



Uitkomst co-creatie

Cao en sociaal plan Aegon Nederland

1 januari 2014 – 30 juni 2015

Den Haag, 20 januari 2014

Aegon Nederland en de vakorganisaties hebben in 2013 – samen met de Centrale Ondernemingsraad (COR) en medewerkers van Aegon - een co-creatieproces doorlopen om te komen tot een nieuwe cao en een nieuw sociaal plan voor Aegon Nederland NV. Een groot aantal medewerkers is betrokken via een pressurecooker, meedenksessies op alle Aegon-locaties en een enquête.

Bij het maken van afspraken over een nieuwe cao en sociaal plan zijn de volgende thema's als uitgangspunt genomen: Employability en premobiliteit, Sociaal plan, Waarderen, Mobiliteitsbudget en Financiële bewustwording. Daarnaast is gesproken over een aantal overige onderwerpen.

Gelijktijdig liep er een instemmingstraject voor het wijzigen van de pensioenregeling per 1 januari 2014, vanwege wijzigingen in de fiscale wetgeving. Dit betekent dat de standaard pensioenleeftijd omhoog gaat van 65 jaar naar 67 jaar en het opbouwpercentage wordt verlaagd van 2,25% naar 2,15% per dienstjaar. Op 12 december 2013 heeft de COR instemming verleend op deze wijzigingen.

Op 20 januari 2014 hebben partijen het co-creatieproces voor een nieuwe cao en sociaal plan afgerond. Hieronder zijn de uitkomsten van dat proces weergegeven. De vakorganisaties CNV Dienstenbond en De Unie zullen deze uitkomsten in de komende weken aan hun leden voorleggen.

1. Looptijd en ingangsdatum wijzigingen

De cao en het sociaal plan hebben een looptijd van 18 maanden. Beide gaan in per 1 januari 2014 en lopen tot en met 30 juni 2015. De wijzigingen in de cao gaan in per 1 januari 2014, tenzij in dit document anders is bepaald.

2. Employability en premobiliteit

Employability

Vorig jaar hebben Aegon en de vakorganisaties vergaande afspraken gemaakt over het onderwerp employability. Daarbij springen de afspraken rondom de loopbaanchecks en het ontwikkelbudget het meest in het oog. Uit een evaluatie over het jaar 2013 bleek dat de deelname aan de loopbaanchecks zeer goed is geweest; bijna 600 medewerkers hebben zich hiervoor aangemeld. Het aantal medewerkers dat een beroep doet op het ontwikkelbudget is echter nog niet zo groot (rond de 70 medewerkers).

Partijen hebben samen besloten de vorig jaar ingezette lijn in de cao met betrekking tot employability voort te zetten, dat wil zeggen:

- Aegon stelt alle medewerkers ook gedurende de looptijd van de nieuwe cao in de gelegenheid een loopbaancheck te doen, uitgevoerd door vier bureaus: Conclusion, SWA, Kans en Unie Services.
- Ook de afspraak over het collectief ontwikkelbudget van 1% van de (basis)loonsom per jaar blijft in 2014 en de eerste helft van 2015 gelden.

Voor 2014 zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

- Met de vier loopbaanadviesbureaus zal in het eerste kwartaal van 2014 een evaluatie plaatsvinden, waarbij besproken wordt:
 - o Hoe de verschillende partijen de manier waarop de loopbaancheck (inclusief de loopbaanindicator) is uitgevoerd, ervaren en welke verbeteringen daarin mogelijk en/of gewenst zijn.
 - o Hoe we ervoor kunnen zorgen dat het collectieve ontwikkelbudget in 2014 beter benut zal worden, met andere woorden: hoe kunnen we medewerkers zo goed mogelijk helpen bij het zetten van de stap van de loopbaancheck naar het doen van een beroep op het ontwikkelbudget.
- Op basis van die uitkomsten zal een plan van aanpak en een communicatieplan worden gemaakt om de employabilityafspraken in 2014 te versterken en zullen – indien nodig – aanvullende afspraken worden gemaakt met de loopbaanbureaus.

Premobiliteit

De afgelopen jaren is de financiële sector ingrijpend gewijzigd en ook in de komende jaren zal dat nog zijn effecten hebben. Aegon is hard bezig de slag te maken van een productbedrijf naar een klantbedrijf. Dat heeft ingrijpende gevolgen voor de organisatie en de medewerkers van Aegon. Het is van groot belang dat daar waar wijzigingen in de organisatie worden voorzien met impact voor medewerkers, Aegon dat zo vroeg mogelijk duidelijk maakt richting betreffende medewerkers en hen helpt om in de toekomst aan het werk te blijven, binnen of buiten Aegon. Op die manier kunnen we ervoor zorgen dat er in de toekomst zo min mogelijk gebruik gemaakt hoeft te worden van het sociaal plan.

De hierboven genoemde afspraken over loopbaanchecks en het employabilitybudget vormen een belangrijk onderdeel van deze ambitie. We willen graag dat medewerkers op tijd nadenken over waar ze staan in hun loopbaan en ontwikkeling en hoe inzetbaar ze zijn op andere plekken, binnen of buiten Aegon. Zodat als zij onverhoopt geconfronteerd worden met een wijziging van hun functie of het vervallen daarvan, zij een grotere kans hebben om een nieuwe werkplek te vinden.

In het sociaal plan wordt al de nodige aandacht besteed aan de initiatieven van Aegon om medewerkers van werk naar werk te helpen, het inzetbaar houden van medewerkers en wat we doen om boventaligheid zoveel mogelijk te voorkomen. Partijen hebben geconstateerd dat het goed zou zijn deze bepalingen een duidelijker plek te geven in het totale pakket aan employabilityafspraken en dat een aantal van deze afspraken meer thuishoren in de cao dan in het sociaal plan.

Partijen hebben daarom de volgende afspraken gemaakt:

- De tekst van hoofdstuk 3 van de cao en de hoofdstukken 1 en 5 van het sociaal plan zullen beter op elkaar worden afgestemd. In de cao zal worden aangegeven welke instrumenten Aegon inzet om concreet invulling te geven aan premobiliteit (naast de bestaande afspraken over employability):
 - o Daar waar veranderingen in de organisatie worden voorzien, met impact voor medewerkers, zal het management zo vroeg mogelijk in gesprek gaan met medewerkers. Zodat deze medewerkers zo vroeg mogelijk hierop kunnen voorsorteren en hun kansen op herplaatsing – binnen of buiten Aegon – kunnen vergroten.
 - o Aegon zal bij medewerkers die in een kwetsbare positie zitten en/of al lang in dezelfde functie werkzaam zijn, extra aandacht besteden aan de mogelijkheden om gebruik te maken van de loopbaancheck en andere employabilityinstrumenten.
 - o Aegon zal zich maximaal blijven inspannen om medewerkers van wie duidelijk is dat de functie (op termijn) komt te vervallen, te plaatsen op andere functies binnen Aegon. Daarbij zal ook worden gekeken of het mogelijk is tijdelijke functies aan te bieden die anders zouden worden ingevuld door externe medewerkers of waarvoor een vacature is.
 - o Medewerkers die boventalig (dreigen te) worden krijgen zo snel mogelijk de status van 'voorrangskandidaat'.
 - o Vacatures worden altijd eerst intern vacant gesteld (inclusief vermelding van niveau en rolcluster) en het extern openstellen van functies zal waar mogelijk worden beperkt.
- Aegon, vakorganisaties en de COR zullen vanaf 2014 tweemaal per jaar overleg voeren over de voorziene ontwikkelingen binnen Aegon met (mogelijke) impact op functies.

3. Waarderen

In het co-creatieproces heeft Aegon laten weten dat het gegeven de ontwikkelingen binnen en buiten het bedrijf noodzakelijk is de loonontwikkeling in deze cao bescheiden te houden en de kosten van het totale arbeidsvoorwaardenpakket niet te laten stijgen. Vakorganisaties hebben uitgesproken te verwachten dat bij de - structurele en incidentele - beloning van niet-cao-medewerkers in deze periode dezelfde terughoudendheid zal worden getoond.

3.1. Collectieve salarisverhoging

Met ingang van 1 maart 2014 zullen de binnen Aegon geldende salarissen en salarisschalen worden verhoogd met 1,5%.

De bronnen voor deze salarisverhoging zijn:

- De vrijval van premie als gevolg van de wijzigingen in de Aegon-pensioenregeling per 1 januari 2014, vanwege wijzigingen in de fiscale wetgeving:
 - o Verlaging van het opbouwpercentage naar 2,15% per dienstjaar
 - o Verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar
- Het verlagen van het aantal bovenwettelijke verlofdagen met 2 dagen (zie paragraaf 3.3).

3.2. Eenmalige uitkering

In januari 2015 ontvangen alle medewerkers die op 1 januari 2015 in dienst zijn, een eenmalige (bruto) uitkering van 1,5% van hun vaste jaarsalaris (d.w.z. 12 maal het maandsalaris in januari 2015).

Deze uitkering telt niet mee voor je pensioenopbouw of andere arbeidsvoorwaarden.

3.3. Verlof

In 2014 wordt het saldo van de bovenwettelijke verlofdagen voor alle medewerkers verlaagd met 2 dagen (bij een fulltime dienstverband van gemiddeld 38 uur). Medewerkers kunnen deze dagen eventueel weer terugkopen via de Flexshop; het totaal aantal te kopen verlofdagen op jaarbasis wordt hiermee verhoogd naar 17 dagen (bij een fulltime dienstverband van gemiddeld 38 uur).

Een compensatie hiervoor is opgenomen in de structurele salarisverhoging van 1,5% (zie paragraaf 3.1).

3.4. Indexatie pensioen

Het ouderdomspensioen dat volgens artikel 8, lid 2 van het pensioenreglement (Aegon-pensioenregeling 2006) reeds is opgebouwd, wordt als gevolg van de structurele salarisverhoging – zie paragraaf 3.1 – per 1 januari 2015 verhoogd met 1,5%.

Daarnaast vindt per 1 januari 2014 eenmalig een extra indexatie plaats. Het ouderdomspensioen dat volgens artikel 8, lid 2 van het pensioenreglement (Aegon-pensioenregeling 2006) reeds is opgebouwd, wordt voor de deelnemers per die datum verhoogd met 0,5%.

3.5. Variabele beloning

Zowel vorig jaar als dit jaar hebben Aegon en vakorganisaties een discussie gevoerd over de toekomst van variabele beloning binnen Aegon Nederland. Aanleiding daarvoor zijn zowel externe factoren (maatschappelijke discussie, ontwikkelingen in wet- en regelgeving) als interne factoren (draagvlak wordt steeds kleiner, veel medewerkers hebben aangegeven voorstander te zijn van afschaffing).

Besloten is de variabele beloning af te schaffen voor alle medewerkers die werkzaam zijn bij Aegon Nederland en vallen onder de Aegon-cao (schaal 1 t/m 12). De laatste uitkering van de variabele beloning in zijn huidige vorm zal plaatsvinden over 2013 (uitbetaling in april 2014).

Om medewerkers die nu recht hebben op een variabele beloning te compenseren voor deze wijziging in het inkomen, zijn de volgende overgangsmaatregelen afgesproken:

- Het 'at target' bedrag dat medewerkers zouden kunnen halen als ze op alle targets een score 'Behaald' zouden scoren (60% van het maximum) wordt op de volgende manier gecompenseerd, met ingang van 1 januari 2014:
 - 50% van dat bedrag wordt ingebouwd in het vaste salaris. Deze inbouw wordt gecorrigeerd voor:
 - de verhoging van het flexbudget
 - de extra pensioenopbouw (o.b.v. een doorsneepremie van 25%)
 - de verhoging van de eigen bijdrage voor het pensioen
 - 50% van dat bedrag wordt in een toeslag uitgekeerd. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald, wordt niet geïndexeerd en telt niet meer voor pensioenopbouw of andere arbeidsvoorwaarden.
- Voor deze medewerkers geldt een perspectiefgarantie ter grootte van de gemiddelde inbouw in het vaste salaris. Dat wil zeggen dat voor deze medewerkers het maximum van de salarisschaal (100%) wordt verhoogd met de gemiddelde RSP-stijging voor betreffende medewerkers, als gevolg van de inbouw in het vaste salaris. Deze garantie vervalt na 5 jaar.

4. Mobiliteitsbudget

In de enquête die we in 2012 hebben gehouden was een mobiliteitsbudget/vervoersbudget een onderwerp dat vaak werd genoemd als mogelijke uitbreiding van de Flexshop en vernieuwing van het arbeidsvoorwaardenpakket. Daarom is in de vorige cao een studieafspraken opgenomen om een onderzoek te doen naar de haalbaarheid van een mobiliteitsbudget.

Door een gezamenlijke studiegroep van Aegon, vakorganisaties en de COR is een voorstel uitgewerkt om te komen tot een mobiliteitsbudget voor alle medewerkers. Belangrijkste uitgangspunten daarbij zijn geweest: modernisering van het mobiliteitsbeleid, vergroten van flexibiliteit en keuzevrijheid voor medewerkers, duurzaamheid (stimuleren van efficiënter en slimmer reizen) en vereenvoudiging.

Concreet stelde de studiegroep voor om alle medewerkers in 2014 als nieuwe tegemoetkoming in de reiskosten woon-werk een mobiliteitsbudget te verstrekken van 19 cent per kilometer, met een maximum van 30 kilometer (retour). Medewerkers die verder weg wonen, zouden via de Flexshop de extra kilometers fiscaalvriendelijk kunnen laten vergoeden.

Onderdeel van het voorstel was tenslotte om ook de vergoeding voor zakelijke kilometers terug te brengen naar 19 cent (netto) en de thuiswerkvergoeding af te schaffen, in lijn met de uitgangspunten en als financiële dekking voor het totale voorstel.

De regiegroep heeft de voorstellen van de studiegroep besproken en is enthousiast over het voorstel met betrekking tot het mobiliteitsbudget voor woon-werkverkeer. Het is echter niet gelukt om tot een akkoord te komen over het totale voorstel, met name vanwege een verschil van inzicht over de aanvullende maatregelen. Vanuit werknemerszijde is aangegeven dat:

- de verlaging van de zakelijke reiskosten naar 19 cent te fors is, zeker omdat er nog te weinig alternatieven zijn voor het reizen met de eigen auto;
- er ook moet worden gekeken naar mogelijke besparingen door modernisering van de leaseregeling en het terugdringen van het aantal leaseauto's, om zo de voorgestelde verlaging van de vergoeding voor zakelijke kilometers naar 19 cent te beperken;
- het de vraag is of het stimuleren van minder reizen door meer thuis te werken in de praktijk overal zal gaan werken.

Daarom is afgesproken dat Aegon in 2014 eerst invulling gaat geven aan flankerend beleid, door:

- concrete maatregelen te nemen om zakelijke kilometers met de eigen auto en leaseauto's te beperken (inzetten poolauto's, meer gebruik maken van videoconferencing e.d.);
- praktische belemmeringen voor flexibel werken / thuiswerken zoveel mogelijk weg te nemen;
- de huidige leaseregeling tegen het licht te houden en te moderniseren, vanuit dezelfde uitgangspunten die de studiegroep heeft geformuleerd inzake het mobiliteitsbudget.

Partijen zullen in de eerste helft van 2015 bespreken of invoering van het door de studiegroep voorgestelde mobiliteitsbudget per 1 juli 2015 haalbaar is.

5. Sociaal plan

In de dit jaar gehouden enquête en in de meedenksessies hebben medewerkers vooral aangegeven:

- meer keuzes te willen binnen het sociaal plan, om zo meer maatwerk te kunnen bieden aan (groepen) medewerkers;
- dat zij het belangrijk vinden dat er zoveel mogelijk wordt gedaan om medewerkers daadwerkelijk aan nieuw werk te helpen;
- dat het sociaal plan een goed vangnet moet bieden voor medewerkers waarvoor dat niet lukt.

De ambitie van de regiegroep is om te komen tot een nieuw, innovatief sociaal plan, waarin al deze elementen terugkomen. Deze ambitie is voor dit jaar echter te groot gebleken om daar op een goede manier invulling aan te geven. Daarbij speelt ook mee dat recentelijk het wetsvoorstel Werk en Zekerheid naar de Tweede Kamer is gestuurd, als uitwerking van het eerder dit jaar gesloten Sociaal Akkoord. Hierin zijn diverse maatregelen opgenomen die het sociaal plan raken, zoals de wijziging van het ontslagrecht, aanpassingen in de WW-duur en -opbouw, de introductie van transitievergoedingen en wijzigingen met betrekking tot flexibele contracten. Van de meeste van deze maatregelen is het de bedoeling die in te laten gaan per 1 juli 2015. Aangezien deze wet pas in de loop van 2014 definitief zal worden, is het niet gewenst om vooruitlopend daarop het sociaal plan ingrijpend te wijzigen. Het gevaar bestaat immers dat er dan volgend jaar weer nieuwe aanpassingen noodzakelijk zijn.

Daarom hebben partijen besloten nu het sociaal plan nog één keer ongewijzigd te verlengen tot en met 30 juni 2015, met uitzondering van een aantal technische wijzigingen. In 2014 zal worden gewerkt aan een nieuw sociaal plan per 1 juli 2015, waarbij partijen rekening houden met de uitkomsten vanuit het co-creatieproces 2013 en met nieuwe wetgeving (Wet Werk en Zekerheid). De kosten van het sociaal plan zullen daarbij nadrukkelijk besproken worden.

Met ingang van 1 januari 2014 zullen wel de volgende wijzigingen worden doorgevoerd in het sociaal plan, als gevolg van recente ontwikkelingen in wet- en regelgeving:

- In de bepalingen omtrent de maximering van de beëindigingsvergoeding tot de verwachte inkomensderving (hoofdstuk 2, onder "Maximering van de vergoeding") wordt de leeftijd 65 steeds vervangen door 'de voor die medewerker geldende AOW-leeftijd'.
- De tijdelijke voortzetting van hypotheekrentekorting (max. 5 jaar) voor boventallige medewerkers komt te vervallen. Voor bestaande gevallen zoekt Aegon een passende oplossing.

6. Financiële bewustwording

In de visie van Aegon staat het thema financiële bewustwording centraal: wij stellen onze klanten in staat zelf bewust keuzes te maken voor een gezonde financiële toekomst. In het co-creatieproces hebben we, in de enquête en meedenksessies, onderzocht hoe we deze visie concreet zouden kunnen laten terugkomen in de cao. Want als je visie draait om financiële bewustwording, dan is het logisch dat medewerkers zelf ook financieel bewust zijn en dit ook uitstralen naar de klant.

We willen graag een start maken met het vergroten van het inzicht van medewerkers in hun eigen financiële situatie als het gaat om de eigen arbeidsvoorwaarden en producten bij Aegon, door middel van digitale *tooling*. HR zal in 2014 een project starten om de mogelijkheden hiervoor in kaart te brengen, samen met de verschillende Business Lines en supportunits, met als doelstelling dit in te voeren in 2015. Daarbij zal zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van bestaande *tooling*, zoals Mijn Aegon.

7. Overige onderwerpen

7.1. Standby (24/7)

Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen maken dat er een toenemende behoefte bestaat aan bereikbaarheid van medewerkers. Klanten verwachten meer en meer van bedrijven als Aegon dat websites, *apps* en andere klantsystemen dag en nacht te gebruiken zijn. Zodra daarin een kink in de kabel komt, is het belangrijk dat daarvoor snel een oplossing komt, ook als dat gebeurt buiten de normale arbeidstijdenkaders. Om daaraan tegemoet te komen is het voor bepaalde afdelingen en functies nodig om zogenaamde standbydiensten in te richten.

Het meedraaien in standbydiensten kan gevolgen hebben voor het sociale leven van betrokken medewerkers en voor hun gezondheid. Daarom zijn er in de Arbeidstijdenwet bepaalde grenzen gesteld aan standby of consignatie. Naast deze wettelijke bepalingen geldt er binnen Aegon een aantal aanvullende bepalingen en voorwaarden. Partijen hebben geconstateerd dat de tekst van de huidige standbyregeling (in de Aegon-personeelsregelingen), evenals de wijze waarop de vergoedingen nu zijn geregeld, niet meer helemaal van deze tijd zijn.

Daarom zijn over dit onderwerp de volgende afspraken gemaakt:

- De regeling zal worden verplaatst van de Aegon-personeelsregelingen naar de Aegon-cao.
- De tekst van de regeling wordt herschreven, waarbij duidelijker wordt omschreven wat er van Aegon en de medewerkers wordt verwacht ten aanzien van standbydiensten, zoals wat de regels zijn omtrent invoering van standbydiensten, het draaien van standbydiensten, het inroosteren van medewerkers en rapportages en evaluatie.
- De vergoeding wordt niet langer per blok van 4 uur toegekend, maar per uur. De nieuwe vergoeding is vastgesteld op:
 - € 2,50 per uur op doordeweekse dagen (ma-vr)
 - € 3,50 per uur in het weekend (za/zo)
- De maximumvergoeding in de regeling (op dit moment € 341) komt te vervallen.

7.2. Kraamverlof

Met ingang van 2014 wordt aan de huidige bestedingsdoelen van het vitaliteitsverlof het kraamverlof toegevoegd. Hierdoor kan een medewerker bij bevalling van de partner maximaal 12 uur per jaar betaald verlof opnemen. Eventuele overige verlofuren die de medewerkers opneemt in het kader van kraamverlof, komen ten laste van het verlofsaldo van de medewerker.

7.3. Mensen met een arbeidsbelemmering

Aegon zal zich inspannen om tijdens de looptijd van de cao vier personen met een arbeidsbelemmering, bijvoorbeeld chronisch zieken of gehandicapten, bij Aegon aan het werk te krijgen (twee in Den Haag en twee in Leeuwarden).

In het eerste kwartaal van 2014 zal Aegon met de vakorganisaties de resultaten bespreken van de afspraak die vorig jaar is gemaakt in de cao. Daarbij zullen ook de resultaten van het onderzoek dat is uitgevoerd door het adviesbureau Onbegrensd talent worden besproken.

7.4. Internationale solidariteit

Aegon stelt tijdens de looptijd van de cao jaarlijks een bedrag van € 3.000 ter beschikking aan een project van de vakorganisaties in het kader van internationale solidariteit.

7.5. Aegon en vakorganisaties

Zowel vakorganisaties als Aegon zijn gebaat bij een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers. Het past ook bij de manier waarop we de afgelopen jaren samen het co-creatieproces hebben doorlopen, om hier een vervolg aan te geven in de komende tijd.

Daarom hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- Aegon zal ook in 2014 meewerken aan het faciliteren van een 'week van de vakbond'.
- Aegon vergoedt in 2014 nog eenmaal de kosten van een jaarlidmaatschap bij één van de bij deze cao betrokken vakorganisaties, aan medewerkers die hun vakbondscontributie in 2013 declareren via de Flexshop. Daarbij is het uitgangspunt dat we de meerkosten voor een lidmaatschap vergoeden, dat wil zeggen het bedrag dat resteert na verrekening van het fiscale voordeel via de Flexshop.
- De bijdrage die Aegon als werkgever jaarlijks levert aan het werk van de vakorganisaties wordt met ingang van 2015 verhoogd naar 75% van de AWWN-norm per medewerker (minus de bijdrage die Aegon al via het Verbond van Verzekeraars aan het werk van de vakorganisaties levert).

7.6. Aanpassingen in levensloopverlofregeling

Vanwege wettelijke wijzigingen is het wenselijk de bestaande levensloopverlofregeling op twee onderdelen aan te passen:

1. Volgens de huidige regelingen is een **sabbatical** alleen mogelijk (onbetaald verlof van maximaal zes maanden) als een medewerker daarvoor heeft gespaard via de levensloopregeling. Door de afschaffing van de levensloopregeling kunnen de meeste medewerkers hier echter niet meer voor sparen.
2. In de levensloopverlofregeling van Aegon is bepaald dat een medewerker zijn gespaarde levensloopsaldo mag gebruiken voor **verlof voorafgaand aan zijn pensioendatum**. Het gaat daarbij om een periode van verlof van maximaal 4 jaar vóór de van toepassing zijnde reglementaire pensioendatum. Die datum wordt met ingang van 1 januari 2014 verhoogd naar 67, wat zou betekenen dat het levensloopsaldo niet eerder dan op 63-jarige leeftijd kan worden ingezet.

De levensloopverlofregeling wordt daarom als volgt aangepast:

1. Er komt een nieuwe regeling voor sabbaticals waarbij het ook mogelijk is om onbetaald verlof op te nemen zonder dat daar levensloopsaldo tegenover staat. De basis daarvoor wordt gevormd door de huidige levensloopverlofregeling. In het eerste kwartaal van 2014 zal overleg plaatsvinden met de COR over de exacte voorwaarden, zoals gevolgen voor pensioenopbouw e.d.
2. De periode van 'maximaal 4 jaar' in de levensloopverlofregeling wordt vervangen door 'maximaal 6 jaar'.

Voor beide onderwerpen geldt als voorbehoud dat de wijzigingen moeten passen binnen de fiscale wetgeving en sociale verzekeringswetten.

7.7. Technische wijzigingen

De volgende technische wijzigingen zullen worden doorgevoerd in de cao:

- In artikel 5.6. van de cao wordt "Koninginnedag" vervangen door "Koningsdag".
- De tekst van artikel 7.1 van de cao (pensioenregeling) wordt aangepast naar aanleiding van de wijzigingen in de pensioenregeling per 1 januari 2014.

Aldus overeengekomen op 20 januari 2014 te Den Haag, door: