

UITKOMSTEN CO-CREATIE CAO EN SOCIAAL PLAN AEGON NEDERLAND 1/7/2015 – 30/6/2018

Aegon Nederland en de vakorganisaties hebben in de afgelopen maanden – samen met de Centrale Ondernemingsraad (COR) en medewerkers van Aegon - een co-creatieproces doorlopen om te komen tot een nieuwe cao en een nieuw sociaal plan voor Aegon Nederland NV. Een groot aantal medewerkers is betrokken via pressurecookers, bespreking van de plannen in werkoverleggen en door middel van een aantal polls op Aegonnet en een tweetal enquêtes.

Looptijd

De cao en het sociaal plan hebben beide een looptijd van 36 maanden, van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2018.

Salarissen en salarisschalen

De binnen Aegon geldende salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- Met ingang van 1 juli 2015 met 1%
- Met ingang van 1 augustus 2016 met 1,25%
- Met ingang van 1 september 2017 met 1,25%

In januari 2016 ontvangen alle medewerkers die op 31 december 2015 in dienst zijn, een eenmalige (bruto) uitkering van 0,75% van hun vaste jaarsalaris (d.w.z. 12 maal het maandsalaris in december 2015). Deze uitkering telt niet mee voor je pensioenopbouw of andere arbeidsvoorwaarden.

Sociaal plan ("Je eigen plan")

Afgelopen maanden hebben Aegon, vakorganisaties en de COR gewerkt aan een heel nieuw sociaal plan voor Aegon Nederland, op basis van een vijftal uitgangspunten:

1. We nemen de individuele keuze van de medewerker als uitgangspunt (regie over je eigen loopbaan), in de erkenning dat op die zelfregie eenzijdig inbreuk wordt gemaakt door de werkgever bij reorganisaties.
2. We vervatten 'permanente ontwikkeling', 'versneld regie in eigen hand nemen' en 'gedwongen ontslag' in één plan.
3. Aegon faciliteert medewerkers met hulpmiddelen en begeleiding.
4. We vinden solidariteit tussen medewerkers met een sterkere arbeidsmarktpositie en medewerkers met een zwakkere arbeidsmarktpositie belangrijk.
5. We hebben oog voor diversiteit en bijzondere situaties.

Het vergroten van de keuzevrijheid sluit aan bij de missie van Aegon als bedrijf: Wij stellen onze klanten in staat zelf bewust keuzes te maken voor een gezonde financiële toekomst. In lijn daarmee willen we ook medewerkers in staat stellen om zelf hun keuzes te maken voor hun ontwikkeling en hun toekomst, daarbij ondersteund door Aegon. En we willen hiermee de mogelijkheid voor medewerkers versterken om de regie voor hun loopbaan in eigen hand te houden. Vandaar ook de naam: "Je eigen plan".

De contouren van dit nieuwe plan zijn in de afgelopen maanden ontwikkeld door de regiegroep, geholpen door een groep van zo'n 25 medewerkers. In mei zijn de contouren en concrete ideeën getoetst bij alle medewerkers, via polls op Aegonnet, enquêtes en een rondje langs werkoverleggen. Daaruit bleek dat er veel draagvlak was voor de richting van meer keuzevrijheid en het werken met een persoonlijk budget, maar over de manier waarop we keuzes zouden moeten sturen verschilden de meningen nogal. Die input heeft de regiegroep meegenomen bij het maken van de definitieve afspraken zoals hieronder verwoord.

Over het nieuwe sociaal plan ("Je Eigen Plan") hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- De vernieuwde afspraken over Employability (zie hierna) krijgen een plaats in het hoofdstuk Permanente ontwikkeling van dit document, in plaats van in de cao. Omdat het sociaal plan dezelfde status heeft als de cao, zijn deze afspraken net zo bindend als voorheen.

- Er komt een regeling voor vrijwillig vertrek bij dreigende boventalligheid. Ook komt er een plaatsmakersregeling, voor medewerkers die niet boventallig zijn maar plaats willen maken voor een collega die wél boventallig is verklaard. Deze medewerkers krijgen een persoonlijk budget zoals hieronder bedoeld, maal een factor 0,5.
- Medewerkers die definitief boventallig worden krijgen de beschikking over een persoonlijk budget dat bestaat uit twee delen:
 - Deel A: een (bruto) bedrag ter grootte van € 5.000 plus de waarde van:
 - 4 maandsalarissen voor medewerkers tot en met 44 jaar
 - 6 maandsalarissen voor medewerkers van 45 tot en met 54 jaar
 - 7 maandsalarissen voor medewerkers van 55 jaar en ouder
 - Deel B: een (bruto) bedrag dat gebaseerd is op de volgende formule: het maandsalaris maal een factor die afhankelijk is van het aantal dienstjaren:
 - Minder dan 2 jaar: factor 0
 - 2 t/m 6 jaar: factor 0,9
 - vanaf 7 jaar: factor 1,1
- Hierbij gelden de volgende aanvullende voorwaarden:
 - Onder maandsalaris wordt hier verstaan het bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld en 13^e maand.
 - Het persoonlijk budget kan nooit meer bedragen dan de verwachte inkomensderving tot aan de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd (inclusief sociale uitkeringen en pensioen zoals bepaald in het huidige sociaal plan).
 - Medewerkers die boventallig worden na de AOW-gerechtigde leeftijd te hebben bereikt, hebben geen recht op een persoonlijk budget.
 - De peildatum voor het bepalen van het persoonlijk budget is de boventalligheidsdatum.
- Aegon wil je persoonlijke ontwikkeling en je duurzame inzetbaarheid zo veel mogelijk stimuleren, om je kans op nieuwe werk te vergroten. Daarbij vinden we solidariteit tussen mensen met een sterkere en mensen met een zwakkere arbeidsmarktpositie van groot belang. Dat willen we, naast het uitgangspunt van 'regie over je eigen loopbaan', realiseren door bepaalde bestedingsmogelijkheden van het persoonlijk budget makkelijker (goedkoper) ter beschikking te stellen. Daarom hebben we afspraken gemaakt over de prijsstelling die wordt gehanteerd bij de aanwending van het persoonlijk budget. Daardoor blijf je zelf aan het stuur als het gaat om het maken van je keuzes, maar zijn de keuzes aantrekkelijker 'geprijsd' naarmate het meer bijdraagt aan het vergroten van je arbeidsmarktwaarde. Hiertoe zijn drie categorieën bestedingsdoelen geformuleerd:

1. Investeren in jezelf: dit zijn bestedingen die tot doel hebben om te investeren in een nieuwe toekomst op de arbeidsmarkt. Voor deze bestedingen geldt de factor: **1,4**
Bestedingen in deze categorie zijn o.a.:
 - a. werk naar werkbegeleiding (bijv. outplacement of loopbaantraject)
 - b. opleidingen en trainingen
2. Inkomensaanvulling: dit zijn bestedingen die tot doel hebben om na ontslag te voorzien in een aanvulling op je inkomen. Voor deze bestedingen geldt de factor: **1,15**
Bestedingen in deze categorie zijn:
 - a. aanvulling op WW
 - b. aanvulling op je pensioen
 - c. aanvulling op een lager salaris elders
 - d. opstarten van een eigen bedrijf
 De exacte voorwaarden hiervoor (waaronder de maximale duur van de aanvullingen) zijn in overleg met de vakorganisaties uitgewerkt en worden opgenomen in de tekst van het nieuwe sociaal plan.
3. Tijd kopen of cashen: dit zijn bestedingen die tot doel hebben om een aantal maanden diensttijd in te kopen om in die tijd te zoeken naar een nieuwe baan of te werken aan je ontwikkeling of om het geld te laten uitkeren en zelf te besteden.
Voor deze bestedingen geldt de factor: **1**
Bestedingen in deze categorie zijn:
 - a. Tijd kopen: inkoop van een aantal maanden dienstverband, om in die tijd te zoeken naar een nieuwe baan binnen of buiten Aegon en/of te werken aan je ontwikkeling
 - b. Cashen: je laat het bedrag (gedeeltelijk) uitbetalen en bepaalt helemaal zelf waar je (een deel van) het budget aan besteed.

- Bovenallige medewerkers worden in de eerste maand van bovenalligheid, of zoveel eerder als mogelijk, door Aegon begeleid bij het maken van hun keuzes. Deze keuzebegeleiding gaat niet ten koste van je persoonlijk budget. Aan het einde van die eerste maand maak je je keuzes voor het vervolg en worden die vastgelegd.
- Je hoeft het persoonlijk budget niet in één keer helemaal te besteden. Ook kun je tijdens de periode dat je na de bovenalligheidsdatum nog in dienst bent bij Aegon je eerder gemaakte keuzes bijstellen. Het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen (cashen) van je persoonlijk budget kan alleen bij einde dienstverband.
- Als een medewerker ervoor kiest het persoonlijk budget (mede) te besteden aan van-werk-naar-werk- begeleiding, outplacement of een andere vorm van loopbaanbegeleiding, dan kan de medewerker zelf kiezen of hij/zij dat wil doen bij de preferred supplier van Aegon (Conclusion) of bij een ander bureau.
- Ondanks dat de wet Werk en Zekerheid hiertoe de mogelijkheid biedt, zullen investeringen in medewerkers voorafgaande aan hun ontslag niet in mindering worden gebracht op de hoogte van het persoonlijk budget.
- De bepalingen uit het huidige sociaal plan omtrent de werkwijze bij reorganisaties (zoals afspiegeling/matching/verplaatste functies e.d.) en overige voorwaarden zoals gevolgen voor faciliteiten en regelingen, standplaatswijziging, de hardheidsclausule, de begeleidingscommissie e.d. blijven van toepassing.
- De wettelijke transitievergoeding (Wet Werk en Zekerheid) is inbegrepen in het persoonlijk budget.

Employability '3.0'

In 2013 hebben we in de cao afspraken gemaakt die medewerkers kunnen helpen bij het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt (employability). We hebben gezien dat veel medewerkers hiermee aan de slag zijn gegaan; ruim 800 medewerkers meldden zich aan voor de loopbaancheck en meer dan 100 medewerkers deden een beroep op het ontwikkelbudget. Het is mooi om te zien dat het steeds normaler wordt voor medewerkers om aan de slag te gaan en te blijven met hun employability.

Het is voor elke medewerker van belang om in beweging te komen, om zijn weerbaarheid op de arbeidsmarkt (zowel binnen als buiten Aegon) te verbeteren. Gezien de continue en razendsnelle veranderingen in de buitenwereld en binnen Aegon, is het nodig om te blijven werken aan je (duurzame) inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Onze ambitie is daarom ervoor te zorgen dat het bij Aegon vanzelfsprekend wordt dat je nadenkt over je toekomst, samen met je manager.

Om te onderstrepen dat Aegon maximaal wil investeren in de ontwikkeling, vitaliteit en inzetbaarheid van medewerkers, hebben we afgesproken het huidige maximum voor het collectieve ontwikkelbudget (1% van de loonsom) los te laten.

Daarnaast hebben we de volgende afspraken gemaakt, om onze ambitie concreet vorm te geven:

- Ook in de komende jaren kunnen alle medewerkers, op kosten van Aegon, een loopbaancheck doen.
- Als je eerder al een loopbaancheck hebt gedaan en je hebt behoefte aan een update, dan kan dat ook. Je kunt dan opnieuw de loopbaancheck doen of kiezen voor een vervolg daarop (loopbaancheck 'plus').
- Op basis van de uitkomsten van de loopbaancheck kun je een aanvraag doen voor het volgen van een training of opleiding of voor het inzetten van andere ontwikkelingsinstrumenten, die gericht zijn op toekomstige stappen die je wilt maken in je loopbaan of op het versterken van je vitaliteit. De kosten hiervoor worden betaald door Aegon.
- Aegon stelt aan jou ook tijd beschikbaar om te werken aan je persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit. Omdat het om jouw eigen toekomst gaat, verwachten we dat je ook zelf mee-investeert in de vorm van tijd en aandacht. Daarover maak je passende afspraken met je manager. Als richtlijn hanteren we dat je 5% van je normale arbeidsduur (1 dag per maand) mag besteden aan loopbaanactiviteiten in Aegon-tijd; voor de rest van de benodigde tijd kun je zelf verlofuren inzetten. Ook kun je je vitaliteitsverlof hiervoor gebruiken.
N.B.: Voor *functiegerichte* trainingen (in het kader van je huidige functie) geldt trainings- en examentijd als werktijd.
- Je bespreekt je wensen op het gebied van loopbaanontwikkeling met je eigen manager, maar je kunt altijd terecht bij HR (Learning & Development) voor hulp en begeleiding hierbij. Zij helpen je graag.
- We verwachten van managers dat zij met al hun medewerkers regelmatig spreken over de ontwikkeling van de medewerker en over zijn/haar loopbaanwensen en -mogelijkheden en daarbij ook de mogelijkheden voor de loopbaancheck en het ontwikkelbudget bespreken.

Dit is een integraal onderdeel van de jaarlijkse HR-cyclus en komt dus in je plannings- en voortgangsgesprekken altijd aan de orde. Jij en je manager bewaken samen dat dat gebeurt.

- Cao-partijen zullen de uitvoering van deze afspraken monitoren en in de loop van 2016 evalueren, om te bezien of er aanvullende afspraken of instrumenten nodig zijn om medewerkers zo goed mogelijk in staat te stellen om te werken aan hun loopbaan.

Arbeidsduur

Op dit moment kennen we binnen Aegon drie verschillende voltijds arbeidsduren. De standaard arbeidsduur is gemiddeld 38 uur per week, daarnaast kan een medewerker kiezen voor een arbeidsduur van 36 of 40 uur per week, met bijbehorende aanpassingen in het salaris en het (compensatie)verlof. Daarnaast kunnen medewerkers (binnen die verschillende arbeidsduren) ervoor kiezen parttime te werken, door aanpassing van hun werktijdfactor.

De manier waarop deze verschillende voltijds arbeidsduren momenteel zijn ingeregeld in de administratie van Aegon, zorgt voor veel complexiteit, bijvoorbeeld bij wijziging van arbeidsvoorwaarden, de administratie van pensioenaanspraken en het maken van rapportages. Daarnaast is het voor veel (nieuwe) medewerkers onduidelijk hoe dit nu precies werkt in de praktijk en wat het verschil is tussen het aanpassen van de arbeidsduur en het wijzigen van de werktijdfactor.

Omwille van vereenvoudiging van de cao en de administratie en verduidelijking van het beleid rondom fulltime en parttime werken voor medewerkers, zal Aegon in het derde kwartaal van 2015 een voorstel uitwerken om te komen tot één uniforme arbeidsduur.

De uitgangspunten daarbij zijn als volgt:

- In de nieuwe situatie gaan we uit van een arbeidsduur van (gemiddeld) 38 uur per week.
- Het is alleen een technische aanpassing in de administratie, voor medewerkers wijzigt er niets met betrekking tot het aantal arbeidsuren per week, de hoogte van het salaris, etc. Ook zullen de wijzigingen geen materieel effect hebben op de secundaire regelingen, zoals pensioenopbouw, verlof etc.
- De mogelijkheden voor het aanpassen van de werktijdfactor blijven ongewijzigd, conform de bepalingen in de Wet aanpassing arbeidsduur.
- Het tijdstip van inwerkingtreding van deze wijziging hangt samen met de implementatie van het nieuwe personeelsinformatiesysteem Workday binnen Aegon.

Het voorstel (inclusief planning) zal in het vierde kwartaal van 2015 ter bespreking en goedkeuring worden voorgelegd aan de regiegroep co-creatie.

Mobiliteitsbudget (vervoersbudget)

In de vorige cao zijn afspraken gemaakt over de mogelijke introductie van een mobiliteitsbudget. Een van de voorwaarden daarvoor betrof het ontwikkelen en doorvoeren van flankerend beleid om het aantal zakelijke kilometers te kunnen reduceren. Partijen hebben besloten om het mobiliteitsbudget in deze cao niet te introduceren. De reden hiervoor is dat er een onvoldoende eenduidig beeld bestaat over de stand van zaken met betrekking tot het flankerend beleid. Daarnaast heeft de raadpleging van medewerkers opgeleverd dat dit voor dit moment geen urgent cao onderwerp betreft.

Partijen spreken af om een mogelijk herontwerp van het mobiliteitsbudget een plek te geven binnen een breder onderzoek om de keuzemogelijkheden van werknemers in hun arbeidsvoorwaardenpakket te vergroten. Voor dit onderzoek wordt een werkgroep ingesteld waarin HR, COR en vakorganisaties vertegenwoordigd zijn. Deze werkgroep rapporteert uiterlijk op 1 januari 2018 aan de regiegroep.

3e WW-jaar

Per 1 januari 2016 verandert de Werkloosheidswet (WW). De duur van de WW-uitkering wordt korter en de opbouw van de WW-uitkering verandert.

In het sociaal akkoord en later ook in de Stichting van de Arbeid is afgesproken dat deze terugval gerepareerd kan worden in de cao. Op dit moment worden deze afspraken nog verder uitgewerkt in de Stichting van de Arbeid. Het streven is om met een nationaal private oplossing te komen maar op dit moment is nog niet bekend of en per wanneer dit gaat lukken.

Zodra de uitvoering van deze afspraken bekend is, zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden over de manier waarop en de voorwaarden waaronder dit wordt geïmplementeerd binnen Aegon en voor welke periode deze afspraken worden gemaakt.

Tijdelijk en flexibel werk

Omzetten contract flex naar vast

Aegon en vakorganisaties stellen vast dat structureel werk bij voorkeur gedaan dient te worden door medewerkers met vaste contracten. Daarom is afgesproken dat op structureel werk binnen Aegon maximaal 12 maanden een tijdelijke/flexibele kracht wordt ingezet. Daarna zal de medewerker een vast contract worden aangeboden, mits hij/zij geschikt is gebleken en zelf ook de voorkeur geeft aan een vast contract.

Daarbij wordt het volgende in acht genomen:

- a. het bovenstaande geldt niet indien de functie structureel is, maar binnen een periode van 18 maanden vervalt door een aangekondigde organisatiewijziging;
- b. tijdelijke/flexibele medewerkers die de functie reeds vervullen hebben voorrang op andere kandidaten;
- c. voor het vaststellen van de totale duur van het dienstverband tellen de jaren van de flexibele arbeidsrelatie mee.

Monitoring van de uitvoering van deze afspraak gebeurt via de Centrale Ondernemingsraad.

Payrolling

Aegon en vakorganisaties zijn van mening dat Payrolling als vorm van arbeidsrelatie bij Aegon niet goed past binnen het HR-beleid van Aegon. Daarom zal onderzocht worden of en in hoeverre er binnen Aegon sprake is van flexibele krachten die op deze basis werkzaam zijn. Als dit het geval is, zal Aegon maatregelen treffen om die situaties in lijn te brengen met het HR-beleid.

Garantiebanen/Participatiewet

Aegon wil voluit verantwoordelijkheid nemen voor zijn deel van de afspraak tussen sociale partners omtrent het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit past binnen het MVO-beleid van Aegon.

Conform de overeengekomen aantallen en percentages betekent dat voor Aegon (op grond van de medewerkersaantallen medio 2015):

- eind 2016 resp. eind 2017
 - 9 resp. 15 plaatsingen
 - meer ten opzichte van 1 januari 2015
 - op werkplekken van meer dan 25 uur per week
- voor mensen die behoren tot de doelgroep uit de Participatiewet*
- en een oplopend aantal plaatsingen tot (cumulatief) 60 in 2025

Plaatsing kan op reguliere functies, al dan niet aangepast door bepaalde functie-onderdelen te laten vervallen, samen te voegen of te wijzigen. In dat geval zal de functie worden ingeschaald binnen de huidige functiewaarderingssystematiek. Als speciaal nieuwe functies worden gecreëerd (bijvoorbeeld dienstverlenende functies, met werkplek binnen of buiten Aegon), die niet zijn opgebouwd uit delen van al bestaande functies binnen Aegon, dan zullen deze nieuwe functies worden ingeschaald in schaal 1. Er zal dus geen gebruik worden gemaakt van de in het sociaal akkoord afgesproken mogelijkheid om extra loonschalen te creëren (tussen 100-120% minimumloon).

Plaatsingen in het reguliere werk van afdelingen van Aegon vinden plaats overeenkomstig de wijze waarop dat nu in het programma met "Onbegrensd Talent" gebeurt. Nauw aansluitend op het programma "Onbegrensd Talent" zal bekeken worden hoe een team kan worden voorbereid op een plaatsing en hoe binnen het team de noodzakelijke begeleiding wordt geregeld van de medewerker die in een garantiebaan is geplaatst. Daarbij wordt onderzocht bij welke plaatsingen het instellen van een "maatje", één van de collega's uit het team die als taak krijgt het directe aanspreekpunt te zijn van de geplaatste, noodzakelijk of gewenst is om de plaatsing tot een succes te maken. Onder andere op www.ikbenharrie.nl zijn voorbeelden te vinden van deze manier van inschakelen van (toekomstige) collega's.

Afspraken

Binnen Aegon worden in 2015 3, in 2016 6 en in 2017 weer 6 nieuwe plaatsingen gerealiseerd van mensen die volgens de definities in de Participatiewet c.q. de (uitwerking van de) afspraken in het Sociaal Akkoord van april 2013 een arbeidsbeperking hebben*.

Deze plaatsingen vinden plaats op 'garantiebanen', dat wil zeggen dat de werkplekken waarop deze plaatsingen hebben plaatsgevonden/zullen plaatsvinden in stand en beschikbaar blijven voor de doelgroep, ook als de arbeidsovereenkomst van de desbetreffende medewerker eindigt. Elke plaatsing op een werkplek van 25 uur of meer geldt als 1. Een plaatsing op een werkplek van minder dan 25 uur telt naar rato mee voor het afgesproken aantal plaatsingen.

Aegon draagt zorg voor een adequate begeleiding van elke plaatsing, zowel voor de betreffende medewerker als voor het team/de afdelingen waarbinnen de plaatsing plaatsvindt. Waar nodig worden collega's gefaciliteerd voor begeleiding en ondersteuning.

Een garantiebaan kan zowel een plaatsing betekenen in een regulier rolcluster (eventueel aangepast) als op een speciaal voor dit doel gecreëerde functie, waarvan de werkzaamheden ook buiten Aegon kunnen plaatsvinden. Als er een nieuwe functie wordt gecreëerd voor een garantiebaan, zal deze functie worden ingeschaald in salarisschaal 1.

Tweemaal per jaar bespreekt Aegon de plaatsingen in garantiebanen, de daarbij geboden begeleiding en alle andere zaken met betrekking tot dit artikel in het overleg met de vakorganisaties aan de hand van een schriftelijke rapportage. Deze rapportage wordt ook aan de COR gezonden.

*doelgroep:

- a) mensen die onder de Participatiewet vallen (ingegaan 1 januari 2015) en die zelfstandig niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen
- b) mensen met een wsw-indicatie
- c) Wajongers met arbeidsvermogen
- d) Mensen die nu een Wiw- of ID-baan hebben
- e) Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens hun studie, en die zonder een voorziening geen wettelijk minimum loon kunnen verdienen, maar met een voorziening wel.

Internationale solidariteit

Aegon stelt tijdens de looptijd van de cao jaarlijks een bedrag van € 3.500 ter beschikking aan een project van de vakorganisaties in het kader van internationale solidariteit.

Aegon en vakorganisaties

Zowel vakorganisaties als Aegon zijn gebaat bij een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers. Het past ook bij de manier waarop we de afgelopen jaren samen het co-creatieproces hebben doorlopen, om hier een vervolg aan te geven in de komende tijd.

Daarom hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- Aegon zal tijdens de looptijd van de cao jaarlijks meewerken aan het faciliteren van een 'week van de vakbond'.
- De bijdrage die Aegon als werkgever jaarlijks levert aan het werk van de vakorganisaties is 75% van de AWWN-norm per medewerker (minus de bijdrage die Aegon al via het Verbond van Verzekeraars aan het werk van de vakorganisaties levert).