

## PROTOCOL cao AZL NV 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

### Looptijd:

1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

### Loonontwikkeling:

Per 1 januari 2021 worden de bruto salarissen en salarisschalen structureel met 1,25% verhoogd

### Pensioen:

- Er worden maatmanberekeningen opgesteld om inzichtelijk te maken hoeveel de kosten voor de werknemer zijn om een verhoging van de pensioenopbouw te realiseren.
- er komt een werkgroep om te bekijken hoe de nadelen van de huidige lage pensioenopbouw gecompenseerd kunnen worden, waarbij nadrukkelijk onderzocht wordt of een vervroegde overgang naar een DC-regeling een optie is. Hiertoe wordt op korte termijn een tijdpad afgesproken.

### Salaris- en beoordelingssystematiek:

De beoordeling van een medewerker wordt niet langer volledig gekoppeld aan de beloning.

De individuele salarisverhoging van een medewerker die zijn schaal maximum nog niet heeft bereikt wordt m.i.v. 1 januari 2022 vastgesteld op 2% van het schaalmaximum tenzij de beoordeling over het voorgaande jaar aanleiding geeft om hiervan af te wijken.

- Hoofdstuk 5, Artikel 2 van de cao wordt als volgt gewijzigd:

*Zolang je nog niet het einde van je salarisschaal hebt bereikt, wordt je salaris elk jaar per 1 januari verhoogd met 2% van het maximum van de salarisschaal.*

*Een uitzondering hierop wordt gemaakt als je beoordeling 'onvoldoende' of 'verbetering nodig' is; in die gevallen wordt je salaris niet verhoogd. In die gevallen wordt tevens een verbetertraject opgestart, waaraan deelnemen jijzelf, je leidinggevende en je personeelsadviseur.*

*Binnen het jaarlijks door AZL vast te stellen budget voor individuele salarisverhogingen kan de resterende ruimte (dus na aftrek van het bedrag dat gemoeid is met de bovengenoemde 2%) worden gebruikt voor individuele hogere of lagere verhogingen dan 2%. Hierbij geldt een marge van 0 tot 4% van het maximum van de salarisschaal.*

*Een aanvraag voor een dergelijke aangepaste verhoging of verlaging wordt onderbouwd door de leidinggevende bij de afdeling Personeel & Organisatie ingediend.*

*De verzamelde voorstellen worden door het Hoofd P&O in het Management Team Overleg van AZL NV besproken. Binnen het MTO vindt besluitvorming plaats.*

- Bijlage 3 van de cao: Regeling beoordelingssysteem AZL wordt tekstueel als volgt gewijzigd:

*Relatie met Beloningsbeleid*

*Mede afhankelijk van de uiteindelijke beoordeling wordt een eventuele salarisverhoging per 1 januari van enig jaar toegekend.*

- De tabel in hoofdstuk 5.2 van de cao vervalt.
- De beoordelingscyclus zal worden gedigitaliseerd, waarbij invulling van de cyclus wordt ondersteund door de mogelijkheid van een systematiek van continue dialoog en feedback
- De leeftijdssalarisschalen vervallen.

#### **Plaatsonafhankelijk Werken:**

- Plaatsonafhankelijk werken wordt vast onderdeel van de werkwijze binnen AZL.
- Ter ondersteuning is een Reglement Plaatsonafhankelijk Werken opgesteld en zal met iedere medewerker een individuele Overeenkomst Plaatsonafhankelijk werken worden gesloten.
- Onderdeel van deze werkwijze zijn afspraken over een vergoeding voor werken buiten kantoor, een aangepaste regeling voor vergoeding woonwerkverkeer en een declaratieregeling voor vergroting van de functionaliteit van de thuiswerkplek.

*In het kort de vergoedingen per 1 januari 2021:*

- *Op fulltime basis wordt een netto vergoeding van € 30,- per maand uitbetaald voor werken buiten kantoor, naar rato van het aantal dagen thuiswerk.*
- *De vergoeding woonwerkverkeer wordt uitbetaald naar rato van het aantal dagen op kantoor.*
- *Een bedrag van € 100,- kan per jaar worden gedeclareerd over een periode van 3 jaar, ten behoeve van de aanschaf van middelen ter vergroting van de functionaliteit van de thuiswerkplek; te starten met het jaar 2020. Na 3 jaar zal er gekeken worden naar de behoefte en frequentie van de declaratie vergoeding voor de jaren die volgen.*
- Met terugwerkende kracht tot 1 september 2020 zal aan alle medewerkers die geen vergoeding woonwerkverkeer ontvangen hebben in die periode het bedrag van € 30,- per maand alsnog worden uitbetaald.

#### **Duurzame inzetbaarheid:**

- De reeds bestaande budgetten, mogelijkheden en faciliteiten worden in de huidige vorm gehandhaafd.
- De week van de vitaliteit krijgt een prominente plaats binnen AZL; vakorganisaties worden hier nadrukkelijk bij betrokken.

- Concrete doelen worden afgesproken en vastgelegd, de effecten worden geëvalueerd en gemeten.

**ATV en Verlof:**

- Iedere medewerker kan aan het begin van het jaar via een keuzeformulier aangeven of en hoeveel van de atv-uren die in het desbetreffende jaar worden toegekend hij wenst af te kopen.
- Indien de medewerker het formulier niet invult en indient, zal het gehele aantal atv-uren worden afgekocht.
- De werkgever zal de medewerker benaderen alvorens over te gaan tot uitbetaling, opdat de medewerker alsnog een andere keuze kan kenbaar maken.

**Vertrouwenspersoon:**

De rol, positie en het recht op opleiding van de Vertrouwenspersonen worden geborgd in de cao.

**Werkgeversbijdrage:**

De werkgeversbijdrage wordt voortgezet conform de AWWN-richtlijn.

**Vakbondscontributie:**

De bijdrage van de werkgever in de vakbondscontributie bedraagt voor het jaar 2021 75%.

**Tekstuele/procedurele wijzigingen:**

- De uitruil in het kader van de cao à la carte is vanaf 2021 nog enkel per maand mogelijk.
- Bijlage variabele werktijden: artikel 6a: hier wordt na '1<sup>e</sup> lijns' toegevoegd 'en 2<sup>e</sup> lijns'.
- In de cao wordt een clausule opgenomen waarin de intentie wordt vastgelegd met elkaar in gesprek te gaan op het moment dat (cao) afspraken niet nagekomen kunnen worden vanwege bedrijfseconomische redenen.