

a . s . r .



Aegon Overgangprotocol

T.b.v. de fusie van de werkgeversentiteiten van
Aegon Nederland N.V. en ASR Nederland N.V.

Inleiding

Aegon Nederland N.V. (hierna: Aegon), ASR Nederland N.V. (hierna: a.s.r.), de COR Aegon en de vakorganisaties CNV Vakmensen, FNV Finance en De Unie zijn op 16 juni 2023 een Overgangsprotocol (hierna: Overgangsprotocol) overeengekomen om de overgang van de Aegon medewerkers naar a.s.r. goed te regelen.

Dit Overgangsprotocol geldt voor alle medewerkers van Aegon die vallen binnen de scope van de overdracht en als gevolg van de fusie van de werkgeversentiteiten (hoogstwaarschijnlijk) per 1 oktober 2023 (hierna: Overgangsdatum) in dienst treden van a.s.r.

De werkgeversfusie wordt gekwalificeerd als een overgang van onderneming in de zin van de Wet overgang van onderneming. Als gevolg van de werkgeversfusie treden medewerkers die op de Overgangsdatum in dienst zijn van Aegon van rechtswege in dienst van a.s.r.

Waar in dit Overgangsprotocol wordt gesproken over 'medewerker' wordt bedoeld de medewerker die vóór de Overgangsdatum voor onbepaalde of bepaalde tijd bij Aegon in dienst is getreden en op wie de Aegon-cao van toepassing is. Uitsluitend in het kader van de overgang naar a.s.r. geldt het Overgangsprotocol ook voor medewerkers in de Aegon schalen I / E1 of hoger op wie de Aegon-cao niet van toepassing is, voor zover dit (cao) regelingen betreffen die binnen Aegon op deze medewerkers van toepassing zijn.

1 Kader

a.s.r. en Aegon hebben een arbeidsvoorwaardenpakket dat past bij de omvang, cultuur en aard van de betreffende onderneming. In het kader van de fusie tussen beide werkgevers is een arbeidsvoorwaardenvergelijking gemaakt. In het kader van de overgang van onderneming is geprobeerd om de arbeidsvoorwaarden zo veel als mogelijk te handhaven. Daar waar dit niet mogelijk of wenselijk is, hebben partijen afspraken gemaakt. Uitgangspunt hierbij is dat de overgekomen medewerkers bij a.s.r. een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket krijgen.

De gemaakte afspraken zijn vastgelegd in dit Overgangsprotocol. Dit Overgangsprotocol regelt de gevolgen van de overdracht van de arbeidsvoorwaarden zoals die per de Overgangsdatum gelden voor de medewerkers.

In aanvulling op dit Overgangsprotocol zijn per de Overgangsdatum de arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen van a.s.r. van toepassing op de medewerkers. Daar waar dit Overgangsprotocol afwijkt van de arbeidsvoorwaarden van a.s.r. geldt het Overgangsprotocol.

Alle overige arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen van Aegon zijn per de Overgangsdatum niet meer van toepassing op de medewerkers.

Partijen verklaren dit Overgangsprotocol als een op zichzelf staande overeenkomst specifiek voor de overgang van de Aegon medewerkers naar a.s.r. per de Overgangsdatum. Iedere medewerker ontvangt een kopie van dit door de partijen getekende Overgangsprotocol.

Dienstjaren

a.s.r. neemt de bij Aegon en haar rechtsvoorgangers opgebouwde danwel toegekende dienstjaren over.

Rechtspositie

De aard van het dienstverband wijzigt niet als gevolg van de overgang naar a.s.r. Dit houdt in dat medewerkers, die vóór de overgang een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben, dit ook behouden na de Overgangsdatum.

Gegevens

Berekeningen vinden plaats op basis van de gegevens met peildatum [1 augustus 2023]. Eventuele wijzigingen na die datum worden na de Overgangsdatum verwerkt en schriftelijk aan de medewerker bevestigd. Tenzij vanwege overgangsmaatregelen een andere peildatum geldt.

Fiscaal

Over de bedragen die worden uitgekeerd als gevolg van deze fusie van de werkgeversentiteiten vindt altijd inhouding van loonheffingen plaats, tenzij nadrukkelijk anders is vermeld in dit Overgangsprotocol.

2 Arbeidsvoorwaarden

U-model

Partijen hebben een U-model gemaakt, waarin het salaris en arbeidsduur van Aegon en a.s.r. als één geheel bekeken worden en het bruto uurloon ten minste gelijk blijft. Het (boven)wettelijk verlof, feestdagen en Work life balance verlof zijn meegenomen in het U-model.



Per de Overgangsdatum gelden de a.s.r. cao en personeelsregelingen. In aanvulling daarop nemen de medewerkers de afspraken en overgangsmaatregelen uit dit Overgangsprotocol mee naar a.s.r.

2.1 Beloning en toeslagen

Vaste beloning

Vanaf de Overgangsdatum zijn de salarisschalen, functie-indeling en individuele verhogingssystematiek van a.s.r. van toepassing (met uitzondering van de overgangsmaatregel per 1 januari 2024 (zie hierna)).

Medewerkers worden ingedeeld in de a.s.r. salarisschalen op basis van functiezwaarte. Dit proces is begeleid door Korn Ferry. De overgang naar de a.s.r. salarisschalen heeft geen nadelig effect op het individuele bruto maandsalaris.

Medewerkers met een salaris dat lager ligt dan het minimumsalaris van de nieuwe a.s.r. salarisschaal worden 'opgetrokken' naar het minimum schaalsalaris. Medewerkers met een salaris dat hoger ligt dan het maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal behouden hun salaris.

Overgangsmaatregelen

In aanvulling op bovenstaande afspraken gelden de volgende overgangsmaatregelen.

Individuele salarisverhoging

Voor zover er op 1 januari 2024 ruimte is in de Aegon schaal ontvangen medewerkers nog eenmaal een individuele salarisverhoging volgens de beoordelingssystematiek en beloningsmatrix van Aegon. Daarbij is de verhoging ten minste 3% van het voor de medewerker geldende a.s.r. maximumsalaris. De individuele salarisverhoging die voorheen bij Aegon per 1 april werd toegekend, komt per 1 april 2024 te vervallen.

Perspectiefgarantie

Op de Overgangsdatum wordt het Aegon 100% schaalmaximum vastgezet en niet meer geïndexeerd (per 1 juli 2023). Medewerkers behouden daarna tot 1 oktober 2026 perspectiefgarantie, zolang ze nog niet het Aegon 100% schaalmaximum (via individuele en/of collectieve salarisverhogingen) hebben bereikt. Als de medewerker boven het a.s.r. 100% schaalmaximum zit of komt, dan wordt het salaris van de medewerker verhoogd met 50% van de overeen te komen collectieve salarisverhoging, totdat er weer ruimte ontstaat in de a.s.r. salarisschaal en het salaris van de medewerker binnen die ruimte kan groeien.

Toeslagen

Vanaf de Overgangsdatum gelden de a.s.r. regelingen c.q. aanpak over toeslagen.

Overgangsmaatregelen

In aanvulling daarop zijn de volgende overgangsmaatregelen van toepassing.

Toeslagen

Medewerkers met een arbeidsmarkttoeslag, waarnemingstoeslag, pensioentoeslagen (uit eerdere Aegon overgangsregelingen) of eventuele persoonlijke toeslag per de Overgangsdatum behouden deze gedurende de afgesproken looptijd of periode van waarneming.

Promoties

Toezeggingen voor promoties (incl. de 6% promotieverhoging) voorafgaand aan de Overgangsdatum worden in overeenstemming met de vóór de Overgangsdatum geldende voorwaarden gehonoreerd.

Demotie

Demotieregelingen van Aegon die voorafgaand aan de Overgangsdatum zijn afgesproken worden in overeenstemming met de vóór de Overgangsdatum geldende voorwaarden voortgezet.

Partijen zijn overeengekomen dat a.s.r. de eigen demotie-regeling onder de aandacht brengt van de medewerkers.

Stip Toeslag

Medewerkers met een Stip toeslag behouden deze toeslag. Dit geldt niet voor medewerkers die bij a.s.r. worden ingedeeld in een (huidige) a.s.r. schaal 13 of hoger. Voor hen vervalt de Stip toeslag. Zij ontvangen de a.s.r. toeslag voor hoger management (10,9%).

Tijdsadders

De tijdsadders van a.s.r. zijn van toepassing, met uitzondering voor Knab (het per de Overgangsdatum voor Knab geldende tijdsadder blijft daar van toepassing).

Jubileum en/of afscheidsuitkering

a.s.r. kent geen uitkering bij een 50-jarig dienstverband en bij pensionering. Medewerkers die binnen 3 jaar na de Overgangsdatum 50 dienstjaren kunnen bereiken of in die periode met pensioen gaan, ontvangen de bijbehorende Aegon jubileum- en/of afscheidsuitkering nog. Medewerkers die binnen 3 jaar na de Overgangsdatum (tot 1 oktober 2026) het 50-jarig jubileum kunnen bereiken, ontvangen de bijbehorende uitkering met de salarisbetaling van januari 2024.

Variabele beloning

Medewerkers die per de Overgangsdatum in aanmerking komen voor variabele beloning, krijgen een persoonlijk aanbod. a.s.r. informeert de vakorganisaties over de toegepaste systematiek.

2.2 Tijd

Arbeidsduur

De fulltime arbeidsduur bij Aegon is 40 uur per week. a.s.r. kent een standaard jaarurennorm van 1976 uur voor medewerkers in (huidige) a.s.r. schaal 1 t/m 12. Dat is omgerekend gemiddeld 38 uur per week. Medewerkers in de a.s.r. schaal 13 of hoger hebben een jaarurennorm van 2080 (gemiddeld 40 uur per week).

Medewerkers treden bij a.s.r. in dienst met behoud van de huidige arbeidsduur (fulltime en parttime) en het bijbehorende bruto maandsalaris.

Salaris passend in de a.s.r. schaal of boven het maximum van de a.s.r. schaal

- Medewerkers gaan over o.b.v. de huidige arbeidsduur en bijbehorend bruto maandsalaris.
- Medewerkers met een arbeidsduur van 40 uur per week ontvangen het bruto maandsalaris op basis van 38 uur per week, aangevuld met een toeslag 'Aanvulling 2080' waardoor het totaal op het niveau van het huidige bruto maandsalaris blijft.
- De 'Aanvulling 2080' telt net als het salaris ook mee voor afgeleide arbeidsvoorwaarden zoals vakantiegeld, 13e maand, pensioengevend inkomen etc.
- Voor parttimers wordt het parttimepercentage hoger (berekend o.b.v. van 38 i.p.v. 40 uur per week)
- Medewerkers die geen 40 uur per week werken, kunnen niet meer kiezen om 40 uur per week te gaan werken.

Voor medewerkers met een bruto maandsalaris dat bij a.s.r. onder het minimum schaalsalaris ligt, geldt de volgende afwijkende afspraak.

Salaris onder het minimum van de schaal

- Het bruto maandsalaris wordt verhoogd tot het minimum van de a.s.r. schaal.
- Medewerkers die voor de Overgangsdatum 40 uur per week werken, werken vanaf de Overgangsdatum 38 uur per week en behouden minimaal hun huidige maandsalaris.
- Voor parttime medewerkers wordt het bruto maandsalaris berekend op basis van het minimum van de a.s.r. schaal en het nieuwe parttimepercentage.
- Medewerkers kunnen niet meer kiezen om 40 uur per week te gaan werken.

Tijd- en plaatsafhankelijk werken

Bij a.s.r. werken medewerkers ook tijd- en plaatsafhankelijk, rekening houdend met de aard van de werkzaamheden, de samenstelling van het team en de kaders die door de leidinggevende zijn gesteld. Individuele afspraken over werkdagen/tijden worden gerespecteerd. Mochten eventuele bij Aegon gemaakte individuele afspraken niet passen, dan gaan de medewerker en leidinggevende in gesprek om tot een passende oplossing te komen.

Verlof

Vanaf de Overgangsdatum gelden de a.s.r. regelingen. Bij a.s.r. heeft een fulltime medewerker (38 of 40 uur per week) jaarlijks maximaal 200 uur (boven)wettelijk verlof. Het (boven)wettelijk verlof van Aegon is 210,5 uren op fulltime basis (40 uur). Omgerekend naar 38 uren is dit saldo gelijk. Het (boven)wettelijk verlof, Work life balance verlof en Goede Vrijdag (feestdag bij a.s.r.) zijn qua waarde meegenomen in het gehanteerde U-model.

Overgangsmaatregelen

In aanvulling op de a.s.r. regelingen zijn de volgende overgangsmaatregelen van toepassing.

Verkoop of meenemen deel verlofsaldo

Medewerkers kunnen ervoor kiezen om een verlofsaldo ter hoogte van maximaal 10 maal de wekelijkse arbeidsduur mee te nemen naar a.s.r. (gesplitst in bovenwettelijk en wettelijk verlof) en het meerdere uit te laten betalen. Als de medewerker daar niet voor kiest, gaat het gehele verlofsaldo mee over.

Compensatieverlof

a.s.r. kent geen compensatieverlof. Medewerkers die op datum sluiting Overgangsprotocol gebruik maken van compensatieverlof mogen er eenmalig voor kiezen om bij a.s.r. hun volledige (Aegon) arbeidsduur (dus zonder compensatieverlof) te werken. Deze keuze moet gemaakt zijn voor de Overgangsdatum. Dit betekent dat een medewerker die fulltime werkt, kan kiezen voor een jaarurennorm van 2080 uur (omgerekend 40 uur per week). De medewerker die besluit af te zien van deze mogelijkheid of in de toekomst de jaarurennorm verlaagt, kan niet nadien alsnog aanspraak maken op een jaarurennorm van 2080. Voor een medewerker die parttime werkt, geldt dit naar rato.

Eventueel opgebouwd compensatieverlof is bovenwettelijk verlof en gaat als zodanig mee naar a.s.r. (incl. de mogelijkheid tot afkoop waarmee een saldo resteert van maximaal 10 maal de wekelijkse arbeidsduur).

Bij a.s.r. worden de meer gewerkte uren op grond van de jaarurennorm als plusuren aangemerkt. De minder gewerkte uren zijn minuren. Het doel is om aan het einde van het jaar op nul uit te komen. Het overschot aan plusuren wordt voor de medewerkers in de a.s.r. schalen 1 t/m 10 aan het einde van het jaar uitbetaald (tegen 100% of 150%, afhankelijk van de vraag of de medewerker de gelegenheid heeft gehad om de plusuren te compenseren met minuren).

Verlof voor zorgtaken, bijzonder verlof en transitieverlof

De Aegon cao-bepalingen omtrent verlof voor zorgtaken, bijzonder verlof en transitieverlof blijven gelden totdat nieuwe afspraken zijn gemaakt.

Vrijwilligersverlof

a.s.r. kent een vrijwilligersverlof voor activiteiten van a.s.r. Foundation. Als een medewerker vrijwilliger is en dit verlof voor zijn gebruikelijke vrijwilligerswerk inzet, kan de medewerker ervoor kiezen om dit na de Overgangsdatum op dezelfde wijze in te blijven zetten.

Duurzaam doorwerken

Medewerkers die voor de Overgangsdatum gebruik maken van de regeling behouden hun aanspraken. Medewerkers die vóór 1 januari 2025 voldoen aan de per Overgangsdatum geldende Aegon voorwaarden, kunnen tot 1 januari 2025 deelnemen aan de Regeling duurzaam doorwerken.

Verkopen verlof

Bij a.s.r. wordt verlof alleen uitbetaald bij einde dienstverband. Bij Aegon kan verlof ook tussentijds worden verkocht. Het bij Aegon opgebouwde saldo bovenwettelijk verlof dat niet is uitbetaald per de Overgangsdatum kan nog gedurende 3 jaar (tot 1 oktober 2026) tussentijds worden verkocht. Dit is inclusief het in 2023 via Flexbenefits aangekochte verlof dat anders begin 2024 zou worden uitgekeerd. Als hier geen gebruik van wordt gemaakt, blijft het bovenwettelijk verlof staan (incl. verjaringstermijn).

Sabbatical

Aegon en a.s.r. hebben allebei een sabbaticalregeling. De sabbaticalregeling van a.s.r. wordt per de Overgangsdatum van toepassing. Huidige toezeggingen worden gehonoreerd.

2.3 Mobiliteit

a.s.r. stelt medewerkers in staat om volledig duurzaam, flexibel en 100% vergoed te reizen middels een totaalpakket van reiskosten woon-werk (incl. fiscale uitruil), NS Business Card (zowel zakelijk als privé te gebruiken, incl. OV fiets), zakelijke km vergoeding, elektrische deelauto's, elektrisch wagenpark, fietsplan en een leenfiets. Deze regelingen zijn per de Overgangsdatum van toepassing.

Overgangsmaatregel

In aanvulling op de a.s.r. regelingen zijn de volgende overgangsmaatregelen van toepassing.

Reiskosten woon-werk

Bij Aegon kunnen medewerkers reiskosten woon-werk declareren tot maximaal 60 km enkele reis. Bij a.s.r. is dat maximaal 40 km enkele reis, met de mogelijkheid om het meerdere boven de 40 km fiscaal uit te ruilen. Per 1 januari 2024 geldt de a.s.r. regeling.

Medewerkers kunnen over de maanden oktober, november en december 2023 reiskosten woon-werk declareren tot maximaal 60 km enkele reis. Het meerdere boven de 60 km kan fiscaal worden uitgeruild als aangetoond kan worden dat meer dan 60 km is gereisd en op welke dagen dat is geweest.

Leaseauto

De huidige leasecontracten van medewerkers blijven van toepassing, inclusief de hieraan verbonden voorwaarden. Na afloop van het contract kunnen medewerkers die daarvoor in aanmerking komen een auto leasen volgens de lease-regeling van a.s.r. of kiezen voor het a.s.r. mobiliteitsbudget van 100% op basis van de a.s.r. normleasebedragen.

Leasefiets

a.s.r. kent geen leasefietsregeling. De huidige leasefietscontracten van Aegon blijven van toepassing, inclusief de hieraan verbonden voorwaarden.

Verhuisregeling

Aegon heeft een verhuisregeling, a.s.r. niet. De Aegon verhuisregeling blijft gelden totdat nieuwe afspraken zijn gemaakt.

2.4 Vitaliteit en arbeidsongeschiktheid

Aegon en a.s.r. investeren veel in gezonde en vitale medewerkers via een groot aanbod aan activiteiten en een gezondheidscheck. Per de Overgangsdatum gelden de a.s.r. regelingen.

Vitaliteitsbudget

Aegon heeft een individueel vitaliteitsbudget van € 200,- per jaar op declaratiebasis, te besteden aan producten of diensten die positief bijdragen aan de vitaliteit. a.s.r. heeft een collectief vitaliteitsbudget. Daaruit wordt een groot aanbod aan activiteiten en faciliteiten gefinancierd op het gebied van vitaliteit en een vergoeding voor deelname aan a.s.r. Vitality. Via het a.s.r. Vitality-programma kan de medewerker aan de gezondheid werken en tegelijkertijd biedt het financiële voordelen. Per de Overgangsdatum vervalt het individuele vitaliteitsbudget vanuit Aegon en geldt het a.s.r. beleid.

Thuiswerkplek

Zowel Aegon als a.s.r. faciliteert een goede thuiswerkplek. Bij a.s.r. ontvangt de medewerker de benodigde middelen in bruikleen, bij Aegon ontvangt de medewerker eens per vijf jaar een individueel budget om de benodigde thuiswerkplek aan te schaffen. Medewerkers kunnen het individuele budget tot de Overgangsdatum nog besteden (en de aangekochte middelen daarmee in eigendom verkrijgen), per de Overgangsdatum geldt het a.s.r. beleid.

Thuiswerkvergoeding

Bij Aegon is de thuiswerkvergoeding standaard € 30,- netto per maand. Bij a.s.r. geldt een parttime factor als de medewerker parttime werkt. Per de Overgangsdatum geldt de a.s.r. regeling. Als compensatie wordt het verschil in de thuiswerkvergoeding over de periode vanaf de Overgangsdatum tot en met eind 2024 in één keer uitbetaald met de salarisbetaling van januari 2024.

Arbeidsongeschiktheid

Aegon en a.s.r. hebben beiden goede arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Per de Overgangsdatum zijn de verzekeringen van a.s.r. van toepassing. De premies van de a.s.r. arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn voor rekening van a.s.r.

Overgangsmaatregel

In aanvulling op de a.s.r. verzekeringen is de volgende overgangsmaatregel van toepassing.

WIA bodemverzekering (a.s.r.) / Bruguitkering (Aegon)

Afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage is ofwel de verzekering van a.s.r. ofwel de Aegon regeling gunstiger. Daarbij is de looptijd van de uitkering bij a.s.r. 3 jaar en bij Aegon 5 jaar. Als de medewerker per de Overgangsdatum een bruguitkering ontvangt, wordt dit in overeenstemming met de Aegon voorwaarden voortgezet en/of beëindigd. a.s.r. biedt maatwerk voor medewerkers die op de Overgangsdatum arbeidsongeschikt zijn.

WIA Excedentverzekering

a.s.r. biedt per de Overgangsdatum een verzekering met een vergelijkbare dekking aan.

2.5 Studie en ontwikkeling

Studie en ontwikkeling is bij zowel Aegon als a.s.r. een belangrijke pijler in het HR -beleid. Beide hebben een uitgebreid opleidings- en trainingsaanbod en bijbehorende faciliteiten. Het beleid van a.s.r. is per de Overgangsdatum van toepassing. Op dat moment bestaande afspraken worden gerespecteerd. Dat geldt voor zowel toezeggingen op het gebied van opleiding als terugbetalingsverplichtingen.

2.6 Personeelskortingen, verzekeringen en onkosten

Per de Overgangsdatum gelden de a.s.r. regelingen. In aanvulling daarop gelden onderstaande afspraken.

Hypotheekrentekorting

Zowel Aegon als a.s.r. heeft een hypotheekregeling. Bij Aegon is deze van toepassing op alle medewerkers die voor 1 maart 2018 in dienst waren, beweegt de korting mee met de hoogte van de rente en is tussentijdse aflossing boetevrij mogelijk. Bij a.s.r. is de hypotheekregeling per 1 januari 2015 'gesloten' voor nieuwe instroom, is het bedrag aan hypotheekrentekorting per 1 oktober 2018 gefixeerd en is boetevrij aflossen alleen mogelijk bij uitdiensttreding.

Overgangsmaatregelen

In aanvulling op bovenstaande is de volgende overgangsmaatregel van toepassing.

- Het bedrag dat de medewerker op 1 januari 2023 als hypotheekrentecompensatie ontving wordt bevroren. Indien deze peildatum onredelijk uitpakt, wordt er maatwerk geleverd.
- Het blijft mogelijk om zonder boete de volledige hypotheek over te sluiten of af te lossen. Bij gedeeltelijke aflossing wordt geen boeterente meer vergoed, wel blijft de gefixeerde hypotheekrentecompensatie van toepassing.
- Medewerkers die vóór 1 januari 2024 een hypotheekofferte bij Aegon hebben aangevraagd én van wie de hypotheekakte vóór 1 juli 2024 is gepasseerd bij de notaris ontvangen nog een (gefixeerde) hypotheekrentecompensatie.

Korting op verzekeringen

Medewerkers die op de Overgangsdatum Aegon verzekeringen hebben, behouden deze inclusief de korting tot het moment van integratie van de portefeuilles. Medewerkers kunnen per de Overgangsdatum ook overstappen naar de a.s.r. verzekeringen.

Ziektekostenverzekering

Zowel Aegon als a.s.r. kent een collectieve ziektekostenverzekering met kortingen op de aanvullende modules. Per de Overgangsdatum kunnen medewerkers deelnemen aan de collectiviteit van a.s.r. Medewerkers die nu een verzekering hebben waarvoor zij een verplichte wachttijd (hebben) doorlopen of keuring hebben ondergaan, hoeven niet opnieuw de (gehele) wachttijd te doorlopen of keuring te ondergaan als zij per de Overgangsdatum naar de a.s.r. ziektekostenverzekering overstappen. Voor medewerkers die per 1 januari 2024 overstappen naar a.s.r. geldt deze wachttijd en/of keuring wel.

2.7 Functiewaardering

De medewerkers worden ingedeeld in het generieke functiehuis van a.s.r. Alle functies gaan over met dezelfde functie-zwaarte en functie-indeling. Die is recent vastgesteld in Global Grading. De a.s.r. functieschalen krijgen wel een nieuwe naam. Dat doen we om verwarring tussen de Aegon en a.s.r. schalen te voorkomen.

2.8 Pensioen

De medewerkers gaan per de Overgangdatum op basis van het bepaalde in artikel 7:664 lid 1 onder a BW deelnemen aan de pensioenregelingen van a.s.r. (bruto en indien bij a.s.r. van toepassing netto). De eigen bijdrage is 4,5% van de pensioengrondslag. Rechten en plichten uit de huidige regeling gaan niet mee over.

Overgangmaatregel

Voor de eigen bijdrage van de medewerkers gaat een ingroeimodel gelden:

- Per de Overgangdatum: 3,69%
- Per 1 juli 2024: 4,09%
- Per 1 april 2025: 4,5%

Nabestaandenpensioen

Tot 1 januari 2020 kende Aegon een nabestaandenpensioen op opbouwbasis. Vanaf 1 januari 2020 t/m 1 oktober 2023 kent Aegon een nabestaandenpensioen op risicobasis, dat komt te vervallen met de overgang naar a.s.r. Dit hiaat wordt extra verzekerd, zodat bij overlijden tijdens dienstverband voor pensioendatum de nabestaanden hiervan geen nadelig effect ondervinden. Het nabestaandenpensioen bij a.s.r. is niet geïndexeerd. Medewerkers krijgen de mogelijkheid tot een kosteloos adviesgesprek bij a.s.r.

2.9 Sociaal plan

Aegon en a.s.r. hebben beiden een sociaal plan, die tot 1 juli 2024 naast elkaar worden uitgevoerd.

- Het huidige Aegon sociaal plan 2022-2024 is van kracht tot 1 juli 2024. De medewerkers kunnen geen aanspraak maken op het a.s.r. sociaal plan. Als de medewerker een beroep doet op de plaatsmakersregeling, mag dit niet leiden tot verdringing van een a.s.r. medewerker (tenzij de a.s.r. medewerker dat zelf wil).
- Vanaf 1 juli 2024 is het huidige a.s.r. sociaal plan (Het Andere Plan 2022 – 2024) van kracht op medewerkers, voor de duur van de integratie en minimaal 3 jaar vanaf de Overgangdatum (tot 1 oktober 2026). Daarbij komt de huidige reistijdbepaling van het huidige Aegon sociaal plan in de plaats van de a.s.r. reistijdbepaling. Hiervoor wordt het reguliere afstemmingsproces met de vakorganisaties van a.s.r. doorlopen.

Locaties

Tijd- en plaatsonafhankelijk werken is de norm bij a.s.r. Met 'tijd onafhankelijk werken' wordt bedoeld dat medewerkers zelf de werktijden bepalen, binnen de gestelde kaders en in overleg met de leidinggevende en het team. Met 'plaats onafhankelijk werken' wordt bedoeld dat medewerkers bij de uitvoering van de werkzaamheden niet beperkt zijn tot kantoor (gemiddeld 40% naar kantoor en 60% vanuit huis of elders). Voor minder valide medewerkers kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt.

Overgangmaatregel

Zolang medewerkers een andere standplaats hebben dan Utrecht, kan het vanuit het toewerken naar verbinding en één cultuur wenselijk zijn om regelmatig samen te werken in Utrecht. Als medewerkers in die periode gevraagd worden om in Utrecht te werken, mag tijdens werktijd worden gereisd. De reiskosten kunnen op basis van zakelijke reiskosten of OV tweede klas worden gedeclareerd.

Werkgelegenheid

Tijdens het integratieproces van minimaal 3 jaar ligt de focus op de vaste formatie (i.p.v. vervanging door flexibele arbeidskrachten). A.s.r. informeert de vakorganisaties en medezeggenschap hier periodiek over.

2.10 Overig

Aandelenplan a.s.r.

Aegon heeft geen aandelenplan, a.s.r. wel. Medewerkers kunnen in februari 2024 hiervoor intekenen.

Vakbondsfaciliteiten

De Aegon cao-bepalingen omtrent vakbondsfaciliteiten blijven gelden totdat nieuwe afspraken zijn gemaakt in de cao.

3 Slotbepalingen

Gesprekspartner vakorganisaties of medezeggenschap

De gesprekspartner van de werkgever is normaliter ofwel de medezeggenschap ofwel de vakorganisaties. De afspraken in dit Overgangprotocol zijn in gezamenlijkheid gemaakt. Per de Overgangsdatum gaat a.s.r. weer met de binnen a.s.r. gebruikelijke gesprekspartner in overleg over de arbeidsvoorwaarden.

Instemming COR Aegon

De COR Aegon verleent door ondertekening van dit Overgangprotocol instemming op de aanpassingen in de personeelsregelingen van Aegon.

Aanmelding als cao

Dit Overgangprotocol wordt aangemeld als een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) als bedoeld in artikel 4 Wet op de loonvorming. Dit Overgangprotocol treedt samen met de a.s.r. cao en de a.s.r. arbeidsvoorwaardelijke- en personeelsregelingen per Overgangsdatum volledig in de plaats van de Aegon cao en de Aegon arbeidsvoorwaardelijke- en personeelsregelingen. Dat betekent dat de afspraken in dit Overgangprotocol de bepalingen uit alle voorgaande Aegon-cao's vervangen en aan de bepalingen uit voorgaande cao's geen rechten meer ontleend kunnen worden.

De looptijd van dit Overgangprotocol vangt aan per de Overgangsdatum en eindigt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist per 1 juli 2024. Na 1 juli 2024 kunnen er geen nieuwe rechten meer ontstaan op de voorzieningen van dit Overgangprotocol. Rechten en verplichtingen uit dit Overgangprotocol met een einddatum na 1 juli 2024 blijven ook na afloop van kracht.

Nieuwe cao per 1 juli 2024

In de aanloop naar 1 juli 2024 gaan a.s.r. en de vakorganisaties met elkaar in gesprek over één nieuwe cao passend bij de nieuwe combinatie.

Toetsingscommissie hardheidsclausule

Als toepassing van het Overgangprotocol in een individueel geval leidt tot een evident onbillijke situatie, kan de medewerker een beroep doen op de hardheidsclausule. De medewerker kan een schriftelijk verzoek indienen bij de CHRO van a.s.r. Als de CHRO van a.s.r. afwijzing van het verzoek overweegt, vindt afstemming plaats met een vertegenwoordiger van de vakorganisaties en een vertegenwoordiger van de medezeggenschap, waarna de CHRO besluit. a.s.r. zal hierbij als goed werkgever handelen, één en ander in de geest van het Overgangprotocol.

Wijzigingen

Indien tijdens de werkingsduur van dit Overgangprotocol ingrijpende wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaatshebben, bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en die effect hebben op de uitvoering van dit Overgangprotocol en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten treden a.s.r., de vakorganisaties en de medezeggenschap tijdig in overleg over aanpassing van dit Overgangprotocol en het treffen van een aanvaardbare oplossing.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 16 juni 2023

.....
Aegon Nederland N.V.
te Den Haag

.....
FNV Finance
te Utrecht

.....
ASR Nederland NV
te Utrecht

.....
CNV Vakmensen
te Utrecht

.....
Centrale Ondernemingsraad Aegon
te Den Haag

.....
De Unie
te Culemborg

