

**ONDERHANDELINGSRESULTAAT NIEUWE AANPAK PERFORMANCE MANAGEMENT EN SALARISVERHOOGINGSTABEL
ALS ONDERDEEL VAN DE CAO 2018 - 2020**

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

en

FNV Finance, onderdeel van FNV, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door de heer F. Polhout
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door mevrouw J.E. Dekker en
De Unie, gevestigd te Culemborg, vertegenwoordigd door mevrouw I.L. de Vries, anderzijds, hierna
tezamen te noemen 'vakorganisaties',

in samenspraak met

de Centrale Ondernemingsraad van Aegon, vertegenwoordigd door de heer J.J.C. Hettinga en de heer
W. van Dalen,

hebben op 4 juli 2019 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe aanpak voor
performance management, hierna te noemen 'EVOLVE', en de bijbehorende salarisverhogingstabel
voor Aegon.

Dit onderhandelingsresultaat wordt door de vakorganisaties ter stemming voorgelegd aan hun leden.
Vakorganisaties zullen Aegon op 5 augustus a.s. informeren over de uitkomst hiervan.

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

1. Ingangsdatum

- EVOLVE wordt ingevoerd voor alle medewerkers onder de Aegon Nederland NV cao per 1 januari 2020.
- De 3-puntsschaal en salarisverhogingstabel wordt ingevoerd voor alle medewerkers van Aegon Nederland en Aegon Corporate Center per 1 januari 2020.

- De 3-puntsschaal en salarisverhogingstabel worden voor alle medewerkers werkzaam voor Aegon Asset Management Nederland en Aegon Global Technology Nederland ingevoerd per 1 januari 2021.

2. EVOLVE: Aegons nieuwe performance management aanpak

Partijen hebben de volgende kenmerken van EVOLVE met elkaar afgesproken:

- Aegon gaat van een manager-geïnitieerd, terugkijkend performance management-proces naar een medewerker-geïnitieerd, vooruitkijkend op bijdrage en ontwikkeling gericht performance management-proces.
- De medewerker heeft de regie, de manager blijft verantwoordelijk.
- Aan de start van elk kalenderjaar worden individuele en/of teamdoelen gesteld die gericht zijn op het resultaat dat de medewerker/het team gaat leveren, in lijn met de doelstellingen van de afdeling en uiteindelijk met de strategie van Aegon (Perform). Tegelijkertijd worden doelen gesteld op persoonlijke ontwikkeling en loopbaan (Develop).
- Gedurende het jaar vindt een door de medewerker geïnitieerde continue dialoog plaats, waarbij feedback besproken wordt, doelen waar nodig worden bijgesteld en ontwikkeling en carrière-ambities worden besproken. De medewerker en manager bepalen samen wat voor hen de juiste vorm en frequentie is voor deze gesprekken.
- De medewerker haalt regelmatig feedback op bij meerdere stakeholders en bepaalt welke terugkoppeling hij daarover geeft aan de manager.
- Aan het einde van het jaar wordt de impact van de medewerker aangegeven middels een 3-puntsschaal. Het uitgangspunt is dat iedere medewerker "Great"* (2) presteert, wat betekent dat er een goede prestatie is geleverd op het niveau dat wordt verwacht bij het vervullen van de functie. Er worden twee andere categorieën gecreëerd voor medewerkers die in een bepaald jaar excellent presteren (1) dan wel voor medewerkers die ver onder de norm presteren (3). Excellente presteerders moeten breed herkenbaar zijn. Om ervoor te zorgen dat er een gedeeld beeld is over deze groep, wordt deze groep besproken in een management-kalibratie.
- Voor het gesprek aan het einde van het jaar, neemt de medewerker het initiatief tot het invullen van een zelf-evaluatie, waar de manager op reageert Het talent/potentieel van de medewerker vormt ook een vast onderdeel van dat gesprek.

Met de invoering van EVOLVE komt de HR cyclus als beschreven in artikel 2.2 van de huidige cao te vervallen en wordt in de nieuwe cao vervangen door een tekst passende bij de bovenstaande uitgangspunten.

3. Salarisverhogingstabel

Partijen zijn één salarisverhogingstabel overeengekomen voor alle medewerkers die vallen onder de cao van Aegon Nederland NV. De volgende kenmerken zijn afgesproken:

- Jaarlijks bepaalt Aegon in januari het budget voor de salarisronde. Standaard is het beschikbare budget voor salarisverhogingen 2,25% van de totale loonsom. Als Aegon daarvan wil afwijken, wordt hierover advies gevraagd aan de COR. Bij een lager beschikbaar budget worden de percentages in de salarisverhogingstabel in verhouding verlaagd.
- Ieder jaar op 1 april ontvangen medewerkers in categorie 2 ('Great') een standaard-salarisverhoging gebaseerd op hun relatieve salaris positie (RSP) en de vastgestelde kaders in de salarisverhogingstabel.
- Ieder jaar op 1 april ontvangen medewerkers die een excellente beoordeling krijgen (categorie 1, 'Excellent') een salarisverhoging die ligt binnen de range die in de salarisverhogingstabel hoort bij hun relatieve salarispositie (RSP).
- Medewerkers die ver onder de norm presteren, en een beoordelen krijgen in categorie 3 ('Not there yet'), krijgen geen salarisverhoging.

De RSP is het percentage dat ontstaat door het maandsalaris (fulltime, 38 uur, per 1 maart jaar x) te delen door het maximum van de salarisschaal per 1 maart van hetzelfde jaar en dat te vermenigvuldigen met 100. Binnen de cao Aegon hanteren we bij de toepassing van EVOLVE 3 RSP-categorieën: onder de 85%, 85% of meer en minder dan 100%, 100% tot en met 110%.

De salarisverhogingstabel is hieronder te vinden.

RSP / Score	Excellent*	Great*	Not there yet*
<85%	3,5% - 6.5% - 9,5%	3,5%	0%
85% - 99,99%	1,5% - 4.5% - 7,5%	1,5%	0%
100% - 110%	0% - 2,75% - 5,5%	0%	0%

*Voorlopige beoordelingstermen Deze kunnen nog worden aangepast.

De salarisverhoging wordt berekend door het toegekende percentage te vermenigvuldigen met het maandsalaris van de voorafgaande maand. De salarisverhoging voor de categorie "Excellent" wordt berekend door het door manager binnen deze categorie toegekende percentage te vermenigvuldigen

met het maandsalaris. De manager kan ieder percentage toekennen tussen het minimum en het maximum van de categorie (bijvoorbeeld tussen de 3.5% - 9.5% bij RSP categorie <85%).

Het nieuwe salaris kan nooit hoger worden dan het maximum van de salarisschaal (100%), tenzij een score "Excellent" is gekregen; in dat geval kan het nieuwe salaris nooit hoger worden dan het uitloopmaximum van de salarisschaal (110%).

Een medewerker ontvangt geen salarisverhoging als de medewerker in dienst is getreden op of na 1 oktober van het voorgaande jaar.

In het kader van volwaardige arbeidsverhoudingen blijft Aegon de mogelijkheid houden om individuele salarisaanpassingen te doen naar aanleiding van een lage RSP.

Artikel 1.2 lid 3 wordt als volgt aangepast: "Voor medewerkers van Aegon Corporate Center zijn de artikelen 4.2, 4.3 (met uitzondering van 4.3.5), 4.5 en 4.6, bijlage 2 en bijlage 3, onderdeel 2 van deze cao niet van toepassing.

Artikel 4.3.5 uit de cao wordt aangepast conform het onderhandelresultaat, de huidige bepaling komt te vervallen.

Artikel 4.3.6 uit de cao blijft gehandhaafd.

In mei 2022 bespreken partijen of er significante afwijkingen zijn van het bestede bedrag aan de salarisverhoging (budget van 2,25% van de loonsom) en of dit aanleiding is om het gesprek aan te gaan over het aanpassen van de vaste percentages in de salarisverhogingstabel.

Overgangsmaatregel voor medewerkers Aegon Corporate Center

Voor de achteruitgang ten gevolge van de harmonisatie van de salarisverhogingstabellen van Aegon Nederland NV en Aegon Corporate Center worden medewerkers van Aegon Corporate Center die onder de cao vallen eenmalig gecompenseerd met een salarisverhoging van 1% op 1 januari 2020.

Voor het toekennen van de eenmalige verhoging gelden de volgende voorwaarden:

- Medewerkers zijn op 31 december 2019 werkzaam bij Aegon Corporate Center.
- Het salaris van een medewerker mag door de salarisverhoging niet hoger worden dan het uitloopmaximum van de salarisschaal (110%).

4. Invoering BRAVO!

Partijen zijn overeengekomen om het incentive systeem BRAVO! uit te rollen voor alle medewerkers onder de Aegon Nederland NV cao met ingang van 1 januari 2020. BRAVO! biedt medewerkers onderling en managers de mogelijkheid om buitengewone individuele- en teamprestaties te erkennen en waarderen.