



Je eigen plan

Aegon Sociaal Plan

1 juli 2024 t/m 31 december 2025

Inhoudsopgave

1.	Inleiding en uitgangspunten	4
2.	Looptijd en werkings sfeer	5
2.1	Looptijd	5
2.2	Werkings sfeer	5
3.	Versneld regie in eigen hand	6
3.1	Premobiliteit	6
3.2	Vrijwillige mobiliteit	6
3.3	Einde dienstverband	8
4.	Boventaligheid en gedwongen ontslag	9
4.1	Werkwijze adviesplichtige reorganisatie	9
4.2	Persoonlijk budget	11
5.	Overige bepalingen	17
5.1	Gevolgen voor faciliteiten en regelingen	17
5.2	Voorwaarden bij standplaatswijziging	17
5.3	Passende functie op een lager niveau	18
5.4	Ziekte	18
5.5	Verlof en arbeidsduur	18
5.6	Begeleidingscommissie	19
5.7	Hardheidsclausule	19
5.8	Relatie met de transitievergoeding	19
5.9	Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO)	20
6.	Definities	21
7.	Voorbeeldberekening aanwending persoonlijk budget	23

Aegon Sociaal Plan 2024-2025

Partijen bij het Aegon Sociaal Plan

1.
Aegon Employees Netherlands B.V. hierna "Aegon"

en

2.
De Unie, gevestigd te Culemborg
CNV, gevestigd te Utrecht
FNV Finance, gevestigd te Utrecht

Gezamenlijk aangeduid als "Partijen"

1. Inleiding en uitgangspunten

Met dit sociaal plan willen we het volgende bereiken:

We willen medewerkers in staat stellen om zelf keuzes te maken voor hun ontwikkeling en hun toekomst, daarbij ondersteund door Aegon

Dit sluit aan bij de missie van Aegon als bedrijf: mensen helpen het beste uit hun leven te halen. Daar gaat Aegon voor, zoals Aegon ook gaat voor het versterken van de mogelijkheid voor medewerkers om de regie over hun loopbaan in eigen hand te houden. Vandaar ook de naam: Je eigen plan. We vinden het belangrijk dat medewerkers zich bewust zijn van waar ze staan en welke mogelijkheden er zijn om hieraan invulling te geven, ook bij een (dreigend) gedwongen ontslag. In dit plan staan dus, net als in de cao, keuzevrijheid en maatwerk voorop, maar ook het motto 'van werk naar werk' blijft overeind. De mogelijkheden die worden aangeboden, richten zich op alles wat nodig is om weer nieuw werk te vinden.

Dit plan is ontworpen op basis van een vijftal uitgangspunten:

1. We nemen de individuele keuze van de medewerker als startpunt (regie over de eigen loopbaan). Tegelijkertijd erkennen we dat bij reorganisaties Aegon inbreuk maakt op die zelfregie.
2. Loopbaanontwikkeling zien we als een doorlopende activiteit. Er is vanaf de eerste dag dat de medewerker in dienst is bij Aegon aandacht voor loopbaanontwikkeling, niet pas bij een organisatieverandering. Daarom kennen we een doorgaande lijn tussen wat in hoofdstuk 3 van de cao staat (opleiding en ontwikkeling) en dat wat in dit sociaal plan staat in hoofdstuk 3 (versneld regie in eigen hand) en hoofdstuk 4 (boventalligheid en gedwongen ontslag).
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.

Overal waar in dit plan wordt gesproken over 'wij', bedoelen we Aegon en de vakorganisaties samen

2. Looptijd en werkingsfeer

2.1 Looptijd

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2024 en loopt tot en met 31 december 2025.

De afspraken in dit plan vervangen de bepalingen uit alle voorgaande sociale plannen. Dat betekent dat uitsluitend de bepalingen in onderhavig document geldig zijn en aan de bepalingen uit voorgaande sociaal plannen geen rechten meer ontleend kunnen worden.

De afspraken in dit plan – met uitzondering van hoofdstuk 3 – hebben na het einde van de looptijd en/of na eventuele tussentijdse wijziging van de afspraken geen nawerking, zoals bedoeld in de Wet op de cao.

Als er tijdens de looptijd wijzigingen plaatsvinden in wet- of regelgeving die de afspraken in dit document doorkruisen, of als een vakorganisatie of Aegon om een andere reden van mening is dat een bepaling uit deze overeenkomst niet kan worden gehandhaafd dan wel aanvulling van een bepaling wenselijk wordt geacht, treden partijen met elkaar in overleg over de noodzaak van tussentijdse aanpassing van de afspraken in dit document.

2.2 Werkingsfeer

De bepalingen in dit plan zijn van toepassing op de volgende twee situaties:

1. Er is sprake van een adviesplichtige reorganisatie, waarbij de functie/arbeidsplaats van de medewerker vervalt, verplaatst of ingrijpend wijzigt. De adviesaanvraag is ingediend binnen de looptijd van dit plan. Daarmee is dit plan van toepassing op iedereen die geraakt wordt door de in die adviesaanvraag beschreven reorganisatie, ongeacht de (verwachte) datum van boventalligheid.
2. Het MT van Aegon Investment Management B.V. of CHRO van Aegon Ltd, onder advies van de Holding HR Director verantwoordelijk voor arbeidsverhoudingen in Nederland., kan dit plan van toepassing verklaren op individuele gevallen, waarin sprake is van een (niet-adviesplichtige) organisatiewijziging, waarbij een functie/arbeidsplaats vervalt, verplaatst of ingrijpend wijzigt.

Dit plan voorziet in een generiek kader voor reorganisaties bij Aegon. Eventueel kan Aegon per reorganisatie met de Ondernemingsraden aanvullende afspraken maken. Te denken valt aan maatwerkoplossingen voor bepaalde groepen die in een reorganisatie extra zwaar getroffen worden. Hierover vindt vooraf overleg plaats met vakorganisaties

2.3 Studieafpraak gedurende de looptijd van het Sociaal Plan

Gedurende de looptijd van het sociaal plan werken Partijen aan het moderniseren van het sociaal plan. Het doel van de modernisering is:

- Vereenvoudiging richting een regeling die beter aansluit op een vergoedingsmethodiek op basis van de wettelijke regeling (Transitievergoedingsregeling).
- Het meer in lijn brengen van het vergoedingsniveau met hetgeen in de markt gebruikelijk is.
- Eenvoudig leesbaar en hanteerbaar voor medewerker.
- Eenvoudige administratieve uitvoering en procedures.

3. Versneld regie in eigen hand

We streven naar een situatie waarbij Aegon zich organisch aanpast aan veranderende omstandigheden in de markt. Idealiter voorkomen we in de toekomst gedwongen ontslagen, omdat er een voortdurende aanpassing plaatsvindt in functieaantallen en -kenmerken. Daarbij speelt zowel de ontwikkeling van de organisatie als de ontwikkeling van medewerkers een rol. Ter ondersteuning van deze ambitie hebben we afspraken gemaakt over 'premobiliteit', om hiermee de zelfregie van medewerkers verder te ondersteunen.

3.1 Premobiliteit

Hiervoor gelden de volgende uitgangspunten:

- Daar waar veranderingen in de organisatie met impact voor medewerkers worden voorzien, gaat het management hierover zo vroeg mogelijk in gesprek met de betrokken medewerkers, zodat deze medewerkers hierop kunnen anticiperen om zo hun kansen op herplaatsing – binnen of buiten Aegon – te vergroten.
- Aegon voert met medewerkers die in een kwetsbare positie zitten, bijvoorbeeld omdat ze al lang in dezelfde functie werkzaam zijn, ook individuele gesprekken, waarin onder meer extra aandacht wordt besteed aan de mogelijkheden om gebruik te maken van de loopbaancheck en andere employabilityinstrumenten.
- Aegon blijft zich maximaal inspannen om medewerkers, van wie duidelijk is dat de functie (op termijn) komt te vervallen, te plaatsen op andere functies binnen Aegon. Daarbij wordt ook gekeken of het, binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving, mogelijk is tijdelijke functies aan te bieden die anders zouden worden ingevuld door externe medewerkers.
- Medewerkers die boventallig (dreigen te) worden krijgen de status van 'voorrangskandidaat'.
- Vacatures worden altijd eerst intern vacant gesteld, inclusief vermelding van het niveau en rolcluster. Het extern openstellen van functies wordt waar mogelijk beperkt.

3.2 Vrijwillige mobiliteit

Er zijn twee vormen van vrijwillige mobiliteit.

- Als een reorganisatie wordt voorzien binnen een bepaald bedrijfsonderdeel, kan Aegon onder bepaalde voorwaarden een regeling voor vrijwillig vertrek openstellen. Dit kan voor een bepaald bedrijfsonderdeel of voor bepaalde functiegroepen worden gedaan. Dit is verder uitgewerkt in artikel 3.2.1.
- Als de reorganisatie definitief is, kunnen medewerkers die niet boventallig zijn ervoor kiezen om te vertrekken in plaats van een collega die wel boventallig is verklaard. Deze plaatsmakersregeling is verder uitgewerkt in artikel 3.2.2.

Wanneer een medewerker gebruik maakt van een regeling voor vrijwillige mobiliteit, dan heeft hij recht op een persoonlijk budget zoals bedoeld in artikel 4.2, maal een factor 0,90. Voor de besteding van dit budget gelden dezelfde voorwaarden als voor boventallige medewerkers.

3.2.1 Vrijwillig vertrekregeling

Zodra het voornemen voor een organisatiewijziging in een bepaald bedrijfsonderdeel bekend is, bepaalt Aegon of, wanneer en onder welke voorwaarden voor dat bedrijfsonderdeel de vrijwillig vertrekregeling wordt opengesteld, volgens de hieronder genoemde spelregels. Medewerkers kunnen in het kader van deze regeling vanaf dat moment aangeven bij hun leidinggevende dat zij op vrijwillige basis de organisatie willen verlaten. Het beoogde effect daarvan is dat er minder sprake is van gedwongen vertrek, omdat de impact van de toekomstige reorganisatie minder groot is of, in het beste geval, helemaal niet plaatsvindt.

Spelregels:

- Aegon wijst aan in welk bedrijfsonderdeel, vanaf welk moment en tot wanneer de vrijwillig vertrekregeling van toepassing is.
- Daarbij wordt zo snel mogelijk aangegeven:
 - welke voorwaarden er gelden voor deelname aan deze regeling;
 - voor welke functies deze regeling geldt; en
 - hoeveel medewerkers in totaal gebruik kunnen maken van de regeling.
- Aegon beslist uiteindelijk welke medewerkers gebruik kunnen maken van de regeling. Dit betekent dat Aegon een verzoek onder meer kan weigeren als een medewerker (op dat moment) onmisbaar is vanwege bepaalde kennis, competenties en/of ervaring, of als meer medewerkers zich hebben aangemeld dan het aantal in de komende reorganisatie te verdwijnen werkplekken.

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.

Spelregels:

- 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.

3.3 Einde dienstverband

Als een medewerker gebruik maakt van een regeling met betrekking tot vrijwillige mobiliteit, dan gaat hij ermee akkoord dat het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

Als de medewerker aangeeft gebruik te willen maken van de vrijwillige vertrekregeling en Aegon honoreert het verzoek, dan biedt Aegon zo spoedig mogelijk na honorering een vaststellingsovereenkomst aan. De medewerker moet deze overeenkomst binnen twee weken getekend aan Aegon retourneren. Zo niet, dan wordt ervan uitgegaan dat de medewerker alsnog geen gebruik maakt van deze regeling.

4. Boventalligheid en gedwongen ontslag

Ondanks alle moeite die Aegon doet om bij (grootschalige) reorganisaties of veranderingen in werkprocessen gedwongen ontslagen te voorkomen, kunnen er zich toch situaties voordoen waardoor de functie/arbeidsplaats van de medewerker vervalt, wordt verplaatst of ingrijpend wijzigt. Deze veranderingen kunnen, als de medewerker er in de fase van premobiliteit niet in slaagt ander werk te vinden, leiden tot definitieve boventalligheid. Voor deze situaties hebben we de volgende afspraken gemaakt.

4.1 Werkwijze adviesplichtige reorganisatie

Als sprake is van een adviesplichtige reorganisatie legt het management een adviesaanvraag aan de ondernemingsraden voor. In deze adviesaanvraag wordt opgenomen:

- Of de reorganisatie gepaard gaat met inkrimping van functies en het aantal te verwachten vervallen functies en/of de vermindering van arbeidsplaatsen per onderdeel.
- Of er sprake is van gelijkblijvende, gewijzigde of verplaatste functies.

4.1.1 Vaststellen voorlopige boventalligheid

Bij een reorganisatie worden vier situaties onderscheiden, waardoor boventalligheid kan ontstaan:

1. Verminderen van het aantal arbeidsplaatsen bij gelijkblijvende en/of uitwisselbare functies.
2. Wijziging van functies.
3. Vervallen van functies.
4. Verplaatsen van functies naar een andere bedrijfslocatie.

Eerst wordt volgens onderstaande regels vastgesteld voor welke medewerkers er sprake is van boventalligheid. Op grond hiervan worden de betreffende medewerkers voorlopig boventallig verklaard:

- **Ad 1. Gelijkblijvende en/of uitwisselbare functies.**
Bij een inkrimping van gelijkblijvende en/of uitwisselbare functies past Aegon de geldende ministeriële regeling(en) toe, waaronder het afspiegelingsbeginsel.
- **Ad 2 en 3. Gewijzigde en vervallen functies.**
Bij gewijzigde en vervallen functies vindt het proces van belangstellingsregistratie en matching plaats (zoals beschreven in artikel 4.1.2).

- **Ad 4. Verplaatste functies.**

Bij een verplaatste functie geldt dat de medewerker de functie volgt, tenzij diens reistijd woon-werk vanwege de verplaatsing meer dan 90 minuten bedraagt en de gebruikelijke reistijd voor de verplaatsing niet langer was dan 90 minuten. Als de reistijd meer dan 90 minuten bedraagt en de gebruikelijke reistijd voor de verplaatsing niet langer was dan 90 minuten, kan de medewerker aangeven toch mee te willen.

Mocht naast de verplaatsing van de functie ook sprake zijn van een inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen, dan wordt de boventalligheid bepaald overeenkomstig de daarvoor geldende ministeriële regeling(en), waaronder het afspiegelingsbeginsel.

De reistijd wordt gemeten op basis van www.9292.nl of de ANWB-routeplanner, afhankelijk van de gebruikelijke wijze van reizen tot het moment waarop de reorganisatie is aangekondigd, voor zover dat redelijkerwijs kan worden toegepast (zie ook artikel 5.2).

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).

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.

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 vervalt.

Als de medewerker binnen het reorganisatiegebied of anderszins (tijdens of na de matchingsprocedure) binnen of buiten het reorganisatiegebied herplaatst kan worden op een passende functie binnen Aegon, maar deze passende functie weigert, dan zijn de voorzieningen uit het sociaal plan niet (langer) aan de orde.

4.1.3 Definitieve boventalligheid

De medewerker die definitief boventallig wordt verklaard, ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging. In de schriftelijke bevestiging is de ingangsdatum van de definitieve boventalligheid opgenomen (de boventalligheidsdatum). De regelingen zoals beschreven in artikel 4.2 zijn pas van toepassing per de boventalligheidsdatum.

4.1.4 Vrijstelling van werk

Om medewerkers optimaal in de gelegenheid te stellen op zoek te gaan naar een nieuwe baan binnen of buiten Aegon, aan de slag te gaan met hun persoonlijke ontwikkeling en keuzes te maken voor de besteding van het persoonlijk budget (zie paragraaf 4.2), worden zij vanaf de boventalligheidsdatum vrijgesteld van werk. Zolang zij nog in dienst zijn bij Aegon, hebben zij de status van 'voorrangskandidaat' bij het solliciteren naar interne functies.

4.2 Persoonlijk budget

Voor boventallige medewerkers geldt dat zij per de boventalligheidsdatum de beschikking krijgen over een persoonlijk budget. De peildatum voor de hoogte van het persoonlijk budget is de boventalligheidsdatum. Met het persoonlijk budget kunnen de boventallige medewerkers zelf kiezen op welke wijze zij de beschikbare middelen willen besteden (zie artikel 4.2.2).

4.2.1 Opbouw budget

Het persoonlijk budget is een bruto bedrag en bestaat uit twee delen:

Deel A

Een bruto bedrag van € 2.000 plus:

- 2 bruto maandsalarissen voor medewerkers tot en met 44 jaar.
- 3 bruto maandsalarissen voor medewerkers van 45 tot en met 54 jaar.
- 4 bruto maandsalarissen voor medewerkers van 55 jaar en ouder.

Deel B

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 boventalligheidsdatum:

- Medewerkers die op de boventalligheidsdatum 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 boventalligheidsdatum twee jaar of langer in dienst zijn bij Aegon geldt het volgende:
 - voor de eerste 6 dienstjaren: factor 0,7;
 - vanaf het 7e dienstjaar: factor 0,9.

Voorbeeldberekening. Als een medewerker 15 jaar in dienst is en een bruto maandsalaris van € 3.000,- heeft, dan wordt deel B als volgt berekend: $€ 3.000 * 6 * 0,8 + € 3.000 * 9 * 1,0 = € 41.400$.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Bij de berekening wordt het bruto maandsalaris verhoogd met vakantiegeld (8%) en dertiende maand (8,33%).
- Het persoonlijk budget (deel A en B samen) wordt gemaximeerd op € 200.000. De peildatum voor de hoogte van het persoonlijk budget is de boventalligheidsdatum.
- Voor de berekening van Deel B van het persoonlijk budget wordt uitgegaan van het aantal aaneensluitende dienstjaren waarbij eerdere (niet aaneensluitende) 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 volgens de wettelijke definitie.

- 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).
- De (fictieve) opzegtermijn die resteert na uitdiensttreding tot aan de toekenning van een WW-uitkering moet de medewerker zelf financieren uit zijn persoonlijk budget.
- Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd al hebben bereikt, maar na die datum nog doorwerken bij Aegon, 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 behorende bij de duurzaam doorwerken regeling (dat is gebaseerd op 90% van het salaris voorafgaand aan het duurzaam doorwerken). Als het persoonlijk budget lager is dan de transitievergoeding, dan geldt minimaal de transitievergoeding (waarbij bij deze berekening eveneens wordt uitgegaan van het maandsalaris behorende bij het duurzaam doorwerken en tevens gebaseerd is op 90% van het salaris voorafgaand aan het duurzaam doorwerken). Het inkopen van extra diensttijd gaat ook tegen de geldende 90%, het maandsalaris behorende bij het duurzaam doorwerken.

4.2.2 Besteding persoonlijk budget

Aegon wil persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zo veel mogelijk stimuleren om de kans op nieuw 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 de 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 het inzetten van het persoonlijk budget. Daardoor blijft de medewerker zelf aan het stuur als het gaat om het maken van keuzes, maar zijn de keuzes aantrekkelijker 'geprijsd' naarmate het meer bijdraagt aan het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van de medewerker.

Hiervoor zijn drie categorieën bestedingsdoelen vastgesteld:

1. Investeren in jezelf

Dit zijn bestedingen die tot doel hebben om te investeren in een nieuwe toekomst op de arbeidsmarkt. Voor deze besteding geldt de factor 1,4.

Bestedingen in deze categorie zijn:

- a. van werk naar werkbegeleiding (bijvoorbeeld outplacement of een loopbaantraject).
- b. opleidingen en trainingen.

2. Inkomensvoorziening of -aanvulling

Dit zijn bestedingen die tot doel hebben om na ontslag te voorzien in een (aanvulling op het) inkomen. Voor deze besteding geldt de factor 1,15. Besteding in deze categorie is een aanvulling op het pensioen.

3. Tijd kopen of uitbetalen

Dit zijn bestedingen die tot doel hebben een aantal maanden diensttijd in te kopen om in die tijd te zoeken naar een nieuwe baan en/of te werken aan de eigen ontwikkeling, of om het geld te laten uitkeren en zelf te besteden. Voor deze besteding 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 de eigen ontwikkeling.

b. uitbetalen

Het (gedeeltelijk) uitbetalen van het bedrag, waarbij de medewerker zelf bepaalt waar (een deel van) het budget aan besteed wordt.

De medewerker kan maar één keer de keuze maken waaraan het persoonlijk budget besteed wordt. Het is niet mogelijk om (zolang je na de boventaligheidsdatum nog in dienst bent bij Aegon) je eerder gemaakte keuzes bij te stellen.

Het laten uitbetalen van (een deel van) het persoonlijk budget kan alleen bij einde dienstverband.

Omdat het persoonlijk budget een bruto bedrag is, geldt ook voor de bestedingen dat deze altijd als bruto bedrag in mindering worden gebracht op je persoonlijk budget.

Verdere regelingen en voorwaarden voor de besteding van het persoonlijk budget staan in artikel 4.2.4.

Mocht de medewerker in een later stadium besluiten alsnog eerder uit dienst te gaan, dan worden de nieuwe afspraken voor zover nodig vastgelegd in een addendum bij de oorspronkelijke vaststellingsovereenkomst.

Uiteraard bepaalt het UWV of per datum einde dienstverband al dan niet een uitkering wordt toegekend. Een keuze voor een snel vertrek (voor het einde van de opzegtermijn) kan ervoor zorgen dat de medewerker in ieder geval niet direct aansluitend een WW-uitkering kan krijgen. Het is dus van belang om goed na te denken over de keuzes en advies in te winnen over de gevolgen daarvan.

4.2.3 Begeleiding bij het maken van je keuzes

Omdat ontslag een zeer ingrijpende gebeurtenis is, vinden we het belangrijk dat medewerkers goed worden begeleid bij deze verandering en bij het maken van keuzes voor hun verdere toekomst. Daarover hebben we de volgende drie afspraken gemaakt.

1. In de eerste maand waarin de medewerker definitief boventalig is geworden, of zoveel eerder als mogelijk, worden de onderstaande activiteiten ondernomen:
 - De medewerker wordt uitgenodigd voor een (groeps)bijeenkomst waarin het omgaan met een ingrijpende gebeurtenis zoals ontslag centraal staat en waarin ruimte is om hierover te praten met professionals en lotgenoten.

- In de eerste twee weken van deze maand:
 - wordt de medewerker uitgenodigd voor een gesprek met HR. In dat gesprek wordt gesproken over de gevolgen van de boventaligheidsverklaring en wordt toegelicht welke keuzes mogelijk zijn met het persoonlijk budget;
 - kan de medewerker een loopbaancheck laten doen. Deze check geeft inzicht in de kansen op de arbeidsmarkt. Dat kan ook richting geven aan de besteding van het persoonlijk budget.
 - Uiterlijk op de 20e dag van deze maand maakt de medewerker keuzes voor de besteding van het persoonlijk budget. Deze keuzes worden schriftelijk vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst en voor het einde van de maand ondertekend.
2. Zolang de medewerker, na de boventaligheidsdatum, nog in dienst is bij Aegon, kan hij bij alle voorkomende vragen op het terrein van heroriëntatie terecht bij ask HR. Ook informeert Aegon in die periode regelmatig naar de voortgang van de ontwikkeling van het nieuwe perspectief.
 3. Alle activiteiten/bijeenkomsten die zijn genoemd in dit artikel worden beschikbaar gesteld en betaald door Aegon en komen dus niet ten laste van het persoonlijk budget.

4.2.4 Voorwaarden bij besteding persoonlijk budget

Ad 1. Investeren in jezelf

Voor alle bestedingen bij 'Investeren in jezelf' geldt dat de medewerker een schriftelijk bewijs aan Aegon moet leveren van het outplacementtraject, opleiding, training en dergelijke. De facturen hiervoor worden door Aegon in mindering gebracht op het persoonlijk budget, tegen de daarvoor geldende factor.

Ad 2. Inkomensvoorziening of -aanvulling

Voor een aanvulling op het pensioen geldt:

- Dat de medewerker per de datum waarop het dienstverband met Aegon wordt beëindigd, volledig met pensioen gaat;
- Dat de aanvulling wordt berekend over het verschil tussen het huidige maandsalaris en het inkomen per maand op het moment dat het volledige pensioen ingaat, met inbegrip van elders opgebouwd pensioen;
- Dat de aanvulling wordt berekend over het aantal maanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Ad 3. Tijd kopen of uitbetalen

Als de medewerker kiest voor inkoop van een aantal maanden dienstverband, dan geldt het volgende:

- In beginsel wordt de omvang van het dienstverband niet aangepast. Dit betekent dat de arbeidsduur (percentage dienstverband) zoals die van toepassing was in de periode voorafgaand aan de boventaligheidsdatum blijft gelden.
- De medewerker kan niet kiezen voor de inkoop van een dienstverband met een lager percentage aanstelling dan gold direct voorafgaand aan de boventaligheid.

- De lengte van de inkoop bedraagt maximaal 12 maanden. Medewerkers die binnen 15 maanden na boventalligheidsdatum AOW-gerechtigd zijn of binnen 15 maanden na boventalligheidsdatum de pensioenrichtleeftijd van de dan geldende pensioenregeling hebben bereikt, kunnen maximaal 15 maanden diensttijd inkopen, mits de medewerker direct aansluitend na die 15 maanden volledig met pensioen gaat.
- De medewerker kan eenmalig kiezen om diensttijd in te kopen; dat kan dus niet verlengd worden. Als de medewerker tijdens die ingekochte diensttijd elders een baan vindt of een eigen bedrijf opstart, dan eindigt de arbeidsovereenkomst per die datum met wederzijds goedvinden. In dat geval vindt een herberekening plaats en wordt de 'teveel' ingekochte diensttijd tegen de daarvoor geldende factor 1 bij uitdiensttreding verrekend.
- De medewerker is in die periode vrijgesteld van werk. Bepalingen rondom ziekte en verlof tijdens deze periode staan in artikel 5.4 en 5.5).
- Bij de inkoop van de maanden dienstverband houdt de medewerker in die maanden recht op vakantiegeld en dertiende maand;
- De hoogte van het persoonlijk budget wijzigt niet door deze verlenging van het dienstverband. De peildatum voor het bepalen van het persoonlijk budget is immers de boventalligheidsdatum.

4.2.5 Einde dienstverband

Aegon maakt in de eerste maand van boventalligheid afspraken met de medewerker over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De datum van de beëindiging van het dienstverband is afhankelijk van de door de medewerker gemaakte keuzes voor de besteding van het persoonlijk budget. Uitgangspunt is dat beëindiging van het dienstverband plaatsvindt met wederzijds goedvinden op initiatief van de werkgever; de afspraken over de beëindiging worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst:

- De vaststellingsovereenkomst wordt zoveel mogelijk in de eerste maand aangeboden, zodat helder is welke afspraken partijen hebben gemaakt en of er overeenstemming is bereikt.
- De arbeidsovereenkomst eindigt met wederzijds goedvinden per de datum dat de medewerker elders in dienst treedt of als de medewerker eerder alleen of gezamenlijk met anderen een eigen onderneming in welke vorm dan ook opstart.
- Als Aegon met de medewerker geen afspraken heeft kunnen maken in een vaststellingsovereenkomst, dan start Aegon een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ervan uitgaande dat de arbeidsovereenkomst mag worden opgezegd dan wel wordt ontbonden, geldt dat de periode vanaf de tweede maand van je definitieve boventalligheid tot datum einde dienstverband op je persoonlijk budget in mindering wordt gebracht, op basis van de daarvoor geldende bestedingsfactor. Mocht een ontbinding of een ontslagvergunning om welke reden dan ook niet worden verleend, dan is vanzelfsprekend een persoonlijk budget in het geheel niet aan de orde. Als de medewerker ervoor kiest kort na de definitieve boventalligheidsdatum uit dienst te gaan, kan dit nadelige gevolgen hebben voor een eventuele WW-uitkering, omdat Aegon in dit geval geen rekening kan houden met de fictieve opzegtermijn. Door de vaststellingsovereenkomst te ondertekenen, verklaart de medewerker zich hiervan bewust te zijn.

- Het persoonlijk budget dat nog resteert op de datum dat het dienstverband wordt beëindigd, wordt uitgekeerd volgens de voorwaarden van het bestedingsdoel 'uitbetalen' (zie artikel 4.2.2).
- Als een boventallige medewerker een nieuwe passende functie binnen Aegon vindt of daarop wordt geplaatst, dan wordt de vaststellingsovereenkomst ingetrokken en komt het persoonlijke budget te vervallen. Het deel dat al is besteed aan ontwikkeling of outplacement hoeft niet terugbetaald te worden.

4.2.6 Outplacement

Medewerkers die besluiten om het persoonlijk budget (mede) te besteden aan begeleiding van werk naar werk, outplacement of een andere vorm van loopbaanbegeleiding, kunnen zelf kiezen bij welke bureau zij dat willen doen. Bijvoorbeeld een door Aegon geselecteerd extern bureau. De mogelijkheden van dit bureau worden toegelicht in de gesprekken over de keuzebegeleiding. Aegon verstrekt daarnaast schriftelijke informatie over een aantal andere bureaus die verbonden zijn aan de vakorganisaties, maar geeft hierover geen advies. Nadere informatie over de diensten die deze bureaus aanbieden, zijn verkrijgbaar bij de respectievelijke vakorganisaties.

Het door Aegon geselecteerde bureau biedt onder meer de volgende mobiliteitsinstrumenten aan:

- Het maken van een ontwikkelplan.
- Een loopbaanonderzoek.
- Beroepskeuze-, capaciteiten- en persoonlijkheidstesten.
- Sollicitatietraining en -begeleiding.

Ook bieden zij faciliteiten gericht op het vinden van een nieuwe baan buiten Aegon. Een aantal voorbeelden hiervan zijn trainingen op gebied van solliciteren, jobhunting of outplacement.

5. Overige bepalingen

5.1 Gevolgen voor faciliteiten en regelingen

1. Als de medewerker wordt geplaatst in een andere functie bij Aegon, dan gelden vanaf dat moment de faciliteiten en financiële regelingen (mobiele telefoon, leaseauto en dergelijke) die bij de nieuwe functie horen. Faciliteiten en financiële regelingen die verband houden met de oude functie komen hiermee te vervallen. Als een directe toepassing hiervan tot problemen leidt, dan kunnen de medewerker en diens leidinggevende hierover passende tijdelijke afspraken maken.
2. Als het dienstverband wegens boventalligheid wordt beëindigd, dan hoeft de medewerker eventuele studiekosten niet terug te betalen. Ook is een eventueel concurrentiebeding dan niet van toepassing.
3. Als het dienstverband wegens boventalligheid wordt beëindigd, dan moet de medewerker op de boventalligheidsdatum alle bedrijfseigendommen inleveren: de laptop en mobiele telefoon bij de IT-service desk en de toegangspas bij de beveiliging.
4. Als het dienstverband wegens boventalligheid wordt beëindigd moet de medewerker de (arbeidsvoorwaardelijke of functionele) leaseauto of leasefiets inleveren binnen één maand na de boventalligheidsdatum. De bepalingen in de leaseregeling over voortijdige beëindiging zijn dan niet van toepassing.
5. Voor de verschillende personeelskortingen geldt het volgende:
 - Levensverzekeringen: medewerkers behouden hun korting tot de einddatum van de polis, maar tot maximaal 5 jaar na uitdiensttreding.
 - Voor alle overige producten vervalt de korting op het moment van uitdiensttreding.

5.2 Voorwaarden bij standplaatswijziging

Bij het verplaatsen van de eigen functie of bij het accepteren van een passende functie op een andere Aegon-locatie gelden de volgende bepalingen en faciliteiten:

- Als de reistijd voor het woon-werkverkeer is toegenomen tot meer dan 90 minuten per dag dan heeft de medewerker recht op reistijdcompensatie. Dit wordt gemeten op basis van www.9292.nl of de ANWB-routeplanner, afhankelijk van de voor de medewerker gebruikelijke wijze van reizen, voor zover dat redelijkerwijs kan worden toegepast.
- De dagelijkse werktijd wordt gedurende 24 maanden verminderd met het aantal minuten waarmee je totale reistijd per dag meer dan 90 minuten bedraagt. Als de medewerker al een langere reistijd dan 90 minuten per dag had, wordt alleen de toegenomen reistijd per dag gecompenseerd.
- De regeling over reiskosten woon-werkverkeer blijft van toepassing, waarbij de maximering van het aantal te vergoeden kilometers niet geldt gedurende 24 maanden.
- De geldende verhuiskostenregeling (zie Aegon-personeelsregelingen) wordt toegepast.

5.3 Passende functie op een lager niveau

Als er voor de medewerker intern een passende functie is gevonden die één functieniveau lager ligt en dit leidt tot bovenschaligheid, dan wordt het salaris bevroren (geen cao-verhogingen en geen verhogingen in het kader van de HR- cyclus), totdat er weer ruimte ontstaat in de nieuwe (lagere) schaal. Vanaf dat moment zijn de cao-bepalingen met betrekking tot salarisverhogingen weer onverkort van toepassing. Zowel Aegon als de medewerker zelf spannen zich in om zo snel mogelijk een functie op het oorspronkelijke niveau te vinden.

5.4 Ziekte

Als de medewerker na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst tijdens het dienstverband arbeidsongeschikt wordt en langer dan vier weken ziek is, dan geldt het volgende: na die vier weken ziekte en gedurende de resterende ziekteperiode, worden de kosten voor de inkoop van de extra diensttijd ná afloop van de keuzemaand slechts 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.

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.

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).

5.5 Verlof en arbeidsduur

Als de medewerker ervoor kiest om een aantal maanden dienstverband in te kopen, dan geldt dat in die maanden wel gewoon wettelijk verlof (naar rato) wordt opgebouwd, maar geen bovenwettelijk- of compensatieverlof.

Het wettelijk verlof dat wordt opgebouwd in de periode dat de medewerker is vrijgesteld van werk wordt geacht te zijn opgenomen in die betreffende periode. De waarde van eventueel nog resterend bovenwettelijk verlof wordt bij het einde van het dienstverband uitbetaald.

Zodra het voornemen tot reorganisatie in een bepaald bedrijfsonderdeel bekend is, is het wijzigen van de arbeidsduur niet meer mogelijk voor medewerkers in dat bedrijfsonderdeel.

5.6 Begeleidingscommissie

Er is een begeleidingscommissie, waartoe de medewerker of leidinggevende zich kan wenden wanneer er verschil van mening is over de toepassing van dit sociaal plan. Deze commissie brengt een advies uit aan het management. De commissie bestaat uit twee vertegenwoordigers van (of namens) de vakorganisaties/de ondernemingsraden en twee vertegenwoordigers van Aegon.

Deze commissie toetst of Aegon en de medewerker in voldoende mate aan de in dit document vastgelegde verplichtingen hebben voldaan. De commissie stelt daarbij zowel de medewerker als diens leidinggevende of een andere vertegenwoordiger namens Aegon in de gelegenheid hun standpunten toe te lichten.

De commissie brengt binnen drie weken een advies uit aan betrokkenen, tenzij dit redelijkerwijs niet mogelijk is. Het managementteam van het betreffende bedrijfsonderdeel neemt vervolgens een definitief besluit over de kwestie.

Als er sprake is van een unaniem advies van de commissie, dan kan het managementteam van het betreffende bedrijfsonderdeel alleen afwijken van het advies als daar zwaarwegende redenen voor zijn.

Tegen het oordeel van de begeleidingscommissie is intern geen beroepsmogelijkheid.

5.7 Hardheidsclausule

Als toepassing van dit plan tot een evident onbillijke situatie leidt voor een boventallige medewerker, kan Aegon, op verzoek van de medewerker, in positieve zin van dit plan afwijken. Zo'n beslissing is voorbehouden aan het MT van Aegon Investment Management B.V. of CHRO van Aegon Ltd, onder advies van de Holding HR Director verantwoordelijk voor arbeidsverhoudingen in Nederland.

5.8 Relatie met de transitievergoeding

Met de toekenning van het persoonlijk budget en overige voorzieningen in hoofdstuk 5 van dit sociaal plan wordt geacht te zijn voldaan aan de Wet Werk en Zekerheid met betrekking tot de transitievergoeding.

Uitgangspunt is dat in het persoonlijk budget en de overige voorzieningen in dit plan de transitievergoeding is verdisconteerd dan wel een eventuele transitievergoeding in mindering wordt gebracht op het op grond van dit plan verschuldigde persoonlijk budget en overige voorzieningen uit dit plan.

Ondanks dat de Wet Werk en Zekerheid hiertoe de mogelijkheid biedt, worden investeringen in medewerkers voorafgaande aan de boventaligheidsdatum niet in mindering gebracht op de hoogte van het persoonlijk budget/ transitievergoeding.

5.9 Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO)

In het geval van een reorganisatie/organisatiewijziging kunnen de bepalingen van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO) van toepassing zijn.

Partijen zijn het erover eens dat de daaruit voortvloeiende ontslagen gemeld zijn op de wijze zoals voorgeschreven in de WMCO en dat aan de voorwaarden van artikel 5a, lid 1 WMCO is voldaan, als:

- De bepalingen uit dit plan die verband houden met gedwongen ontslag van toepassing zijn op de reorganisatie/ organisatiewijziging.
- De OR positief heeft geadviseerd dan wel het besluit in overeenstemming met het advies van de OR is uitgevoerd.
- Vakorganisaties vooraf zijn geïnformeerd over de voorgenomen reorganisatie/ organisatiewijziging en een afschrift van de adviesaanvraag hebben ontvangen.

Tenzij vakorganisaties binnen twee weken nadat zij zijn geïnformeerd, aangeven alsnog geraadpleegd te willen worden, achten zij zich over die ontslagen voldoende door de werkgever geraadpleegd en kunnen zij zich verenigen met de ontslagen die daaruit voortvloeien en zien zij dus af van verdere raadpleging. Het overleg heeft immers geresulteerd in dit sociaal plan, waarin een reeks van maatregelen is afgesproken over gedwongen ontslag.

6. Definities

In dit sociaal plan hanteren we de volgende definities:

Boventalligheidsdatum

De datum per wanneer de medewerker schriftelijk formeel definitief boventallig wordt verklaard.

Diensttijd

De diensttijd voor het berekenen van het persoonlijk budget wordt afgerond op hele dienstjaren. Hierbij geldt dat bij niet volledige dienstjaren een periode van zes maanden of langer als een vol jaar wordt beschouwd.

Gelijkblijvende / uitwisselbare functies

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn, waarbij deze factoren in onderlinge samenhang worden beoordeeld. Uitgangspunt hierbij zijn de op het moment van de boventalligheidsdatum geldende ministeriële regeling(en).

Gewijzigde / nieuwe functies

Functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties niet vergelijkbaar en naar niveau en beloning niet gelijkwaardig zijn, waarbij deze factoren in onderlinge samenhang worden beoordeeld. Uitgangspunt hierbij zijn de op het moment van de boventalligheidsdatum geldende ministeriële regeling(en).

Maandsalaris

Het bruto salaris per maand inclusief eventuele demotieaanvulling, maar exclusief flexbudget en eventuele andere toeslagen.

Medewerker

Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Aegon Employees Netherlands B.V. en is ingedeeld in een van de salarisschalen 6 tot en met 14.

Passende functie

Een functie van minimaal hetzelfde functieniveau (qua opleiding, kennis en ervaring) of maximaal één functieniveau lager, dan wel een functie waarvoor een medewerker binnen een periode van zes maanden na plaatsing in de functie geschikt kan worden gemaakt. Hierbij wordt ook de omvang van de functie betrokken (aantal arbeidsuren).

De enkele woon-werk reistijd komt niet uit boven de 90 minuten en de gebruikelijke reistijd was vóór de verplaatsing niet langer dan 90 minuten, tenzij de medewerker ervoor kiest deze langere reistijd te accepteren.

SPAWW

De Stichting Private Aanvulling WW en WGA, de organisatie waarbij Aegon zich heeft aangesloten. Zie artikel 9 van de cao.

Vakorganisaties

FNV, CNV en De Unie.

Verplaatste functie

Een functie die geografisch naar een andere locatie verhuist.

Verwachte inkomensderving

Het bruto maandsalaris dat de medewerker op de boventaligheidsdatum verdient maal het aantal maanden tot de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd.

Hierop worden in mindering gebracht:

- Sociale uitkeringen (bijvoorbeeld een WW-uitkering). Er wordt bij het vaststellen van de verwachte inkomensderving geen rekening meer gehouden met de uitkering van de Stichting PAWW.
- Het bij Aegon opgebouwde (al dan niet premievrije) pensioen vóór de AOW-gerechtigde leeftijd van die medewerker.

Voorrangskandidaat

Een medewerker die boventalig is verklaard en in interne sollicitatieprocedures voorrang heeft boven niet-boventalige medewerkers.

Werkgever

Aegon Employees Netherlands B.V.

7. Voorbeeldberekening aanwending persoonlijk budget

Voorbeeldberekening Investeren in jezelf:

- Het persoonlijk budget is vastgesteld op € 61.400.
- Aan de hand van aangeleverde documenten is vastgesteld dat de studie € 4.760 kost.
- De aanwending wordt aantrekkelijk 'geprijsd' door factor 1,4.
- $\text{Factor } 1,4 (\text{€ } 4.760 / \text{factor } 1,4) = \text{€ } 3.400$.
- De bruto verhoging van het persoonlijk budget bij uitbetaling is: $\text{€ } 4.760 - \text{€ } 3.400 = \text{€ } 1.360$.
- Uit te betalen persoonlijk budget bij uitdiensttreding wordt $\text{€ } 61.400 + \text{€ } 1.360 = \text{bruto € } 62.760$.

