

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 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 individuele salarisverhoging 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:

- AZL streeft naar het invoeren van Plaatsonafhankelijk werken als vast onderdeel van de werkwijze binnen AZL.
- Hiervoor zal met de OR een Reglement Plaatsonafhankelijk Werken worden 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.
- Met terugwerkende kracht tot 1 september 2020 zal aan alle medewerkers die geen vergoeding woonwerkverkeer ontvangen maar wel parkeerkosten betaald hebben een restitutie plaatsvinden over die maanden.

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. De medewerker maakt deze keuze zelfstandig, zonder tussenkomst van zijn leidinggevende.
- Indien de medewerker het formulier niet invult en indient, zal het gehele aantal atv-uren worden afgekocht.
- De werkgever kan niet eerder overgaan tot uitbetaling dan nadat werkgever de medewerker heeft benaderd opdat de medewerker alsnog een andere keuze kan kenbaar maken. Alsmede dan nadat werkgever aan medewerker ten tweede maal een herinnering heeft gezonden.
- Het afgekochte ATV en verlof zal op maandelijkse basis worden uitbetaald.

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^e lijns' toegevoegd 'en 2^e 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.