

Principeakkoord voor NN Group CAO 2019 – 2020, Sociaal Plan 2019 – 2021 en Pensioen 2019 – 2021

Inleiding

NN (dat bestaat uit NN Insurance Personeel B.V. en Delta Lloyd Services B.V.) en de vakorganisaties (FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie) hebben na een langdurig en complex onderhandelingsproces een principeakkoord bereikt voor een fusie cao voor NN Group.

In 2017 hebben Delta Lloyd en NN de krachten gebundeld. Bij één bedrijf hoort ook één cao, met voorwaarden die aansluiten op de belangen van ons allemaal, voor nu én voor de toekomst.

Begin 2018 zijn sociale partners de gesprekken gestart over een fusie cao, hetgeen een moeilijke opgave bleek. In december 2018 kwamen sociale partners tot een Resultaat van cao-onderhandelingen, dat de vakorganisaties neutraal hebben voorgelegd aan hun leden. Dit Resultaat werd in januari 2019 afgewezen. Na de afwijzing bleef de gemeenschappelijke deler tussen sociale partners het gevoel van belang en urgentie om op korte termijn alsnog een fusie cao af te sluiten. Gelet op de feedback uit de medewerkersbijeenkomsten is een correctieproces ingericht voor het functiehuis. Dit proces is nu in volle gang.

Salarisschalen

De salarisschalen zijn in dit Principeakkoord ten opzichte van het Resultaat van de cao-onderhandelingen uit december 2018 met gemiddeld 5% verhoogd. Dit betekent dat bijna alle eerder gepubliceerde salarisschalen verhoogd zijn. Met deze bijstelling naar boven wordt het perspectief voor bijna alle medewerkers aanzienlijk verbeterd ten opzichte van de eerder gepubliceerde salarisschalen en het aantal bovenschalgige medewerkers en de mate van bovenschalgigheid wordt verlaagd.

Overige aanpassingen

Ten aanzien van het eerdere Resultaat van de cao-onderhandelingen zijn de volgende, positieve aanpassingen afgesproken:

| | Principeakkoord 2 april 2019 | Resultaat december 2018 |
|--------------------------------------|--|--|
| Looptijd sociaal plan | 3 jaar: 2019-2021 | 2 jaar: 2019-2020 |
| Ingangsdatum pensioenregeling | 1 juli 2019 | 1 januari 2019 |
| Collectieve salarisverhoging | 3% per 1 oktober 2019 en 3% per 1 juli 2020 | 3% per 1 juli 2019 en 2% per 1 oktober 2020 |
| Salarisschalen* | De salarisschalen zijn herzien en op onderdelen gemiddeld met 5% verhoogd. | Salarisschalen waren gebaseerd op het niveau van de huidige NN beleidslonen. |
| VIC | De variabele beloningsregeling (VIC) van NN komt te vervallen. Als compensatie ontvangen VIC-gerechtigde collega's EUR 0,75 voor iedere Euro VIC. Hierbij wordt uitgegaan van een collectieve factor (C) op 1. De individuele factor (I) gekoppeld aan de beoordeling wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde van de beoordelingscores | De variabele beloningsregeling (VIC) van NN komt te vervallen. Als compensatie ontvangen VIC-gerechtigde collega's EUR 0,70 voor ieder Euro VIC. Hierbij wordt uitgegaan van 'on target' niveau van zowel de individuele factor (I) als de collectieve factor (C). |

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| | over de afgelopen 3 jaar (2016 tot en met 2018). Als grondslag voor de berekening van de compensatie geldt het salaris van september 2019. | |
| Individuele salarisverhoging | Bij de individuele salarisverhoging wordt uitgegaan van 2,5%. Hier kan de manager beargumenteerd van afwijken met een salarisverhoging tussen 1% en 5%. | Medewerkers met een beoordeling 'voldoet aan verwachtingen' komen in aanmerking voor een salarisverhoging tussen 1% en 5%. |

Hieronder volgt een uitwerking van het Principeakkoord gebaseerd op de tekst van het eerdere Resultaat van de cao-onderhandelingen. Dit Principeakkoord wordt door de vakorganisaties met positief stemadvies voorgelegd aan de leden.

Thema Beloning

Arbeidsduur

De standaard arbeidsduur voor medewerkers wordt 36 uur per week; de huidige persoonlijke arbeidsduur van medewerkers blijft ongewijzigd. De gewijzigde arbeidsduur kan voor Delta Lloyd medewerkers wel doorwerken in andere arbeidsvoorwaarden (het parttime percentage pensioen [CHECK]).

Salarisschalen

Er worden nieuwe salarisschalen geïntroduceerd die gebaseerd zijn op het huidige beloningsniveau van NN. Tijdens de onderhandelingen die geleid hebben tot dit Principeakkoord is het niveau van de eerder gepubliceerde salarisschalen verhoogd met gemiddeld 5%. Medewerkers worden op basis van hun indeling in het nieuwe functiehuis en met hun huidige salaris ingedeeld in een nieuwe salarisschaal die gekoppeld is aan het Hay Level.

Zie de nieuwe salarisschalen in **Bijlage I**.

Onderschaligheid

Medewerkers van wie het salaris onder het minimum van de nieuwe salarisschaal uitkomt, worden meteen naar het minimum van de salarisschaal gebracht.

Bovenschaligheid

Medewerkers van wie het salaris boven het maximum van de nieuwe salarisschaal uitkomt, behouden dit (bovenschalige deel van het) salaris in de vorm van een persoonlijke toeslag 'behoud salaris' ("PTBS"). Dit betekent dat het persoonlijk salaris gelijk blijft maar bij een collectieve salarisverhoging daalt de toeslag met het bedrag waarmee de salarisschaal wordt verhoogd. In deze situatie blijft de som van het salaris plus de persoonlijke toeslag dus ongewijzigd.

Uitgezonderd van de PTBS zijn individuele schriftelijke toezeggingen over een salarisgarantie inclusief behoud van indexatie. Indien de schriftelijke salarisgarantietoezegging leidt tot bovenschaligheid in de nieuwe salarisschalen, dan wordt het bovenschalige deel omgezet in een geïndexeerde persoonlijke toeslag (PTG). Ook bijzondere toeslagen die als zodanig zijn opgenomen op de salarisstroom (zoals toeslagen toegekend in verband met overnametrajecten, arbeidsmarktpositie, etc.) zijn uitgezonderd. Toeslagen – voor deze uitkomsten boven het maximum van de nieuwe salarisschaal – worden op basis van hun huidige werking voortgezet.

Toeslagen

De nieuwe cao kent de volgende toeslagen:

1. **PT behoud salaris (PTBS)**; deze toeslag zorgt ervoor dat de som van het maandsalaris en de toeslag gelijk blijft. Als het maandsalaris stijgt, daalt de toeslag met een gelijk bedrag. Deze toeslag zit in de grondslag voor vakantiegeld, 13^e maand en in het pensioengevend salaris.
2. **PT harmonisatie DL NN geïndexeerd (PT harmonisatie DL NN)**; deze toeslag wordt toegekend per 1 januari 2019 vanwege de integratie van Delta Lloyd en NN. De hoogte van de toeslag wordt per 1 januari 2019 bepaald en wordt geïndexeerd met collectieve loonstijgingen uit de NN cao. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald en zit niet in de grondslag voor vakantiegeld en 13^e maand en niet in het pensioengevend salaris.
3. **PT geïndexeerd (PTG)**; deze toeslag wordt toegekend aan medewerkers die een schriftelijke toezegging hebben op een geïndexeerde toeslag. Deze toeslag zit in de grondslag voor vakantiegeld, 13^e maand en in het pensioengevend salaris.
4. **PT markt nominaal**; deze arbeidsmarkttoeslag wordt toegekend als persoonlijke toeslag, blijft nominaal gelijk en heeft een tijdelijk karakter. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald en zit niet in de grondslag voor vakantiegeld en 13^e maand en niet in het pensioengevend salaris.
5. **PT waarneming nominaal**; deze waarnemingstoeslag wordt toegekend als persoonlijke toeslag, blijft nominaal gelijk en heeft een tijdelijk karakter. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald en zit niet in de grondslag voor vakantiegeld en 13^e maand en niet in het pensioengevend salaris (zelfde werking als PT markt nominaal).

VIC en variabele beloning

De VIC-regeling van NN en de variabele beloningsregeling van Delta Lloyd (voor Delta Lloyd managers die buiten de Delta Lloyd CAO vielen maar wel onder de werkingssfeer van de nieuwe cao komen te vallen) komen te vervallen en worden omgezet in de persoonlijke toeslag harmonisatie DL NN (PT harmonisatie DL NN geïndexeerd). VIC-gerechtigde medewerkers van NN ontvangen EUR 0,75 voor iedere Euro variabele beloning waarvoor ze in aanmerking zouden komen, waarbij de C-factor op 1 wordt gesteld en de I-factor op het gemiddelde van de I-factor die ze de afgelopen drie jaar hebben gekregen (2016, 2017 en 2018). Als basis voor de berekening zal niet het gemiddelde salaris van de afgelopen drie jaar gelden, maar het salaris van september 2019. Managers die onder de variabele beloningsregeling van Delta Lloyd vielen, ontvangen EUR 0,75 voor iedere Euro variabele beloning waarvoor ze in aanmerking zouden komen, gebaseerd op het gemiddelde van de daadwerkelijk uitgekeerde variabele beloning over de jaren 2016, 2017 en 2018.

De omzetting van VIC en variabele beloning naar vast salaris in de PT harmonisatie DL NN zal over de periode van 1 januari 2019 tot 1 oktober worden voldaan in een bedrag ineens.

Persoonlijk Keuze Budget

Het Persoonlijk Keuze Budget van NN komt te vervallen; deze bedraagt momenteel 23,54% van het maandsalaris en bestaat uit vakantiegeld en 13^e maand (16,33%), levensloopbijdrage (4,07%) en de waarde van bovenwettelijke verlofuren (3,14%). Delta Lloyd collega's ontvangen momenteel eenmalig per jaar 16,33% aan vakantiegeld en 13^e maand en krijgen bovenwettelijke verlofuren in verlof. De voormalig PKB onderdelen worden als volgt toegekend:

- Vakantiegeld en 13^e maand (16,33% bij zowel NN als Delta Lloyd) worden per maand uitbetaald met het salaris. Het vakantiegeld en 13^e maand opgebouwd tot 1 oktober 2019 wordt voor medewerkers van Delta Lloyd pro rata ineens afgerekend;
- De bovenwettelijke verlofuren (3,14% bij NN) worden als verlof toegekend, met de mogelijkheid om deze uren te verkopen. Delta Lloyd collega's krijgen deze uren al als verlof.
- Voor NN collega's wordt de levensloopbijdrage (4,07%) omgezet in een PT harmonisatie DL NN;
- Delta Lloyd collega's gaan met terugwerkende kracht per 1 januari 2019 ook 4,07% van het maandsalaris ontvangen als levensloopbijdrage in een PT harmonisatie DL NN. Over de periode van 1 januari tot 1 oktober 2019 zal deze PT harmonisatie DL NN als een bedrag ineens worden voldaan.

Inwerkingtreding

De nieuwe salarisschalen en toeslagen zoals hiervoor toegelicht, treden in werking per 1 oktober 2019. Tot 1 oktober 2019 blijven voor de NN en Delta Lloyd medewerkers de huidige salarisschalen en de huidige beloningssystematiek van toepassing.

Performance Management

De performance management methodiek wordt overgenomen zoals uitgevoerd in de pilot performance management (NN 2017-2018). Deze methode gaat uit van een volwassen dialoog waarin kort cyclische gesprekken tussen manager en medewerker plaatsvinden. Dit komt in plaats van een formulematige benadering waarin het gesprek vaak maar één keer per jaar plaatsvindt. Uit de pilot is gebleken dat medewerkers een beoordeling waarderen die op basis van regelmatige gesprekken en zonder verrassingen resulteert in een score *'voldoet aan verwachtingen'* of *'voldoet niet aan de verwachtingen'*. Deze gezamenlijke werkwijze sluit bovendien aan bij de trend waarin meer nadruk ligt op autonomie voor medewerkers en leidinggevendenden om te sturen op performance en ontwikkeling.

Het nieuwe performance management gaat gelden voor het beoordelingsjaar 2019 met ingang van 1 januari 2019.

Individuele salarisverhoging (systematiek)

Uitgangspunt voor het toekennen van een individuele salarisverhoging is dat deze wordt gebruikt om te differentiëren in prestaties en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Individuele salarisverhogingen worden daarom niet langer op basis van vaste percentages bepaald. Medewerkers met een beoordeling *'voldoet aan verwachtingen'* komen in aanmerking voor een salarisverhoging tussen de 1% en 5%, waarbij de 'norm' 2,5% is. De manager mag op basis van de prestatie en ontwikkeling van de individuele medewerker gemotiveerd afwijken van deze norm, binnen de genoemde bandbreedte van 1 tot 5%.

Collectieve salarisverhoging

Salarissen binnen de bandbreedte van de salarisschaal en de salarisschalen zullen op **1 oktober 2019 met 3%** en op **1 juli 2020 met 3%** worden verhoogd.

Eenmalige uitkering

Delta Lloyd medewerkers ontvangen de in de Delta Lloyd CAO genoemde eenmalige bruto uitkering van **1,5%** van het jaarsalaris in juli 2019. NN medewerkers ontvangen na akkoord ook deze eenmalige bruto uitkering van 1,5% van het jaarsalaris in juli 2019. De grondslag voor de eenmalige uitkering is 12 x het maandsalaris van de maand waarin deze wordt uitgekeerd.

Buitendienst Delta Lloyd

De variabele beloningsregeling van buitendienst medewerkers van Delta Lloyd komt te vervallen en wordt omgezet in de persoonlijke toeslag harmonisatie DL NN (PT harmonisatie DL NN). Gerechtigde medewerkers van Delta Lloyd ontvangen EUR 0,75 voor iedere Euro variabele beloning gebaseerd op het gemiddelde van de variabele beloning die betrokkenen de afgelopen drie jaar hebben ontvangen. Aangezien de variabele beloningsregeling van de buitendienst medewerkers – in tegenstelling tot de VIC wel pensioendragend was, zal deze verhoogd worden met 24% als compensatie voor de werkgeversbijdrage pensioen en de netto pensioenregeling. De omzetting van variabele beloning naar vast salaris in de PT harmonisatie DL NN zal over de periode van 1 januari 2019 tot 1 oktober worden voldaan in een bedrag ineens. Voor het overige gelden de cao-afspraken van het Principeakkoord.

Thema Pensioen

Pensioentoezegging 2019 – 2021

Uitgangspunt is om de huidige separate pensioenregelingen (van NN en Delta Lloyd) te harmoniseren en te komen tot één pensioenregeling voor alle medewerkers van NN die bij één pensioenuitvoerder is ondergebracht. Volgend op de huidige pensioenregelingen is voor de periode 2019 t/m 2021 een collectieve beschikbare premiereregeling (CDC) van toepassing, waarbij 2019 geldt als overgangsjaar. Vanaf 2020 is er één pensioenregeling voor alle medewerkers. Na 2021 zal de pensioenregeling opnieuw onderdeel van gesprek vormen.

Afspraken voor het overgangsjaar 2019 met ingang van 1 juli 2019

Basispensioenregeling voor het salaris tot de wettelijke aftoppingsgrens

De feitelijke jaarpremie bedraagt 30% van de pensioengrondslagsom (inclusief werknemersbijdrage), plus een opslag voor kosten van uitvoering door het pensioenfonds in het premiejaar. De werknemersbijdrage wordt per 1 juli 2019, 6,0% van de pensioengrondslag. De verlaging van de werknemersbijdrage voor medewerkers die tot 1 juli 2019 in de NN-regeling deelnamen (afpraak: 7,0% in 2019, 7,5% in 2020 en verder, met een iets hogere franchise) wordt gefinancierd uit het bedrag 'op de lat' uit het onderhandelingsresultaat per 10 december 2017 tussen NN en vakorganisaties.

Het pensioengevend salaris bestaat uit het maandsalaris (incl. PTBS, PTG, vakantiegeld en 13^e maand). Over het gedeelte van het salaris tot de fiscaal minimale franchise en boven het fiscaal maximaal pensioengevend salaris wordt geen pensioen opgebouwd. Bij een arbeidsduur minder dan gemiddeld 36 uur per week gelden franchise en maximaal pensioengevend salaris naar rato.

In het overgangsjaar 2019 blijft de pensioenregeling ongewijzigd voor medewerkers die in de Delta Lloyd regeling deelnemen. Voor een deel van deze groep zal alleen het parttimepercentage wijzigen als gevolg van de bepaling van de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per 1 oktober 2019. Dit heeft alleen effect voor medewerkers die minder dan 38 uur werken. Voor medewerkers die tot 1 juli 2019 in de NN-regeling deelnamen, wordt het partnerpensioen en wezenpensioen vanaf 1 juli 2019 op risicobasis verzekerd in plaats van op spaarbasis. De pensioenleeftijd en het opbouwpercentage blijven ongewijzigd (67 jaar resp. 1,738%). In 2019 blijft de uitvoering van de pensioenregeling nog gesplitst, en wordt de regeling conform 2018 bij het NN CDC Pensioenfonds dan wel het Delta Lloyd pensioenfonds ondergebracht.

Afspraken voor 2020 en 2021 met ingang van 1 januari 2020

In 2020 en 2021 geldt een geharmoniseerde pensioenregeling die wordt uitgevoerd door het NN CDC Pensioenfonds. Uitgangspunt is een jaarlijks opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1,875% van de pensioengrondslag bij een pensioenleeftijd van 68 jaar. Indien een medewerker arbeidsongeschikt wordt tijdens het dienstverband, wordt de pensioenopbouw voortgezet. Voor het gedeelte waarover de medewerker arbeidsongeschikt is, is geen eigen bijdrage verschuldigd. In geval van overlijden tijdens het dienstverband is nabestaandenpensioen verzekerd. Het verzekerde partnerpensioen bedraagt 1,3125% (zijnde 70% van 1,875%) van de pensioengrondslag per dienstjaar vanaf indiensttreding tot de pensioenleeftijd. Hierbij worden voor deelnemers die in de Delta Lloyd regeling deelnamen, de dienstjaren vanaf 1 januari 2017 (Delta Lloyd) meegenomen. Hierdoor blijft de hoogte van het verzekerde partnerpensioen gelijk. Het al opgebouwde nabestaandenpensioen op spaarbasis voor NN (tot 1 juli 2019) en Delta Lloyd (tot 1 januari 2017) blijft vanzelfsprekend verzekerd. Het verzekerde wezenpensioen bedraagt 20% van het partnerpensioen.

Overige pensioen gerelateerde afspraken

Toelage individueel sparen voor het salaris boven de wettelijke aftoppingsgrens

Vanaf 1 juli 2019 is een budget beschikbaar ter hoogte van 31% (premie inclusief uitvoeringskosten) minus de werknemersbijdrage (6%) over het salarisdeel boven de wettelijke aftoppingsgrens, waarover geen pensioen wordt opgebouwd. Dit budget wordt aangewend om een collectieve overlijdensrisicoverzekering en arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. Het resterende budget vormt de Toelage Individueel Sparen (23,3% van de grondslag boven de aftoppingsgrens), die maandelijks wordt uitbetaald aan de medewerkers wiens salaris boven de wettelijke aftoppingsgrens ligt. Medewerkers worden in staat gesteld om op vrijwillige basis te kiezen voor de netto pensioenregeling via BeFrank, zoals gebruikelijk was in de Delta Lloyd CAO.

Overige pensioenvoorzieningen

Voor alle medewerkers blijft een IVA-aanvullingspensioen verzekerd ter hoogte van 75% van het ongemaximeerde pensioengevend salaris voor zover dit hoger is dan het maximum dagloon dat geldt voor de WIA.

Alle medewerkers hebben de mogelijkheid om vrijwillig een Anw-hiaatverzekering af te sluiten. NN betaalt 20% van de premie, de overige 80% van de premie wordt maandelijks ingehouden op het brutoloon. Afsproken is om voor deze verzekering uit te gaan van een uitkering die jaarlijks – na ingang – wordt geïndexeerd met 2%.

Alle medewerkers hebben de mogelijkheid om vrijwillig een WGA-aanvullingspensioen af te sluiten. De benodigde premie wordt maandelijks ingehouden op het brutoloon.

Thema Inzetbaarheid

Inzetbaarheid

Wat betreft inzetbaarheid is per 1 januari 2019 het volgende afgesproken:

- Er lopen al veel initiatieven rondom ontwikkeling en inzetbaarheid binnen NN. Aan deze initiatieven zal meer focus worden gegeven en de inzetbaarheid van medewerkers zal meer worden gericht op toekomstige rollen binnen NN.
- Om dit te bereiken gaat NN verder vooruit kijken in onze business. We brengen te verwachten ontwikkelingen in onze producten, dienstverlening aan klanten en interne organisatie voor de komende jaren in kaart. Daarbij kijken we naar welke impact dit heeft op de functies en competenties van onze medewerkers. Dit heet Strategic Workforce Planning.
- Medewerkers krijgen zo meer duidelijkheid over hun mogelijkheden en persoonlijk ontwikkelperspectief in de komende jaren binnen NN.
- Afspraken over **ontwikkeling** maken onderdeel uit van de performance management cyclus.
- NN zal meer werk maken van de mogelijkheden op de **interne arbeidsmarkt**, met als doel de inzetbaarheid van medewerkers binnen NN te maximaliseren. Hiertoe wordt binnen NN NL een coördinerend overleg opgestart dat vacatures en interne kandidaten proactief met elkaar matcht (resource planning).

Thema Sociaal Plan

2019

Het Sociaal Plan van Delta Lloyd en het Sociaal Kader Reorganisatie van NN (naam wordt gewijzigd in Sociaal Plan) worden in 2019 naast elkaar voortgezet met een aantal aanpassingen. Het Sociaal Plan van Delta Lloyd geldt voor de medewerkers die direct voor de samenvoeging van de personeel bv's bij Delta Lloyd Services B.V. in dienst waren.

De aanpassingen per 1 juli 2019 zijn de volgende:

Sociaal Plan Delta Lloyd:

- De afspraken die gemaakt zijn in het Reorganisatiekader gelden voor alle reorganisaties. Deze afspraak geldt al per 1 januari 2019.
- In de periode tussen een adviesaanvraag en het boventallig worden van een medewerker kan de medewerker een passende functie worden aangeboden binnen het hele bedrijf van NN, met inachtneming van het reistijd-criterium.
- De bepaling dat een medewerker na 104 weken ziekte niet kan instromen in het Sociaal Plan vervalt (art. 1.4).
- De afbouwregeling (artikel 4.1.1.) bij plaatsing in één functieniveau lager voor bovenschalligheid wordt aangepast. In plaats van afbouw in drie jaar van de bovenschalligheid wordt voor deze bovenschalligheid een PTBS toegekend.
- De vermindering met de volledige pensioenaanspraken uit de regelingen Pensioen 1999 en Pensioen 2006 in de aftoppingsbepaling wordt geschrapt; de aftoppingsbepaling van het Sociaal Plan NN wordt van toepassing (zie art. 5.4 Sociaal Plan NN).
- De beëindigingsvergoeding wordt per 1 juli 2019 gemaximeerd op een absoluut bedrag van EUR 325.000 bruto.
- Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding voor medewerkers die voor 1 oktober 2019 boventallig worden, wordt het maandsalaris gehanteerd op basis van het huidige salarisgebouw, inclusief vakantietoeslag, 13^e maand en – indien van toepassing – gemiddelde VB als gedefinieerd in artikel 1.1 van het huidige sociaal plan. Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding voor medewerkers die op of na 1 oktober 2019 boventallig worden, wordt het maandsalaris gehanteerd van het nieuwe salarisgebouw inclusief vakantietoeslag, 13^e maand, PT harmonisatie DL NN en – indien van toepassing – een PTBS en/of PTG. De verhuiskostenregeling bij een standplaatswijziging (artikel 4.2.1.) komt te vervallen en hiervoor in de plaats treedt de algemene verhuiskostenregeling van NN.
- De preventieve fase (Hoofdstuk 2) vervalt en wordt vervangen door de “LVE” (Loopbaan Vervolg Extern) regeling zoals NN deze kent. De LVE is anders dan de preventieve fase niet gekoppeld aan een voorgenomen reorganisatiebesluit. De LVE kan op elk moment door de medewerker worden aangevraagd, mits er geen vacature ontstaat en hij/zij een extern loopbaanplan heeft opgesteld. Toekenning vindt plaats door een commissie van het betreffende bedrijfsonderdeel, die toetst of aan de voorwaarden wordt voldaan. Bij toekenning van de LVE geldt een beëindigingsvergoeding van 75% van de Delta Lloyd vergoeding van de preventieve fase.
- De uitgangspunten bij outsourcing (Hoofdstuk 6) vervallen en worden vervangen door het (aangepaste) Sociaal Kader Sourcing van NN.

Sociaal Plan NN :

- De afspraken die gemaakt zijn in het Reorganisatiekader gelden voor alle reorganisaties. Deze afspraak geldt al per 1 januari 2019.
- In de periode tussen een adviesaanvraag en het boventallig worden van een medewerker kan aan betrokken medewerker een passende functie worden aangeboden binnen het hele bedrijf van NN.
- De maximering van EUR 325.000 bruto van de beëindigingsvergoeding gaat tevens gelden voor de overgangsgeregeling en geldt vanaf 1 juli 2019.
- Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding voor medewerkers die voor 1 oktober 2019 boventallig worden, wordt het maandsalaris gehanteerd op basis van het huidige salarisgebouw, inclusief PKB, on target VIC en eventuele PTA als gedefinieerd in artikel 5.2 van het huidige sociaal plan. Voor de berekening van de beëindigingsvergoeding voor medewerkers die op of na 1 oktober 2019 boventallig worden, wordt het maandsalaris gehanteerd van het nieuwe salarisgebouw inclusief vakantietoeslag, 13^e maand, PT harmonisatie DL NN en – indien van toepassing – een PTBS en/of PTG.

Sociaal Kader Sourcing NN:

- Het nieuwe Sociaal Kader Sourcing gaat per 1 juli 2019 gelden voor alle medewerkers op wie de nieuwe cao van toepassing is.
- De pensioencompensatie wordt aangepast naar het verschil tussen de werkgeversbijdrage van de pensioenregeling in de nieuwe cao en de werkgeversbijdrage van de pensioenregeling van de nieuwe werkgever gedurende een periode van drie jaar. In het geval de nieuwe werkgever een IDC pensioenregeling heeft, wordt het verschil eveneens gecompenseerd gedurende drie jaar maar in dit geval wordt een factor 1,33 gehanteerd.
- Het eenmalige compensatiebedrag wordt EUR 6.250 bruto voor iedere medewerker, ongeacht diensttijd. Dit bedrag wordt naar rato berekend voor medewerkers met een contract van minder dan 36 uur per week.

Overgangsrecht:

Op adviesaanvragen ingediend voor 1 juli 2019 maar met personele consequenties na 1 juli 2019 blijft het oude Sociaal Plan NN, Sociaal Plan Delta Lloyd en Sociaal Kader Sourcing NN van toepassing, dat wil zeggen zonder de aanpassingen per 1 juli 2019. Op adviesaanvragen ingediend na 1 juli 2019 wordt het nieuwe Sociaal Plan NN, Sociaal Plan Delta Lloyd en Sociaal Kader Sourcing NN van toepassing, dat wil zeggen met de aanpassingen per 1 juli 2019 als hiervoor toegelicht.

2020 en 2021

Het Sociaal Plan van NN, inclusief de aanpassingen per 1 juli 2019 en het Reorganisatiekader, gaat per 1 januari 2020 t/m 31 december 2021 gelden voor alle medewerkers die onder de nieuwe cao vallen.

Technische harmonisatie

Naast de hoofdthema's loon, pensioen, duurzame inzetbaarheid en sociaal plan, zijn er nog tal van andere cao regelingen die voor een gezamenlijke cao geharmoniseerd moeten worden. Het complete overzicht van de geharmoniseerde regelingen is opgenomen in **Bijlage II**.

Bij deze harmonisatie is een keuze gemaakt tussen de Delta Lloyd en NN regeling of soms ook een combinatie van beide regelingen, waarbij in het merendeel van de regelingen is aangesloten bij de voor de medewerker meest gunstige regeling. Onderwerpen die we er uit willen lichten:

- Voor reiskosten wordt aangesloten bij de NN vervoersregeling. Voor de vergoeding eigen vervoer wordt het maximaal aantal te vergoeden kilometers verhoogd van 40 naar 50 kilometer (bij standplaatswijziging geldt voor de Delta Lloyd medewerkers de 60 kilometergrens van het Sociaal Plan). Toepassing van de NN regeling brengt mee dat ook Delta Lloyd medewerkers in aanmerking komen voor een NS Business Card 'OV vrij' abonnement (onbeperkt vervoer).

- Een volledig doorbetaald partnerverlof gedurende vier weken, op te nemen in het eerste jaar na de geboorte. Deze regeling gaat met terugwerkende kracht in per 1 januari 2019.
- Medewerkers krijgen 144 wettelijke verlofuren en 50,4 bovenwettelijke verlofuren op basis van een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur. Verlofuren van Delta Lloyd medewerkers boven deze standaard worden omgezet in garantie uren (voor NN medewerkers zijn deze uren al omgezet in garantie uren). In deze garantie uren wordt de potentiële opbouw van verlofuren in 2019 op basis van de Delta Lloyd verlofregeling meegenomen. Voor medewerkers met een andere gemiddelde arbeidsduur wordt het aantal verlofuren pro rato vastgesteld.
- Uitbetaling van een meerwerkvergoeding op basis van 85% van het feitelijke uurloon (Delta Lloyd regeling) in plaats van 70% op basis van het maximum dagloon (NN regeling). Indien binnen een consignatiedienst meerwerk wordt verricht, dan zal tevens de meerwerkvergoeding worden betaald ongeacht het Hay level van de betrokken medewerker.

Overige onderwerpen

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021. De pensioenovereenkomst, het Sociaal Plan en het Sociaal Kader Sourcing hebben een looptijd van 1 juli 2019 tot 1 januari 2022.

Werkingsfeer

Deze nieuwe cao heeft als rechtsopvolger te gelden van zowel de Delta Lloyd Groep CAO 1 januari 2017 – 1 januari 2020 als van de NN CAO 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018 en treedt volledig in de plaats van alle voorgaande Delta Lloyd en NN cao's, zonder dat aan deze voorgaande cao's nog enige rechten en/of aanspraken kunnen worden ontleend, tenzij in deze nieuwe cao uitdrukkelijk anders is bepaald. Een afwijking ten gunste van een medewerker van deze nieuwe cao is toegestaan.

Ethiek

De vakorganisaties hechten net als NN aan juridisch en ethisch verantwoord handelen. Daarom worden zij in de gelegenheid gesteld om de continue toepassing van dit thema binnen NN periodiek met een vertegenwoordiging van de Raad van Commissarissen te bespreken.

Representativiteit vakorganisaties

Om eraan bij te dragen dat de vakorganisaties een representatieve afvaardiging van alle medewerkers kunnen vormen is het volgende van toepassing.

Promotie maand

NN stimuleert het lidmaatschap van een bij deze cao betrokken vakorganisatie voor medewerkers die geen lid zijn. Daarom zal zij in een nog nader af te stemmen maand in 2019 en in 2020 aan deze medewerkers het lidmaatschap voor een jaar aanbieden op kosten van NN. Daarnaast zal NN aan alle nieuwe medewerkers die bij haar in dienst treden, het lidmaatschap voor een jaar aanbieden op kosten van NN.

Werkgeversbijdrage

NN maakt in 2019 en 2020 aan de gezamenlijke vakorganisaties een bedrag over van € 20,63 per medewerker.

Fonds vakorganisaties

Gedurende de looptijd van deze cao kent NN aan ieder van de vakorganisaties per jaar een bedrag toe van € 30.000. Dit bedrag is voornamelijk bedoeld ter besteding aan projecten en werkzaamheden die zich richten op de verhoging van de arbeidsmarktwaarde van medewerkers van NN. Verder is dit bedrag ook bestemd voor internationale solidariteit, arbeidsverhoudingen, ondersteuning van mantelzorg en/of activiteiten in het kader van co-creatie. De vakorganisaties rapporteren over de besteding aan NN.

Deelname aan conferentie over flexwerk

NN en de vakorganisaties nemen actief deel aan de werkconferentie over het thema flexwerk die wordt georganiseerd door Achmea en de daarbij betrokken vakorganisaties.