



# FNV voorstellen voor wijziging van de cao Aegon

## 1. **Looptijd**

Wij stellen een looptijd van een jaar voor.

Een langere looptijd is voor ons zeker bespreekbaar, maar dat is afhankelijk van inhoud (bij voldoende inhoud een langere looptijd, bij een geringere inhoud een looptijd van een jaar).

## 2. **Salaris**

a. Werknemers hebben te maken gehad met koopkracht verlies. Om dit koopkrachtverlies te compenseren en om in lijn te blijven met de salarisverhogingen in de sector, stellen wij voor de salarissen met ingang van 1 juli 2024 met 9% te verhogen.

b. Werknemers werken niet bij Aegon om hun koopkracht te zien verminderen. Daarom stellen wij voor in de cao een afspraak op te nemen die de salariscroei koppelt aan de inflatie.

We noemen dat automatische prijscompensatie (APC). Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao op 1 juli 2024, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

c. Wij stellen voor dat het minimum uurloon wordt vastgesteld op € 16,-- per uur. Dit is conform de richtlijn van de EU om het minimumloon te baseren op 60% van het mediane salaris.

Wij constateren dat er geen jeugdlonen van toepassing zijn bij Aegon.

### **3. Arbeidstijd**

We willen bespreken op welke wijze we de arbeidstijd kunnen verkorten. Om ons heen zien we dat bedrijven de arbeidstijd verkorten om een betere verhouding werk-privé te verkrijgen.

### **4. Woon-werkverkeer**

In verband met de locatie wijziging van Aegon, willen we bespreken welke aanvullende afspraken nodig zijn voor een goede woon-werkverkeer regeling.

### **5. Jonge werknemers**

Als Aegon aantrekkelijk wil zijn voor jongere werknemers, is het van belang dat Aegon bereid is bij aanneme (een deel) van de studieschuld over te nemen. Dat gebeurt nu vaak bij het aannemen van werknemers die een terugbetalingsverplichting hebben voor een opleiding bij de vorige werkgever, dan zou op vergelijkbare wijze kunnen met de studieschuld.

Wij stellen voor stagevergoedingen in de cao op te nemen.

### **6. Gelijke beloning**

Aegon was een van de eersten die een onderzoek deed naar gelijke beloning van vrouwen en mannen. Wij willen bespreken welk beleid daaruit is voortgevloeid. Wij houden open om op sommige aspecten van gelijke beloning een nader onderzoek af te spreken.

### **7. Thuiswerkvergoeding**

Wij stellen voor de thuiswerkvergoeding vast te stellen op € 3,-- per dag.

### **8. Positie vrouwelijke medewerkers**

- a. Wij vragen aandacht voor de specifieke problemen waar vrouwelijke werknemers mee te maken krijgen ten tijde van menstruatie en in de overgang
- b. Bij veel bedrijven bestaan er ongewenste omgangsvormen tussen werknemers. Dat kan te maken hebben met de stijl van leidinggeven, maar ook met de houding van mannen ten opzichte van vrouwen. Wij willen maatregelen bespreken om dit ongewenst gedrag te voorkomen en hoe te handelen indien het zich toch voordoet.

### **9. Maand van de vakbond**

Wij stellen voor de maand van de vakbond als vaste afspraak in de cao op te nemen.