



Bernadette Vloon, bestuurder FNV Finance
Emanuel Geurts, bestuurder De Unie
Tamara Westerink, bestuurder CNV Vakmensen

Aegon Nederland N.V.

Postbus 202, 2501 CE Den Haag

Aegonplein 50, 2591 TV Den Haag
www.aegon.nl
KVK 27111251

Behandeld door
[HR/C&B]

Den Haag
[28 april 2022]

Onderwerp: Voorstellen cao en sociaal plan

Beste bestuurders,

Inleiding

De afgelopen twee jaar hebben we op een zeer prettige wijze samen invulling gegeven aan de afspraken uit het onderhandelingsresultaat van 2020. Inmiddels zijn we alweer gestart met het co-creatieproces voor een nieuwe cao en sociaal plan voor Aegon Nederland. Allereerst hebben we in februari van dit jaar een enquête gehouden onder medewerkers waaruit zeer waardevolle input voor het overleg over de cao en het sociaal plan is uitgekomen. Vervolgens zijn we in maart met medewerkers in gesprek gegaan over de uitkomsten van deze enquête en hebben we met elkaar belangrijke thema's voor het cao-overleg verkend.

In deze voorstellenbrief zetten wij onze voorstellen voor een nieuwe cao en het sociaal plan uiteen. Voordat we dieper op onze voorstellen ingaan, schetsen we eerst de context, de strategie en de nieuwe purpose en behaviors van Aegon. Daarna lichten we onze voorstellen toe, die hiervan afgeleid zijn.

Context en strategie Aegon

Mensen leven langer. Bij Aegon zijn we enthousiast over de kansen die dit met zich meebrengt. We zijn er voor iedereen die het meeste uit zijn tijd op deze planeet wil halen en het een beetje beter wil achterlaten dan hij het aantrof - hoe groots of bescheiden hun ambities ook zijn.

Onze visie is om in 2025 van Aegon NL een betrouwbare, emotioneel verbonden en no-nonsense partner te maken in het leven van onze klanten. We zijn geliefd bij klanten. Onze medewerkers zijn blij en trots op onze bijdrage aan de Nederlandse samenleving. We hebben veel in huis om relevant en behulpzaam te kunnen zijn voor klanten. Zodat we de betrouwbare partner zijn waarop onze klanten kunnen bouwen. Om echt deze betrouwbare partner te kunnen zijn, moeten we wel een stap verder gaan in de manier waarop we werken.

Dat gaan we doen op de volgende manier:

- *Wij willen onze energie steken en investeren in het creëren van een alomvattende en geïntegreerde nieuwe pensioen propositie.*
Het nieuwe pensioenakkoord leidt tot een grote verschuiving in hoe pensioenen in Nederland zijn georganiseerd. Dit is een kans om te investeren in een nieuwe pensioenpropositie om zo klanten een solide basis te geven voor een leven dat uit meerdere fases bestaat. Daar hebben zij een oplossing voor nodig die hun huidige inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en hun inkomen in evenwicht brengt met hun toekomstige pensioeninkomen. Met deze propositie bieden we klanten een gecoördineerde oplossing. Daarvoor willen we als organisatie nog beter gaan samenwerken. Namelijk met Aegon Cappital, TKP, Leven maar ook Robidus, Asset Management en het door Aegon opgerichte pensioenfonds STAP.

- *Wij willen blijven groeien en onze activiteiten uitbreiden om onze leidende positie in de hypotheekketen verder te versterken.*
Ons hypotheekbedrijf bood tot nu toe toegankelijke, standaard producten. Maar de maatschappij ontwikkelt en de woonwensen van onze klanten veranderen. Er is vraag naar andere passende proposities en daar gaan wij in mee. Zowel in onze proposities naar klanten als onze funders. Daarnaast zijn er nog twee belangrijke strategische projecten waarin wij de volgende stap gaan zetten: het vernieuwen van onze IT en het uitbreiden van onze financieringsbronnen.
- *Knab gaat zich ontwikkelen tot een nichekampioen voor zelfstandige ondernemers en hun gezin.*
We zien Knab als de digitale toegangspoort tot individuele pensioenoplossingen. Knab blijft gepositioneerd als de innovatieve en klantgerichte nichebank in Nederland. De focus blijft op zelfstandige ondernemers en hun gezin: gemak voor vandaag, oplossingen voor morgen en financiële vrijheid voor toekomst. We gaan het aanbod verbreden, waaronder het ontwikkelen van zakelijke kredietverlening en een beheerd beleggingsproduct.
- *We gaan onze processen en dienstverlening optimaliseren bij Schade en Inkomen*
Wij zien dat Non-Life (Schade en Inkomen) alles in zich heeft om verder te groeien in onze dienstverlening voor klanten. We gaan onze werkwijze zo inrichten dat we alles in één keer goed doen, op tijd leveren en dat tegen een goede prijs. Voor Inkomen betekent het dat wij ons gaan richten op operational excellence. Schade legt zich toe op het uitbreiden van distributie capaciteit. Het Non-Life IT landschap wordt versimpeld en onze balance sheet geoptimaliseerd. Door op die manier te werken creëren we waarde op een zeer pragmatische en efficiënte manier. Waardoor we ons gedisciplineerd en autonoom verder kunnen ontwikkelen.

Naast deze 4 bedrijfsstrategieën gaan we ons concentreren op 5 operationele prioriteiten die gelden voor het hele bedrijf:

- *Klanten, klanten, klanten:*
We denken altijd aan wat de klant voelt en wil – we geven een oplossing, geen product. We verplaatsen ons in de schoenen van de klant. Klantbelang is een thema dat in elke interactie met onze managementteams zal doorklinken.
- *Simplify, simplify, simplify:*
We willen zaken eenvoudiger maken. En we willen minder variatie en afwijkingen. We verminderen de administratieve rompslomp en richten onze energie op dat wat ertoe doet. Binnen de gehele organisatie stemmen we onze werkzaamheden beter op elkaar. En we gaan dichter naast onze klanten staan. Want dat is waar het gebeurt.
- *Duidelijke kapitaalkeuzes en proactief risicobeheer:*
Elke cent telt. Kapitaal is een zeer schaars goed. We moeten dus gedisciplineerd zijn in onze prijsstelling en investeringen. Als wij een leider willen zijn dan moeten we aanvaarden dat dit keuzes vereist. We stellen onszelf keer op keer de vraag: kan dit echt een winnende investering zijn? We denken vooruit over wat er kan gebeuren. We hopen op het beste maar plannen voor het ergste.
- *In control:*
We hebben op het vlak van in control zijn al veel gedaan, maar we blijven doorgaan om te zorgen dat we alles op orde hebben.
- *Duurzaamheid in alles wat we doen:*
Natuurlijk willen we in al onze activiteiten een force for good zijn. Aegon Nederland volgt hierin de ESG pijlers. In het kort: we willen duurzaam zijn op ecologisch, sociaal en beleidsmatig vlak. Ook gaan we ons verder richten op duurzaam beleggen en verminderen van koolstof-uitstoot.

Onze nieuwe purpose en daarbij horende behaviors

Vandaag de dag is de wereld drastisch anders. Door veranderingen op het gebied van gezondheid, technologie, sociale demografie, energie en economie is onze levensverwachting flink gestegen. Voorheen zagen we als Aegon een langere levensduur als iets kwetsbaars en zwaks en daarmee als een risico. In onze nieuwe purpose *Mensen helpen het beste uit hun leven te halen* zien we een langere levensduur juist als een kans waarbij we mensen willen helpen om hun beste leven te leven. Met een langere levensduur is de traditionele opvatting dat het leven slechts uit een drietal chronologische fases bestaat (studeren, werken en pensioneren) meer en meer achterhaald en verandert de invulling ervan. Denk aan onderwijs, loopbaanontwikkeling, de periode van financiële middelen opbouwen, tijd maken voor familie en de zorg voor ouder wordende dierbaren. Als Aegon willen we mensen helpen om in alle fases van hun leven het beste leven te leven (*multi-stage life*). Onze positieve benadering van een lang leven heeft ook impact op onze behaviors en onze werkcultuur:

1) *We tune in*

Om mensen te helpen het beste uit zichzelf te halen, moeten we onze klanten, stakeholders en medewerkers begrijpen. In deze steeds veranderende wereld blijven we relevant door de eindeloze diversiteit van mensen te omarmen en ons erdoor te laten inspireren. 'We tune in' gaat over nieuwsgierigheid, ontwikkelen, elkaar begrijpen en aanpassen. We houden een vinger aan de pols, omdat we willen leren van onze klanten, collega's en de wereld om ons heen. We omarmen de kracht van verschillende gedachten, waarderen verschillende perspectieven en zorgen ervoor dat iedereen een stem heeft.

2) *We step up*

Om ons nieuwe doel waar te maken, is focus, ambitie en een sterke uitvoering cruciaal. We moeten woorden omzetten in daden en een doel- en resultaatgerichte organisatie ontwikkelen. Dit gebeurt alleen als medewerkers zich verantwoordelijk voelen, actie ondernemen en zich inzetten om projecten tot een goed einde te brengen. Samen staan we sterk. Alleen door samenwerking en wederzijds vertrouwen kunnen we grenzen verleggen en successen boeken.

3) *We are a force for good*

Langer leven is een geschenk, maar het brengt ook grote economische, maatschappelijke, sociale en gezondheidsuitdagingen met zich mee. Door onze (investerings)beslissingen en acties kunnen we een grote bijdrage leveren aan het beheersen van deze uitdagingen en meer mensen te helpen het beste te halen uit een langer leven. We zetten ons in om het verschil te maken voor de maatschappij en het milieu. We denken na over het grote geheel voordat we actie ondernemen en we spreken ons uit als dat nodig is. Onze integriteit bewijzen we dagelijks, door consequent te zijn in onze woorden en daden.

Cao-thema's

In lijn met de strategie en nieuwe Purpose en Behaviors van Aegon willen we tijdens het overleg over de cao en het sociaal plan de volgende vijf thema's aan de orde stellen:

1. Inclusie & Diversiteit
2. Welzijn & Verlof
3. Maatschappelijke betrokkenheid
4. Multi-stage life
5. Financiële gezondheid

Elk thema bevat meerdere voorstellen die we hieronder kort toelichten.

1. Inclusie & Diversiteit

Bij Aegon vinden we het belangrijk dat alle medewerkers op het werk zichzelf kunnen zijn. Een diverse en inclusieve cultuur waarbij iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. En waarbij we met elkaar de diversiteit binnen onze organisatie omarmen en ons hierdoor laten inspireren. Vanuit dat oogpunt doen we de volgende voorstellen op het gebied van inclusie en diversiteit:

Transitieverlof

Aegon wil betaald transitieverlof introduceren voor medewerkers die medische behandelingen ondergaan in verband met een geslachtsverandering.

Verlof voor regenboog families

Aegon stelt voor de cao zodanig te wijzen dat de feitelijke opvoeder(s)/verzorger(s) van een kind recht hebben op de verschillende vormen van verlof in de Wet arbeid en zorg en cao, ongeacht of dit ook de wettelijke opvoeder(s)/verzorger(s) van een kind zijn.

Flexibele feestdagen

Aegon wil het mogelijk maken voor medewerkers om per jaar maximaal twee feestdagen (bijvoorbeeld Hemelvaartsdag en/of Pinkstermaandag) in te ruilen voor een of twee feestdagen die passen bij de religieuze of culturele achtergrond van de medewerker (bijvoorbeeld het Suikerfeest, Chinees Nieuwjaar of Pesach).

2. Welzijn & Verlof

Bij Aegon helpen we onze klanten en elkaar het beste leven te leven. Dit maakt dat er in alle levensfasen ook voldoende aandacht moet zijn voor de vitaliteit, het welzijn en de gezondheid van onze medewerkers. Alleen dan kun je een gelukkig leven leiden. Ook het regelmatig opnemen van verlof draagt hieraan bij. In het kader van het thema welzijn en verlof doen we daarom de volgende voorstellen:

Aandacht voor welzijn in cao en Perform & Develop gesprekken

Om meer aandacht te vestigen op het welzijn van onze medewerkers stelt Aegon voor om een visie op welzijn op te nemen in de cao. Daarnaast wil Aegon ook afspreken dat welzijn een vast onderwerp wordt van de jaarlijkse Perform & Develop gesprekken tussen leidinggevende en medewerker.

Digitale mentale health check

Uit diverse interne onderzoeken komt naar voren dat vooral de mentale gezondheid van onze medewerkers extra aandacht behoeft. Daarom wil Aegon het mogelijk maken voor medewerkers om een keer per jaar (op vrijwillige basis) kosteloos gebruik te maken van een digitale mentale health check.

Vitaliteitsinstrumenten inzetten via flexshop

Graag wil Aegon in het kader van het vergroten van de vitaliteit, het welzijn en de gezondheid van haar medewerkers kijken of we op een fiscaal vriendelijke manier (bijv. via de flexshop) mogelijkheden kunnen creëren om vitaliteitsinstrumenten in te zetten. Denk aan coachingsessies, een sportabonnement, de aanschaf van sportaccessoires, online yoga-sessies, etc.

Sabbatical verlof

In de huidige cao hebben we de succesvolle sabbatical verlofregeling geïntroduceerd. Een regeling die volledig aansluit op onze nieuwe purpose en die we graag nog aantrekkelijker willen maken. Aegon stelt daarom voor om de criteria voor deelname aan de sabbatical verlofregeling te versoepelen. Aegon wil het mogelijk maken om al na 5 in plaats van na 7 dienstjaren gebruik te kunnen maken van de deels door Aegon betaalde sabbatical verlofregeling (70% doorbetaling in de eerste maand en 50% in de tweede maand). Nadat de medewerker eenmaal met sabbatical verlof is gegaan, kan hij of zij elke 5 jaar opnieuw gebruik maken van de sabbatical verlofregeling.

Ouderschapsverlof

Met ingang van 2 augustus 2022 kunnen ouders in het eerste geboortjaar van hun kind vanuit de overheid gedurende 9 weken betaald ouderschapsverlof aanvragen tot 70% van het maximale dagloon. Aegon is bereid om in gesprek te gaan over aanvulling van dit gedeeltelijk wettelijk betaald ouderschapsverlof.

3. Maatschappelijke betrokkenheid

Bij Aegon vinden we het belangrijk om het verschil te maken voor de maatschappij en het milieu. Dit vanuit de behavior "force for good". Een langere levensverwachting en duurzaamheid gaan hand in hand met elkaar. We willen de wereld beter achterlaten dan dat we hem zelf aantreffen. Ook willen we aandacht hebben voor verschillende doelgroepen in de maatschappij, zoals de uitendkrachten die voor ons werken en een belangrijke bijdrage leveren aan het succes van Aegon.

Duurzaamheid

Uit de cao-enquête en de medewerkersbijeenkomsten kwam naar voren dat ook onze medewerkers het thema duurzaamheid erg belangrijk vinden. Graag wil Aegon in co-creatie met vakorganisaties bespreken hoe we daar samen invulling aan kunnen geven in de cao.

Uitzendkrachten

De afgelopen cao-periode hebben we aandacht besteed aan het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van onze uitzendkrachten. Ook hebben we op regelmatige basis overleg gevoerd met het sinds begin 2021 opgerichte uitzendkrachtenpanel over voor hen en Aegon relevante onderwerpen. Op basis hiervan stellen we voor om de volgende maatregelen te nemen die de gelijkwaardigheid tussen medewerkers met een Aegon dienstverband en uitzendkrachten verder vergroten:

1. Aegon wil ook met uitzendkrachten Perform & Develop gesprekken voeren.
2. Aegon wil de gratis loopbaancheck waar medewerkers met een contract gebruik van kunnen maken ook beschikbaar stellen voor uitzendkrachten die 6 maanden of langer bij Aegon werkzaam zijn.
3. Aegon wil het onboarding proces voor nieuwe medewerkers uitbreiden met deelname vanuit uitzendkrachten die minimaal 2 maanden bij Aegon aan de slag gaan.

4. Multi-stage life

Het lange leven inspireert ons om anders te kijken naar werk en privé. Dit heeft niet alleen invloed op onze ideeën over loopbanen, persoonlijke ontwikkeling maar ook op onze arbeidsvoorwaarden. Traditionele, lineaire loopbanen worden vervangen door carrières met meerdere fases. Niet één baan, één beroep of één loopbaanpad voor het leven, maar meerdere carrières binnen ons bedrijf en daarbuiten. Het is daarom van belang om ons beloningsbeleid aan te sluiten op een leven dat uit meerdere fases bestaat.

Studie naar aansluiten beloningsbeleid op multi-stage life

Graag willen we een studie doen naar het ontwikkelen van een geïntegreerd beloningsbeleid waarin onze arbeidsvoorwaarden aansluiten op de verschillende fases in het leven van onze medewerkers. Tevens willen we in deze studie ook de impact van het nieuwe Pensioenakkoord op onze arbeidsvoorwaarden meenemen. Uiterlijk per 1 januari 2027 moet namelijk ook Aegon zijn pensioenregeling hebben aangepast aan de nieuwe pensioen wet- en regelgeving.

4. Financiële gezondheid

Bij Aegon willen we dat onze medewerkers zich gewaardeerd voelen, ook financieel gezien. Een lang en gelukkig leven gaat gepaard met een goede financiële gezondheid van onze medewerkers.

Snellere salariscroei voor mensen met een lage referentiepositie (RSP) in de schaal

Uit onze gezamenlijke evaluatie van de Perform & Develop beloningsmatrix eerder dit jaar kwam naar voren dat we graag de salariscroei willen vergroten voor medewerkers met een lage referentiepositie in de schaal. Daarom willen we tijdens het cao-overleg een budgetneutraal voorstel doen waarmee we de huidige beloningsmatrix zodanig aanpassen dat we de gewenste snellere salariscroei van medewerkers met een lage RSP bereiken én binnen het bestaande Perform & Develop budget van 2,25% blijven.

Redelijke salarisverhoging

Op dit moment heeft iedereen binnen Nederland maar ook wereldwijd te maken met een hoge inflatie. Zoals bekend heeft Aegon de laatste jaren stevig in de operationele kosten moeten snijden om te zorgen dat we op lange termijn concurrerend blijven. Een significante compensatie van de huidige hoge inflatie kan Aegon daarom niet aanbieden. De ruimte voor loonsverhoging moet namelijk wel in verhouding staan tot de (financiële) situatie van Aegon en het resultaat op de overige cao- en sociaal planpunten. Graag gaan we tijdens het cao-overleg in gesprek over een redelijke salarisverhoging passend binnen de context en (financiële) situatie van Aegon.

Sociaal plan vergoeding

Tijdens het vorige cao-overleg heeft Aegon al aangegeven bij een volgend cao-overleg opnieuw in gesprek te willen over het kostenniveau van ons sociaal plan. In 2020 hebben we afspraken gemaakt om de financiële vergoeding bij boventalligheid te verlagen. De vergoeding bij Aegon ligt echter ten opzichte van andere bedrijven in de financiële sector nog steeds boven de markt. Graag willen we ook nu weer in gesprek over de hoogte van de financiële vergoeding bij boventalligheid.

Vrijwillige mobiliteit

In het huidige sociaal plan is een prikkel ingebouwd die ervoor zorgt dat wachten op een uitkering vanuit het vangnet in plaats van vroegtijdig bewegen naar beschikbare mogelijkheden in de markt financieel interessanter is. Graag wil Aegon haar medewerkers stimuleren om in geval van boventalligheid eerder in beweging te komen. Daarom stellen we voor om de twee regelingen in het sociaal plan voor vrijwillige mobiliteit (de vrijwillig vertrekregeling en de plaatsmakersregeling) aantrekkelijker te maken. Wanneer een van deze regelingen open staat en de medewerker maakt daar gebruik van, willen we voortaan 90% in plaats van 75% van de sociaal plan vergoeding meegeven.

Looptijd

Wij streven naar een gelijke looptijd van de cao en het sociaal plan van twee jaar, dat wil zeggen van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024. De looptijd is echter afhankelijk van het resultaat uit het cao-overleg.

Tot slot

Naast bovengenoemde cao en sociaal plan voorstellen hebben we voor zowel de cao als het sociaal plan ook nog enkele tekstuele voorstellen die we gedurende het cao-overleg willen inbrengen.

Tevens behouden we ons het recht voor om gedurende het cao-overleg met aanvullende voorstellen voor de cao of het sociaal plan te komen.

In onze voorstellenbrief hebben we ervoor gekozen nog geen ingangsdata bij de verschillende voorstellen op te nemen. Tijdens het cao-proces moet bekeken worden hoe en wanneer de uiteindelijk over te komen voorstellen geïmplementeerd kunnen worden in de bestaande processen en systemen.

We kijken uit naar een constructief overleg over de nieuwe cao en het sociaal plan.

Met vriendelijke groet,
Namens de Aegon onderhandelingsdelegatie,



Clim Parren, Chief People Officer
Saskia van der Mei-Ram, Compensation & Benefits Lead