

Sociaal Plan Aegon

Je eigen plan

1 juli 2018 tot en met 30 juni 2020

Inhoudsopgave

Tekenblad bij het Sociaal Plan Aegon 2018 - 2020

Ondergetekenden verklaren dat zij per 1 juli 2018 het Sociaal Plan Aegon 2018 – 2020 zijn aangegaan.

M.J. Edixhoven
CEO Aegon Nederland N.V.

R. Zomer
CFO Aegon Nederland N.V.

..... (plaats en datum)

..... (plaats en datum)

F. Polhout
Bestuurder FNV Finance

..... (plaats en datum)

P.S. Fortuin
Voorzitter CNV Vakmensen

J.E. Dekker
Bestuurder CNV Vakmensen

..... (plaats en datum)

..... (plaats en datum)

De heer R. Castelein
Voorzitter De Unie

Mevrouw I.L. de Vries
Bestuurder De Unie

..... (plaats en datum)

..... (plaats en datum)

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: wij stellen onze klanten in staat zelf bewust keuzes te maken voor een gezonde financiële toekomst. 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 je eigen loopbaan). Tegelijkertijd erkennen we dat bij reorganisaties Aegon inbreuk maakt op die zelfregie.
2. Ontwikkeling van je loopbaan zien we als een doorlopende activiteit. Er is vanaf de eerste dag dat je in dienst bent bij Aegon aandacht voor je ontwikkeling en 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.

Overall waar in dit plan wordt gesproken over 'wij', bedoelen we Aegon en de vakorganisaties samen. Want samen zijn en voelen we ons verantwoordelijk voor de toekomst van medewerkers en van Aegon als bedrijf. En daarom hebben we samen, in co-creatie en met betrokkenheid van de Centrale Ondernemingsraad (COR) en een grote groep Aegon-medewerkers, dit plan ontworpen.

De partners in het overleg-proces (het regieteam),

Aegon HR

Rob Spuijbroek

Clim Parren

Annemarie Verkerk

FNV Finance

Fred Polhout

CNV Vakmensen

Jolien Dekker

De Unie

Inge de Vries

Centrale Ondernemingsraad

Jos Hettinga

Wybe van Dalen

2. Looptijd en werkingssfeer

2.1 Looptijd

1. Deze overeenkomst treedt in werking op **1 juli 2018 en loopt tot en met 30 juni 2020**.
2. 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.
3. 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.
4. 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, zullen partijen met elkaar in overleg treden over de noodzaak van tussentijdse aanpassing van de afspraken in dit document.
5. Uiterlijk op **1 oktober 2019** zal in het regieteam een tussentijdse evaluatie plaatsvinden van dit plan, waarbij de ervaringen met dit plan zullen worden besproken. Als dat nodig is, zullen partijen afwijkende dan wel aanvullende afspraken maken.

2.2 Werkingssfeer

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

- 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.
- Het **MT NL** van Aegon Nederland, **of de evenknie daarvan voor Aegon Asset Management of Corporate Center**, kan dit hoofdstuk 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 COR aanvullende afspraken maken. Te denken valt aan maatwerkoplossingen voor bepaalde groepen die in een reorganisatie extra zwaar getroffen worden. Hierover zal vooraf overleg plaatsvinden met vakorganisaties.

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 worden voorzien met impact voor medewerkers, zal het management hierover zo vroeg mogelijk in gesprek gaan met de betrokken medewerkers, zodat deze medewerkers hierop kunnen anticiperen om zo hun kansen op herplaatsing – binnen of buiten Aegon – te vergroten.
- Aegon zal bij medewerkers die in een kwetsbare positie zitten, bijvoorbeeld omdat ze al lang in dezelfde functie werkzaam zijn, ook individuele gesprekken voeren waarin onder andere extra aandacht wordt besteed aan de mogelijkheden om gebruik te maken van de loopbaancheck en andere employabilityinstrumenten.
- Aegon zal zich maximaal blijven inspannen om medewerkers van wie duidelijk is dat de functie (op termijn) komt te vervallen, te plaatsen op andere functies binnen Aegon. Daarbij zal ook worden 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 zal waar mogelijk worden 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. Dit is verder uitgewerkt in artikel 3.2.2.

Wanneer je gebruik maakt van een regeling voor vrijwillige mobiliteit, dan heb je recht op een persoonlijk budget zoals bedoeld in artikel 5.2 maal een factor 0,5. 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 zal worden opengesteld, volgens de hieronder genoemde spelregels. Medewerkers kunnen in het kader van deze regeling vanaf dat moment aangeven bij hun manager dat zij op vrijwillige basis de organisatie willen verlaten. Het beoogde effect daarvan is dat er minder sprake zal zijn 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 vrijwillige 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 andere 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 zal vinden. 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 drie 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 je gebruik maakt van een regeling met betrekking tot vrijwillige mobiliteit, ga je ermee akkoord dat je dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

Als je aangeeft gebruik te willen maken van de vrijwillige vertrekregeling en Aegon honoreert het verzoek, dan zal Aegon zo spoedig mogelijk na honorering een vaststellingsovereenkomst aan jou aanbieden. Je moet deze overeenkomst binnen twee weken getekend aan Aegon retourneren. Zo niet, dan wordt er vanuit gegaan dat je 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 (Centrale) Ondernemingsraad 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 kunnen vier situaties worden 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 zal zijn 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 zal Aegon de geldende ministeriële regeling(en) (het afspiegelingsbeginsel) toepassen.

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 je de functie volgt, tenzij je reistijd woon-werk vanwege de verplaatsing meer dan 90 minuten zal bedragen en je gebruikelijke reistijd voor de verplaatsing niet langer was dan 90 minuten. Als je reistijd meer dan 90 minuten bedraagt en je gebruikelijke reistijd voor de verplaatsing niet langer was dan 90 minuten, kun je 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 je 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 gematched met de beschikbare nieuwe functies. Dit zal zo uniform en zo objectief mogelijk worden vastgesteld. Ben je geschikt of kun je geschikt worden gemaakt binnen zes maanden na plaatsing in de functie waarvoor je belangstelling hebt, dan word je 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 vervalst.

4.1.3 Definitieve boventalligheid

Als je definitief boventallig wordt verklaard, ontvang je hiervan een schriftelijke bevestiging. In de schriftelijke bevestiging is opgenomen per welke datum je definitief boventallig wordt (de boventalligheidsdatum). De regelingen zoals beschreven in artikel 4.2 zijn pas van toepassing per de boventalligheidsdatum.

4.1.4 Vrijstelling van werk

Om je optimaal in de gelegenheid te stellen op zoek te gaan naar een nieuwe baan binnen of buiten Aegon, aan de slag te gaan met je persoonlijke ontwikkeling en je keuzes te maken voor de besteding

van je persoonlijk budget (zie paragraaf 4.2), word je vanaf de boventalligheidsdatum vrijgesteld van werk. Zolang je nog in dienst bent bij Aegon, heb je 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).

5.2.1 Opbouw budget

Het persoonlijk budget is een brutobedrag en bestaat uit twee delen:

Deel A

Een bruto bedrag van € 5.000 plus

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

Deel B

Een brutobedrag dat gebaseerd is op de volgende formule: het maandsalaris maal het aantal dienstjaren maal een factor die afhankelijk is van het aantal dienstjaren:

- Factor 0 bij minder dan 2 dienstjaren.
- Factor 0,8 bij 2 t/m 6 dienstjaren.
- Factor 1,0 vanaf het 7e dienstjaar.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Bij de berekening wordt het bruto maandsalaris verhoogd met vakantiegeld (8%) en dertiende maand (8,33%).
- Variabele beloning of een compensatietoeslag voor het vervallen van de variabele beloning en/of andere componenten tellen niet mee als grondslag voor het persoonlijk budget.
- Het persoonlijk budget kan nooit meer bedragen dan de verwachte inkomensderving tot aan de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd (inclusief WW-aanspraken). Zie de definitie van 'verwachte inkomensderving' in hoofdstuk 6).

- Medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd al hebben bereikt, maar na die datum nog doorwerken, hebben geen recht op een persoonlijk budget.

4.2.2 Besteding persoonlijk budget

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

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 je) inkomen. Voor deze besteding geldt de factor **1,15**.

Bestedingen in deze categorie zijn:

- a. aanvulling WW tot 100% van het salaris bij Aegon
- b. aanvulling op je pensioen
- c. aanvulling op een lager salaris elders tot 100% van het salaris bij Aegon
- d. opstarten van een eigen bedrijf of zzp'er worden

3. Tijd kopen of cashen

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 je 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 je ontwikkeling

b. cashen

Je laat het bedrag (gedeeltelijk) uitbetalen en je bepaalt zelf waar je (een deel van) het budget aan besteedt

Je hoeft het persoonlijk budget niet in één keer helemaal te besteden. Ook kun je tijdens de periode dat je na de boventalligheidsdatum nog in dienst bent bij Aegon je eerder gemaakte keuzes bijstellen. Het laten uitbetalen (cashen) van (een deel van) je persoonlijk budget kan alleen bij einde dienstverband.

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

Verdere regelingen en voorwaarden voor de besteding van je persoonlijk budget vind je in artikel 4.2.4.

Mocht je in een later stadium besluiten alsnog eerder of later uit dienst te gaan of een andere keuze willen maken ten aanzien van de besteding van je budget, dan worden de nieuwe afspraken 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 je opzegtermijn) kan ervoor zorgen dat je in ieder geval niet direct aansluitend een WW-uitkering kan krijgen. Denk dus goed na over je keuzes en laat je goed adviseren over de gevolgen van je keuzes.

4.2.3 Begeleiding bij het maken van je keuzes

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

1. In de eerste maand waarin je definitief boventallig bent, of zoveel eerder als mogelijk, worden de onderstaande activiteiten ondernomen:

- Je 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:
 - word je uitgenodigd voor een gesprek met HR. In dat gesprek wordt met je gesproken over de gevolgen van de boventaligheidsverklaring en wordt toegelicht welke keuzes je kunt maken met je persoonlijk budget
 - kun je een employabilitycheck laten doen. Deze check geeft je inzicht in je kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast kun je de uitkomsten van het advies gebruiken bij het besteden van je persoonlijk budget
- Uiterlijk op de 20^e dag van deze maand maak je je keuzes voor de besteding van je persoonlijk budget. Deze keuzes worden schriftelijk vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst en voor het einde van de maand ondertekend. Eventueel kun je, zolang je nog in dienst ben bij Aegon, later je keuzes herzien (zie artikel 4.2.2).
 2. Tijdens de periode waarin je na de boventaligheidsdatum nog in dienst bent bij Aegon, krijg je onbeperkt toegang tot een helpdesk die je desgewenst ondersteunt bij alle voorkomende vragen op het terrein van je heroriëntatie. Ook informeert Aegon in die periode regelmatig naar de voortgang van de ontwikkeling van jouw 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 je persoonlijk budget.

4.2.4 Voorwaarden bij besteding persoonlijk budget

Ad 1. Investeren in jezelf

Voor alle bestedingen bij 'Investeren in jezelf' geldt dat je een schriftelijk bewijs aan Aegon moet leveren van jouw outplacementtraject, opleiding, training en dergelijke. Opleidingen en trainingen kun je boeken via Mijn opleiding (tenzij de gewenste opleiding daarin niet te boeken is); de facturen hiervoor zullen door Aegon in mindering worden gebracht op je persoonlijk budget, tegen de daarvoor geldende factor.

Ad 2. Inkomensvoorziening of -aanvulling

Voor een aanvulling op de WW geldt:

- dat dit alleen mogelijk is als je deel A van het persoonlijk budget (zie artikel 4.2.1) hebt besteed aan de categorieën 3.a (tijd kopen) en/of 1.a en 1.b (van werk naar werkbegeleiding, opleidingen en trainingen) uit artikel 4.2.2
- dat de aanvulling wordt berekend over het verschil tussen je huidige maandsalaris en de WW-uitkering en/of een andere werkloosheidsuitkering

- dat de aanvulling wordt berekend over het aantal maanden dat je recht hebt op een WW-uitkering en/of een uitkering van de SPAWW

Voor een aanvulling op het pensioen geldt:

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

Voor een aanvulling op een lager salaris elders geldt:

- dat je moet aantonen wat je nieuwe salaris zal zijn, omgerekend naar hetzelfde percentage arbeidsduur als in je laatste functie bij Aegon inclusief vakantiegeld, dertiende maand, eindejaarsuitkering en dergelijke
- dat de aanvulling wordt berekend over het verschil tussen je huidige maandsalaris en het inkomen dat je per maand verdient in je nieuwe functie
- dat de aanvulling wordt berekend over een periode van 36 maanden

Voor het opstarten van een eigen bedrijf of zzp'er worden, geldt:

- dat je een ondernemingsplan en bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel overlegt met een uitgebreide onderbouwing van het benodigde startkapitaal
- dat de aanvulling gelijk is aan de hoogte van het benodigde startkapitaal met een maximum van 90% van je jaarsalaris. (dit is berekend door uit te gaan van 30% van je jaarsalaris over een periode van 36 maanden)

Ad 3. Tijd kopen of cashen

Als je kiest voor inkoop van een aantal maanden dienstverband, dan geldt:

- dat in beginsel de omvang van je dienstverband niet wordt aangepast. Dit betekent dat de arbeidsduur (percentage dienstverband) zoals die op jou van toepassing was in de periode voorafgaand aan de boventalligheidsdatum blijft gelden
- dat je zelf kunt kiezen voor de inkoop van een dienstverband met een lager percentage dienstverband dan voor jou gold direct voorafgaand aan je boventalligheid met een minimum percentage dienstverband van 50%. Realiseer je wel dat dit nadelige gevolgen kan hebben voor een eventuele WW- en/of WIA-uitkering
- dat de lengte van de inkoop maximaal 12 maanden bedraagt, of maximaal 18 maanden als je hebt gekozen voor een lager percentage dienstverband dan voor jou gold direct voorafgaand aan je datum boventalligheid

- dat je in die periode vrijgesteld bent van werk. Bepalingen rondom ziekte en verlof tijdens deze periode vind je in artikel 5.4 en 5.5)
- dat bij de inkoop van de maanden dienstverband ermee rekening wordt gehouden dat je in die maanden recht houdt op je vakantiegeld en dertiende maand
- dat de hoogte van het persoonlijk budget niet wijzigt door deze verlenging van het dienstverband. De peildatum voor het bepalen van het persoonlijk budget is immers de boventalligheidsdatum

4.2.5 Einde dienstverband

Onafhankelijk van de door jou gemaakte keuzes ten aanzien van de besteding van het persoonlijk budget, zal Aegon in de eerste maand van boventalligheid afspraken met je maken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De datum van de beëindiging van je dienstverband is afhankelijk van de door jou 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, waarbij de afspraken omtrent de beëindiging worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst:

- De vaststellingsovereenkomst zal zoveel mogelijk in de eerste maand worden aangeboden, zodat helder is welke afspraken partijen hebben gemaakt en of er overeenstemming is bereikt.
- Als Aegon met jou geen afspraken in een vaststellingsovereenkomst heeft kunnen maken, 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 vergunning om welke reden dan ook niet worden verleend, dan is vanzelfsprekend een persoonlijk budget in het geheel niet aan de orde. Als je 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, verklaar je je hiervan bewust te zijn.
- Het persoonlijk budget dat nog resteert op de datum dat je dienstverband wordt beëindigd, zal worden uitgekeerd volgens de voorwaarden van het bestedingsdoel 'cashen' (zie artikel 4.2.2).

- Als je boventallig bent en nog in dienst bent bij Aegon (omdat je diensttijd hebt ingekocht) en je vindt een nieuwe passende functie binnen Aegon of je wordt daarop geplaatst, dan wordt je vaststellingsovereenkomst ingetrokken en komt je persoonlijke budget te vervallen. Het deel dat je hebt besteed aan ontwikkeling of outplacement hoeft je niet terug te betalen.

4.2.6 Outplacement

Als je ervoor kiest je persoonlijk budget (mede) te besteden aan begeleiding van werk naar werk, outplacement of een andere vorm van loopbaanbegeleiding, kun je zelf kiezen bij welke bureau je dat wilt doen.

Je kunt gebruik maken van een door Aegon geselecteerd extern bureau. De mogelijkheden van dit bureau zullen worden toegelicht in de gesprekken met betrekking tot 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.

Bij **het door Aegon geselecteerde bureau** kun je onder andere gebruik maken van één of meer van de volgende mobiliteitsinstrumenten:

- het maken van een ontwikkelplan
- een loopbaanonderzoek
- beroepskeuze, capaciteiten- en persoonlijkheidstesten
- sollicitatietraining en -begeleiding

Ook kun je gebruik maken van 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 je wordt geplaatst in een andere functie bij Aegon, gelden vanaf dat moment de faciliteiten en financiële regelingen (mobiele telefoon, leaseauto en dergelijke) die bij je nieuwe functie horen. Faciliteiten en financiële regelingen die verband houden met je oude functie komen hiermee te vervallen. Als een directe toepassing hiervan tot problemen leidt, dan kun je met je manager hierover passende tijdelijke afspraken maken.
2. Als je dienstverband wegens boventalligheid wordt beëindigd, wordt je niet gehouden aan een eventuele terugbetalingsregeling studiekosten.

3. Als je dienstverband wegens boventalligheid wordt beëindigd en je hebt een leaseauto, word je geacht deze in te leveren binnen één maand na de datum waarop je definitief boventallig bent verklaard. Daarbij word je niet gehouden aan de bepalingen in de leaseregeling over voortijdige beëindiging.
4. 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.
 - Autoverzekering en het Woon- en Vrije tijdpakket
Deze worden omgezet naar een kortingsregeling voor dienstverlaters.
 - 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 je reistijd voor het woon-werkverkeer is toegenomen tot meer dan 90 minuten per dag (gemeten op basis van www.9292.nl of de ANWB-routeplanner, afhankelijk van de voor jou gebruikelijke wijze van reizen, voor zover dat redelijkerwijs kan worden toegepast) heb je recht op reistijdcompensatie.
- Je dagelijkse werktijd zal gedurende 24 maanden worden verminderd met het aantal minuten waarmee je totale reistijd per dag meer dan 90 minuten bedraagt. Als je al een langere reistijd dan 90 minuten per dag had, wordt alleen de toegenomen reistijd per dag gecompenseerd.
- De op jou van toepassing zijnde 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 jou intern een passende functie is gevonden die één functieniveau lager ligt en dit leidt tot bovenschaligheid, dan zal je salaris worden bevroren (geen cao-verhogingen en geen verhogingen in het kader van de HR-cyclus), totdat er weer ruimte ontstaat in je nieuwe schaal. Vanaf dat moment zijn de cao-bepalingen met betrekking tot salarisverhogingen weer onverkort van toepassing. Zowel Aegon als jij zullen zich inspannen om zo snel mogelijk een functie op je oorspronkelijke niveau te vinden.

5.4 Ziekte

Als je ziek wordt tijdens de periode dat je na de boventaligheidsdatum nog in dienst bent omdat je extra diensttijd hebt ingekocht zoals bedoeld in artikel 4.2.2 (categorie 3.a, **tijd kopen**) én die ziekte duurt langer dan vier weken, dan betaal je na die vier weken voor de resterende ziekteperiode slechts de helft van de kosten voor inkoop van het dienstverband uit je persoonlijk budget. 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 je persoonlijk budget.

Het bovenstaande kan er nooit toe leiden dat het bedrag uit je persoonlijk budget, dat je al hebt besteed voordat je ziek werd (inclusief de eerste vier weken van je ziekte) tezamen met een eventueel nog resterend budget als je weer beter bent, lager wordt dan de wettelijke transitievergoeding. Wordt dat moment bereikt en ben je nog steeds ziek, dan betaalt Aegon het verschuldigde salaris volledig tot het moment dat je weer beter bent of – als dat eerder is – tot het moment dat de loondoorbetalingsverplichting wegens ziekte eindigt.

Bij ziekte/arbeidsongeschiktheid gelden de normale re-integratieverplichtingen voor jou en voor Aegon. Beëindiging van het dienstverband wegens reorganisatie kan pas plaatsvinden als je volledig bent hersteld. Als Aegon je 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 je ervoor kiest om een aantal maanden dienstverband in te kopen, geldt dat je in die maanden wel gewoon jouw wettelijk en bovenwettelijk verlof (naar rato) opbouwt, maar dat je geen compensatieverlof opbouwt over die periode.

Het wettelijk verlof dat je opbouwt in de periode dat je vrijgesteld bent 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 je arbeidsduur niet meer mogelijk voor medewerkers die werkzaam zijn in dat bedrijfsonderdeel.

5.6 Begeleidingscommissie

Er is een begeleidingscommissie, waartoe jij of je manager 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 COR en twee vertegenwoordigers van Aegon.

Deze commissie toetst of Aegon en jij in voldoende mate aan de in dit document vastgelegde verplichtingen hebben voldaan. De commissie stelt daarbij zowel jou als je manager 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 kun je intern niet in beroep gaan.

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. Voornoemde beslissing om al dan niet van het sociaal plan af te wijken is voorbehouden aan het MT NL. Het MT NL wint, voordat zij een besluit neemt, advies in bij de HR-directeur van Aegon 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, zullen investeringen in medewerkers voorafgaande aan de boventalligheidsdatum niet in mindering worden 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 COR of OR positief heeft geadviseerd dan wel het besluit in overeenstemming met het advies van de COR dan wel 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 wordt verstaan onder:

Boventaligheidsdatum:

De datum per wanneer de medewerker schriftelijk formeel definitief boventalig 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 boventaligheidsdatum geldende ministeriële regeling(en).

Gewijzigde / nieuwe functies:

Functies die 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 boventaligheidsdatum geldende ministeriële regeling(en).

Maandsalaris:

Je brutosalaris per maand inclusief eventuele demotieaanvulling, maar exclusief flexbudget en eventuele andere toeslagen.

Medewerker:

Degene die een arbeidsovereenkomst heeft met Aegon Nederland N.V. en is ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 12 of is ingedeeld in een van de vergelijkbare salarisschalen bij Aegon Corporate Center.

MT NL:

Het managementteam van Aegon Nederland, dan wel in voorkomende gevallen de evenknie bij Aegon Asset Management of Corporate Center.

Passende functie:

Een functie van minimaal hetzelfde functieniveau (qua opleiding, kennis en ervaring) of maximaal één functieniveau lager, dan wel als een medewerker binnen een periode van zes maanden na plaatsing in de functie geschikt kan worden. 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 Finance, CNV **Vakmensen** en De Unie.

Verplaatste functie:

Een functie die geografisch naar een andere locatie verhuist.

Verwachte inkomensderving:

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

Hierop worden in mindering gebracht:

- sociale uitkeringen (bijvoorbeeld een WW-uitkering).
- Het bij Aegon opgebouwde (al dan niet premievrije) pensioen vóór de AOW-gerechtigde leeftijd van die medewerker.

Voorrangskandidaat:

Een medewerker die boventallig is verklaard en in interne sollicitatieprocedures voorrang heeft boven niet boventallige medewerkers.

Werkgever:

Aegon Nederland N.V.