

Onderhandelingsresultaat CAO Delta Lloyd Groep 2010-2011

Delta Lloyd Groep en de vakorganisaties FNV Bondgenoten, De Unie en Dienstenbond CNV hebben op 17 december jl. een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO. De vakorganisaties leggen het resultaat positief voor aan hun leden.

Looptijd

De CAO en het Sociaal Plan lopen van 1 december 2010 tot 1 januari 2012.

Salarisaanpassing

De salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2011 verhoogd met 1,25%. De verhoging zal vanwege administratieve redenen (met terugwerkende kracht) worden verwerkt met het salaris van februari. De salarisaanpassing wordt meegenomen bij het vaststellen van de pensioengrondslag. Tevens neemt Delta Lloyd de indexatie van de loonontwikkeling per 1 januari 2011 voor haar rekening.

Pensioenpremie

Per 1 januari 2011 geldt voor iedere medewerker een eigen bijdrage in de pensioenpremie van 6% van de pensioengrondslag. De gehele overgangsregeling komt hiermee te vervallen. Dat wil zeggen dat de eigen bijdrage in de pensioenpremie voor medewerkers die onder de overgangsregeling vielen, per 1 januari 2011 wordt verhoogd van 5,87% naar 6%. De eigen bijdrage in de pensioenpremie voor medewerkers die niet onder de overgangsregeling vielen, wordt verlaagd van 6,67% naar 6%.

Delta Lloyd neemt tevens de extra premie van circa 1,50% van het pensioengevend inkomen voor haar rekening die nodig is om het invoeren van de nieuwe sterftetabellen te kunnen financieren.

ANW-hiaat pensioenverzekering

Per 1 januari 2011 geldt een nieuwe ANW-hiaat pensioenverzekering, uitgevoerd door Delta Lloyd Pensioenfonds. De premie voor de verzekering bedraagt, ongeacht de leeftijd van de medewerker, 300 euro per jaar, waarvan Delta Lloyd 20% voor haar rekening neemt. Deelname staat open voor medewerkers die reeds deelnemen aan de huidige ANW-hiaat pensioenverzekering en alle medewerkers die nog in dienst treden bij Delta Lloyd.

Sociaal Plan

Maximale beëindigingsvergoeding

CAO partijen zijn overeengekomen dat de maximering van de beëindigingsvergoeding in route A en route B aan elkaar gelijk worden gesteld. De vergoeding bedraagt niet meer dan het inkomen dat de werknemer in actieve dienst tot de verschoven richtpensioendatum zoals die is vastgesteld door het pensioenfonds in december 2005, op basis van de op dat moment geldende arbeidsvoorwaarden, zou kunnen verdienen. Voor medewerkers zonder verschoven richtpensioendatum bedraagt de vergoeding niet meer dan het inkomen dat de werknemer in actieve dienst tot de richtpensioendatum, op basis van de op dat moment geldende arbeidsvoorwaarden, zou kunnen verdienen.

Non activiteitsregeling

CAO partijen zijn overeengekomen om de non activiteitsregeling toe te passen op herplaatsingskandidaten die in dienst zijn getreden voor 1 januari 2006 én de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt of bereiken tijdens de herplaatsingstermijn alsmede op herplaatsingskandidaten die in dienst zijn getreden na 1 januari 2006 én de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt of bereiken tijdens de herplaatsingstermijn.

Delta Lloyd en de vakorganisaties spreken af dat zij tijdens de looptijd van het Sociaal Plan zullen onderzoeken of het mogelijk is om voor (oudere) medewerkers die herplaatsingskandidaat worden een bijzondere regeling te treffen, in de vorm van een flexpool. CAO partijen zullen te zijner tijd nadere afspraken maken over de ingangsdatum van een dergelijke regeling.

Reistijd

Gezien de tendens dat een langere reistijd als acceptabel wordt beschouwd alsmede om aansluiting te zoeken bij de regels van het UWV, zijn CAO partijen overeengekomen dat de door de medewerker te accepteren reistijd wordt verhoogd naar 90 minuten enkele reis. De reistijd zal worden vastgesteld op basis van de reisduur met het openbaar vervoer door middel van "9292ov.nl" in plaats van aan de hand van de voor de medewerker "gebruikelijke wijze van vervoer". De huidige reistijdcompensatie blijft ongewijzigd. Daarnaast wordt in het Sociaal Plan opgenomen dat de medewerker na een standplaatswijziging de mogelijkheid krijgt om 1 dag per week thuis te werken om grotere verplaatsbaarheid mogelijk te maken, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn die dit niet toelaten. Tevens zal het maximale reiskostenbudget zoals opgenomen in hoofdstuk 11 van de CAO zal worden verruimd.

Reiskostenbudget woon-werkverkeer

Werknemers hebben ten behoeve van het dagelijks woon-werkverkeer recht op een reiskostenbudget. Mede gezien de verhoging van de te accepteren reistijd in het Sociaal Plan zijn CAO partijen overeengekomen dat het maximale reiskostenbudget worden per 1 januari 2011 wordt gesteld op de kosten van een (NS) jaartrajectkaart over 75 (NS) km enkele reis. Voorheen was dit 60 (NS) kilometer enkele reis.

Studieafpraak levensfasebewust personeelsbeleid

CAO partijen spreken af gezamenlijk de studie levensfasebewust personeelbeleid verder af te ronden. Hierbij zullen de volgende onderwerpen aan de orde komen: het afschaffen van leeftijdsgerelateerde vakantie-uren in verband met de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de arbeid, ondersteuning van mantelzorgers, het uitbreiden van kraamverlof, flexibele werktijden en tijd- en plaatsafhankelijk werken.

Diversiteit

CAO partijen erkennen het belang van diversiteit, zowel voor medewerkers als voor de werkgever. Hiervoor zijn al veel instrumenten en regelingen beschikbaar. Delta Lloyd zal zich blijven inspannen om het onderwerp onder de aandacht te blijven brengen van medewerkers en leidinggevenden.

Raamwerk variabele beloningregeling

Delta Lloyd kent voor meerdere onderdelen aparte variabele beloningsregelingen waarover per regeling wordt gesproken met de vakorganisaties. Ter vereenvoudiging zijn CAO partijen overeengekomen dat in de CAO een raamwerk 'variabele beloningsregeling' wordt opgenomen met de randwaarden waarbinnen een variabele beloningsregeling per onderdeel kan worden opgesteld. De concrete invulling van de beloningsregelingen wordt vervolgens ter instemming aan de bevoegde OR voorgelegd. De vakorganisaties blijven bevoegd een marginale toetsing uit te voeren om te bezien of de variabele beloningsregeling voldoet aan de in de CAO vastgelegde randvoorwaarden.

AOW gerechtigde leeftijd einde dienstverband

Ten behoeve van de eenvoud in het proces van het beëindigen van het dienstverband bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, zijn CAO partijen overeengekomen dat in hoofdstuk 3 van de CAO wordt opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat opzegging nodig is op de eerste dag van de maand waarop de medewerker de alsdan geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Representativiteit vakorganisaties

Delta Lloyd is bereid mee te blijven werken aan de vergroting van de representativiteit van de vakorganisaties binnen Delta Lloyd. Zij zal dit onder andere doen door de afspraak met de vakorganisaties om de kosten van een proeflidmaatschap te vergoeden aan medewerkers die in dienst zullen treden te continueren gedurende de looptijd van de CAO.

Wajongeren

Delta Lloyd blijft zich ook in 2011 inzetten om in ieder geval 10 Wajong gerechtigden een werkplek aan te bieden binnen Delta Lloyd Groep.

Uitzendkrachten en toeslagen

CAO partijen komen overeen dat in artikel 1 van de CAO expliciet wordt opgenomen dat de overwerkvergoeding zoals genoemd in artikel 4.16, de vergoeding bij werken buiten de gebruikelijke werktijden zoals genoemd in artikel 4.15, de ploegendiensttoeslag zoals genoemd in artikel 4.17 eveneens van toepassing zijn op uitzendkrachten.

Sollicitatieadvies

CAO partijen onderschrijven het belang om medewerkers waarvan een contract niet wordt verlengd te ondersteunen bij het betreden van de arbeidsmarkt. De medewerker kan hiervoor gebruik maken van het Loopbaan Advies Centrum en de herplaatsingsadviseur voor individueel sollicitatieadvies of deelnemen aan een "Workshop Sollicitatievaardigheden", voor zover de capaciteit van het Loopbaan Advies Centrum en de herplaatsingsadviseur dit toelaat.

Loopbaanombuiging

In de regeling omtrent loopbaanombuiging zal bij het vaststellen van de arbeidsduur worden uitgegaan van de gemiddelde arbeidsduur gedurende de laatste drie jaren voorafgaand aan de loopbaanombuiging.

Overwerkvergoeding

De overwerkvergoeding voor medewerkers met een bruto salaris boven salarisschaal F + 10 % zal gelijk worden gesteld aan de vergoeding voor het werken van extra uren, ongeacht het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht en ongeacht de arbeidsduur. De vergoeding betreft het uurloon, vermeerderd met vakantietoeslag en de 13e maand (= 116,33 % x het uurloon).

Werkgeversbijdrage vakbondswerk

De jaarlijkse werkgeversbijdrage voor vakbondswerk, zoals opgenomen in artikel 12.6 van de CAO, zal ongewijzigd worden voortgezet.

MVO

In het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is een bedrag beschikbaar gesteld van € 10.500 voor een, in overleg met de vakorganisaties nader te bepalen project dat past binnen de doelstellingen van het MVO beleid van Delta Lloyd Groep.