transitieverlof

Transpersonen worden in de gelegenheid gesteld hun transitie goed te doorlopen. Moet een medewerker een medische behandeling ondergaan en is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid dan ontstaat voor de benodigde tijd recht op betaald transitieverlof. (Zie tekstvoorstel in bijlage 1)

Werkgelegenheid voor medewerkers met een arbeidsuitdaging

VGZ en de vakorganisaties vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een arbeidsuitdaging gelijke kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Dit past bij VGZ als inclusieve organisatie waar iedereen zich thuis kan voelen.

Gedurende de looptijd van deze cao wordt door VGZ blijvend aandacht gegeven aan de instroom en het behoud van medewerkers met een arbeidsuitdaging. In het periodiek overleg vindt tussentijds een evaluatie plaats van deze afspraak, inclusief de behaalde resultaten en de wijze waarop de arbeidsplaatsen voor deze doelgroep kunnen worden verduurzaamd.

Thema Ontwikkeling en Groei

Ontwikkeling is en blijft topprioriteit binnen VGZ. In de cao worden de volgende afspraken toegevoegd.

Ook in 2023 en 2024 een Persoonlijk opleidingsbudget

VGZ kent tijdens de looptijd van de cao opnieuw persoonlijk opleidingsbudget (POB) toe aan alle medewerkers. Een medewerker ontvangt zowel in 2023 als in 2024 € 500 persoonlijk opleidingsbudget.

Verhogen grens voor sluiten studiecontract

Om drempels voor het volgen van opleidingen weg te nemen verhoogt VGZ de grens voor het sluiten van een studiecontract met een terugbetalingsverplichting van € 2500 naar € 10.000. Voor opleidingskosten tot € 10.000 gelden hierdoor voortaan geen terugbetalingsverplichtingen.

Sociaal Plan

Het huidige Sociaal Plan wordt vanaf 1 januari 2023 ongewijzigd voortgezet voor de duur van 2 jaar. Dit geeft in 2023 en 2024 duidelijkheid en zekerheid over de werkwijze en afspraken bij organisatieveranderingen.

Pensioen

In het overleg over de VGZ-pensioenregeling dat medio 2022 tussen VGZ en de vakorganisaties heeft plaatsgevonden, is afgesproken de huidige middelloonregeling voort te zetten in 2023 en 2024. Deze afspraak vormt een overbrugging naar de invoering van het nieuwe pensioenstelsel conform de Wet Toekomst Pensioen. Over de pensioenregeling volgt in februari een webinar “P&S praat je bij over” waarin dit onderwerp verder wordt toegelicht.

Eindbod cao VGZ 2023-2024

Bijlage 1 Tekstvoorstellen

Reiskostenvergoeding

Reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed voor dagen waarop gereisd wordt met eigen vervoer. De hoogte van jouw reiskostenvergoeding hangt af van de afstand enkele reis, berekend met de door P&S gebruikte routeplanner.

Reis je 5 kilometer of meer dan ontvang je vanaf de eerste kilometer een vergoeding tot een maximum van 81 kilometer. De vergoeding wordt € 0,21 netto per km in 2023 en - indien fiscaal mogelijk - € 0,22 netto per km in 2024.

Medewerkers die met openbaar vervoer reizen ontvangen over de afstand naar het station eveneens een reiskostenvergoeding, als de totale afstand naar kantoor groter is dan 5 kilometer.

De reiskosten worden op declaratiebasis betaald.

Je kunt voor een werkdag waarop je deels thuis en deels op kantoor werkt reiskosten of thuiswerkkosten declareren.

Thuiswerkvergoeding

De working@hometoeslag wordt vanaf 1 februari 2023 op declaratiebasis netto vergoed. Dit is een netto vergoeding van € 2,15 per thuiswerkdag.

Per werkdag kan de reiskostenvergoeding of de thuiswerkvergoeding worden gedeclareerd.

Transitieverlof

Transpersonen worden in de gelegenheid gesteld hun transitie goed te doorlopen.

Moet een medewerker in dit kader een medische behandeling ondergaan, dan wordt de bedrijfsarts om advies gevraagd. In geval van arbeidsongeschiktheid zijn de bepalingen met betrekking tot loondoorbetaling bij ziekte van toepassing.

Oordeelt de bedrijfsarts dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid dan heeft de medewerker recht op transitieverlof voor de redelijk benodigde duur. Het loon over de verlofperiode wordt volledig doorbetaald.

Sabbatical 60+

De huidige cao-tekst wordt – ter verduidelijking - aangevuld met de volgende zin. ‘De voorwaarden die afgesproken zijn voor een regulier sabbatical gelden ook voor deze plekken.’

Pensioenregeling

- De huidige middelloon pensioenregeling wordt ook in 2023-2024 voortgezet.
- De premie aan de pensioenregeling in 2023 2024 is 22,7% van de gemaximeerde loonsom.
- Ook in 2023 en 2024 wordt de opslag voor de toeslagreserve, zijnde 2,85% als onderdeel van de maximale premie van 22,7%, ingezet voor financiering van de pensioeninkoop. Dit blijft hiermee onderdeel van de arbeidsvoorwaarde pensioen.
- Op basis van de beschikbare financiering wordt in 2023 en in 2024 het daadwerkelijk in te kopen opbouwpercentage ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen toegezegd.
- De risicodekking nabestaandenpensioen toekomstige jaren blijft ook in 2023 en 2024 gebaseerd op het niveau van de pensioenregeling 2020, net als de premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid. Dit niveau was 70% van 1,875%.