

ONDERHANDELINGSRESULTAAT AEGON-CAO EN SOCIAAL PLAN AEGON 2018 - 2020

De ondergetekenden:

Aegon Nederland N.V., gevestigd te Den Haag, vertegenwoordigd door de heer R. Spuijbroek, hierna te noemen 'Aegon'

en

FNV Finance, onderdeel van FNV, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door de heer F. Polhout

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door mevrouw J.E. Dekker en

De Unie, gevestigd te Culemborg, vertegenwoordigd door mevrouw I.L. de Vries, anderzijds, hierna tezamen te noemen 'vakorganisaties',

hebben op 26 juni 2018 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao en een nieuw sociaal plan voor Aegon.

Dit onderhandelingsresultaat wordt door de vakorganisaties ter stemming voorgelegd aan hun leden.

Vakorganisaties zullen Aegon zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst hiervan.

Aegon en de vakorganisaties, hierna tezamen te noemen 'partijen' verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

1. Looptijd

De looptijd van de cao en het sociaal plan is van 1 juli 2018 tot en met 30 juni 2020.

2. Algemene loonsverhoging

Op 1 september 2018 wordt een algemene loonsverhoging van 2% gegeven en op 1 juli 2019 van 2,5%. De salarissen en de salarisschalen worden verhoogd met genoemde percentages.

3. Nominaal bedrag ingebouwd in maandsalaris

Op dit moment ontvangt de medewerker bovenop zijn maandsalaris een flexbudget van 16,7% en een nominaal bedrag van € 83,33 (bij een dienstverband van 38 uur per week) per maand. Dit nominale bedrag wordt niet geïndexeerd met de algemene loonsverhogingen en is niet pensioengevend.

Vanaf 1 januari 2019 wordt het nominale bedrag naar rato van de omvang van het dienstverband ingebouwd in het maandsalaris. Dit betekent dat bij een fulltime dienstverband van 38 uur per week het bruto maandsalaris wordt verhoogd met € 60. Ook worden het minimum en maximum van de salarisschalen met dit bedrag verhoogd.

Zodra het nominale bedrag is ingebouwd in het maandsalaris, wordt hierover het flexbudget van 16,7% toegekend, wordt het bedrag geïndexeerd met de algemene salarisverhogingen en is het bedrag pensioengevend.

Vanaf 1 januari 2019 bedraagt het flexbudget 16,7% van het maandsalaris.

4. Promotie en demotie

De loopbaan van een medewerker kan soms tot een andere functie op hetzelfde niveau leiden, soms tot een functie op een hoger niveau (promotie) en soms tot een functie op een lager niveau (demotie). Niet alleen promotie moet gebruikelijk en bespreekbaar zijn, maar ook demotie.

Partijen vinden het belangrijk dat het salaris dat behoort bij de nieuwe, hoger ingedeelde functie of bij de nieuwe, lager ingedeelde functie duidelijk en zichtbaar is.

De nieuwe promotieregeling is een verbetering ten opzichte van de regeling die staat in de cao 2015 – 2018. De nieuwe demotieregeling in de cao is in een aantal gevallen een verkorting van de afbouwperiode van het oude naar het nieuwe salaris ten opzichte van de oude regeling. De demotieregeling in het sociaal plan blijft ongewijzigd.

Vanaf 1 juli 2018 bedraagt de promotieverhoging 6% van het huidige bruto maandsalaris per salarisschaal verschil (dit was 2%). Het nieuwe salaris van de medewerker is na toekenning van de promotieverhoging minimaal gelijk aan het minimum van de nieuwe salarisschaal. Het maximum van de nieuwe salarisschaal mag met de toekenning van de promotieverhoging niet worden overschreden.

Vanaf 1 juli 2018 wordt de medewerker die een functie gaat uitoefenen op een lager niveau, direct ingedeeld in de nieuwe salarisschaal. Als het huidige salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt in twee jaar afgebouwd, tenzij de toeslag

€ 600,= bruto per maand of meer bedraagt, dan wordt de toeslag in drie jaar afgebouwd. Over de toeslag wordt het flexbudget toegekend, de toeslag is pensioengevend en telt mee in de berekening van het persoonlijk budget (sociaal plan), indien de medewerker als gevolg van een reorganisatie boventallig wordt.

CAO-DEMOTIEREGELING VANAF 1 JULI 2018			
Toeslag bedraagt bij aanvang regeling minder dan € 600 bruto per maand		Toeslag bedraagt bij aanvang regeling € 600 bruto of meer per maand	
1 ^e jaar, direct bij aanvang demotie	75% van de toeslag	1e jaar, direct bij aanvang demotie	75% van de toeslag
2 ^e jaar, eerste helft van het jaar	50% van de toeslag	2 ^e jaar	50% van de toeslag
2 ^e jaar, tweede helft van het jaar	25% van de toeslag	3 ^e jaar	25% van de toeslag
Vanaf het 3 ^e jaar	0% (toeslag is volledig afgebouwd)	Vanaf het 4 ^e jaar	0% (toeslag is volledig afgebouwd)

5. Werknemerspremie pensioen

In 2018 is de pensioenrichtleeftijd van 67 naar 68 jaar gegaan. De pensioenregeling is hiermee iets goedkoper geworden. Aegon heeft destijds met de Centrale Ondernemingsraad afgesproken dat het bedrag dat de pensioenregeling goedkoper wordt, wordt meegenomen in de cao-onderhandelingen. Partijen hebben afgesproken dat het beschikbare geld wordt besteed aan een verlaging van de pensioenpremie voor de medewerkers. De werknemerspremie wordt per 1 januari 2018 verlaagd van 5,45% naar 4,39%. Voor medewerkers die op 1 juli 2018 in dienst zijn, wordt de eigen bijdrage aan de pensioenpremie met terugwerkende kracht herrekend.

6. Verlof

Partijen hebben met elkaar afgesproken dat in de Aegon-cao een apart hoofdstuk over verlof wordt opgenomen. In dit hoofdstuk komen alle verlofsoorten te staan.

Het aantal verlofuren dat in dit onderhandelingsresultaat en straks in de cao wordt genoemd, heeft betrekking op een fulltime arbeidsduur van 38 uur per week. Indien meer of minder uren per week wordt gewerkt, wordt het aantal verlofuren naar rato berekend, tenzij anders genoemd.

Iedere medewerker heeft recht op wettelijk basisverlof en op bovenwettelijk verlof. Bij een fulltime arbeidsduur van 38 uur per week bedraagt het basis- en bovenwettelijk verlof tezamen 200 uur per jaar.

Het huidige vitaliteitsverlof (12 uur per jaar, cao-artikel 4.9) vervalt per 1 januari 2019, maar daarvoor in de plaats komen per 1 januari 2019 work-life balance verlof (16 uur per jaar) en verlof voor vrijwilligerswerk (8 uur per jaar ongeacht de arbeidsduur).

Het work-life balance verlof is bedoeld voor een betere werk-privé balans. De medewerker kan zelf besluiten hoe hij dit verlof besteedt, maar hij moet natuurlijk wel met zijn manager afstemmen over het moment waarop het verlof wordt opgenomen. Het kraamverlof wordt straks toegekend conform de Wet arbeid en zorg en hoeft niet in mindering op het bovenwettelijke en/of het work-life balance verlof (nu nog vitaliteitsverlof) te worden gebracht.

Het incidentele verhuisverlof wordt per 1 januari 2019 verminderd. Alleen bij verhuizen op verzoek van Aegon ontvangt de medewerker nog 16 uur verhuisverlof.

Hieronder in schema de positieve verbetering van het verlof met 12 uur per jaar.

	HUIDIG	NIEUW PER 1 JANUARI 2019
Work-life balance verlof (jaarlijks)	12 uur vitaliteitsverlof	16 uur
Verlof voor vrijwilligerswerk (jaarlijks)	- Zit in vitaliteitsverlof	8 uur
Verhuisverlof (als onderdeel van het buitengewoon verlof)	16 uur bij vrijwillig verhuizen; 24 uur bij verhuizen op verzoek van Aegon	0 uur bij vrijwillig verhuizen; 16 uur bij verhuizen op verzoek van Aegon

In de Aegon-cao worden de diverse verlofsoorten uitgebreid beschreven. Vanaf 1 januari 2019 gelden onderstaande afspraken.

VERLOFSOORT	AANTAL UREN	REGELING
Basisverlof	152 uren	Het basisverlof is gelijk aan het wettelijk verlof. Het wettelijk verlof bedraagt 4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week, dus 4 x 38 uur is 152 uur. Niet opgenomen basisverlof vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het verlof is verkregen. Voorbeeld: Het basisverlof 2018 dat niet is opgenomen, vervalt per 1 juli 2019.
Bovenwettelijk verlof	48 uren	Het bovenwettelijk verlof verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het verlof is verkregen. Voorbeeld: Het bovenwettelijk verlof 2018 vervalt per 1 januari 2024.
Compensatieverlof	104 uren	Bij het standaard arbeidspatroon van 40 werkuren en 38 betaaluren per week, worden 2 compensatie-uren per week opgebouwd. Het compensatieverlof verjaart, net als het bovenwettelijk verlof, 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het verlof is verkregen.
Work-life balance verlof	16 uren	Dit verlof kan de medewerker jaarlijks besteden voor een betere werk-privé balans. Het work-life balance verlof kan niet worden opgespaard en vervalt als de medewerker het verlof aan het einde van het jaar niet heeft opgenomen.
Verlof voor vrijwilligerswerk	8 uren	Dit verlof kan de medewerker besteden aan vrijwilligerswerk, aan activiteiten die de maatschappelijke en sociale betrokkenheid vergroten. Ongeacht de arbeidsduur van de medewerker, bedraagt het verlof 8 uur per jaar. Het verlof voor vrijwilligerswerk kan niet worden opgespaard en vervalt als de medewerker het verlof aan het einde van het jaar niet heeft opgenomen.
Verlof voor zorgtaken		Verlof voor zorgtaken wordt conform de Wet arbeid en zorg (Wazo) toegekend. Dit betekent dat Aegon altijd de wet volgt wat betreft de uren en de verlofsoorten. Een positieve verbetering ten opzichte van de huidige cao is dat het verlof voor de partner bij de geboorte van een kind (nu nog kraamverlof, straks waarschijnlijk geboorteverlof) wordt toegekend conform de wet en niet op het bovenwettelijke en/of het work-life balance verlof (nu nog vitaliteitsverlof) in mindering hoeft te worden gebracht.
Onbetaald verlof		Het onbetaald verlof dat nu in de Personeelsregelingen (artikel 4.2) staat, komt in de cao te staan. De afspraken die gelden voor onbetaald verlof blijven ongewijzigd.
Buitengewoon verlof		Dit verlof wordt toegekend bij bijzondere gebeurtenissen en is met behoud van salaris. De bijzondere gebeurtenissen worden in de Aegon-cao benoemd (cao-artikel 4.8). Het buitengewoon verlof bij verhuizen wordt verminderd (zie het schema hierboven).
Verlof bij feestdagen		Feestdagen zijn vrije dagen zonder dat hiervoor verlof hoeft te worden opgenomen. Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en 5 mei (één keer per 5 jaar, het lustrumjaar)

De afspraken met betrekking tot het opnemen en kopen van verlofuren en de afspraken met betrekking tot verlof tijdens ziekte blijven ongewijzigd conform de Aegon-cao 2015 – 2018. Nieuw is dat de medewerker alle bovenwettelijke verlofuren en het compensatieverlof (in bovenstaand schema de tweede en derde verlofsoort) kan verkopen in het jaar dat deze verlofuren zijn toegekend.

7. Mantelzorgvriendelijke organisatie

Gedurende deze cao-periode wordt Aegon een mantelzorgvriendelijke organisatie en vraagt Aegon hiervoor de erkenning aan (zie: www.werkenmantelzorg.nl). Dit betekent dat binnen Aegon mantelzorg bespreekbaar is, dat de medewerker die mantelzorg verleent, gebruik kan maken van de mogelijkheden die de Wet arbeid en zorg biedt en dat maatwerkafspraken kunnen worden gemaakt tussen de medewerker en de manager.

8. Mensen met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt

Aegon wil een organisatie zijn waarin de talenten en vaardigheden van mensen met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt worden herkend, erkend en omarmd. De talenten en vaardigheden van deze mensen wil Aegon optimaal ontwikkelen en inzetten.

Cao-partijen hebben de ambitie mensen met een beperking en/of een afstand tot de arbeidsmarkt werk te bieden, zodat zij als ieder ander aan de samenleving kunnen meedoen. Dit kan op een zogenaamde 'echte baan' zijn, maar ook op een gecreëerde baan. Gedurende de looptijd van deze cao wil Aegon per jaar 10 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen.

De ambitie is 1% van de werkplekken bij Aegon te bezetten door mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt.

Aegon wil deze ambitie zichtbaar en meetbaar maken door in 2018 de PSO¹-trede aspirant te behalen en in 2020 de certificering voor de PSO-trede 1. Om dit te realiseren is in samenwerking met Locus² een plan van aanpak opgesteld. Om de uitvoering van het plan te monitoren en daar waar nodig bij te stellen, wordt regelmatig teruggekoppeld aan het Regieteam³. In de projectgroep van Aegon, die op basis van bovengenoemd plan van aanpak wordt ingesteld, komt namens de vakorganisaties een vertegenwoordiger te zitten.

De huidige cao-tekst in artikel 2.3 wordt vervangen door een tekst met de nieuw gemaakte afspraken. Wel blijft de reeds geformuleerde doelstelling voor 2025 gehandhaafd.

9. Future Fit Plan (ontwikkelplan)

Medewerkers moeten gedurende hun hele loopbaan duurzaam kunnen meedoen. Het is belangrijk dat medewerkers future fit zijn, zowel in hun huidige functie als in een andere functie binnen of buiten Aegon. Duurzaam meedoen geeft zowel een bepaalde inzet van de medewerkers als van Aegon aan.

Aegon stelt instrumenten ter beschikking aan medewerkers. Medewerkers kunnen deze instrumenten gebruiken, zodat ze zich ontwikkelen en duurzaam kunnen meedoen. Medewerkers zijn wendbaar, blijven arbeidsmarktfit, beschikken over voldoende kennis en kunde en blijven vitaal. Medewerkers denken vanuit een positieve context na over de baan na deze baan en maken een plan B.

Elke medewerker maakt zijn eigen Future Fit Plan, waarin komt:

- Persoonlijke missie en visie
- Plan voor ontwikkeling in de huidige functie
- Plan voor ontwikkeling naar een andere functie binnen Aegon
- Plan voor ontwikkeling naar werk buiten Aegon

Het Future Fit Plan, dat in 2018 wordt uitgewerkt, gaat onderdeel uitmaken van de HR-cyclus dan wel de nieuwe performance management aanpak (zie punt 10 in dit onderhandelingsresultaat).

10. Performance management

Partijen hebben afgesproken dat zij ernaar streven voor het eind van 2018 in co-creatie (Aegon, vakorganisaties en Centrale Ondernemingsraad) een moderne en toekomstbestendige aanpak van performance management te ontwikkelen. De aanpak moet onder meer evenwicht brengen tussen de persoonlijke ontwikkeling en prestatie van de medewerker en de organisatieontwikkeling van Aegon. De performance management aanpak vervangt de huidige HR-cyclus (cao-artikel 2.2).

Ook medewerkers worden betrokken bij de ontwikkeling van de performance management aanpak.

Het co-creatieteam neemt de ervaringen van andere organisaties, ook buiten de financiële sector, mee in de ontwikkeling en de invoering van de nieuwe performance management aanpak.

¹ PSO = Prestatieladder Socialer Ondernemen

² Voor meer informatie over Locus, kijk op www.locusnetwerk.nl

³ Regieteam: cao-onderhandelingsdelegatie Aegon, vakbondsbestuurders van FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie, leden Centrale Ondernemingsraad

11. Functiewaardering

Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van deze cao in co-creatie (Aegon, vakorganisaties en Centrale Ondernemingsraad) te onderzoeken of de huidige Hay-methode voor functiewaardering (cao artikel 3.2) kan worden vervangen door de global grading methode van Towers Watson. Deze methode moet in lijn zijn met de wereldwijde aanpak binnen Aegon.

Het co-creatieteam adviseert het Regieteam over de effecten van de mogelijke overstap naar de functiewaarderingsmethode van Towers Watson, inclusief oplossingen voor mogelijke negatieve effecten. Op basis van het advies neemt het Regieteam een besluit over de invoering. De vakorganisaties leggen het besluit ter stemming voor aan de leden.

12. Financieel Future Fit

De missie van Aegon luidt: “Wij stellen onze klanten in staat zelf bewust keuzes te maken voor een gezonde financiële toekomst.” Aegon staat midden in de samenleving en wil op een positieve manier, met oog voor die samenleving, ondernemen. Het vergroten van de financiële bewustwording van mensen is daarbij één van de speerpunten. Met het programma ‘Van schulden naar kansen’ wil Aegon mensen met schulden op weg helpen naar een gezonde financiële toekomst.

In aansluiting op de missie wil Aegon dat ook medewerkers financieel Future Fit zijn. Om dit mogelijk te maken ontwikkelt Aegon gedurende de looptijd van de cao hiervoor een programma.

13. Gelijke beloning

Cao-partijen vinden dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden beloond voor gelijk werk.

Aegon zal voor 1 februari 2019 onderzoek doen naar de huidige beloning van mannen en vrouwen. De resultaten van het onderzoek worden gedeeld in het Regieteam en met de Centrale Ondernemingsraad. Afhankelijk van de resultaten worden de vervolgstappen, gericht op gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijk werk, door Aegon bepaald en besproken met het Regieteam en de Centrale Ondernemingsraad.

14. Minder werken voorafgaand aan AOW-leeftijd

Cao-partijen streven voor 1 januari 2019 in co-creatie te onderzoeken, of een regeling kan worden vormgegeven, waarbij medewerkers een bepaalde periode voorafgaand aan de AOW-datum, tegen gunstige voorwaarden, minder kunnen gaan werken. Het doel van een dergelijke regeling is medewerkers in staat te stellen in goede gezondheid met pensioen te kunnen gaan. Deze regeling kan een aanvulling zijn op andere, reeds bestaande regelingen die dit al faciliteren. (denk aan: deeltijdpensioen en vervroegd pensioen). Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek, wordt door cao-partijen bepaald of een dergelijke regeling binnen Aegon mogelijk is, hoe de regeling er komt uit te zien en wanneer de regeling wordt ingevoerd.

15. Vast – flex

Het uitgangspunt is dat structureel werk wordt gedaan door medewerkers in dienst van Aegon (cao-artikel 2.1). Dit kan zijn door een medewerker met een dienstverband voor onbepaalde of voor bepaalde tijd. Soms worden ook flexkrachten, zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten of ZZP'ers, ingehuurd om werk te verrichten. De reden hiervoor kan een tijdelijk project zijn, de noodzakelijke flexibele schil voor ‘piek en ziek’ of het nodig hebben van zeer specifieke kennis en kunde.

Partijen hebben afgesproken de komende periode te monitoren waar de flexkrachten zitten en waarom, zodat de huidige verhouding beter wordt begrepen en indien nodig wordt bijgesteld.

16. Onregelmatigheidstoeslag

Een aantal medewerkers werkt buiten het normale arbeidstijdenkader (zie Aegon-cao 2015 – 2018, artikel 4.2) en ontvangt hiervoor een onregelmatigheidstoeslag.

De onregelmatigheidstoeslag wordt ook doorbetaald, indien de medewerker tijdens zijn lopende rooster ziek wordt. Hij ontvangt dan de onregelmatigheidstoeslag die hij op grond van zijn ingeroosterde dienst zou hebben verdiend.

Tijdens vakanties en langdurige ziekte ontvangt de medewerker het gemiddelde van de onregelmatigheidstoeslag die hij heeft verdiend in de 12 maanden voorafgaand aan de vakantie of langdurige ziekte.

17. Vakorganisaties binnen Aegon

Goede arbeidsverhoudingen binnen de organisatie zijn belangrijk. Aegon werkt hiervoor nauw samen met de vakorganisaties FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie om bijvoorbeeld een cao af te sluiten, af te stemmen in het Regieteam of arbeidsvoorwaardelijke vraagstukken op te lossen.

Vanaf 1 juli 2018 betaalt Aegon voor de nieuwe medewerkers, die meedoen aan het onboarding programma en lid willen worden, één jaar het vakbondslidmaatschap voor één van de hierboven genoemde vakorganisaties.

Medewerkers die reeds in dienst zijn van Aegon en nog geen lid zijn van één van de hierboven genoemde vakorganisaties en vanaf 1 juli 2018 tot en met 31 december 2018 lid worden, krijgen eveneens het eerste jaar het vakbondslidmaatschap door Aegon betaald.

Medewerkers die reeds in dienst zijn van Aegon en lid zijn van één van de hierboven genoemde vakorganisaties kunnen eenmaal per jaar de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk vergoed krijgen via de Flexshop. Voor de medewerkers die in 2018 de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk via de Flexshop vergoed krijgen, vergoedt Aegon tevens eenmalig (alleen in 2018) het netto financiële nadeel van de verlaging van het bruto salaris.

Maximaal één vakbondslidmaatschap wordt door Aegon vergoed.

Aegon stelt elk jaar aan de hierboven genoemde vakorganisaties faciliteiten ter beschikking om de 'week van de vakbond' te organiseren. Vooraf stemmen vakorganisaties met Aegon af welke activiteiten zij gaan doen tijdens deze week.

18. Internationale solidariteit

Aegon stelt, voor de drie vakorganisaties tezamen, jaarlijks een bedrag van € 7.500,= beschikbaar ter besteding aan projecten in het kader van (inter)nationale solidariteit.

19. Sociaal plan

Aegon kent met 'Je eigen plan' een goed sociaal plan. Een sociaal plan is belangrijk om de sociale gevolgen van een reorganisatie op te vangen.

Met het Future Fit Plan (zie punt 9 in dit onderhandelingsresultaat) gaat elke medewerker nadenken over zijn baan na deze baan. De medewerker denkt vooraf na over een plan B en niet pas vanaf het moment dat hij wordt geplaatst op een andere functie of boventallig wordt en Aegon moet verlaten. Er is dus een relatie met de inspanningen en instrumenten voor de duurzaam meedoen en de voorzieningen in het sociaal plan. Partijen zijn een nieuw sociaal plan overeengekomen dat een voortzetting is van 'Je eigen plan' met een neerwaartse aanpassing van de berekening van het persoonlijk budget (zie sociaal plan artikel 5.2.1.)

OPBOUW PERSOONLIJK BUDGET			
Sociaal plan 2015 - 2018		Sociaal plan 2018 – 2020	
Deel A	€ 5.000 plus <ul style="list-style-type: none"> • 4 bruto maandsalarissen voor medewerkers t/m 44 jaar • 6 bruto maandsalarissen voor medewerkers van 45 jaar t/m 54 jaar • 7 bruto maandsalarissen voor medewerkers van 55 jaar en ouder 	Deel A	€ 5.000 plus <ul style="list-style-type: none"> • 3 bruto maandsalarissen voor medewerkers t/m 44 jaar • 5 bruto maandsalarissen voor medewerkers van 45 jaar t/m 54 jaar • 6 bruto maandsalarissen voor medewerkers van 55 jaar en ouder
Deel B	1 bruto maandsalaris maal het aantal dienstjaren maal een factor: <ul style="list-style-type: none"> • Bij minder dan 2 dienstjaren geen factor • Factor 0,9 bij 2 t/m 6 dienstjaren • Factor 1,1 vanaf het 7^e dienstjaar 	Deel B	1 bruto maandsalaris maal het aantal dienstjaren maal een factor: <ul style="list-style-type: none"> • Bij minder dan 2 dienstjaren geen factor • Factor 0,8 bij 2 t/m 6 dienstjaren • Factor 1,0 vanaf het 7^e dienstjaar

Medewerkers kunnen met het persoonlijk budget dat ze krijgen zodra ze boventallig zijn, zelf kiezen hoe ze dit budget besteden. Dit is in het sociaal plan dat vanaf 1 juli 2018 geldt, ongewijzigd gebleven ten opzichte van het vorige plan.

Partijen hebben afgesproken het sociaal plan te herschrijven, zodat het duidelijker leesbaar wordt. Afgesproken is dat het hoofdstuk over permanente ontwikkeling uit het sociaal plan gaat en in de cao komt te staan.

20. Overige afspraken gedurende de looptijd van de cao

Gedurende de looptijd van de cao zal het Regieteam minimaal één keer per kwartaal bij elkaar komen om de gemaakte afspraken in de cao en het sociaal plan te monitoren. Tevens hebben partijen afgesproken een aantal onderwerpen op te pakken, uit te werken of te onderzoeken. Ook deze onderwerpen zullen ter sprake komen tijdens dit overleg van het Regieteam.

Onderwerpen die in ieder geval worden opgepakt, uitgewerkt of onderzocht zijn:

- a. Verduidelijken pensioenregeling
Cao-partijen vinden het belangrijk dat over de pensioenregeling duidelijk en eenvoudig wordt gecommuniceerd, zodat de medewerker bijvoorbeeld weet hoe hij pensioen opbouwt en welke keuzes hij kan maken met betrekking tot deeltijd en vervroegd pensioen. Het streven is om voor het eind van 2018 de uitleg op Aegonnet te plaatsen.
- b. Plaats- en tijd-onafhankelijk werken (flexibel werken)
Tijdens het Rondje Land van het Regieteam in het voorjaar van 2018 is gebleken dat het nog niet bij alle Aegon-onderdelen mogelijk is om plaats- en tijd-onafhankelijk te werken. Aegon gaat in overleg met alle Aegon-onderdelen over de uitvoering van het cao-artikel over 'flexibel werken'. Uitgangspunt is dat de medewerker samen met de manager en in onderling overleg met collega's afspraken maakt over waar en wanneer wordt gewerkt. Natuurlijk moet hierbij rekening worden gehouden met het klantbelang, het werk(aanbod), de te behalen resultaten en het bedrijfsbelang.
- c. Uniforme arbeidsduur
Aegon kent op dit moment 3 fulltime arbeidsduren: 36 uur, 38 uur en 40 uur, waarbij een de fulltime arbeidsduur van 38 uur de standaard is. Het salaris, het verlof en alle overige arbeidsvoorwaarden worden gerelateerd aan de betreffende fulltime arbeidsduur. De verschillende fulltime arbeidsduren zijn administratief complex en lastig uit te leggen aan (nieuwe) medewerkers. Gedurende de looptijd van de cao wil Aegon daarom een impactanalyse doen om te bepalen wat het betekent om naar één fulltime arbeidsduur over te gaan. De uitkomst van de impactanalyse wordt teruggekoppeld aan het Regieteam, waarna wordt bepaald of en hoe kan worden overgegaan naar één fulltime arbeidsduur.
- d. Herziening Europese detacheringsrichtlijn
Met de Europese detacheringsrichtlijn wordt getracht een evenwicht te vinden tussen het vrij verkeer van diensten enerzijds en de sociale bescherming van medewerkers anderzijds. In juni 2018 hebben de Europese ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingestemd met een herziening van deze detacheringsrichtlijn. Als de herziening wordt omgezet in nationale wetgeving, kan dit (nadelige) gevolgen hebben voor de medewerkers van een Aegon-entiteit in het buitenland die tijdelijk bij Aegon in Nederland komen werken. In overleg met de vakorganisaties wil Aegon bekijken of en hoe de nadelige gevolgen kunnen worden voorkomen.