

Het Andere Plan

2024 - 2026



[Click here for English](#)

Het Andere Plan 2024 - 2026

Partijen bij Het Andere Plan

1. ASR Nederland N.V.
verder te noemen 'a.s.r.'

en

2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
De Unie, gevestigd te Culemborg
FNV Finance, gevestigd te Utrecht
verder te noemen 'de vakorganisaties'

Partijen worden hierna gezamenlijk aangeduid als 'we'.

Klik op de titels om uw informatie snel te vinden.

Inleiding	4
Hoofdstuk 1 Looptijd, toepassing en reikwijdte	5
Hoofdstuk 2 Mijn plan fase 1	6
Hoofdstuk 3 Mijn plan fase 2	7
Hoofdstuk 4 Mijn plan fase 3	9
Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschikt en Het Andere Plan	11
Hoofdstuk 6 Definities en beschrijvingen	12
Hoofdstuk 7 Slotbepalingen	14

Inleiding

Dit Sociaal Plan genaamd 'Het Andere Plan' is tot stand gekomen als gevolg van een proces van co-creatie. We hebben bij het opstellen van Het Andere Plan de hieronder beschreven uitgangspunten geformuleerd. Ze zijn de ruggengraat van Het Andere Plan.

Uitgangspunten Het Andere Plan

1. Ontwikkeling ten behoeve van werkzekerheid is uitgangspunt 'Regie over je eigen toekomst'.
2. Begeleiding en investering ten behoeve van werkzekerheid en een financieel vangnet bij gedwongen vertrek bij reorganisaties in één plan.
3. a.s.r. faciliteert je met hulpmiddelen en begeleiding.
4. Solidariteit tussen collega's met een sterkere arbeidsmarktpositie en collega's met een zwakkere arbeidsmarktpositie is belangrijk.
5. Er is oog voor diversiteit en investeren in duurzame inzetbaarheid wordt beloond.
6. Er is oog voor maatwerk en keuzevrijheid.

Deze uitgangspunten resulteren in een plan waarbij we je in staat stellen om zelf je keuzes te maken voor jouw ontwikkeling en toekomst. a.s.r. ondersteunt je daarbij. De inspanningsverplichting van a.s.r. om zoveel als mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen, komt tot uiting in het inzetten van middelen die kunnen bevorderen dat werknemers werk hebben, hetzij binnen hetzij buiten a.s.r. Als je boventallig wordt/bent, wordt van jou verwacht dat je actief gebruik maakt van de middelen die a.s.r. ter beschikking stelt en dat je op eigen initiatief solliciteert naar Passende functies.

Hoofdstuk 1 Looptijd, toepassing en reikwijdte

Looptijd van Het Andere Plan

Het Andere Plan heeft een looptijd van 27 maanden, van 1 juli 2024 tot en met 30 september 2026.

Het Andere Plan 2024 - 2026 geldt voor boventaligheid vanaf 1 juli 2024 tot en met 30 september 2026.

Voor jouw (Bedrijfs)onderdeel

Het Andere Plan is van toepassing als binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt concrete plannen worden gemaakt voor een reorganisatie binnen zes maanden.

Voor jou

Het Andere Plan is op jou van toepassing als je in dienst bent van a.s.r. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bent ingedeeld in salarisgroep 1 tot en met 18, tenzij:

- je de AOW gerechtigde leeftijd hebt bereikt.
- het einde van je arbeidsovereenkomst al op een andere manier is ingezet door
 - het indienen van een aanvraag voor een ontslagvergunning
 - een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst
 - het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst
 - jouw eigen opzegging
 - een ontslag op staande voet
- je nog aanspraak kunt maken op het Aegon Sociaal Plan 2022 – 2024 (of een oudere versie).

Fasen van Het Andere Plan

Je kunt een periode waarin een reorganisatie gaat plaatsvinden in drie fasen indelen. Alle reorganisatiefasen hebben voor het gemak een naam gekregen (Mijn plan fase 1, 2 en 3).

Fase 1: Mijn plan fase 1, zie hoofdstuk 2.

Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt worden binnen zes maanden concrete reorganisatie plannen gemaakt. De personele consequenties zijn nog niet bekend.

Fase 2: Mijn plan fase 2, zie hoofdstuk 3.

Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt zijn de personele consequenties van een concrete reorganisatie bekend.

Fase 3: Mijn plan fase 3, zie hoofdstuk 4.

Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt wordt de reorganisatie, inclusief personele consequenties doorgevoerd.

Hierna kun je lezen wat de verschillende fasen inhouden en welke mogelijkheden jij daarin hebt. In elke fase is een budget voor jou beschikbaar 'Mijn budget'. Ook is beschreven waarvoor en wanneer je Mijn budget kunt inzetten. We noemen dit 'het Activeren' van Mijn budget. De periode waarin je Mijn budget kunt activeren is per fase aangegeven. De activiteit waarvoor je Mijn budget activeert kan buiten deze periode liggen/aanvangen. Ook kunnen de perioden waarin je Mijn budget fase 1, 2 en 3 kunt activeren elkaar overlappen. De keuzes die je maakt worden schriftelijk vastgelegd. Het activeren van Mijn budget is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Als je Mijn budget hebt geactiveerd, zet je je actief in. Dit leggen we ook schriftelijk vast.

Hoofdstuk 2 Mijn plan fase 1

Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt worden concrete plannen gemaakt voor een reorganisatie binnen zes maanden. Je ontvangt hier schriftelijk informatie over, uiterlijk 2 maanden voordat de boventalligheid binnen je (Bedrijfs) onderdeel wordt aangezegd. De personele consequenties zijn (vaak) nog niet bekend. Het is in deze fase dan nog niet duidelijk of dit betekent dat jij zelf boventallig wordt. In Mijn plan fase 1 wordt (na afronding van het adviestraject met de medezeggenschap) het definitieve besluit tot de reorganisatie genomen.

Je kunt zelf kiezen of en hoe je invulling geeft aan deze fase. Welke keuzes je kunt maken en wat dat betekent voor jou kun je hieronder lezen. Keuzes die je in deze fase maakt, kunnen van invloed zijn op jouw (keuze)mogelijkheden in de volgende fasen. Deze fase duurt minimaal twee en maximaal zes maanden.

Mijn budget fase 1

Je krijgt bij de aanvang van Mijn plan fase 1 de beschikking over een budget waarvan je zelf kan bepalen hoe je dit activeert. Voordat je Mijn budget fase 1 kunt activeren, heb je een kosteloze intake bij een talentadviseur van Human Resources.

Mijn budget fase 1 bedraagt € 2.000.

Je kunt Mijn budget fase 1 zes maanden activeren, of korter als je tijdens die zes maanden uit dienst gaat. Je kunt Mijn budget besteden aan faciliteiten aangeboden door Human Resources of een erkend opleidingsinstituut. Maak je gebruik van een erkend opleidingsinstituut, dan vergoedt a.s.r. de kosten op basis van een factuur ten bedrage van maximaal de (resterende) ruimte van Mijn Budget fase 1. Een overzicht van de erkende opleidingsinstituten vind je op Infonet.

Andere functie

Tijdens deze fase kun je samen met a.s.r. onderzoeken of er functies zijn binnen of buiten a.s.r. waarvoor je in aanmerking kan komen.

Mijn vrijwillig vertrek

In de eerste maand van Mijn plan fase 1 kun je a.s.r. schriftelijk je voorkeur aangeven voor Mijn vrijwillig vertrek. Binnen 7 dagen na afloop van die periode ontvang je van a.s.r. schriftelijk bericht of je gebruik kan maken van Mijn vrijwillig vertrek. Dit is ter beoordeling van a.s.r. Voorwaarde voor Mijn vrijwillig vertrek is in ieder geval dat hierdoor minder boventalligheid binnen jouw (Bedrijfs)onderdeel ontstaat.

Als je gebruik maakt van Mijn vrijwillig vertrek krijg je een vaststellingsovereenkomst waarmee je arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt. Je gaat zo snel mogelijk uit dienst, zonder compensatie voor je opzegtermijn. Je kunt vanaf je uitdiensttreding Mijn budget fase 1 niet (meer) activeren. Je ontvangt een beëindigingsvergoeding gelijk aan 90 % van Mijn vangnet (zie hoofdstuk 4).

Hoofdstuk 3 Mijn plan fase 2

Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt zijn de personele consequenties van een concrete reorganisatie bekend. Je kunt je huidige werk in de toekomst niet meer doen. Je bent aangezegd. Vast staat dat je boventallig wordt en ook wanneer (tenzij je op een passende functie wordt herplaatst). De minimale aanzegtermijn is twee maanden. Je ontvangt een schriftelijke bevestiging (Aanzegbrief) tijdens een gesprek met je HR adviseur (Aanzeggesprek). De datum van je aanzegging is de dag waarop de aanzegbrief is gedateerd. Dit is ook de datum waarop Mijn plan fase 2 voor jou begint. In de brief staat de datum waarop jij boventallig wordt. Dat is het moment waarop Mijn plan fase 3 voor jou start.

Tijdens het Aanzeggesprek ontvang je een vaststellingsovereenkomst ter bevestiging van je uitdiensttreding aan het einde van Mijn plan fase 3. Als je gebruik wilt kunnen maken van Mijn vangnet in fase 3, moet a.s.r. deze door jou ondertekende vaststellingsovereenkomst uiterlijk drie weken voorafgaand aan jouw boventaligheid hebben ontvangen. Je kunt ervoor kiezen Mijn vangnet in te zetten om bijvoorbeeld langer in dienst te blijven of in te zetten voor begeleiding vanuit Human Resources of bijvoorbeeld outplacement via een van de preferred suppliers van a.s.r. Dit wordt dan vastgelegd in je vaststellingsovereenkomst.

Je kunt zelf kiezen of en hoe je invulling geeft aan Mijn plan fase 2. Welke keuzes je kunt maken en wat dat betekent voor jou kun je hieronder lezen. Keuzes die je in deze fase maakt, kunnen van invloed zijn op jouw (keuze)mogelijkheden in de volgende fase.

Mijn budget fase 2

Je krijgt bij de aanvang van Mijn plan fase 2 de beschikking over een budget waarvan je zelf kan bepalen hoe je dit activeert. Vooruitlopend op Mijn plan fase 3 wordt Mijn budget fase 3 ook al toegekend bij de start van Mijn plan fase 2.

Voordat je Mijn budget fase 2 en 3 kunt activeren heb je een kosteloze intake bij een talentadviseur van Human Resources, tenzij je de intake al in Mijn plan fase 1 hebt gedaan. De hoogte van Mijn budget fase 2 is afhankelijk van het al dan niet geactiveerd hebben van Mijn budget fase 1 in Mijn plan fase 1.

Mijn budget fase 2 bedraagt:

- € 6.000 als je Mijn budget fase 1 hebt geactiveerd.
- € 3.000 als je Mijn budget fase 1 niet hebt geactiveerd.

Mijn budget fase 3 bedraagt:

- € 2.000 als je Mijn budget fase 1 hebt geactiveerd.
- € 1.000 als je Mijn budget fase 1 niet hebt geactiveerd

Je kunt Mijn budget fase 2 en 3 binnen 6 maanden activeren, of korter als je tijdens die zes maanden uit dienst gaat. Je kunt Mijn budget fase 2 en 3 besteden aan faciliteiten aangeboden door Human Resources of een erkend opleidingsinstituut. Maak je gebruik van een erkend opleidingsinstituut dan voldoet a.s.r. de kosten op basis van een factuur ten bedrage van maximaal de (resterende) ruimte van Mijn Budget fase 2 en 3. Je kunt ook het resterende budget van Mijn Budget fase 1 inzetten, voor zover je daar (nog) aanspraak op hebt.

Vrijstelling van werk

Als je Mijn budget fase 2 inzet, ben je 20% van je arbeidsduur vrijgesteld van werk ten behoeve van oriëntatie op je toekomst. Tijdens deze 20% bouw je gewoon vakantie op.

Voorrang bij vacatures

Jij hebt in deze fase bij de selectie voor vacatures bij a.s.r. voorrang op andere niet aangezegde kandidaten. Bij het bepalen van je geschiktheid wordt nadrukkelijk ook rekening gehouden met je potentiële geschiktheid. Hiermee is bedoeld het vermogen (dit ter beoordeling van a.s.r.) om, al dan niet door middel van opleiding en training, binnen maximaal zes maanden te groeien naar een volledige functievervulling. Als je wordt afgewezen krijg je hiervan een schriftelijke motivatie.

Als blijkt dat er geen (potentieel) geschikte aangezegden/boventalligen voor de vacature beschikbaar zijn, wordt de vacature opengesteld voor andere kandidaten.

Passende functie

Alle activiteiten zijn er in deze fase op gericht om te komen tot keuzes in je loopbaan. Als er binnen a.s.r. een Passende functie beschikbaar is, word je geacht deze te accepteren. Je wordt niet (meer) boventallig. Als je een Passende functie in deze fase niet accepteert, vraagt a.s.r. het UWV om een ontslagvergunning om met inachtneming van je opzegtermijn je arbeidsovereenkomst op te zeggen. Je kunt dan geen aanspraken maken op faciliteiten, budgetten en/of andere vergoedingen van Het Andere Plan. Je ontvangt bij uitdiensttreding maximaal de transitievergoeding.

Geen keuze

a.s.r. ontvangt uiterlijk drie weken voordat je boventallig bent, je getekende vaststellingsovereenkomst. Als a.s.r. de vaststellingsovereenkomst niet tijdig heeft ontvangen, zal a.s.r. een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV om met inachtneming van je opzegtermijn je arbeidsovereenkomst op te zeggen. Je kunt dan geen aanspraak maken op faciliteiten, budgetten of andere vergoedingen van Het Andere Plan. Je ontvangt bij uitdiensttreding maximaal de transitievergoeding.

Hoofdstuk 4 Mijn plan fase 3

Binnen het (Bedrijfs)onderdeel waar je werkt wordt de reorganisatie, inclusief personele consequenties doorgevoerd. Je kunt je eigen werk niet meer doen. Je bent boventallig. Mijn plan fase 3 start op de datum waarop jij boventallig bent. Deze datum is opgenomen in de Aanzegbrief die je in Mijn plan fase 2 hebt ontvangen. Mijn plan fase 3 duurt minimaal twee en maximaal vier maanden en is afhankelijk van de duur van je opzegtermijn. Alle activiteiten zijn er in deze fase op gericht om te komen tot keuzes in je loopbaan. Je bent vrijgesteld van werk. Je bouwt vanaf Mijn plan fase 3 geen vakantiedagen (meer) op.

Je kunt zelf kiezen of en hoe je invulling geeft aan deze fase. Welke keuzes je kunt maken en wat dat betekent voor jou kun je hieronder lezen.

Mijn budget fase 3

Bij de aanvang van Mijn plan fase 2 is Mijn budget fase 3 ook al toegekend. Meer hierover lees je in hoofdstuk 3.

Voorrang bij vacatures

Jij hebt in deze fase bij de selectie voor vacatures bij a.s.r. voorrang op andere niet aangezegde/boventallige kandidaten. Bij het bepalen van je geschiktheid wordt nadrukkelijk ook rekening gehouden met je potentiële geschiktheid. Hiermee is bedoeld het vermogen (dit ter beoordeling van a.s.r.) om, al dan niet door middel van opleiding en training, binnen maximaal zes maanden te groeien naar een volledige functievervulling. Als je wordt afgewezen krijg je hiervan een schriftelijke motivatie.

Als blijkt dat er geen (potentieel) geschikte aangezegden/boventalligen voor de vacature beschikbaar zijn, wordt de vacature opengesteld voor andere kandidaten.

Passende functie

Alle activiteiten zijn er in deze fase op gericht om te komen tot keuzes in je loopbaan. Als er binnen a.s.r. een Passende functie beschikbaar is word je geacht deze te accepteren (tenzij je in Mijn plan fase 3 eerder vertrekt omdat je ander werk hebt gevonden). Je bent niet (meer) boventallig. Als je een Passende functie in deze fase niet accepteert vraagt a.s.r. het UWV om een ontslagvergunning om met inachtneming van je opzegtermijn je arbeidsovereenkomst op te zeggen. Je kunt geen aanspraken maken op faciliteiten of budgetten van Het Andere Plan. Je ontvangt bij uitdiensttreding maximaal de transitievergoeding volgens de wet.

Mijn vangnet

Je kunt in aanmerking komen voor Mijn vangnet als je in Mijn Plan fase 2 tijdig de door jou ondertekende vaststellings-overeenkomst bij a.s.r. hebt ingediend, tenzij a.s.r. een Passende functie voor jou heeft. Mijn vangnet wordt in 2 stappen berekend.

Stap 1

Mijn vangnet is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding 2020. De berekening volgt uit wet- en regelgeving. De hoogte van de wettelijke transitievergoeding wordt bepaald door je maandsalaris en het aantal dienstjaren op de datum van uitdiensttreding.

Stap 2

In stap 1 is de wettelijke transitievergoeding 2020 berekend. Dit is de basis voor Mijn vangnet. De hoogte van Mijn vangnet is vervolgens ook afhankelijk van je leeftijd. Dit komt tot uitdrukking in de leeftijdsafhankelijke factor, waarmee de wettelijke transitievergoeding wordt vermenigvuldigd.

De peildatum voor de leeftijdsafhankelijke factor is je datum boventalligheid. De beperking van de wet, dat je minimaal twee jaar in dienst moet zijn, geldt niet bij het berekenen van Mijn vangnet. Mijn vangnet bedraagt maximaal je Inkomensderving tot aan je AOW-gerechtigde leeftijd, en minimaal de transitievergoeding.

Als je boventallig wordt en je bent op dat moment:

- tot 35 jaar, dan bedraagt Mijn vangnet de transitievergoeding maal 1,25.
- 35 tot en met 49 jaar, dan bedraagt Mijn vangnet de transitievergoeding maal 1,9.
- 50 en ouder, maar heb je nog niet de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, dan bedraagt Mijn vangnet de transitievergoeding maal 2,4.

Voor de berekening van Mijn vangnet wordt gebruik gemaakt van de rekentool van AWWN.

Mijn vangnet (deels) anders dan in geld

Je kunt ervoor kiezen Mijn vangnet (deels) in te zetten om langer in dienst te blijven na de datum waarop je boventallig bent, tot maximaal 8 maanden. Als je hiervoor kiest brengt a.s.r. je salaris over die periode in mindering op het voor jou berekende bedrag van Mijn vangnet. De peildatum voor de berekening van Mijn vangnet wijzigt niet. Je moet deze keuze uiterlijk 3 weken voor de datum van je boventalligheid maken. Dit wordt dan vastgelegd in je vaststellingsovereenkomst.

Ook kun je Mijn vangnet (deels) inzetten voor outplacement via een van de preferred suppliers van a.s.r. en opleidingen die je kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

Mijn vangnet en ander werk in Mijn plan fase 3

Als je tijdens Mijn plan fase 3 ander werk hebt gevonden, kun je ervoor kiezen eerder uit dienst te gaan. Je ontvangt dan Mijn vangnet bij uitdiensttreding.

Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschikt en Het Andere Plan

Arbeidsongeschikt in Mijn plan fase 2

Voor het tekenen van de vaststellingsovereenkomst

Als in deze fase duidelijk is dat je door je medische beperkingen je eigen werk niet meer kunt doen, val je buiten de scope van de reorganisatie. Mijn plan fase 2 stopt voor jou.

Als de bedrijfsarts terugkeer in je eigen werk als re-integratie doel heeft vastgesteld, heeft je Arbeidsongeschiktheid (nog) geen gevolgen voor Mijn plan fase 2.

Ben je in Mijn plan fase 2 vier weken voordat je boventallig wordt (nog) arbeidsongeschikt, dan vraagt a.s.r. de bedrijfsarts of verwacht wordt dat je binnen twee maanden volledig hersteld zal zijn. Als dat zo is, loopt Mijn plan fase 2 gewoon door en krijg je een vaststellingsovereenkomst voor de beëindiging van je arbeidsovereenkomst. (Voor het geval dat de verwachting van de bedrijfsarts niet uit komt en je toch niet hersteld bent, bevat de vaststellingsovereenkomst een ontbindende voorwaarde. Je arbeidsovereenkomst eindigt dan niet.)

Als de bedrijfsarts verwacht dat je niet binnen twee maanden volledig hersteld bent, dan stopt voor jou Mijn plan fase 2. Het kan voorkomen dat je ondanks het oordeel van de bedrijfsarts in Mijn plan fase 2 toch volledig herstelt. Als dat zo is, wordt Mijn plan fase 2 hervat.

Na tekenen van de vaststellingsovereenkomst

Word je arbeidsongeschikt nadat je de vaststellingsovereenkomst hebt getekend, dan heeft dit geen consequenties voor de in de vaststellingsovereenkomst vastgelegde afspraken. Je doorloopt gewoon Mijn plan fase 2 en 3 en gaat op de afgesproken datum uit dienst.

Arbeidsongeschikt in Mijn plan fase 3

Je hebt in Mijn plan fase 2 de vaststellingsovereenkomst getekend. Word je daarna arbeidsongeschikt tijdens Mijn plan fase 3 dan heeft dit geen consequenties voor de in de vaststellingsovereenkomst vastgelegde afspraken. Je gaat op de afgesproken datum uit dienst.

Arbeidsongeschikt en Mijn budget fase 1, 2 en 3

Ben je arbeidsongeschikt dan kun je Mijn budget fase 1, 2 en 3 gewoon activeren. Ben je volledig arbeidsongeschikt en kan je volgens de bedrijfsarts daarom Mijn budget fase 1 niet activeren, dan kun je Mijn budget fase 1 als je in Mijn plan fase 2 of 3 komt, alsnog activeren gedurende zes maanden of korter als je eerder uit dienst gaat.

Ben je volledig arbeidsongeschikt en kun je volgens de bedrijfsarts daarom Mijn budget fase 2 niet activeren, dan kun je Mijn budget fase 2 als je in Mijn plan fase 3 komt, alsnog activeren gedurende zes maanden of korter als je eerder uit dienst gaat.

Arbeidsongeschikt en Mijn vrijwillig vertrek

Als je arbeidsongeschikt bent kun je geen gebruik maken van Mijn vrijwillig vertrek.

Hoofdstuk 6 Definities en beschrijvingen

We gebruiken in Het Andere Plan een aantal termen en beschrijvingen. Hieronder kun je lezen wat we met die termen en beschrijvingen bedoelen. We gebruiken ze in Het Andere Plan telkens met een hoofdletter. Termen die afkomstig zijn uit wet- en regelgeving worden hier niet apart gedefinieerd. Dit zijn

- De transitievergoeding
- Afspiegelen
- Vaststellingsovereenkomst

Aanzegbrief

De brief waarin je boventalligheid wordt bevestigd. Hierin staat ook per wanneer je boventallig bent en op basis waarvan.

Aanzeggesprek

Het gesprek met je HR Adviseur over je boventalligheid. Je ontvangt tijdens dit gesprek de vaststellingsovereenkomst ter bevestiging van je uitdiensttreding aan het einde van fase 3.

Activeren Mijn budget

Mijn budget inzetten. De periode waarin je Mijn budget kunt activeren is per fase aangegeven. De activiteit waarvoor je Mijn budget activeert kan na die periode voortduren/plaatsvinden.

Voorwaarde is dat je (dat deel van) het budget binnen de daarvoor geldende termijn hebt ingezet. Dat kan bijvoorbeeld door je aan te melden of in te schrijven voor een opleiding of training. Een factuur moet op naam staan van a.s.r. en kan ook na uitdiensttreding worden betaald, mits voldaan aan de voorwaarden voor activering.

(Bedrijfs)onderdeel

Jij behoort tot het (Bedrijfs)onderdeel als jij een functie uitoefent, die naar de verwachting van a.s.r. geraakt wordt door de reorganisatie. Als je tot het (Bedrijfs)onderdeel behoort, krijg je hiervan een schriftelijke bevestiging in Mijn plan fase 1.

Boventallig

Je kunt boventallig worden in de volgende situaties.

- Je functie houdt op te bestaan als gevolg van het beëindigen van activiteiten.
- Je functie vervalt als gevolg van het inkrimpen of samenvoegen van activiteiten en toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Ten behoeve van het vaststellen van de duur van je diensttijd en je leeftijd wordt als peildatum genomen de datum waarop het formele besluit door a.s.r. tot de feitelijke reorganisatie op grond waarvan je boventallig wordt verklaard, is genomen.
- Je functie-inhoud wijzigt zo sterk dat jij binnen een termijn van zes maanden niet geschikt kan worden/zijn voor deze functie.
- Je standplaats wijzigt als gevolg waarvan je reistijd van je woning naar je nieuwe standplaats toeneemt en meer dan anderhalf uur enkele reis bedraagt. Vaststelling van je reistijd vindt plaats op basis een van de volgende twee methodes:
 - de ANWB routeplanner met als vervoermiddel de auto op basis van de snelste route, of
 - de OV reisinformatiesite "9292" .

De gebruikelijke wijze van reizen tot het moment waarop de reorganisatie is aangekondigd, is het uitgangspunt bij het bepalen welke van deze twee methodes van toepassing is, voor zover dat redelijkerwijs kan worden toegepast. Je kunt er dan voor kiezen dat je met ingang van het moment waarop je standplaats wijzigt boventallig bent.

Je bent boventallig op het moment dat je werk vervalt/wordt verplaatst. Je ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging van a.s.r. (Aanzegbrief).

Datum van aanzegging

De datum van aanzegging is de dag waarop de aanzegbrief is gedateerd. De minimale aanzegtermijn is twee maanden..

Talentadviseur

De talentadviseurs van Human Resources zijn gecertificeerde coaches die jou door middel van (online) gesprekken, opdrachten en/of assessments ondersteunen bij het realiseren van je ontwikkel- of loopbaanvragen.

Inkomensderving

Je inkomensderving is je bruto maandsalaris (zoals deze wordt gebruikt voor de berekening van je wettelijke transitievergoeding) voorafgaand aan de kalendermaand waarin je boventallig wordt maal het aantal maanden tot de dag waarop je je AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Passende functie

Het betreft een functie binnen a.s.r. Een functie is passend als die aansluit bij je opleiding, ervaring en capaciteiten en waarvan het salaris niet veel afwijkt van wat je nu verdient. Een functie is ook passend als je naar het oordeel van a.s.r. binnen zes maanden geschikt te maken bent. Een functie met een functieniveau hoger of lager dan je eigen functie kan ook passend zijn. Als je passende functie een schaal lager is dan je huidige functie word je ingedeeld in de nieuwe functieschaal en wijzigt je maandsalaris niet. Als je passende functie een schaal hoger is, kan je maandsalaris ook hoger worden.

Reorganisatie

Een belangrijke wijziging binnen a.s.r. waaraan een adviesaanvraag conform de Wet op de Ondernemingsraden ten grondslag ligt.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Wet melding collectief ontslag en Het Andere Plan

De vakorganisaties achten zich in het kader van de Wet melding collectief ontslag over ontslagen voortvloeiend uit Het Andere Plan voldoende door de a.s.r. geraadpleegd, door het overleg dat heeft geresulteerd in Het Andere Plan. Hierin is een reeks van maatregelen afgesproken, waarmee boventalligheid zoveel mogelijk wordt voorkomen, en boventallige medewerkers begeleid worden naar nieuw werk gesteund door financiële faciliteiten.

Fiscale aspecten

De betalingen door a.s.r. in het kader van Het Andere Plan worden gedaan onder de voorwaarde dat deze fiscaal toelaatbaar zijn en niet kostenverhogend werken voor a.s.r.

Transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW

Indien en voor zover a.s.r. je op grond van artikel 7:673 BW een transitievergoeding verschuldigd is, wordt deze geacht in Mijn vangnet en/of Mijn vrijwillig vertrek te zijn inbegrepen.

Algemene afspraken in het kader van beëindiging van je arbeidsovereenkomst

Vakantieanspraken

Als je arbeidsovereenkomst met toepassing van Het Andere Plan eindigt, worden opgebouwde maar niet genoten vakantieanspraken bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitbetaald

Bedrijfseigendommen

Als je arbeidsovereenkomst met toepassing van Het Andere Plan eindigt, kun je tot het einde van je arbeidsovereenkomst gebruik blijven maken van de jou ter beschikking gestelde bedrijfseigendommen (zoals een lease-auto, laptop en mobiele telefoon).

Concurrentie/relatiebeding, geheimhouding en gedragscode

Als je arbeidsovereenkomst met toepassing van Het Andere Plan eindigt, vervalt het concurrentiebeding en/of het relatiebeding. Alle andere bepalingen inzake geheimhouding, gedragscode blijven onverminderd van kracht.

Personeelscondities

Als je arbeidsovereenkomst met toepassing van Het Andere Plan is beëindigd, heb je geen recht meer op bank- en verzekeringsproducten onder personeelscondities.

Ingrijpende veranderingen

Al zich ingrijpende veranderingen voordoen, die effect hebben op de inhoud van Het Andere Plan kunnen we tussentijds herzieningen voorstellen.

Bij tussentijdse wijzigingen in wet- en regelgeving, arbeidsrechtelijk en/of fiscaal, die effect hebben op de inhoud van Het Andere Plan, volgen er geen automatische wijzigingen, maar gaan we met elkaar in overleg over mogelijke implementatie.

Als een of meer bepalingen van Het Andere Plan op enig moment ongeldig, strijdig met de wet of niet afdwingbaar zouden zijn of worden, zullen we in overleg Het Andere Plan voor zover nodig aanpassen, in die zin dat we de ongeldige bepalingen zullen vervangen door geldige en verbindende bepalingen die zo min mogelijk verschillen van de desbetreffende ongeldige of niet-afdwingbare bepaling(en) en waarbij het (totale) kostenniveau voor a.s.r. gelijk blijft.

Overleg

Gedurende de looptijd van Het Andere Plan hebben we in ieder geval elk half jaar een overleg. Tijdens dit overleg informeert a.s.r. de vakorganisaties over belangrijke reorganisaties en werkgelegenheidsontwikkelingen.

Klacht over de toepassing van Het Andere Plan

Als je van mening bent dat Het Andere Plan niet juist op jou is toegepast, kan je gebruik maken van de Regeling algemene klachtrechtprocedure, zoals opgenomen in de OR Regelingen.

Hardheidsclausule

Indien een strikte toepassing van Het Andere Plan voor jou tot een situatie leidt, waardoor je onevenredig in je belangen wordt getroffen, kan a.s.r. in positieve zin afwijken. Je kunt hiertoe een schriftelijk verzoek indienen bij de Directeur HR van a.s.r.

Ondertekening

Utrecht, september 2023

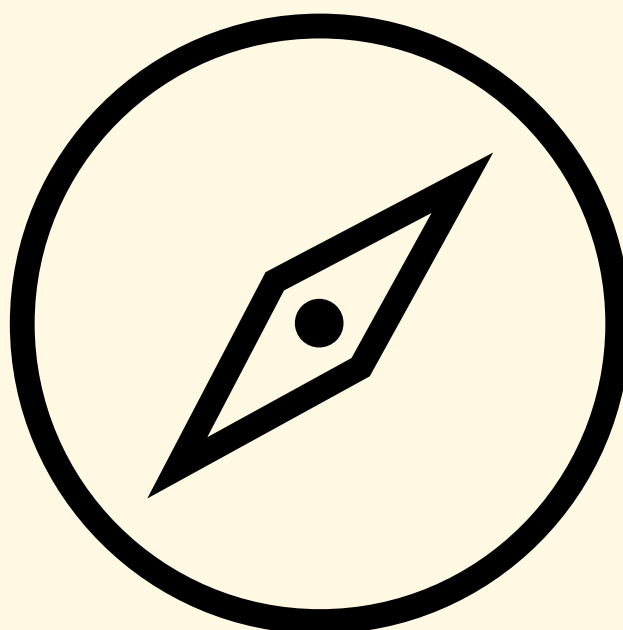
J.F. Sappelli
CHRO ASR Nederland N.V.

H. Pethke
De Unie

R. Castelein
De Unie

H. Jongsma
CNV Vakmensen

B. Vloon – Veurink
FNV Finance



The Other Plan

2024 - 2026



[Klik hier voor Nederlands](#)

The Other Plan 2024 - 2026

The parties to The Other Plan

1. ASR Nederland N.V.
hereinafter: 'a.s.r.'

and

2. CNV Vakmensen, established in Utrecht
De Unie established in Culemborg
FNV Finance, established in Utrecht
hereinafter: 'the trade unions'

The parties are hereinafter jointly referred to as 'we'.

Click on the titles to find your information quickly

Introduction	19
Chapter 1 Duration, application and scope	20
Chapter 2 My Plan phase 1	21
Chapter 3 My Plan phase 2	22
Chapter 4 My Plan phase 3	24
Chapter 5 Incapacity for work and The Other Plan	26
Chapter 6 Definitions and descriptions	27
Chapter 7 Final provisions	29

Introduction

This Social Plan, called 'The Other Plan', is the result of a process of co-creation. In drafting The Other Plan, we formulated the starting points described below. They are the backbone of The Other Plan.

Starting points of The Other Plan

1. 'Be in charge of your own future' as a basis for development to ensure job security.
2. One plan offering guidance and investment for job security, and a financial Safety Net in case of forced departure during reorganisations.
3. a.s.r. as facilitator, providing you with tools and guidance.
4. Solidarity between colleagues with stronger labour market positions and those with weaker labour market positions is important.
5. A commitment to diversity and investing in sustainable employability is rewarded.
6. There is an eye for individual arrangements and freedom of choice.

These starting points result in a plan in which we enable you to make your own choices for your development and future. a.s.r. supports you in this. The best efforts obligation of a.s.r. to avoid compulsory redundancies as much as possible is reflected in the deployment of means that can promote employment for employees, either within or outside a.s.r. If you become or are already redundant, you are expected to actively use the resources provided by a.s.r. and to apply for Suitable Positions on your own initiative.

This document has a Dutch and English version. In the event of a contradiction between the Dutch and English version or if there is doubt about the interpretation of the agreed arrangements in the English version, the Dutch version of the document shall prevail.

Chapter 1 Duration, application and scope

Duration of The Other Plan

The Other Plan has a term of 27 months, from 1 July 2024 through 30 September 2026. The Other Plan 2024 - 2026 applies to redundancies from 1 July 2024 through 30 September 2026.

For your (Business) Unit

The Other Plan applies if concrete plans are being made within your (Business) Unit for a reorganisation within six months.

For you

The Other Plan applies to you if you are employed by a.s.r. on the basis of an employment agreement for an indefinite term and are classified in salary group 1 to 18, unless:

- you have reached the state pension age.
- the end of your employment agreement has already been initiated in another way by
 - submitting an application for a dismissal permit
 - a request for termination of the employment agreement
 - offering a settlement agreement
 - your own termination by giving notice
 - a summary dismissal.
- you can still claim under the Aegon Social Plan 2022 - 2024 (or an older version).

Phases of The Other Plan

One can divide a period when a reorganisation is about to take place into three phases. For reasons of convenience we have given all reorganisation phases a name (My Plan phases 1, 2 and 3).

Phase 1: My Plan phase 1, see chapter 2.

Within the (Business) Unit where you work, concrete reorganisation plans are being made within six months. The personnel consequences are not yet known.

Phase 2: My Plan phase 2, see chapter 3.

Within the (Business) Unit where you work, the personnel consequences of a concrete reorganisation are known.

Phase 3: My Plan phase 3, see chapter 4.

Within the (Business) Unit where you work, the reorganisation, including personnel consequences, will be implemented.

Below you can read what the different phases entail and what options you have. In each phase, a budget is available to you 'My Budget'. You will also read what you can use My Budget for, and when. We call this 'Activating' My Budget. The period during which you can activate My Budget is indicated for each phase. The activity for which you activate My Budget may lie/start outside this period. Also, the periods in which you can activate My Budget phases 1, 2 and 3 may overlap. The choices you make will be recorded in writing. Activating My Budget is voluntary, but not without obligation. When you have activated My Budget, you actively commit. We also put this in writing.

Chapter 2 My Plan phase 1

Within the (Business) Unit where you work, concrete plans are being made for a reorganisation within six months. You will receive information about this in writing at least two months before the redundancies within your (Business) Unit are announced. The personnel consequences are (often) not yet known. It is as yet unclear in this phase whether this means that you will become redundant yourself. In My Plan phase 1 (after completion of the consultation process with the employee participation body), a final decision on the reorganisation will be taken.

You can choose whether and how you shape this phase. The choices you can make and what their implications are for you can be read below. Choices you make in this phase may affect your options in the following phases. This phase lasts between two and six months.

My Budget phase 1

You will have access to a budget at the start of My Plan phase 1 and you can decide on how to activate it. Before you can activate My Budget phase 1, you will have a free intake with a Talent Advisor from Human Resources.

My Budget phase 1 amounts to € 2,000.

You can activate My Budget phase 1 for six months, or shorter if you leave service during those six months. You can spend My Budget on facilities offered by Human Resources or a recognised training institute. If you use a recognised training institute, a.s.r. will reimburse the costs on the basis of an invoice not exceeding the (remaining) budget of My Budget phase 1. A list of recognised training institutes can be found on the intranet.

Other position

During this phase, you can explore together with a.s.r. if there are any positions within or outside a.s.r. for which you may be considered.

My Voluntary Departure

In the first month of My Plan phase 1, you can indicate to a.s.r. in writing your preference for My Voluntary Departure. Within 7 days of the end of that period, you will receive written notification from a.s.r. as to whether you can make use of My Voluntary Departure. This is at the discretion of a.s.r. A condition for My Voluntary Departure is in any event that there will be fewer redundancies within your (Business) Unit.

If you make use of My Voluntary Departure, you will receive a settlement agreement that will terminate your employment agreement by mutual consent. You will leave employment as soon as possible, without compensation for your notice period. You cannot (or no longer) activate My Budget phase 1 from the moment you leave the company. You will receive a termination payment equal to 90% of My Safety Net (see chapter 4).

Chapter 3 My Plan phase 2

Within the (Business) Unit where you work, the personnel consequences of a concrete reorganisation are known. You can no longer continue in your current job in the future. You have been given notice of dismissal. It is certain that you will become redundant, and also when (unless you are redeployed to a Suitable Position). The minimum notice period is two months. You will receive a written confirmation (Notice Letter) during a meeting with your HR advisor (Notice Interview). The date of your notice is the day the notice letter is dated. This is also the date when My Plan phase 2 starts for you. The letter will state the date you will become redundant. This is the date when My Plan phase 3 starts for you.

During the Notice Interview, you will receive a settlement agreement confirming your leaving the company at the end of My Plan phase 3. If you want to be able to use My Safety Net in phase 3, a.s.r. must have received this settlement agreement signed by you no later than three weeks prior to your redundancy. You can choose to use My Safety Net to stay in service for longer, for example, or use it for guidance from Human Resources or, for example, outplacement through one of a.s.r.'s preferred suppliers. This is subsequently recorded in a settlement agreement.

You can choose whether and how you shape My Plan phase 2. The choices you can make and what their implications are for you can be read below. Choices you make in this phase may affect your options in the following phase.

My Budget phase 2

You will have access to a budget at the start of My Plan phase 2 and you can decide on how to activate it. In anticipation of My Plan phase 3, My Budget phase 3 will also be allocated at the start of My Plan phase 2.

Before you can activate My Budget phases 2 and 3, you will have a free intake with a Talent Advisor from Human Resources, unless you have already done the intake in My Plan phase 1. The amount of My Budget phase 2 depends on whether or not you have activated My Budget phase 1 in My Plan phase 1.

My Budget phase 2 amounts to:

- € 6,000 if you have activated My Budget phase 1.
- € 3,000 if you have not activated My Budget phase 1.

My Budget phase 3 amounts to:

- € 2,000 if you have activated My Budget phase 1.
- € 1,000 if you have not activated My Budget phase 1.

You can activate My Budget phases 2 and 3 for six months, or a shorter period if you leave employment during those six months. You can spend My Budget phases 2 and 3 on facilities offered by Human Resources or a recognised training institute. If you make use of a recognised training institute, a.s.r. will pay the costs on the basis of an invoice not exceeding the (remaining) budget of My Budget phases 2 and 3. You can also use the remaining budget from My Budget phase 1, to the extent you are (still) entitled to it.

Exemption from work

If you use My Budget phase 2, you will be exempted from work for 20% of your working hours to explore your future career opportunities. During this 20%, you continue to accrue days' holiday.

Priority for vacancies

At this stage of the selection for vacancies at a.s.r., you have priority over other candidates who have not been given notice of dismissal. In determining your suitability, we will also explicitly consider your potential suitability. This concerns the ability (at a.s.r.'s discretion) to grow, through education and training or otherwise, to full job performance within a maximum of six months. If you are rejected, you will receive a written motivation of this.

If it turns out that there are no (potentially) suitable persons who have been given notice of dismissal/redundant employees available for the vacancy, the vacancy will be opened up to other candidates.

Suitable Position

All activities in this phase are aimed at arriving at your career choices. If a Suitable Position is available within a.s.r., you will be expected to accept it. You will not (or no longer) become redundant. If you do not accept a Suitable Position in this phase, a.s.r. will ask the UWV for a dismissal permit to terminate your employment agreement, subject to your notice period. In that case you cannot claim any facilities, budgets and/or other allowances from The Other Plan. You will receive at most the transition allowance on leaving employment.

No choice

a.s.r. will receive your signed settlement agreement no later than three weeks before you are made redundant. If a.s.r. has not received the settlement agreement on time, a.s.r. will apply to the UWV for a dismissal permit to terminate your employment agreement, subject to your notice period. You cannot then claim any facilities, budgets or other allowances from The Other Plan. You will receive at most the transition allowance on leaving employment.

Chapter 4 My Plan phase 3

Within the (Business) Unit where you work, the reorganisation, including personnel consequences, will be implemented. You can no longer do your own work. You are redundant. My Plan phase 3 starts on the date you are redundant. This date is stated in the Notice Letter you received in My Plan phase 2. My Plan phase 3 lasts between two and four months and depends on the length of your notice period. All activities in this phase are aimed at arriving at your career choices. You are exempt from work. You do not (or no longer) accrue days' holiday from My Plan phase 3.

You can choose whether and how you shape this phase. The choices you can make and what their implications are for you can be read below.

My Budget phase 3

At the start of My Plan phase 2, My Budget phase 3 has also already been allocated. You can read more about this in chapter 3.

Priority for vacancies

At this stage of the selection for vacancies at a.s.r., you have priority over other candidates who have not been given notice of dismissal or have become redundant. In determining your suitability, we will also explicitly consider your potential suitability. This concerns the ability (at a.s.r.'s discretion) to grow, through education and training or otherwise, to full job performance within a maximum of six months. If you are rejected, you will receive a written motivation of this. If it turns out that there are no (potentially) suitable persons who have been given notice of dismissal/redundant employees available for the vacancy, the vacancy will be opened up to other candidates.

Suitable Position

All activities in this phase are aimed at arriving at your career choices. If a Suitable Position is available within a.s.r., you will be expected to accept it (unless you leave earlier in My Plan phase 3 because you have found other work). You are not (or no longer) redundant. If you do not accept a suitable position in this phase, a.s.r. will ask the UWV for a dismissal permit to terminate your employment agreement, subject to your notice period. You cannot claim any facilities or budgets from The Other Plan. You will receive at most the transition allowance in accordance with the statutory provisions on leaving employment.

My Safety Net

You may be eligible for My Safety Net if you have submitted your signed settlement agreement to a.s.r. in My Plan phase 2 on time, unless a.s.r. has a Suitable Position for you. My Safety Net is calculated in two steps.

Step 1

My Safety Net is based on the 2020 statutory transition allowance. The calculation follows from legislation and regulations. The amount of the statutory transition allowance is determined based on your monthly salary and the number of years of service on the date of leaving employment.

Step 2

In step 1, the 2020 statutory transition allowance was calculated. This is the basis for My Safety Net. The amount of My Safety Net also depends on your age. This is reflected in the age-related factor by which the statutory transition allowance is multiplied.

The reference date for the age-related factor is your date of redundancy. The statutory restriction that you must be employed for a minimum of two years does not apply when calculating My Safety Net. My Safety Net is at most your Loss of Income up to your state pension age, and at least the transition allowance.

If you become redundant and you are at that time:

- up to 35 years of age, then My Safety Net is the transition allowance times 1.25.
- 35 to 49 years of age, then My Safety Net is the transition allowance times 1.9.
- 50 years of age and over, but have not yet reached the state pension age, My Safety Net is the transition allowance times 2.4.

The calculation of My Safety Net uses AWWN's calculation tool.

My Safety Net (partly) other than in money

You can choose to use My Safety Net (in part) to stay employed longer after the date you become redundant, up to a maximum of 8 months. If you opt for this, a.s.r. will deduct your salary for that period from the My Safety Net amount calculated for you. The reference date for calculating My Safety Net remains unchanged. You must make this choice no later than 3 weeks before the date of your redundancy. This will be recorded in a settlement agreement.

You can also use My Safety Net (in part) for outplacement through one of a.s.r.'s preferred suppliers and training courses that will increase your chances on the labour market.

My Safety Net and other work in My Plan phase 3

If you have found other work during My Plan phase 3, you can choose to leave the company earlier. You will then receive My Safety Net on leaving the company.

Chapter 5 Incapacity for work and The Other Plan

Incapacity for work in My Plan phase 2

Before signing the settlement agreement

If it is clear in this phase that you can no longer carry out your own duties due to your medical restrictions, you will fall outside the scope of the reorganisation. My Plan phase 2 stops for you.

If the occupational physician has set resumption of your own duties as a reintegration goal, your Incapacity for Work does not (yet) affect My Plan phase 2.

If you are (still) unfit for work in My Plan phase 2 four weeks before you become redundant, a.s.r. will ask the occupational physician whether you are expected to be fully recovered within two months. If so, My Plan Phase 2 will continue as usual and you will receive a settlement agreement to terminate your employment agreement. (In case the occupational physician's expectation does not come true and you have not recovered, the settlement agreement will contain a resolutive condition. In that case your employment agreement will not end).

If the occupational physician does not expect you to be fully recovered within two months, then My Plan phase 2 will stop for you. You may still make a full recovery despite the occupational physician's assessment in My Plan phase 2. If so, My Plan phase 2 will resume.

After signing the settlement agreement

If you become unfit for work after you have signed the settlement agreement, this will not affect the arrangements set out in the settlement agreement. You simply follow My Plan phases 2 and 3 and leave employment on the agreed date.

Incapacity for work in My Plan stage 3

You signed the settlement agreement in My Plan phase 2. If you subsequently become unfit for work during My Plan phase 3, there will be no consequences for the arrangements set out in the settlement agreement. You will leave employment on the agreed date.

Incapacity for work and My Budget phases 1, 2 and 3

If you are unfit for work, you can simply activate My Budget phases 1, 2 and 3. If you are fully unfit for work and therefore unable to activate My Budget phase 1 according to the occupational physician, you can still activate My Budget phase 1 when you enter My Plan phase 2 or 3 during six months or less if you leave the company earlier.

If you are fully unfit for work and therefore unable to activate My Budget phase 2 according to the occupational physician, you can still activate My Budget phase 2 when you enter My Plan phase 3 during six months or less if you leave the company earlier.

Incapacity for work and My Voluntary Departure

If you are unfit for work, you cannot make use of My Voluntary Departure.

Chapter 6 Definitions and descriptions

We use a number of terms and descriptions in The Other Plan. Below you can read what we mean by those terms and descriptions. We always use them capitalised in The Other Plan. Terms derived from legislation and regulations are not defined separately here. These are

- The transition allowance
- Reflection principle
- Settlement agreement

Notice Letter

The letter confirming your redundancy. It also states when you are redundant and on what basis.

Notice Interview

The interview with your HR Advisor about your redundancy. You will receive the settlement agreement confirming your leaving the company at the end of phase 3 during this interview.

Activating My Budget

Using My Budget. The period during which you can activate My Budget is indicated for each phase. The activity for which you activate My Budget can continue/occur after that period.

The condition is that you have used (that part of) the budget within the applicable period. This can be done, for example, by applying or registering for a course or training. An invoice must be in the name of a.s.r. and can be paid even after leaving the company, provided the conditions for activation have been met.

(Business) Unit

You belong to the (Business) Unit if you hold a position which a.s.r. expects to be affected by the reorganisation. If you belong to the (Business) Unit, you will receive written confirmation of this in My Plan phase 1.

Redundant

You can become redundant in the following situations.

- Your position ceases to exist due to the termination of certain activities.
- Your position will cease to exist as a result of downsizing or merging activities and application of the reflection principle.
For the purpose of determining your length of service and age, the reference date is the date on which the formal decision by a.s.r. on the actual reorganisation on the basis of which you are declared redundant is taken.
- Your job content changes to such an extent that you cannot become/be suitable for this position within a six-month period.
- Your work location changes resulting in your new one-way commute time exceeding one and a half hours. Your commute time is determined on the basis of one of the following two methods:
 - the ANWB route planner using the car as the means of transportation based on the fastest route, or
 - the public transport travel information site "9292" .

The usual mode of travel up to the time the reorganization is announced is the starting point for determining which of these two methods is applicable, insofar as it can reasonably be applied. You can then choose to be redundant as of the time your place of employment changes.

You are redundant the moment your work ceases to exist/is relocated. You will receive written confirmation of this from a.s.r. (Notice Letter).

Date of notice

The date of notice is the day the Notice Letter is dated. The minimum notice period is two months.

Talent Advisor

Human Resources' talent advisors are certified coaches who support you in realising your development or career issues through (online) interviews, assignments and/or assessments.

Loss of Income

Your loss of income is your gross monthly salary (as used to calculate your statutory transition allowance) prior to the calendar month in which you become redundant times the number of months until the day you reach your state pension age.

Suitable Position

This is a position within a.s.r. A job is suitable if it matches your education, experience and abilities and the corresponding salary is not much different from what you earn now. A position is also suitable if, in the opinion of a.s.r., you can be made suitable for it within six months. A position with a job level higher or lower than your own may also be suitable. If your suitable position is a scale lower than your current position, you will be classified in the new job scale and your monthly salary will remain unchanged. If your suitable position is a scale higher, your monthly salary may be increased, too.

Reorganisation

An important change within a.s.r. on which a request for advice in accordance with the Works Councils Act is based.

Chapter 7 Final provisions

Collective Redundancy (Notification) Act and The Other Plan

The trade unions consider themselves to have been sufficiently consulted by a.s.r. under the Collective Redundancy (Notification) Act on redundancies arising from The Other Plan, through the consultations that resulted in The Other Plan. This agreed on a series of measures to prevent redundancy as much as possible and to guide redundant employees to new jobs supported by financial facilities.

Tax aspects

Payments made by a.s.r. under The Other Plan are made on the condition that they are permissible from a tax perspective and do not increase costs for a.s.r.

Transition allowance under Article 7:673 of the Dutch Civil Code

If and to the extent that a.s.r. owes you a transition allowance under Article 7:673 of the Dutch Civil Code, this will be deemed to be included in My Safety Net and/or My Voluntary Departure.

General agreements in the context of the termination of your employment agreement

Holiday entitlements

If your employment agreement ends with the application of The Other Plan, accrued but unused holiday entitlements will be paid out upon termination of the employment agreement.

Company property

If your employment agreement ends with the application of The Other Plan, you can continue to use the company property provided to you (such as a lease car, laptop and mobile phone) until the end of your employment agreement.

Non-competition/non-solicitation clause, confidentiality and code of conduct

If your employment agreement ends with the application of The Other Plan, the non-competition and/or non-solicitation clause will lapse. All other provisions on confidentiality and the code of conduct will remain in full force and effect.

Staff terms

If your employment agreement has been terminated with the application of The Other Plan, you will no longer be entitled to banking and insurance products under staff terms.

Drastic changes

Should major changes occur, affecting the content of The Other Plan, we may propose interim revisions.

In case of interim changes in legislation and regulations, labour law and/or tax law, that affect the content of The Other Plan, no automatic changes will follow, but we will consult with each other about their possible implementation.

If one or more provisions of The Other Plan should at any time be or become invalid, contrary to the law or unenforceable, we will, in consultation, amend The Other Plan to the extent necessary, to the extent that we will replace the invalid provisions with valid and binding provisions that differ as little as possible from the relevant invalid or unenforceable provision(s) and whereby the (total) cost level for a.s.r. remains unchanged.

Consultation

For the duration of The Other Plan, we will have consultations at least once every six months. During these consultations, a.s.r. will inform the trade unions about major reorganisations and employment developments.

Complaint about the application of The Other Plan

If you believe that The Other Plan has not been properly applied to you, you can use the General Complaints Procedure, as included in the OR Regulations.

Hardship clause

If a strict application of The Other Plan would lead to a situation for you, as a result of which your interests would be disproportionately affected, a.s.r. may deviate in a positive sense. You can submit a written request to this effect to the Director of HR of a.s.r.

Signing Utrecht,

Utrecht, September 2023

J.F. Sappelli
CHRO ASR Nederland N.V.

H. Pethke
De Unie

R. Castelein
De Unie

H. Jongsma
CNV Vakmensen

B. Vloon – Veurink
FNV Finance

