

Bijlage 1: Tekstuele wijzigingen in de cao

N.B.: nieuwe tekst t.o.v. de cao 2020 - 2022 is grijs gearceerd en tekst die vervalt is doorgestreept.

<p>Artikel 4.4.1 Flexshop</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De levensloopregeling is in 2021 komen te vervallen en derhalve kan de medewerker zijn flexbudget niet meer aanwenden voor dit bestedingsdoel. De tekst die hierop betrekking heeft komt te vervallen. <ol style="list-style-type: none"> 1. Met het flexbudget kan de medewerker in de Flexshop het volgende doen: <ul style="list-style-type: none"> - Verlofuren kopen - Deelnemen aan het fietsplan - Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie - Reserveren van het budget voor later — Sparen voor levensloopverlof, mits de medewerker hiervoor nog in aanmerking komt op grond van de wettelijke overgangsregeling. (Let wel: sparen voor levensloopverlof kan ook via het salaris, als de medewerker wettelijk nog in aanmerking komt voor de levensloopregeling. Per 1 januari 2022 vervalt de overgangsregeling voor de levensloopregeling.) 2. Bestedingen in de Flexshop kunnen niet hoger zijn dan het actuele saldo in de Flexshop. 3. Aan het eind van een kalenderjaar wordt een eventueel positief saldo in de Flexshop, om fiscale redenen, aan de medewerker uitbetaald. Ook worden gekochte verlofuren die nog niet zijn opgenomen of verkocht uitbetaald in januari van het volgende kalenderjaar.
<p>Artikel 4.6</p> <p>Variabele arbeidsmarkttoeslag (VAT)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Momenteel is in de cao niet duidelijk in welke gevallen de VAT met het maandsalaris meebeweegt. Derhalve wordt de tekst verduidelijkt. <p>Als Aegon besluit om een VAT toe te kennen, dan gelden de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De hoogte van de VAT is een percentage van het voor de medewerker geldende maandsalaris. Bij een wijziging van het maandsalaris van de medewerker voor de functie waarvoor de VAT aan de medewerker is toegekend, wordt de VAT berekend op basis van het nieuwe maandsalaris. • De VAT geldt niet als grondslag voor het flexbudget of de pensioenopbouw. • De medewerker ontvangt de VAT voor een periode van twee jaar, daarna kan Aegon opnieuw een VAT toekennen voor een periode van twee jaar.
<p>Artikel 5.1</p> <p>Arbeidsduur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Naar aanleiding van de doorgevoerde uniforme arbeidsduur, willen we de tekst verduidelijken waar FTE op wordt berekend bij medewerkers die de hypotheekrentecompensatie ontvangen <p>Hypotheekrentecompensatie</p> <p>Voor medewerkers die op 31 december 2020 een arbeidsduur van 36/36, 38/38 of 38/40 hadden én een hypotheekrentecompensatie ontvingen, blijft de hypotheekrentecompensatie op 1 fte berekend totdat zij een wijziging aanbrengen in hun werktijdfactor.</p>
<p>Artikel 5.1</p> <p>Arbeidsduur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In de cao staat dat medewerkers eenmaal per jaar (medio november/december) via TopDesk een werkschema met compensatieverlof kunnen aanvragen die dan het komende jaar gaat gelden. Deze beperking was opgelegd doordat we tot 1 januari 2021 nog verschillende voltijds-arbeidsduren hanteerden (voltijd op basis van 36 uur, 38 uur en 40 uur) en de franchise aansloot op het type voltijdsverband van iemand, die niet tussentijds gewijzigd kon worden. Doordat we over zijn gegaan op een standaard voltijdsarbeidsduur van 40 uur en er nog maar één voltijds-franchise wordt gebruikt, hoeven aanvragen voor compensatieverlof (aan/uit) niet langer beperkt te worden tot een bepaalde periode. Hierbij merken we nog wel op dat compensatieverlof niet met terugwerkende

	<p>kracht aan- of uitgezet kan worden vanwege administratieve beperkingen hierin. De tekst in de cao wordt hierop aangepast.</p> <p>Compensatieverlof</p> <p>Medewerkers kunnen kiezen om compensatieverlof op te bouwen. Op jaarbasis krijgt de medewerker dan betaald voor 1976 uur (gebaseerd op een 38-urige werkweek). De medewerker werkt echter 40 uur per week (2 uur per week extra) en bouwt daarmee op jaarbasis 104 verlofuren op. Een parttime variant hierop is ook mogelijk. Eenmaal per jaar, medio november/december, kan de medewerker via Topdesk een werkschema met compensatieverlof kiezen, na overleg met en instemming van de leidinggevende. De medewerker kan via het Digitaal HR loket een werkschema met compensatieverlof kiezen, na overleg met en instemming van de leidinggevende. Daarbij moeten medewerker en leidinggevende ook overeenstemming hebben bereikt over het arbeidstijdenpatroon. Als er geen nieuwe keuze wordt gemaakt, dan blijft de eerder gekozen arbeidsduur gelden. Een werkschema met compensatieverlof kan niet met terugwerkende kracht aangevraagd of teruggedraaid worden.</p>
<p>5.5 Regeling duurzaam doorwerken</p>	<ul style="list-style-type: none"> Als een medewerker boventallig wordt en diensttijd aankoopt, dan blijft de Regeling duurzaam doorwerken van toepassing. Ten behoeve van transparantie nemen we dit in de cao-tekst op. <p>De volgende voorwaarden zijn van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> Het minimum aantal uren dat de medewerker blijft werken, moet tenminste 20 uur zijn; Het instapmoment is vrij te bepalen vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd; Als de medewerker aansluitend met pensioen gaat zijn de personeelsvoorzieningen (conform de dan 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 ook gevolgen hebben voor een eventuele WW- of WIA-uitkering; Er mag geen sprake zijn van samenloop van de regelingen duurzaam doorwerken en (deels betaald) sabbatical verlof; Er is na het kiezen voor duurzaam doorwerken geen wisselmogelijkheid meer. Als de medewerker definitief boventallig wordt verklaard gedurende de periode dat de Regeling duurzaam doorwerken van toepassing is en de medewerker koopt aanvullende diensttijd in, dan blijft de Regeling duurzaam doorwerken van toepassing in de periode van aangekochte diensttijd.
<p>Artikel 6.9.1 Onbetaald verlof</p>	<ul style="list-style-type: none"> Momenteel is het mogelijk om onbetaald verlof alleen te combineren met sabbatical verlof en/of regulier verlof (wettelijk + bovenwettelijk verlof en compensatieverlof). Er is behoefte vanuit de organisatie om dit uit te breiden met verlofsoorten zoals (betaald) ouderschapsverlof. <p>6.9.1 Medewerkers mogen minimaal twee en maximaal zes maanden onbetaald verlof per jaar opnemen. Onbetaald verlof kan gecombineerd worden met een periode van twee maanden (deels betaald) sabbatical verlof, regulier verlof (wettelijk verlof, bovenwettelijk verlof of compensatieverlof), zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, (aanvullend)geboorteverlof, adoptieverlof of kort- en langdurend zorgverlof. De totale periode van verlof mag echter maximaal zes maanden bedragen. Een aanvraag tot onbetaald verlof kan alleen gedaan worden na het verstrijken van de proeftijd.</p>
<p>Artikel 6.9.6 Onbetaald verlof</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vanuit fiscaal oogpunt wordt de tekst van artikel 6.9.6 als volgt aangepast: <p>6.9.6 Tijdens de onbetaaldverlofperiode vindt geen opbouw van de sociale verzekeringsrechten plaats. In principe is de medewerker niet verzekerd voor de ZW en</p>

	<p>de WIA. In de sociale verzekeringswetgeving is geregeld dat medewerkers na afloop van de verlofperiode voor de sociale verzekeringen geen nadeel ondervinden van het onbetaald verlof. De verzekering voor de WW en de Ziektekostenverzekering loopt gedurende de verlofperiode door. Tijdens de onbetaald verlofperiode vindt geen opbouw van de sociale verzekeringsrechten plaats. In principe is de medewerker niet verzekerd voor de ZW. De verzekering voor de WW en WIA loopt gedurende de verlofperiode door. In de sociale verzekeringswetgeving is geregeld dat de medewerker na afloop van de verlofperiode voor eventuele uitkeringen geen nadeel ondervindt van het onbetaald verlof.</p>
<p>Artikel 6.10.4 en artikel 6.10.13</p> <p>Aanvullende paragrafen nog te nummeren</p> <p>Sabbatical verlof</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sinds de introductie van de Sabbatical verlofregeling zijn er naar aanleiding van de praktijk een aantal punten die verduidelijking behoeven: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tekst verduidelijken m.b.t. gevallen waarvoor het niet mogelijk is om sabbatical verlof op te nemen. ○ Momenteel is het mogelijk om sabbatical verlof te combineren met alleen regulier verlof en/of onbetaald verlof. Op basis van behoefte vanuit de organisatie breiden we dit uit met verlofsoorten zoals (betaald) ouderschapsverlof. ○ Aanvullende paragraaf opnemen waarin beschreven wordt wat er gebeurt als medewerker tijdens het sabbatical verlof definitief boventallig wordt verklaard. ○ Aanvullende paragraaf opnemen waarin beschreven wordt dat Aegon toegekend sabbatical verlof kan intrekken als de medewerker ná goedkeuring en vóór ingang sabbatical zijn dienstverband opzegt. Dit in verband met het kunnen borgen van overdracht (van kennis) wanneer de medewerker besluit direct aansluitend aan een sabbatical verlof uitdienst te gaan. <p>6.10.4 Het is niet mogelijk om sabbatical verlof op te nemen als de medewerker boventallig is, boventallig is én extra diensttijd heeft ingekocht of als de medewerker arbeidsongeschikt is. Ook is het niet mogelijk om sabbatical verlof te combineren met zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof of kort- en langdurend zorgverlof.</p> <p>6.10.13 Het is mogelijk om de twee maanden (deels betaald) sabbatical verlof aan te vullen met de volgende verlofsoorten: onbetaald verlof, of regulier verlof (wettelijk verlof, bovenwettelijk verlof of compensatieverlof), zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof, (betaald) ouderschapsverlof, (aanvullend) geboorteverlof, adoptieverlof of kort- en langdurend verlof. De totale periode van (deels betaald) sabbatical verlof gecombineerd met andere verlofsoorten regulier verlof en/of onbetaald verlof is maximaal zes maanden. Als de gehele periode van sabbatical verlof in combinatie met andere verlofsoorten onbetaald verlof langer duurt dan twee maanden dan is het wel nodig om afspraken te maken over vervanging van de betreffende medewerker.</p> <p>6.10.15 Als de medewerker tijdens de periode van sabbatical verlof definitief boventallig wordt verklaard, dan vervalt de resterende termijn van het sabbatical verlof per de definitieve boventalligheidsdatum.</p> <p>6.10.16 Als de medewerker ná goedkeuring of tijdens het sabbatical verlof zijn dienstverband opzegt en aansluitend aan het sabbatical verlof uit dienst gaat, dan kan Aegon (de goedkeuring voor) het sabbatical verlof alsnog intrekken. Dit om ervoor te zorgen dat overdracht van werkzaamheden in de periode voor beëindiging van het dienstverband voldoende geborgd is.</p>

<p>Bijlage 1 Definities en afkortingen</p>	<ul style="list-style-type: none"> In de bijlage met Definities en Afkortingen vervalt de definitie van Workday als gebruikelijk HR-systeem omdat er verschillende systemen worden gebruikt. Waar nodig wordt in de cao-tekst "de door HR aangewezen applicatie" opgenomen. 																																							
<p>Bijlage 2 Salarisschalen en salarisverhogingstabel</p> <p>Salarisschalen</p>	<ul style="list-style-type: none"> In het kader van Global Grading brengt Aegon zijn salarisschalen in lijn met de Global Grades. Dit bevordert de eenduidigheid voor management en medewerkers. Dit ziet er als volgt uit: <table border="1" data-bbox="464 495 1275 936"> <thead> <tr> <th>Huidige Aegon salarisschaal</th> <th>Global Grade</th> <th>Nieuwe benaming Aegon salarisschaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>2</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>3</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>4</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>5</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>6</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>7</td><td>9</td><td>9</td></tr> <tr><td>8</td><td>10</td><td>10</td></tr> <tr><td>9</td><td>11</td><td>11</td></tr> <tr><td>10</td><td>12</td><td>12</td></tr> <tr><td>11</td><td>13</td><td>13</td></tr> <tr><td>12</td><td>14</td><td>14</td></tr> </tbody> </table>	Huidige Aegon salarisschaal	Global Grade	Nieuwe benaming Aegon salarisschaal	1	3	3	2	4	4	3	5	5	4	6	6	5	7	7	6	8	8	7	9	9	8	10	10	9	11	11	10	12	12	11	13	13	12	14	14
Huidige Aegon salarisschaal	Global Grade	Nieuwe benaming Aegon salarisschaal																																						
1	3	3																																						
2	4	4																																						
3	5	5																																						
4	6	6																																						
5	7	7																																						
6	8	8																																						
7	9	9																																						
8	10	10																																						
9	11	11																																						
10	12	12																																						
11	13	13																																						
12	14	14																																						

Bijlage 2: Tekstuele wijzigingen in het sociaal plan

N.B.: nieuwe tekst t.o.v. het sociaal plan 2020 - 2022 is geel gearceerd en tekst die verval is doorgestreept.

<p>Artikel 3.2.2 Plaatsmakersregeling</p>	<ul style="list-style-type: none">• Vanuit de organisatie is er behoefte om de periode dat de plaatsmakersregeling openstaat in te korten van drie naar twee weken. Op die manier weten alle betrokken partijen sneller waar ze aan toe zijn. <p>3.2.2 Plaatsmakersregeling Als de reorganisatie al is ingezet en medewerkers definitief boventallig zijn verklaard, kan een andere medewerker, die niet voorlopig of definitief boventallig is verklaard, gebruik maken van een regeling voor vrijwillig vertrek als hierdoor een ander gedwongen ontslag daadwerkelijk geen doorgang vindt. Deze regeling geldt voor medewerkers die niet voorlopig of definitief boventallig zijn verklaard, maar wel tot een groep van wederzijds uitwisselbare functies behoren, waarbinnen andere medewerkers – onder toepassing van het afspiegelingsbeginsel – definitief boventallig zijn verklaard.</p> <p>Spelregels:</p> <ul style="list-style-type: none">• De functie die vrijkomt na een vrijwillig vertrek, wordt ingevuld door een definitief boventallig verklaarde medewerker in het reorganisatiegebied. Die medewerker wordt aangewezen door middel van het hanteren van de geldende ministeriële regeling(en), waaronder het afspiegelingsbeginsel.• De plaatsmakersregeling kan alleen in de eerste twee weken na de datum van definitieve boventalligheid binnen deze uitwisselbare functies worden ingezet.• Waar nodig beslist Aegon, met hantering van het afspiegelingsbeginsel, welke medewerkers gebruik kunnen maken van de regeling.
<p>Artikel 4.1.2. Belangstellingsregistratie en matching</p>	<ul style="list-style-type: none">• Waar mogelijk wil Aegon talent behouden, ook ten tijde van een reorganisatie. Als een medewerker die boventallig is verklaard wordt geplaatst op een beschikbare nieuwe functie binnen het reorganisatiegebied of geplaatst kan worden op een passende functie, dan dient de medewerker de functie te accepteren. In deze gevallen komt de medewerker niet langer in aanmerking voor het Persoonlijk Budget. Aegon wil dit verduidelijken in het sociaal plan. <p>4.1.2 Belangstellingsregistratie en matching Met alle medewerkers die op grond van de hiervoor beschreven situaties boventallig dreigen te worden, vindt een belangstellingsregistratie plaats. In de belangstellingsregistratie worden de opleiding, ervaring, arbeidsverleden en capaciteiten van de medewerker meegenomen. Ook wordt gekeken naar de omvang van de functie (het aantal arbeidsuren).</p> <p>Vervolgens worden de medewerkers gematcht met de beschikbare nieuwe functies. Dit wordt zo uniform en zo objectief mogelijk vastgesteld. Is de medewerker geschikt of kan hij geschikt worden gemaakt binnen zes maanden na plaatsing in de functie waarvoor hij belangstelling heeft, dan wordt de medewerker op deze functie geplaatst.</p> <p>De medewerkers die niet herplaatsbaar zijn binnen het reorganisatiegebied en ook anderszins niet kunnen worden geplaatst op een passende functie, worden definitief boventallig verklaard per de datum dat de arbeidsplaats verval.</p> <p>Als de medewerker binnen het reorganisatiegebied of anderszins (tijdens of na de matchingsprocedure) binnen of buiten het reorganisatiegebied geplaatst kan worden op een passende functie, maar de functie weigert, dan zijn de voorzieningen uit het sociaal plan niet (langer) aan de orde.</p>

<p>4.2.1 Persoonlijk budget – opbouw budget</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In de praktijk is gebleken dat het niet altijd duidelijk is hoe medewerkers deel B van het Persoonlijk budget kunnen berekenen. Daarom wordt ter illustratie een berekening opgenomen onder onderdeel B. • In de praktijk is gebleken dat het onduidelijk is wat het gevolg is van Duurzaam doorwerken voor de hoogte van het persoonlijk budget. Bij de bepaling van het Persoonlijk Budget wordt uitgegaan van een medewerkers’ huidige (deeltijd) maandsalaris; dit maandsalaris is 90% van het salaris voorafgaand aan de start van deelname aan Duurzaam doorwerken. Het Persoonlijk Budget wordt dan ook op 90% berekend. Om dit duidelijker te maken, wordt een aanvullende voorwaarde toegevoegd aan deze paragraaf. <p>4.2.1 Opbouw budget</p> <p>Het persoonlijk budget is een brutobedrag en bestaat uit twee delen:</p> <p>Deel A</p> <p>Een bruto bedrag van € 5.000 plus</p> <p>3 bruto maandsalarissen voor medewerkers tot en met 44 jaar.</p> <p>5 bruto maandsalarissen voor medewerkers van 45 tot en met 54 jaar.</p> <p>6 bruto maandsalarissen voor medewerkers van 55 jaar en ouder.</p> <p>Deel B</p> <p>Een bruto bedrag dat gebaseerd is op de volgende formule: het bruto maandsalaris maal het aantal aaneensluitende dienstjaren maal een factor die afhankelijk is van het aantal aaneensluitende dienstjaren op de boventaligheidsdatum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • medewerkers die op de boventaligheidsdatum minder dan twee jaar in dienst zijn bij Aegon hebben géén recht op deel B van het persoonlijk budget (factor 0); • voor medewerkers die op de boventaligheidsdatum twee jaar of langer in dienst zijn bij Aegon geldt het volgende: voor de eerste 6 dienstjaren: factor 0,8; • vanaf het 7e dienstjaar: factor 1,0. <p>Voorbeeldberekening. Als een medewerker 15 jaar in dienst is en een bruto maandsalaris van € 3.000 heeft, dan wordt deel B als volgt berekend:</p> $€ 3.000 * 6 * 0,8 + € 3.000 * 9 * 1,0 = € 41.400$ <p>Hierbij gelden de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij de berekening wordt het bruto maandsalaris verhoogd met vakantiegeld (8%) en dertiende maand (8,33%). • Variabele beloning of een compensatietoeslag voor het vervallen van de variabele beloning en/of andere componenten tellen niet mee als grondslag voor het persoonlijk budget. • Het persoonlijk budget kan nooit meer bedragen dan de verwachte inkomensderving tot aan de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd (inclusief WW-aanspraken). Zie de definitie van ‘verwachte inkomensderving’ in hoofdstuk 6). • Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd al hebben bereikt, maar na die datum nog doorwerken, hebben geen recht op een persoonlijk budget. • Indien de medewerker deelneemt aan de Duurzaam doorwerken regeling, dan wordt het Persoonlijk Budget berekend op basis van het maandsalaris dat op moment van boventaligheidsverklaring van toepassing is (dat is 90% van het salaris voorafgaand aan de start van het Duurzaam doorwerken). Als het Persoonlijk Budget lager is dan de transitievergoeding uitgaande van 90% van het salaris voorafgaand aan de start van het Duurzaam doorwerken, dan geldt de transitievergoeding keer deze 90%. Het inkopen van extra diensttijd gaat eveneens tegen de geldende 90%.
<p>5.1.3. Gevolgen voor faciliteiten en regelingen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De medewerker dient een leaseauto (arbeidsvoorwaardelijk of functioneel) of een leasefiets, binnen 1 maand na boventaligheid in te leveren. Dit wordt verduidelijkt in het sociaal plan.

	<p>5.1.3. Als je dienstverband wegens boventalligheid wordt beëindigd en je hebt een (arbeidsvoorwaardelijke of functionele) leaseauto of leasefiets, word je geacht deze in te leveren binnen één maand na de datum waarop je definitief boventallig bent verklaard. Daarbij word je niet gehouden aan de bepalingen in de leaseregeling over voortijdige beëindiging.</p>
<p>Artikel 5.4 Ziekte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Op basis van de tekst zou nu gesteld kunnen worden dat de bepalingen rondom ziekte alleen aan de orde zijn als iemand na inkoop ziek wordt, maar de bepalingen rondom ziekte zijn ook van toepassing als de medewerker al vóór boventalligheidsdatum ziek is geworden. <p>De medewerker die boventallig is verklaard, kan al van vóór de boventalligheidsdatum ziek zijn of ziek worden gedurende extra ingekochte dienstdtijd (zoals bedoeld in artikel 4.2.2). Als de medewerker na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst arbeidsongeschikt wordt en langer dan vier weken ziek is als hij nog in dienst is na de boventalligheidsdatum (omdat extra dienstdtijd is ingekocht zoals bedoeld in artikel 4.2.), dan geldt het volgende: na die vier weken ziekte en gedurende de resterende ziekteperiode, worden de kosten voor de inkoop van de extra dienstdtijd ná afloop van de keuzemaand voor de helft uit het persoonlijk budget betaald. Aegon betaalt de andere helft. Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof geldt dit niet, in dat geval betaalt Aegon de kosten volledig en gaat dit verlof niet ten koste van het persoonlijk budget.</p> <p>Het bovenstaande kan er nooit toe leiden dat het bedrag uit het persoonlijk budget, dat al is besteed voordat de medewerker ziek werd (inclusief de eerste vier weken) tezamen met een eventueel nog resterend budget als je weer beter bent, lager wordt dan de wettelijke transitievergoeding. Als dat gebeurt en de medewerker is nog steeds ziek dan betaalt Aegon het verschuldigde salaris volledig tot het moment dat de medewerker weer beter is of tot het moment dat de loondoorbetalingsverplichting wegens ziekte eindigt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid gelden de normale re-integratieverplichtingen voor de medewerker en voor Aegon. Beëindiging van het dienstverband wegens reorganisatie kan pas plaatsvinden na volledig herstel. Als Aegon het dienstverband beëindigt vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, gelden de voorzieningen uit het sociaal plan, waaronder het (resterend) persoonlijk budget, uiteraard niet (meer).