

Onderhandelingsresultaat Aegon-cao en sociaal plan 2020 - 2022

De ondergetekenden:

Aegon Nederland N.V., gevestigd te Den Haag, vertegenwoordigd door de heer C.H.A.A. Parren, enerzijds, hierna te noemen 'Aegon',

en

FNV Finance, onderdeel van FNV, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door de heer F. Polhout, bestuurder,
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd mevrouw T. Westerink, bestuurder, en
De Unie, gevestigd te Culemborg, vertegenwoordigd door mevrouw I. de Vries, bestuurder, anderzijds, hierna tezamen te noemen 'vakorganisaties',

hebben op 31 augustus 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao en een nieuw sociaal plan voor Aegon.

Dit onderhandelingsresultaat wordt door de vakorganisaties ter stemming voorgelegd aan hun leden. Vakorganisaties informeren Aegon zo spoedig mogelijk over de uitkomst hiervan.

Aegon en de vakorganisaties, hierna tezamen te noemen 'partijen' verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

1. Looptijd

De looptijd van de cao en het sociaal plan is van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2022.

2. Algemene loonsverhoging

Op 1 oktober 2020 wordt een algemene loonsverhoging toegekend van 0,5% van het op 30 september 2020 geldende salaris en op 1 maart 2021 van 1% van het op 28 februari 2021 geldende salaris. Afgesproken is dat de loonsverhoging van 0,5% per 1 oktober 2020 minimaal € 250 bruto per jaar op fulltime basis bedraagt. De salarissen en de salarisschalen worden verhoogd met voornoemde percentages.

3. Eenmalige uitkering

Om alle medewerkers te bedanken voor hun inzet gedurende de coronaperiode kent Aegon per 1 oktober 2020 een Hoofd-koel-hart-warm bonus toe van € 250 bruto. Per 1 januari 2022 ontvangen medewerkers nogmaals een eenmalige uitkering van € 250 bruto.

4. Eigen bijdrage pensioen

Met ingang van 1 oktober 2020 wordt de eigen bijdrage voor medewerkers aan de pensioenregeling verlaagd van 4,39% naar 3,39% van de pensioengrondslag. Per 1 juli 2021 wordt de eigen bijdrage aan de pensioenregeling nogmaals verlaagd naar 2,89% van de pensioengrondslag. De pensioentoezegging aan de medewerkers vanuit Aegon blijft ongewijzigd.

5. Sociaal plan

De inhoud van het huidige sociaal plan blijft vanaf 1 juli 2020 onverminderd van kracht tot en met 31 december 2021, met uitzondering van de hierna volgende wijzigingen:

- De medewerker die op of na 1 oktober 2020 gebruik maakt van een van de twee vormen van vrijwillige mobiliteit (vrijwillige vertrekregeling of plaatsmakersregeling) ontvangt het persoonlijk budget zoals opgenomen in artikel 4.2 maal factor 0,75 in plaats van maal factor 0,5.
- Vanwege het verminderen van de administratieve complexiteit kunnen medewerkers met ingang van 1 oktober 2020 nog maar 1 keer een keuze maken uit de verschillende bestedingsdoelen. Met andere woorden, het is niet meer mogelijk om gedurende de periode na de boventalligheidsdatum een eerder gemaakte keuze voor een of meerdere bestedingsdoelen bij te stellen.
- In lijn met het voorgaande punt is het met ingang van 1 oktober 2020 ook niet meer mogelijk om de periode van aankoop van extra diensttijd te verlengen.

N.B.: Voor zover het oude sociaal plan geldend tot 1 juli 2020 nog van toepassing is op een medewerker, zijn bovenstaande drie wijzigingen eveneens per 1 oktober 2020 van toepassing.

Partijen zijn overeengekomen dat voor adviesaanvragen die op of na 1 januari 2022 worden ingediend de sociaal plan vergoeding omlaag gaat. Het persoonlijk budget wordt dan als volgt opgebouwd:

Deel A

Een bruto bedrag van € 2.000 (was € 5.000) plus

- 2 (was 3) bruto maandsalarissen voor medewerkers tot en met 44 jaar
- 3 (was 5) bruto maandsalarissen voor medewerkers van 45 tot en met 54 jaar
- 4 (was 6) bruto maandsalarissen voor medewerkers van 55 jaar en ouder

Deel B

Een bruto bedrag dat gebaseerd is op de volgende formule: het maandsalaris maal het aantal aanneensluitende dienstjaren maal een factor die afhankelijk is van het aantal aanneensluitende dienstjaren op de boventalligheidsdatum:

- Factor 0 bij minder dan 2 dienstjaren

Voor medewerkers die op de boventalligheidsdatum twee jaar of langer in dienst zijn bij Aegon geldt:

- Factor 0,7 (was 0,8) voor de eerste 6 dienstjaren
- Factor 0,9 (was 1,0) vanaf het 7^e dienstjaar

Voor adviesaanvragen die op of na 1 januari 2022 worden ingediend, wordt het sociaal plan eveneens op de volgende punten gewijzigd:

- Om de administratieve complexiteit te verkleinen en het maken van keuzes voor medewerkers makkelijker te maken, is besloten om enkele bestedingsdoelen waar de afgelopen jaren weinig voor gekozen is te laten vervallen. Het gaat om de volgende bestedingsdoelen: aanvulling op een WW-uitkering, aanvulling op een lager loon en het opstarten van een eigen bedrijf.
- Medewerkers kunnen straks maximaal 12 maanden diensttijd inkopen, op basis van gelijkblijvende arbeidsduur. Het is niet meer mogelijk om (een langere) diensttijd aan te kopen tegen een lager percentage dienstverband. Medewerkers die binnen 15 maanden na boventalligheidsdatum pensioengerechtigd zijn, hebben de mogelijkheid om maximaal 15 maanden diensttijd in te kopen.
- Gedurende een periode van ingekochte diensttijd is een medewerker vrijgesteld van werk en hoeft in die periode dus geen verlof op te nemen. Het wettelijk verlof dat je opbouwt in de periode wordt geacht te zijn opgenomen in die betreffende periode. Afgesproken is dat er voortaan geen bovenwettelijk verlof en/of compensatieverlof meer wordt opgebouwd tijdens de periode van ingekochte diensttijd.
- Voor het vast stellen van de "*Verwachte inkomensderving*" (Hoofdstuk 6: Definities) wordt met ingang vanaf 1 januari 2022 geen rekening meer gehouden met de uitkering van de Stichting PAWW.

Tot slot is afgesproken dat met ingang van 1 juli 2022 partijen opnieuw afspraken kunnen maken over het sociaal plan.

6. Sabbatical leave

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over de mogelijkheid voor het opnemen van een (deels betaald) sabbatical leave:

- Met ingang van 1 maart 2021 kan een medewerker elke 7 dienstjaren voor een periode van maximaal 2 maanden (deels betaald) sabbatical leave opnemen.
- Gedurende de eerste maand van dit verlof krijgt de medewerker 70% van het loon doorbetaald en gedurende de tweede maand 50%.
- Over de gehele periode van dit verlof vindt 100% pensioenopbouw plaats waarbij werkgever en werknemer de reguliere pensioenpremies voor hun rekening nemen.
- (Deels betaald) sabbatical leave kan alleen worden opgenomen indien de medewerker in kwestie niet wordt vervangen door een externe medewerker.
- Om een enorme toeloop in het gebruik van deze regeling te voorkomen, mag maximaal 1 op de 7 medewerkers in de doelgroep die 7 jaar of langer in dienst is binnen eenzelfde afdeling gedurende dezelfde periode tegelijkertijd hier gebruik van maken. Met andere woorden, de perioden van sabbatical leave mogen elkaar niet overlappen. In geval meerdere medewerkers zich tegelijkertijd melden, wordt in overleg met de leidinggevende afgestemd wie op welk moment gebruik kan maken van het sabbatical leave.
- De medewerker hoeft geen reden op te geven voor het aanvragen van een sabbatical leave.
- De voorwaarden voor het aanvragen van een (deels betaald) sabbatical leave zijn gelijk aan de voorwaarden voor onbetaald sabbatical leave, te weten: het verlof moet uiterlijk 4 maanden voor ingangsdatum zijn aangevraagd, de leidinggevende neemt binnen 4 weken een (gemotiveerd) besluit

of hij akkoord gaat met de aanvraag en het is niet mogelijk om gedurende het sabbatical leave elders loonvormende arbeid (betaalde nevenwerkzaamheden/activiteiten) te verrichten.

- Naast het (deels betaald) sabbatical leave blijft het mogelijk om ook onbetaald sabbatical leave aan te vragen voor een periode van 2 tot maximaal 6 maanden of is het mogelijk om de twee maanden (deels betaald) sabbatical leave aan te vullen tot maximaal 6 maanden met een deel onbetaald sabbatical leave. In geval de gehele periode van sabbatical leave langer duurt dan twee maanden dan is het wel nodig om afspraken te maken over vervanging van de betreffende medewerker.

7. Harmonisatie loongebouwen Corporate Center en Aegon Nederland

Partijen zijn overeengekomen om met ingang van 1 januari 2021 het loongebouw voor de salarisschalen 1 tot en met 12 van Aegon Nederland ook toe te passen op het Corporate Center. In het kader van deze harmonisatie wordt het loongebouw in de cao voortaan in jaarsalarissen weergegeven. Dit is nu al bij Corporate Center en wereldwijd de praktijk. Het jaarsalaris is gedefinieerd als 12 keer het maandsalaris (zonder flexbudget). Het salaris van alle medewerkers die vallen onder de Aegon cao wordt vanaf 1 januari 2021 voortaan ook in Workday weergegeven als jaarsalaris. Om eventuele nadelige gevolgen van de overgang naar het loongebouw van Aegon Nederland voor medewerkers van Corporate Center op te vangen, zijn de volgende (compensatie)afspraken gemaakt:

- Medewerkers met salarismgroeperspectiefverlies - maar niet geraakt door de eerdere aanpassing van het beloningsbeleid van het Corporate Center per 1 oktober 2017 - gaan per 1 januari 2021 over met compensatie voor het verlies aan perspectief over de komende 3 jaar.
Het salarismgroeperspectiefverlies wordt bepaald door het huidige salaris van de medewerker drie maal te verhogen met het (gewogen) gemiddelde van de salarismgroei in Corporate Center op basis van de beoordelingen van de afgelopen 3 jaren in de huidige salarisschaal. Het nieuwe salarismgroeperspectief wordt bepaald door het huidige salaris van de medewerker drie maal te verhogen met het (gewogen) gemiddelde van de salarismgroei in Corporate Center op basis van de beoordelingen van de afgelopen 3 jaren in de nieuwe salarisschaal van het loongebouw van Aegon in Nederland. De compensatie wordt vervolgens vastgesteld door het verschil in het huidige en nieuwe salarismgroeperspectief voor de komende 3 jaren (2021 t/m 2023) te bepalen en dat verschil te vermenigvuldigen met de volgende wegingsfactoren: jaar 1 = 100%, jaar 2 = 80%, jaar 3 = 50%. Deze drie bedragen worden vervolgens bij elkaar opgeteld en bruto uitbetaald in gelijke delen over een periode van 3 jaar, met een minimum van € 1.000 per keer. De peildatum voor het vaststellen van de compensatie is 1 oktober 2020. De uitbetaling van de compensatiebedragen vindt jaarlijks plaats in april.
- Medewerkers die salarismgroeperspectiefverlies hebben en eerder zijn geraakt door de aanpassing van het beloningsbeleid per 1 oktober 2017. Deze medewerkers krijgen de keuze uit de volgende twee opties:
 - Nog 3 jaar in het loongebouw van Corporate Center blijven met het daarbij horende mogelijke salarismgroeperspectief, dus tot 1 januari 2024. Aansluitend gaan zij horizontaal over naar de salarisschaal in het loongebouw van Aegon in Nederland.
OF
 - Voor het salarismgroeperspectiefverlies over een periode van 3 jaar gebruikmaken van dezelfde compensatieregeling die geldt voor de voorgaande groep medewerkers (zie B).
- Medewerkers zonder salarismgroeperspectiefverlies gaan per 1 januari 2021 over naar het loongebouw van Aegon in Nederland zonder compensatie.

Een medewerker heeft geen recht op uitbetaling van de compensatieregeling:

- indien de medewerker niet meer in dienst is van Aegon op het moment dat een van de drie compensatiebedragen wordt uitbetaald;
- indien de medewerker promotie(s) heeft gemaakt naar een hogere salarisschaal, waardoor er geen sprake meer is van salarismgroeperspectiefverlies;

Indien bij een promotie naar een hogere salarisschaal of een overstap naar een functie in een ander bedrijfsonderdeel alsnog sprake is van een salarismgroeperspectiefverlies blijft de medewerker recht houden op de compensatieregeling op basis van de op 1 oktober 2020 reeds vastgestelde bedragen.

8. Global Grading

Voor het (financieel) waarderen van functies en daarmee de inrichting van het functiegebouw gebruikt Aegon in Nederland de functiewaarderingssystematiek van Korn Ferry Hay (KFH). Wereldwijd gebruikt Aegon echter de Global Grading systematiek van Willis Towers Watson (WTW). Partijen zijn overeengekomen om in oktober 2020 te starten met het project voor de overstap naar WTW Global

Grading. Hiervoor zijn onderstaande afspraken gemaakt over randvoorwaarden, een globaal plan van aanpak met tijdslijnen, medewerkersparticipatie, de rol van de COR en de vakorganisaties, beleid bij lagere functie-indelingen en de bezwaar- en beroepsprocedure.

A. Randvoorwaarden

Het huidige functiegebouw moet op orde zijn:

- De functie-indelingen van medewerkers moeten kloppen;
- Medewerkers hebben inzage in alle beschreven referentiefuncties en in de onderbouwing voor indeling van de eigen functie (die is afgeleid van de referentiefuncties);
- Het huidige aantal functietitels in het functiegebouw wordt ingeperkt.

De uitgangspunten voor de opzet van het functiegebouw worden opnieuw bepaald bij de invoer van WTW Global Grading:

- In lijn met de Job Architecture van Aegon Groep;
- Daarbinnen worden referentiefuncties en grades voor Aegon in Nederland bepaald.

Bij de invoering van WTW Global Grading wordt een set referentiefuncties opgesteld:

- De referentiefuncties moeten herkenbaar zijn voor de medewerkers en stabiel;
- Onderliggende minimale functiedocumentatie van deze set referentiefuncties moet beschikbaar zijn;
- De waardering van referentiefuncties door WTW wordt afgestemd met de vakbonden alvorens deze definitief worden.

Er is sprake van goede governance middels:

- Interne bezwaarprocedure en een externe beroepsmogelijkheid (met vertegenwoordiging vanuit vakbonden, KFH, WTW en Aegon);
- Blijvende betrokkenheid door WTW bij het functiegebouw van Aegon door het leveren van deskundigheid en advies;
- Aansluiting van WTW bij het landelijk niveau van het bondenoverleg (faciliterend).

B. Globaal plan van aanpak en tijdslijnen

De overgang van KFH naar WTW is opgeknipt in twee projectfases. In projectfase 1 vindt het herijken plaats van de huidige indelingen op basis van de KFH-methode. Voor de overgang naar WTW vinden partijen het belangrijk dat indelingen in de huidige functiewaarderingsmethode juist en actueel zijn. In projectfase 2 vindt de conversie plaats van de representatieve referentiefuncties en de overige functies naar WTW. Per fase staan hieronder de verdere stappen opgesomd:

Projectfase 1: Herijken huidige functie indelingen middels KFH-methode

- Stap 1.1: Selectie van ca. 125 referentiefuncties
- Stap 1.2: Functie informatie verzameling voor referentiefuncties en overige functies
- Stap 1.3: Beschrijven en wegen referentiefuncties
- Stap 1.4: Indelen overige functies
- Stap 1.5: Indelingscommissies ten behoeve van kalibratie indeling functies
- Stap 1.6: Opstellen functietitelbeleid en inperken functietitels
- Stap 1.7: Impactanalyse
- Stap 1.8: Besluitvorming en communicatie
- Stap 1.9: Bezwaar- en beroepsprocedure

De doorlooptijd van projectfase 1 is circa 9 maanden en loopt grofweg van oktober 2020 tot en met juni 2021.

Projectfase 2: Conversie naar WTW Global Grading

- Stap 2.1: Conversie van referentiefuncties en overige functies naar WTW Global Grades
- Stap 2.2: Impactanalyse en besluitvorming indeling
- Stap 2.3: Opzetten governance framework voor toekomstig onderhoud
- Stap 2.4: Communicatie naar medewerkers en implementatie van uiteindelijke functie-indeling
- Stap 2.5: Bezwaar- en beroepsprocedure

De doorlooptijd van projectfase 2 is circa 4 tot 7 maanden en loopt grofweg van juli 2021 tot en met januari 2022.

C. Medewerkersparticipatie

- De referentiefuncties vormen de basis voor het functiegebouw. Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers die een functie vervullen die geïdentificeerd is als referentiefunctie in stap 1.2 via focusgroepen input kunnen leveren op de functiebeschrijving bij hun leidinggevende. De leidinggevende koppelt schriftelijk terug naar de functiehouders waarom hij de input wel/niet meeneemt, alvorens hij akkoord geeft op de door KFH opgestelde functiebeschrijving.
- Medewerkersparticipatie bij de niet-referentiefuncties richt zich in stap 1.2 op het aanleveren van (schriftelijke) input over de functie bij de leidinggevende die hij meeneemt naar het interview met KFH. De leidinggevende koppelt vervolgens schriftelijk terug aan de medewerker welke input wel/niet is meegenomen en waarom.
- Nadat de indelingscommissie heeft plaatsgevonden en voordat de besluitvorming heeft plaatsgevonden (na stap 1.5 en voor stap 1.8) vindt een extra validatieslag plaats op basis van een steekproef voor functies die lager zijn ingedeeld. Bij 1 op de 10 functies die lager zijn ingedeeld (én die tevens veel functiehouders kent) vindt een extra interview plaats tussen KFH én een selectie van functiehouders om nogmaals te toetsen of er niets bij de waardering over het hoofd is gezien. Indien nodig kan de indeling alsnog bijgesteld worden.
- Indien een medewerker het uiteindelijk niet eens is met de eigen indeling kan hij voor zijn bezwaar in stap 1.9 de volgende informatie gebruiken: de eerder aangeleverde input over de functie, de schriftelijke terugkoppeling over de input vanuit de leidinggevende, de onderbouwing voor de indeling vanuit KFH én de informatie over de referentiefunctie(s) waaraan de eigen functie is gekoppeld.

D. Rol vakorganisaties en COR

- Partijen zijn overeengekomen om gedurende het Global Grading project de huidige werkgroep Global Grading met daarin vertegenwoordiging vanuit vakorganisaties, de COR en de werkgever voort te zetten tijdens de projectfases 1 en 2. De werkgroep wordt tijdens het gehele proces periodiek op de hoogte gehouden van de voortgang. Onderwerpen waarvoor inzage, consultering en/of instemming van vakorganisaties of COR is afgesproken, worden tijdens de werkgroep bijeenkomsten geagendeerd. De vertegenwoordigers van vakorganisaties en COR in de werkgroep zorgen ervoor dat ze hun achterban informeren en waar nodig raadplegen ten behoeve van eventuele instemming.
- Bij de volgende stappen is overeengekomen dat de vakorganisaties en/of de COR betrokken worden:

Projectfase 1:

- Stap 1.1: Vakorganisaties en COR hebben inzage en worden geconsulteerd bij het vaststellen van de juiste set aan referentiefuncties.
- Stap 1.3: De technische functiewegingen van de referentiefuncties in de KFH-methode worden in overleg met vakorganisaties en de COR vastgesteld.
- Stap 1.5: Een lid van de COR wordt toegevoegd als toehoorder aan de indelingscommissies
- Stap 1.6: Vakorganisaties en de COR worden geïnformeerd over het functietitelbeleid.
- Stap 1.8: De impactanalyse van projectfase 1 wordt doorgenomen met vakorganisaties/COR en vervolgens vindt in overleg met vakorganisaties/COR besluitvorming plaats over de (negatieve) effecten van herindeling op beloning conform het beleid bij lagere indelingen (zie hieronder punt E).
- Stap 1.9: De COR is vertegenwoordigd in de interne bezwaarcommissie en de vakorganisaties zijn vertegenwoordigd in de externe beroepscommissie.

Projectfase 2:

- Stap 2.1: De technische functiewegingen van de referentiefuncties in de WTW methode worden in overleg met vakorganisaties en de COR vastgesteld.
- Stap 2.2: De impactanalyse van projectfase 2 wordt doorgenomen met vakorganisaties/COR en in overleg met vakorganisaties/COR vindt besluitvorming plaats over de (negatieve) effecten van herindeling op beloning conform het beleid bij lagere indelingen (zie hiervoor punt E). In geval blijkt dat meer dan 20% van de functies bij de overgang naar WTW lager wordt ingedeeld, vindt overleg plaats tussen partijen.
- Stap 2.3: Vakorganisaties en COR worden geïnformeerd over het plan voor toekomstig onderhoud en besluitvorming toekomstige bezwaar- en beroepsprocedure.

- Stap 2.5: De COR is vertegenwoordigd in de interne bezwaarcommissie en de vakorganisaties zijn vertegenwoordigd in de externe beroepscommissie.

E. Beleid (lagere) functie-indelingen

- Afgesproken is dat de implementatie van de definitieve functie-indeling als gevolg van de conversie naar Global Grading en de daarbij horende eventuele consequenties pas plaats vindt wanneer projectfase 1 en 2 volledig zijn afgerond (naar verwachting in januari 2022). In het geval er gedurende het Global Grading project echter een vacature ontstaat, wordt deze wel ingedeeld conform de (opnieuw) in projectfase 1 of 2 vastgestelde salarisschaal.
- In het geval een functie door de conversie naar WTW Global Grading meer dan twee salarisschalen lager wordt ingedeeld, wordt een medewerker maximaal twee salarisschalen lager ingedeeld.
- Wanneer in projectfase 1 of 2 een functie-indeling lager uitkomt dan wordt de medewerker met het huidige salaris in de lagere salarisschaal ingedeeld. Dit kan betekenen dat het salaris boven de 110% van de nieuwe lagere salarisschaal uitkomt. Partijen zijn overeengekomen dat in dat geval het salaris van de medewerker wordt bevroren. Dat betekent dat er geen cao-verhogingen en geen verhogingen in het kader van de Perform & Develop-cyclus worden toegekend totdat er weer ruimte ontstaat in de nieuwe lagere salarisschaal. Dat wil zeggen wanneer het salaris weer op of onder 110% van de nieuwe lagere salarisschaal is uitgekomen.
- Wanneer een functie lager wordt ingedeeld, zijn op de functie de overige arbeidsvoorwaarden van de nieuwe (lagere) salarisschaal van toepassing.
- Wanneer een medewerker als gevolg van het Global Grading project in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld kan hij op eigen initiatief een Future Fit Plan opstellen gericht op het ontwikkelen naar een functie op het oude salarisschaalniveau.

F. Bezwaar- en Beroepsprocedure

In zowel projectfase 1 als projectfase 2 is sprake van een bezwaar- en beroepsprocedure voor medewerkers. Bij projectfase 1 in stap 1.9 en in projectfase 2 in stap 2.5.

Bezwaarprocedure

Ten aanzien van de interne bezwaarprocedure hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

Onderwerpen voor bezwaar

- Procedures die de werkgever heeft gevolgd;
- Gebruikte onderbouwingen voor waardering van de functie;
- Indelingsresultaat voor de functie.

Samenstelling van de interne bezwaarcommissie

- 1 lid benoemd door de werkgever, 1 expert functiewaardering (in projectfase 1 is dit een expert vanuit KFH en in projectfase 2 vanuit WTW), 1 lid benoemd door de COR;
- De leden wijzen gezamenlijk vanuit hun midden een voorzitter aan;
- De commissie beschikt over een (ambtelijk) secretaris.

Procedure voor intern bezwaar

- De medewerker die het niet eens is met de indeling van zijn functie, overlegt daarover met zijn direct leidinggevende. Dit overleg kan het bezwaar van de medewerker wegnemen. Tijdens dit gesprek kan de medewerker zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon of collega en de leidinggevende door de HR Business Partner.
- Mocht de medewerker van oordeel blijven dat hem of haar geen recht is gedaan, dan kan hij of zij schriftelijk bezwaar aantekenen bij de interne bezwaarcommissie. Dit kan alleen indien uit het voorafgaand overleg naar voren is gekomen dat een andere oplossing niet voorhanden is. De medewerker dient zijn met redenen omkleed intern bezwaar in bij de ambtelijk secretaris van de bezwaarcommissie. De ambtelijk secretaris draagt zorg voor het informeren van partijen.
- De interne bezwaarcommissie komt, door een hoorzitting en eventueel nader onderzoek, met een zwaarwegend advies aan de werkgever.

Ten aanzien van de externe beroepsprocedure hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

Onderwerpen voor extern beroep

- Procedures die de werkgever heeft gevolgd;
- Gebruikte onderbouwing voor waardering van de functie;
- Indelingsresultaat voor de functie.

Procedure extern beroep

- Een medewerker kan in beroep gaan als zijn bezwaar via de interne bezwaarprocedure niet ontvankelijk is verklaard of wanneer zijn bezwaar wel ontvankelijk is verklaard maar afgewezen door de bezwaarcommissie;
- De medewerker dient na uitkomst van het intern bezwaar binnen een vastgestelde termijn een met redenen omkleed beroep in bij de ambtelijk secretaris van de beroepscommissie. De ambtelijk secretaris draagt zorg voor het informeren van alle partijen.
- De externe beroepscommissie beoordeelt of het beroep ontvankelijk is. De commissie kijkt of de juiste stappen zijn gevolgd bij het proces van functies beschrijven, waarderen en indelen, of de juiste gegevens zijn meegenomen in het proces van functies beschrijven, waarderen en indelen en eventueel of de waardering/indeling van de functies juist is.

Samenstelling externe beroepscommissie

- De externe beroepscommissie bestaat uit twee deskundigen van buiten de organisatie. Eén lid treedt op namens de systeemhouder (in projectfase 1 is dit KFH en in projectfase 2 WTW) en wordt benoemd door de werkgever en één lid treedt op namens de werknemers.
- De kosten voor de vertegenwoordiging namens de vakorganisaties in de externe beroepscommissie in projectfase 1 zijn voor rekening van werkgever. In projectfase 2 wijst de medewerker zijn eigen deskundige aan. De kosten voor de deskundige zijn voor rekening van de medewerker
- De commissie beschikt over een (ambtelijk) secretaris.

9. Samenloop afspraken Harmonisatie loongebouwen Aegon Nederland/CC en Global Grading

Het kan voorkomen dat een medewerker door de cao-afspraken over de harmonisatie van de loongebouwen van Aegon Nederland en Corporate Center en het Global Grading project meer dan 1 keer geraakt wordt. Partijen zijn daarom het volgende overeengekomen:

- Allereerst vindt de harmonisatie van de beide loongebouwen plaats. Hiervoor zijn in geval van een eventueel salarissgroeipectiefverlies compensatiemaatregelen voor medewerkers afgesproken (zie punt 7).
- Voor medewerkers die door de harmonisatie van de loongebouwen salarissgroeipectiefverlies hebben en eerder zijn geraakt door de aanpassing van het beloningsbeleid bij Corporate Center per 1 oktober 2017, geldt dat zij de keuze hebben om nog 3 jaar in het loongebouw van Corporate Center te blijven met het daarbij horende mogelijke salarissgroeipectief, dus tot 1 januari 2024. De functies van deze groep medewerkers worden ook gewogen volgens Global Grading. Na projectfase 2 van Global Grading worden de medewerkers ingedeeld in de juiste salarisschaal (echter blijven ze nog in het loongebouw van Corporate Center). Mocht dit leiden tot een schaalindeling boven de 110% van de nieuwe schaal dan geldt voor hen niet de afspraak dat het salaris bevroren wordt totdat ze op of onder de 110% van de salarisschaal zitten. Per 1 januari 2024 gaan zij horizontaal over naar de juiste salarisschaal in het loongebouw van Aegon in Nederland. Mochten medewerkers uit deze groep gekozen hebben voor de compensatiemaatregel (zie 7B) dan geldt dat zij per 1 januari 2021 horizontaal overgaan naar het loongebouw van Aegon in Nederland en dat zij na afloop van projectfase 2 van Global Grading in de juiste salarisschaal van het loongebouw van Aegon in Nederland worden ingedeeld. Echter geldt voor hen eveneens niet de afspraak dat het salaris bevroren wordt totdat ze op of onder de 110% van de salarisschaal zitten.
- Voor de overige medewerkers geldt het volgende. Wanneer een medewerker in projectfase 1 van Global Grading geraakt wordt, wordt hij/zij na afloop van projectfase 1 en 2 ingedeeld in de nieuwe (lagere) salarisschaal en wordt zijn salaris bevroren indien dit boven de 110% van de nieuwe (lagere) salarisschaal tot het moment dat er weer ruimte in de schaal is (op of onder de 110%).
- In het geval diezelfde medewerker in projectfase 2 van Global Grading ook geraakt wordt, dan wordt hij/zij na afloop van projectfase 1 en 2 ingedeeld in de nieuwe (nog lagere) salarisschaal. Het salaris wordt bevroren indien dit boven de 110% van de nieuwe (lagere) salarisschaal ligt, tot het moment dat er weer ruimte in de schaal is (op of onder de 110%). Voor het feit dat de medewerker in dit geval twee schalen lager wordt ingedeeld, vindt voor deze tweede stap een extra compensatie plaats voor een eventueel salarissgroeipectiefverlies conform de afspraken die gelden voor de groep medewerkers die compensatie krijgen voor salarissgroeipectiefverlies (zie punt 7B). Deze extra compensatie vindt in dit geval plaats via een eenmalige afkoop ineens.

- Hieronder een voorbeeld ter illustratie:
 - De functie van een medewerker zit in salarisschaal 10 en wordt na herijken in projectfase 1 ingedeeld in salarisschaal 9. In het geval de functie-indeling in projectfase 2 gelijk blijft en het salaris boven de 110% uitkomt in de nieuwe salarisschaal, wordt het salaris bevroren (dus geen cao-verhogingen en geen Perform & Develop verhogingen) totdat het salaris weer op 110% van de nieuwe (lagere) salarisschaal 9 zit.
 - Vervolgens gaat de functie van diezelfde medewerker in projectfase 2 als gevolg van de conversie naar WTW naar salarisschaal 8. In dat geval wordt de medewerker na afloop van projectfase 2 ingedeeld in salarisschaal 8 en wordt, in het geval het salaris boven de 110% uitkomt, het salaris bevroren totdat het salaris op 110% van de nieuwe (lagere) salarisschaal 8 zit. Ter compensatie voor het voor de tweede keer raken, ontvangt de medewerker voor een eventueel salarisgroeipectiefverlies van schaal 9 naar 8 een eenmalige afkoop conform de afspraken die gelden voor de groep medewerkers die compensatie krijgen voor salarisgroeipectiefverlies.

10. Bovenschalligheid

De daadwerkelijke salarissen van een grote groep medewerkers bij Aegon liggen boven de 110% (de uitloop) van de salarisschaal. Aegon wil in de toekomst geen nieuwe gevallen van bovenschalligheid meer toestaan. In de cao wordt daarom expliciet bij artikel 4.3 "Salarissystematiek" opgenomen dat het vanaf 1 oktober 2020 niet meer mogelijk is om boven het uitloopmaximum van 110% door te groeien dan wel ingeschaald te worden. Hierop zijn drie uitzonderingen van toepassing:

- Medewerkers die al voor 1 oktober 2020 bovenschallig zijn;
- Medewerkers die als gevolg van de harmonisatie van de loonebouwen van ANL en Corporate Center per 1 januari 2021 boven de 110% van de nieuwe salarisschaal ingedeeld worden;
- Medewerkers die vanwege het project Global Grading na herwaardering van de functie in een lagere salarisschaal worden ingedeeld waardoor de referentiepositie in die nieuwe (lagere) salarisschaal tijdelijk boven de 110% uitkomt. In dit geval worden er geen cao-verhogingen en geen verhogingen in het kader van de Perform & Develop-cyclus toegekend totdat het salaris weer op of onder 110% van de nieuwe lagere salarisschaal is uitgekomen.

11. Bekendheid met cao, sociaal plan en personeelsregelingen

Uit de cao-enquête en de cao-medewerkersbijeenkomsten kwam naar voren dat medewerkers en leidinggevers niet altijd goed op de hoogte zijn van afspraken in de cao, het sociaal plan en andere personeelsregelingen. Ook wist niet iedereen waar ze de informatie over de cao, het sociaal plan en de personeelsregelingen konden vinden. Tevens werd aangegeven dat niet bij alle bedrijfsonderdelen op eenzelfde wijze werd omgegaan met de van toepassing zijnde regelingen.

Daarom hebben cao-partijen afgesproken om vóór 1 december 2020 een gezamenlijk communicatieplan op te stellen dat er op gericht is de bekendheid met de cao, het sociaal plan en de personeelsregelingen te vergroten. In dit communicatieplan is in elk geval aandacht voor: gezamenlijke informatiesessies door cao-partijen op alle locaties van Aegon in Nederland om de bekendheid van de cao en het sociaal plan te vergroten, toelichtingssessies op arbeidsvoorwaarden aan leidinggevers, het inbedden van communicatie- en informatievoorziening over arbeidsvoorwaarden in de structurele processen (waaronder onboarding) en het periodiek toetsen van de bekendheid en vindbaarheid van de arbeidsvoorwaarden onder medewerkers en leidinggevers. Het communicatieplan wordt uitgerold in 2021.

12. Uniforme arbeidsduur

Binnen Aegon kennen we in de cao diverse fulltime arbeidsduurvormen (36/36, 38/38, 38/40 en 40/40). Met ingang van 1 januari 2021 gaan alle medewerkers die onder de cao vallen over naar een standaard fulltime arbeidsduur van 40 uur per week. Voor de medewerker zelf heeft deze uniformering geen (financiële) consequenties, de werktijdfactor wordt voor alle medewerkers gebaseerd op een fulltime arbeidsduur van 40 uur. Een medewerker die bijvoorbeeld een fulltime arbeidsduur had van 36 uur, werkt straks vanaf 1 januari 2021 90% bij een fulltime arbeidsduur van 40 uur. En een medewerker die een fulltime arbeidsduur had van 38 uur, werkt straks 95%. Het salaris van deze medewerkers blijft voor en na 1 januari 2021 ongewijzigd. Medewerkers die nu 104 compensatieverlofuren opbouwen in de 38/40 arbeidsduurkeuze, blijven ook straks de mogelijkheid houden om te kiezen voor een arbeidspatroon waarbij compensatieverlof wordt opgebouwd. De betaalluren van 38 uur worden vertaald naar een werktijdfactor van 0,95 fte op basis van 40 uur, het salaris blijft ongewijzigd. Het werkschema zal gebaseerd zijn op 40 uur waarbij op jaarbasis 104 compensatieverlofuren toegekend worden. Een parttime variant hierop blijft tevens beschikbaar.

Voor medewerkers die op 31 december 2020 een arbeidsduur van 36/36, 38/38 of 38/40 hebben, blijft de hypotheekrentecompensatie op 1 fte berekend totdat zij een wijziging aanbrengen in hun werktijd

factor. Tot slot wordt in de cao artikel 5.1 "Arbeidsduur" op de nieuwe standaard fulltime arbeidsduur van 40 uur aangepast.

13. Aanvullend geboorteverlof

Per 1 juli 2020 kunnen partners conform de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Partijen hebben afgesproken deze uitkering van 70% van het maximaal dagloon vanuit het UWV met ingang van 1 oktober 2020 aan te vullen tot 100% van het loon. Dit betekent dat het maandsalaris en het flexbudget worden doorbetaald gedurende het aanvullend geboorteverlof. Deze afspraak wordt toegevoegd aan artikel 6.8 "Zorg voor zorgtaken".

14. Plaats – en tijd onafhankelijk werken

Aegon hecht veel waarde aan een goede balans tussen werk en privé en vindt het ook belangrijk dat medewerkers hierover eigen regie houden. Gedurende de coronacrisis heeft Aegon medewerkers zoveel mogelijk de ruimte geboden om die juiste balans tussen werk en privé te creëren. Zo is in korte tijd thuiswerken in het hele bedrijf door zowel medewerkers als leidinggevendenden omarmd. Dit maakt dat we het huidige artikel 5.2 in de cao inzake flexibel werken als volgt willen verruimen:

1. Bij Aegon omarmen we werken op afstand als een waardevolle toevoeging aan de wijze waarop we samenwerken en resultaten behalen. Dit faciliteren we door het aanbieden van technologische ondersteuning en relevante personeelsregelingen, zodat jij - of je nu thuis, op kantoor of elders werkt - in staat bent om effectief te zijn. Hiermee word je ook ondersteund in het realiseren van een goede work-life balans.
2. Samen met je leidinggevende en in onderling overleg met je collega's besluit je hoe je het meest effectief samenwerkt, waar en op welke tijd van de dag. Natuurlijk moet rekening worden gehouden met het klantbelang, de te behalen resultaten en het bedrijfsbelang.
3. Op de momenten dat je niet werkt, heb je het recht om onbereikbaar te zijn.
4. Het normale arbeidstijdenkader is van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 22.00 uur. Aegon kan, na instemming van de (Centrale) Ondernemingsraad, een ander arbeidstijdenkader vaststellen. Dit arbeidstijdenkader moet voldoen aan de Arbeidstijdwet. De COR heeft voor de afdeling Customer Interaction bij Knab ingestemd met een aangepast arbeidstijdenkader van maandag tot en met zondag van 07.00 tot 22.00 uur. Er is daar pas sprake van overwerk indien gewerkt wordt buiten dit aangepaste arbeidstijdenkader.
5. Bij het opstellen van roosters is het uitgangspunt dat je in een periode van drie weken op maximaal zes avonden na 19.00 uur en op één zaterdag wordt ingeroosterd, tenzij je speciaal bent aangenomen voor het werken op avonden of in het in weekend.

De verdere uitwerking van het beleid vindt in co-creatie plaats tussen vakorganisaties, COR en de werkgever. De uiteindelijke vaststelling van het beleid vindt plaats tussen werkgever en de COR.

15. Duurzame Inzetbaarheid

Aegon wil een wendbare en optimaal presterende organisatie zijn door het vol benutten van het talent en leervermogen van haar future fit medewerkers. Hierbij is het van belang dat medewerkers in hun kracht staan en gezond, plezierig, gemotiveerd en productief kunnen werken in baan en loopbaan. En dat medewerkers wendbaar reageren, vanuit eigen regie en alert zijn op veranderingen in de werkomgeving en (arbeids)markt. Om dit voor elkaar te krijgen, hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

A. Vergroten awareness op duurzame inzetbaarheid middels communicatiecampagne

Aegon wil de awareness van haar medewerkers vergroten op het thema duurzame inzetbaarheid door een communicatieprogramma in 2020/2021 dat focust op het belang van duurzame inzetbaarheid (WHY), met inspiratie voor hoe je met duurzame inzetbaarheid aan de slag gaat (HOW) en dat inzicht biedt in de mogelijkheden/faciliteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid (WHAT).

B. Ontwikkelaanbod stroomlijnen in het kader van meer eigen regie op ontwikkeling

Uit de cao-enquête en de cao-medewerkersbijeenkomsten kwam naar voren dat veel medewerkers onvoldoende bekend zijn met het aanbod aan ontwikkelingsmogelijkheden. Medewerkers weten vaak niet waar de informatie te vinden is en/of is het niet duidelijk of deze mogelijkheden ook op alle medewerkers binnen alle bedrijfsonderdelen van toepassing zijn. Partijen zijn daarom overeenkomen om het ontwikkelaanbod in 2020/2021 beter te stroomlijnen en te ontsluiten voor alle bedrijfsonderdelen die vallen onder de cao. Dit gebeurt aan de hand van employee journeys.

C Werkgelegenheidsontwikkeling via omscholingstrajecten binnen en buiten Aegon

Aegon vindt het belangrijk in het kader van werkgelegenheidsontwikkeling om te investeren in de interne en externe mobiliteit van haar medewerkers. In samenwerking met kansrijke sectoren gaat Aegon in 2020/2021 omscholingstrajecten naar kansrijke sectoren actief onder de aandacht brengen van Aegon medewerkers. Aegon stelt jaarlijks een budget beschikbaar van € 150.000 waaruit deze omscholingstrajecten in de vorm van opleidingskosten en oriëntatie gefinancierd kunnen worden. Voor specifiek benoemde interne omscholingstrajecten kan eveneens een vergoeding van (een deel van) de loonkosten van de medewerker uit dit budget gefinancierd worden voor de duur van een intern omscholingstraject. De voorwaarden om van deze omscholingstrajecten gebruik te kunnen maken, worden kenbaar gemaakt op het Career & Development Platform.

16. Regeling Duurzaam Doorwerken

Met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 wordt de regeling Duurzaam Doorwerken als volgt aangepast:

- Medewerkers kunnen 80% van hun oorspronkelijke arbeidsduur gaan werken, tegen 90% van het salaris inclusief flexbudget op basis van hun oorspronkelijke arbeidsduur (was 80% in de vorig jaar overeengekomen regeling) en tegen een pensioenopbouw van 100% van hun oorspronkelijke arbeidsduur.
- Arbeidsvoorwaarden gebaseerd op het aantal werkdagen worden tegen 80% (van de oorspronkelijke arbeidsduur) toegepast, denk aan opbouw van verlof en reiskosten woon-werk.
- Arbeidsvoorwaarden gebaseerd op het salaris worden tegen 90% (van de oorspronkelijke arbeidsduur) toegepast, denk aan het flexbudget en toeslagen.
- Hieronder een opsomming van de meest voorkomende arbeidsvoorwaarden en tegen welk percentage (van de oorspronkelijke arbeidsduur) deze van toepassing zijn in de duurzaam doorwerken regeling:

Arbeidsvoorwaarden	Tegen 80%*	Tegen 90%*	Tegen 100%*
Werkuren	X		
Salaris		X	
Pensioenopbouw (incl. eigen bijdrage pensioen)			X
Verlofopbouw/opname	X		
Reiskosten woon-werk	X		
Leasebudget (cashoptie)		X	
Flexbudget		X	
Pensioentoeslagen		X	
Overige toeslagen		X	
Persoonlijk budget vanuit Sociaal plan		X	
Hypotheekrente compensatie			X
Jubileumgratificatie		X	
Afscheidsgratificatie		X	

*van de oorspronkelijke arbeidsduur voor deelname aan duurzaam doorwerken regeling.

- Als de medewerker aansluitend pensioneert zijn de personeelsvoorzieningen conform de te zijner tijd geldende regels en voorwaarden tegen 90% van de oorspronkelijke arbeidsduur van toepassing.
- Omdat de werkuren worden aangepast, kan het gebruikmaken van de duurzaam doorwerken regeling tevens gevolgen hebben voor een eventuele WW- en/of WIA-uitkering.
- Voor medewerkers die reeds deelnemen aan de regeling duurzaam doorwerken wordt het salaris met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 gecorrigeerd naar 90% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
- Er mag geen sprake zijn van samenloop van de regelingen duurzaam doorwerken en sabbatical leave.
- De overige voorwaarden zoals eerder overeengekomen in de regeling blijven ongewijzigd.

17. Versterken people management

Om de strategie van Aegon te kunnen realiseren en medewerkers vitaal, bevlogen en future fit te houden, zijn goede people management vaardigheden van leidinggevend van cruciaal belang. Deze vaardigheden dragen bij aan een effectieve Perform & Develop cyclus en vergroten de veranderkracht en wendbaarheid van de organisatie. Vanuit die ambitie nemen we in de cao op dat people management vaardigheden een belangrijke factor zijn bij de aanname van en de promotie naar leidinggevende posities.

18. Pilot onbeperkt verlof

In het kader van meer zelfregie/regelruimte en minder regels gaan partijen een pilot doen naar onbeperkt verlof. Dit houdt in dat er geen maximum meer is met betrekking tot het opnemen van verlof. De medewerker bepaalt in overleg met zijn leidinggevende hoeveel verlof hij nodig heeft. Voor de pilot hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

- De pilot vindt plaats in kalenderjaar 2021
- Alvorens afdelingen/bedrijfsonderdelen deelnemen aan de pilot vindt eerst een toets op draagvlak onder medewerkers plaats. Wanneer er voldoende draagvlak is onder medewerkers kan de betreffende afdeling/het betreffende bedrijfs onderdeel deelnemen aan de pilot.
- Medewerkers krijgen minimaal 4 keer de arbeidsduur per week aan wettelijke verlofuren toegekend.
- Vervolgens bepalen leidinggevende en medewerker samen hoeveel verlof er nog meer nodig is.
- Verlofvormen waar vanuit de wet (deels) een uitkering voor geldt (zwangerschaps- en bevallingsverlof, aanvullend geboorteverlof, etc.) zijn uitgezonderd.
- Het is niet mogelijk om gedurende de pilot verlof te kopen of te verkopen.
- Gedurende de pilot wordt het opgenomen verlof wel geregistreerd ten behoeve van evaluatie doeleinden na afloop van de pilot.
- De opzet voor de pilot wordt afgestemd in het Regieteam.
- Gedurende en na afloop van de pilot evalueren we de ervaringen in het Regieteam aan de hand van onderzoek door Analytics & Pricing.
- Het openstaande verlofsaldo van deelnemers aan de pilot op 31 december 2020 schuift 1 jaar door en daarmee ook de vervalltermijn van dit openstaande saldo. Gedurende het pilotjaar kan er geen verlofsaldo bijkomen.

19. Werkcode

Op 10 december 2019 heeft de Werkbeweging (met daarin vertegenwoordiging vanuit FNV Finance, CNV Vakmensen, De Unie, Achmea, a.s.r., ING, NN en VGZ) de Werkcode ondertekend. Deze Werkcode heeft als doel om uitgangspunten te formuleren voor het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden, dus mensen in dienst en mensen niet in dienst. Met gedeelde opvattingen over de invulling van goed werkgeverschap én goed opdrachtgeverschap. Partijen zijn overeengekomen om de waarden uit deze werkcode ook bij Aegon te onderschrijven voor medewerkers in dienst van Aegon Nederland N.V. en voor de individuele inhuur van externe arbeidskrachten. De waarden luiden als volgt:

- 1 Werken bij ons betekent het vergroten van je arbeidsmarktwaarde;
- 2 Goed werkgeverschap is ook goed opdrachtgeverschap;
- 3 Werkenden die gelijk werk verrichten, belonen, waarderen en behandelen we gelijkwaardig;
- 4 Werkenden hebben toegang tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen;
- 5 Werk organiseren we in duurzame arbeidsrelaties.

Hierbij houdt Aegon altijd rekening met geldende wet- en regelgeving.

Vanuit dit gedachtegoed hebben partijen de volgende afspraken gemaakt die gedurende de looptijd van de cao worden ingevuld:

- We nemen goed opdrachtgeverschap (gericht op arbeidsvoorwaarden) voor uitzendbureaus/detacheerbedrijven mee in het selectietraject;
- We creëren meer bewustzijn voor pensioen en/of arbeidsongeschiktheid bij ZZP'ers door ze voor start te wijzen op passende Aegon producten;
- We besteden meer aandacht aan het 'vergroten van je arbeidsmarktwaarde' voor uitzendkrachten (vanuit de Future Fit gedachte).

Tevens is afgesproken dat Aegon staat voor goed opdrachtgeverschap bij de inkoop van facilitaire diensten. Aegon neemt hierbij goed opdrachtgeverschap (gericht op de juiste toepassing door de facilitair dienstverlener van de geldende arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op de specifieke dienst) mee in het selectietraject. Dit wordt gedurende de looptijd van de cao meegenomen bij nieuwe selectietrajecten voor de inkoop van facilitaire diensten.

20. Werkgeluk

Aegon vindt het belangrijk dat medewerkers met plezier bij Aegon werken. Vanuit die gedachten zijn partijen overeengekomen om in de week van het werkgeluk (in september 2021) in samenwerking met de vitaliteitsmanager, vakorganisaties en een vertegenwoordiging vanuit (jongere) medewerkers een gezamenlijke activiteit te organiseren. De bedoeling is om het thema werkgeluk/werkdruk op de agenda te zetten en daarmee bespreekbaar te maken.

21. Werkgeversbijdrage

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgeversbijdrage voor het werk van de vakorganisatie wordt aangepast. Over kalenderjaar 2020 betaalt Aegon de volledige AWWN-norm per medewerker. Hierop wordt de bijdrage die Aegon al via het Verbond van Verzekeraars aan het werk van de vakorganisaties levert in mindering gebracht. Over kalenderjaar 2021 betaalt Aegon de volledige AWWN-norm per medewerker minus de helft van de bijdrage die Aegon al aan het Verbond van Verzekeraars betaald.

22. Vakbondscontributie

Vanaf 1 oktober 2020 betaalt Aegon voor nieuwe medewerkers die meedoen aan het onboarding programma én lid willen worden van een vakorganisatie, één jaar het lidmaatschap voor FNV Finance of CNV Vakmensen of De Unie.

23. VakbondswEEK

Aegon continueert de afspraak dat de vakorganisaties elk jaar faciliteiten ter beschikking krijgen om de "week van de vakbond" te organiseren. Vooraf stemmen vakorganisaties met Aegon af welke activiteiten zij gaan organiseren tijdens deze week.

24. (Inter)nationale solidariteit

Aegon continueert de afspraak dat aan de drie vakorganisaties tezamen jaarlijks een bedrag van € 7.500 ter beschikking wordt gesteld ter besteding aan projecten in het kader van (inter)nationale solidariteit.

25. Studieafspraken

Partijen hebben tot slot voor de looptijd van de cao de volgende studieafspraken gemaakt:

A Vervolgonderzoek gelijke beloning

Partijen proberen via people analytics een antwoord te krijgen op de vraag of er sprake is van een glazen plafond bij Aegon en zo ja, welke oorzaken hieraan ten grondslag liggen. De onderzoeksopzet en de uitkomsten van deze studieafspraken worden besproken in het Regieteam.

B Eigen regie op ontwikkeling

Vanuit de cao-enquête en de medewerkersbijeenkomsten kwam naar voren dat medewerkers onvoldoende eigen regie nemen op hun ontwikkeling. Middels een studie willen partijen antwoord krijgen op de vraag hoe medewerkers de regie op hun ontwikkeling kunnen vergroten. Partijen gaan hiervoor onderzoeken welke instrumenten hieraan bij kunnen dragen, onderzocht worden onder andere een persoonlijk opleidingsbudget, professioneel advies, een leerambassadeur. De onderzoeksopzet en de uitkomsten van het onderzoek worden besproken in het Regieteam.

26. Tekstuele wijzigingen in cao en sociaal plan

Partijen zijn overeengekomen dat de cao en het sociaal plan met ingang van 1 oktober 2020 op enkele punten tekstueel gewijzigd c.q. verduidelijkt worden. Wanneer de leden van de vakorganisaties hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat worden de teksten van de cao en het sociaal plan conform onderstaande punten aangepast:

A Tekstuele wijzigingen in cao per 1 oktober 2020

Artikel 2.1: Jouw arbeidsovereenkomst

- De tekst wordt verduidelijkt wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden omgezet naar onbepaalde tijd. De tweede alinea van dit artikel wordt als volgt gewijzigd:
"Als er sprake is van een structurele arbeidsplaats, wordt daarna een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, mits je geschikt bent gebleken en zelf ook de voorkeur geeft aan een vast contract. Het bovenstaande geldt niet als er een organisatiewijziging binnen het bedrijfsonderdeel waar werknemer werkzaam is wordt voorzien."
- Bij medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, wordt voortaan de wettelijke ketenregeling toegepast. Dat wil zeggen dat het mogelijk is om maximaal 6 tijdelijke contracten in een periode van maximaal 4 jaar toe te kennen.

Artikel 2.2: HR-cyclus

De tekst wordt aangepast aan de nieuwe Perform & Develop cyclus.

Artikel 2.3: Mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt

- De tekst met betrekking tot mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt wordt als volgt geactualiseerd:

"2.3.1 Doel en context

Aegon wil een organisatie zijn waar mensen met een beperking worden herkend, erkend en omarmd en zij hun talenten en vaardigheden optimaal kunnen ontwikkelen en inzetten.

Cao-partijen hebben de ambitie medewerkers en werkzoekenden met een beperking werk te bieden, zodat zij als ieder ander aan de samenleving kunnen meedoen.

2.3.2 Afspraak en ambitie

De ambitie van Aegon is om minimaal 1% van de werkplekken in te vullen met medewerkers die een beperking hebben.

2.3.3 Uitvoering

Dit kan door bestaande functies toegankelijk te maken, maar ook door banen te creëren die inclusief zijn of door afspraken te maken met leveranciers en partners over werkgelegenheid voor deze doelgroep. Aegon wil deze ambitie zichtbaar en meetbaar maken door de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) te gebruiken."

Artikel 2.4: Schorsing

- De tekst bij lid 2 wordt verduidelijkt zodat helder is dat schorsen niet alleen mogelijk is bij een dringende reden maar ook bij (ernstig) verwijtbaar handelen:
"Je kunt alleen worden geschorst als het vermoeden bestaat van zodanige ernstige feiten en omstandigheden, dat dit na onderzoek zou kunnen leiden tot ontslag op staande voet, zoals bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek of verwijtbaar handelen als bedoeld in 7:669 lid 3 sub e Burgerlijk Wetboek."

Artikel 4.3.7: Promotie en demotie

- De tekst wordt zodanig aangescherpt dat de demotieregeling niet geldt als demotie op verzoek van werknemer is of bij aanpassing arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid (voor dat laatste geldt een andere regeling).
- Opgenomen wordt dat promotieverhoging ook geldt als medewerker van een medior naar een senior positie gaat én de medewerker daadwerkelijk een salarisschaal omhoog gaat.
- Aangescherpt wordt dat de promotieverhoging niet geldt als je vanuit een overeengekomen aanloopschaal doorroeit.

Artikel 4.4: Flexbudget

In de tekst wordt weer opgenomen waaruit de 0,37% van het flexbudget bestaat, dat wil zeggen:
"Het percentage van 0,37% is een compensatie voor in het verleden afgeschafte arbeidsvoorwaarden zoals het vervallen van bovenwettelijke vakantiedagen en het niet langer aanmerken van Goede Vrijdag als feestdag."

Artikel 4.6: Variabele arbeidsmarkttoeslag

In de tekst wordt verduidelijkt dat de arbeidsmarkttoeslag gekoppeld is aan het vervullen van een schaarse functie. Bij wisseling van functie, naar een functie waarvoor de toeslag niet geldt, vervalt de toeslag.

Artikel 5.1: Arbeidsduur

In dit artikel worden twee aanpassingen doorgevoerd:

- De standaard fulltime arbeidsduur wordt met ingang van 1 januari 2020 aangepast naar 40 uur per week in het kader van uniforme arbeidsduur.
- De afspraken rondom de regeling duurzaam doorwerken worden opgenomen.

Artikel 5.2: Flexibel werken en arbeidstijdenkader

Naast het verruimen van het artikel inzake plaats- en tijdonafhankelijk werken (zie punt 14 hiervoor) wordt in dit artikel het arbeidstijdenkader bij Knab opgenomen conform door de COR goedgekeurde instemmingsaanvraag van 22 augustus 2019.

Artikel 6.5: Opnemen, kopen en verkopen verlof

In de tekst van dit artikel bij lid 2 vervalt het woord "minimaal" waardoor de tekst er als volgt uitziet:
"Per jaar heb je het recht om 1 keer 3 weken aaneengesloten verlof op te nemen".

Artikel 6.8: Verlof voor zorgtaken (vanaf 1 januari 2019)

De termen en inhoud van de wettelijke regelingen calamiteitenverlof (= kort verzuimverlof) en kraamverlof (= geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof) worden aangepast conform de geldende wet- en regelgeving.

Artikel 6.9: Bijzonder verlof (vanaf 1 januari 2019)

Bij dit artikel vervalt de tekst bij lid 1a: "zonder partner".

Artikel 6.10: Onbetaald verlof

In dit artikel bij lid 5 wordt opgenomen dat wanneer de medewerker na een periode van onbetaald verlof niet terugkeert bij Aegon, de werknemerspremie voor de pensioenregeling over de periode onbetaald verlof ingehouden wordt op de eindafrekening. Mocht er nog een schuld resteren dan volgt er een factuur.

Artikel 9.1: Reparatie WW- en WGA-opbouw

- De duur van de aansluiting bij de Stichting PAWW wordt correct opgenomen: tot 1 oktober 2022.
- In de tekst wordt opgenomen dat de premie voor de Stichting PAWW berekend wordt over het gemaximeerde brutoloon (maximaal dagloon).
- Voor de actuele premie voor de Stichting PAWW wordt verwezen naar de website (www.spaww.nl).

Bijlage 1: Definities en afkortingen

De definitie van het jaarsalaris wordt opgenomen in het overzicht met definities.

B. Tekstuele wijzigingen in sociaal plan per 1 oktober 2020

Artikel 2.2: Werkingssfeer

In dit artikel wordt de eerste alinea zodanig verduidelijkt dat het gaat om twee situaties waarop het sociaal plan van toepassing is: 1) een adviesplichtige reorganisatie waarvoor een adviesaanvraag is ingediend binnen de looptijd van het sociaal plan én 2) het van toepassing verklaren van het sociaal plan op individuele gevallen waarin sprake is van een (niet-adviesplichtige) organisatiewijziging waarbij een functie/arbeitsplaats vervalt, verplaatst of ingrijpend wijzigt.

Artikel 3.2: Vrijwillige mobiliteit

De verwijzing wordt aangepast, 5.2 moet zijn 4.2.

Artikel 4.2.1: Opbouw budget

- In de voorwaarden wordt verduidelijkt dat voor de berekening van Deel B van het Persoonlijk Budget er wordt uitgegaan van het aantal aansluitende dienstjaren waarbij eerdere (niet aansluitende) dienstjaren alleen worden meegenomen als sprake is van opvolgend werkgeverschap. Hierin worden ook eventuele uitzendcontracten meegeteld mits wordt voldaan aan het criterium van opvolgend werkgeverschap.
- In de voorwaarden wordt verduidelijkt dat de (fictieve) opzegtermijn voorafgaand aan toekenning WW-uitkering ingekocht dient te worden uit het persoonlijk budget en door medewerker uit dit budget gefinancierd moet worden.

Artikel 4.2.3: Begeleiding bij het maken van je keuzes

In lid 2 wordt opgenomen dat de medewerker voor vragen op het terrein van heroriëntatie wordt doorverwezen naar een link op Aegonnet (Ruimte voor jezelf/Loopbaan & ontwikkeling/Virtueel loket – je eigen plan).

Artikel 4.2.5: Einde dienstverband

In dit artikel wordt verduidelijkt dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt per de datum dat de medewerker elders in dienst treedt danwel eerder alleen of gezamenlijk met anderen een eigen onderneming in welke vorm dan ook opstart.

Artikel 5.1: Gevolgen voor faciliteiten en regelingen

- In lid 1 wordt verduidelijkt wat er gebeurt met bepaalde faciliteiten en regelingen na boventalligheid en wat afspraken zijn met betrekking tot inleveren van alle eigendommen. Denk aan inleveren telefoon, NS Business card, toegangspas, etc.
- In lid 2 wordt opgenomen dat de medewerker waarvan het dienstverband beëindigd wordt vanwege boventalligheid niet wordt gehouden aan een eventueel concurrentiebeding.



Plaats: Den Haag

Datum: 31 augustus 2020

Aegon Nederland N.V.

A blue ink signature of C.H.A.A. Parren, consisting of a stylized 'C' and 'P'.

C.H.A.A. Parren
Chief People Officer

FNV Finance

A blue ink signature of F. Polhout, featuring a stylized 'F' and 'P'.

F. Polhout
Bestuurder

CNV Vakmensen

A blue ink signature of T. Westerink, featuring a stylized 'T' and 'W'.

T. Westerink
Bestuurder

De Unie

A blue ink signature of I.L. de Vries, featuring a stylized 'I' and 'V'.

I.L. de Vries
Bestuurder

Paraaf:

A blue ink signature, likely of the person who prepared the document.