

Aegon doet medewerkers aanbod nieuwe cao en sociaal plan 2022 – 2024

Inleiding

Sinds begin februari 2022 zijn cao-partijen in gesprek over een nieuwe cao en sociaal plan voor Aegon Nederland. De partijen zijn dicht bij een onderhandelingsresultaat gekomen. Vakorganisaties en Aegon hebben elkaar op veel belangrijke onderwerpen kunnen vinden. Helaas zijn we er net niet uitgekomen. Om medewerkers toch duidelijkheid te kunnen geven over wat Aegon wil bieden in een nieuwe cao en sociaal plan, doet Aegon een eindbod.

Dit formele eindbod van Aegon geldt tot 1 augustus 2022 en bestaat uit afspraken op zes hoofdthema's: waarderen & belonen, sociaal plan, verlof, inzetbaarheid, welzijn en maatschappelijke relevantie. En een aantal afspraken op overige thema's. Het betreft een integraal eindbod dat hieronder in het kort en op de volgende pagina's per thema wordt toegelicht.

Medewerkers ondersteunen hun beste leven te leiden

Helping people live their best lives is de purpose van Aegon. Dat geldt ook voor onze medewerkers. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is het bieden van een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket. Daarom lag tijdens de cao-onderhandelingen de focus op hoe we, via de cao en sociaal plan, onze medewerkers kunnen ondersteunen hun beste leven te leven te leiden. Een korte samenvatting van het eindbod:

- Aegon biedt een cao en sociaal plan aan met een looptijd van twee jaar: van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024.
- Gedurende de looptijd kent Aegon twee algemene loonsverhogingen toe: per 1 september 2022 van 3,5% en per 1 juli 2023 van 2,5%.
- Daarnaast krijgen collega's in salarisschalen 1 tot en met 9 per 1 juli 2023 een eenmalige uitkering van € 300 bruto. Een extra steuntje in de rug vanwege de grotere impact van de inflatie op deze doelgroep.
- Het sociaal plan blijft in stand, wel wordt het persoonlijk budget per 1 oktober 2022 gemaximeerd op € 200.000. Regelingen voor vrijwillige mobiliteit worden per diezelfde datum aantrekkelijker gemaakt.
- Aegon verruimt de verlofregelingen en maakt ze inclusiever. We hebben een heel diverse groep medewerkers. Deze hebben op hun beurt gezinnen in allerlei samenstellingen. Aegon vindt het belangrijk dat iedereen die bij ons werkt zichzelf kan zijn en verlof kan opnemen op een manier die daarbij aansluit.
- Ook investeert Aegon in het vergroten van inzetbaarheid en welzijn. Onder andere door een aanpak om de people management skills van leidinggevendenden te versterken, het introduceren van een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU), vitaliteitsbudget en digitale mentale health check.
- Daarnaast besteedt Aegon meer aandacht aan maatschappelijke thema's als duurzaamheid en het vergroten van de gelijkwaardigheid tussen medewerkers en uitzendkrachten.
- Tenslotte wil Aegon studies doen naar het aanpassen van de pensioenregeling aan het Pensioenakkoord en onderzoeken hoe de arbeidsvoorwaarden zo goed mogelijk kunnen aansluiten op de nieuwe purpose helping people live their best lives.

Stemmen door leden vakbonden

Het eindbod wordt door vakorganisaties ter stemming aan hun leden voorgelegd. Indien dit eindbod niet integraal, dat wil zeggen op alle onderdelen, door de vakbondsleden wordt aanvaard, dan komt er geen nieuwe cao en sociaal plan tot stand. In dit geval kunnen aan dit formele eindbod geen rechten en/of aanspraken worden ontleend door cao partijen en/of medewerkers. Op 1 augustus 2022 wordt de uitkomst van de stemming bekend gemaakt aan Aegon en daarna gedeeld met medewerkers.

A. Thema Waarden en Belonen

1. Looptijd

De looptijd van de cao en het sociaal plan is van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024.

2. Algemene loonsverhoging

Op 1 september 2022 kent Aegon een algemene loonsverhoging toe van 3,5% van het op 31 augustus 2022 geldende salaris en op 1 juli 2023 van 2,5% van het op 30 juni 2023 geldende salaris. Zowel de salarissen als de salarisschalen worden verhoogd met voornoemde percentages. Alle medewerkers die op de data van toekenning in dienst zijn van Aegon Nederland N.V. krijgen deze loonsverhogingen.

3. Eenmalige uitkering

Per 1 juli 2023 ontvangen medewerkers die op 30 juni 2023 in salarisschaal 1 tot en met 9 zijn ingedeeld een eenmalige uitkering van € 300 bruto.

4. Aanpassing Perform & Develop beloningsmatrix

Aegon wil de salarisgroei vergroten voor medewerkers met een lage referentiepositie in de schaal. Daarom past Aegon per 1 april 2023 de Perform & Develop beloningsmatrix als volgt aan:

RSP/Score	Uitzonderlijk	Succesvol	Verbetering noodzakelijk
<75%	5,00% - 8,50%	4,50%	0,00%
75-90%	4,00% - 7,50%	3,50%	0,00%
90%-100%	2,50% - 6,00%	1,50%	0,00%
100-110%	1,00% - 5,00%	0,00%	0,00%
≥110%	0,00%	0,00%	0,00%

5. Waarnemingstoeslag

Aegon introduceert per 1 oktober 2022 een waarnemingstoeslag in de cao. Deze waarnemingstoeslag kan worden toegekend als een medewerker tijdelijk - langer dan twee maanden aaneengesloten - een hoger ingeschaalde functie voor minimaal 50% van de tijd waarneemt. De hoogte van de waarnemingstoeslag bedraagt 6% van het huidige maandsalaris per hogere schaal die wordt waargenomen. De waarnemingstoeslag geldt niet als sprake is van waarneming tijdens verlof (zoals vakantie of sabbatical verlof). De waarnemingstoeslag is van tijdelijke aard en wordt naar rato van het dienstverband maandelijks uitbetaald. De waarnemingstoeslag geldt niet als grondslag voor het flexbudget en is niet pensioengevend.

B. Thema Sociaal plan

6. Sociaal plan

De inhoud van het huidige sociaal plan blijft van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2024 in stand, met uitzondering van de volgende twee wijzigingen:

- De medewerker die op of na 1 oktober 2022 gebruik maakt van een van de twee vormen van vrijwillige mobiliteit (vrijwillige vertrekregeling of plaatsmakersregeling) ontvangt het persoonlijk budget zoals opgenomen in artikel 4.2 maal factor 0,9 in plaats van maal factor 0,75.
- De maximale hoogte van het persoonlijk budget wordt per 1 oktober 2022 vastgesteld op € 200.000.

C. Thema Verlof

7. Stimuleren opnemen verlof in het kader van 'helping people live their best lives'

Om het beste uit het leven te kunnen halen, is het belangrijk dat medewerkers op gezette tijden afschakelen van het werk en dat zij regelmatig verlof opnemen. In de cao wordt per 1 oktober 2022 in het hoofdstuk over het opnemen van verlof nadrukkelijk vermeld dat leidinggevende en medewerker op regelmatige basis in gesprek gaan over het belang van het tijdig en voldoende opnemen van verlof waarbij de leidinggevende een inspanningsverplichting heeft om daadwerkelijk invulling te geven aan het kunnen opnemen van het verlof.

8. Sabbatical verlof

Aegon maakt het mogelijk om met ingang van 1 oktober 2022 voortaan elke 5 in plaats van elke 7 dienstjaren een sabbatical verlof op te kunnen nemen.

9. Rouwverlof

Aegon past in de cao de afspraken rondom rouwverlof aan. De medewerker heeft per 1 oktober 2022 recht op rouwverlof met behoud van salaris in de volgende situaties:

- Bij overlijden van de partner of van een kind: twee kalenderweken.
- Bij overlijden van een (schoon)ouder, broer of zus: twee dagen inclusief de dag van de begrafenis of crematie.
- Bij het verantwoordelijk zijn voor het regelen van een uitvaart, ongeacht of de overledene familie is: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.

Daarnaast neemt Aegon in de cao op dat de werkgever een inspanningsverplichting heeft om de medewerker na zijn rouwverlof veilig en gezond te kunnen laten terugkeren in zijn werk en om de medewerker hierbij alle benodigde ondersteuning te geven.

10. Transitieverlof

Wij vinden het belangrijk dat iedereen werkzaam bij Aegon zichzelf kan zijn. Wanneer een medewerker in transitie zit en hiervoor medische behandelingen wil ondergaan in verband met geslachtsbevestiging krijgt de medewerker per 1 oktober 2022 daarvoor verlof voor de tijd die hiervoor nodig is. De medewerker overlegt hierover met de leidinggevende. Voor het bepalen van de verlofduur kan zo nodig advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts.

11. Regenboogverlof

Wij vinden het belangrijk dat de Aegon cao inclusief is voor alle medewerkers. Aegon heeft een heel diverse groep medewerkers. Deze hebben op hun beurt gezinnen in allerlei samenstellingen. Voor alle gezinnen is het belangrijk dat er ruimte is voor hechting en binding van het gezin, ongeacht de samenstelling ervan. Daarom maakt Aegon het mogelijk dat de daadwerkelijke opvoeder(s)/verzorger(s) van een kind aanspraak kan/kunnen maken op de diverse verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de cao (zie hoofdstuk 6.7). Waar in de WAZO wordt verwezen naar ouder of kind geldt per 1 oktober 2022 de volgende omschrijving van ouder en van kind:

Ouder

De eigen, stief-, pleeg-, adoptieouder of daadwerkelijke verzorger van de medewerker of van de partner van de medewerker.

Kind

Het eigen, stief-, pleeg- of adoptiekind van de medewerker of van de partner van de medewerker of het kind dat de medewerker of de partner van de medewerker daadwerkelijk verzorgt.

12. Ouderschapsverlof

Op grond van een aanpassing in de Wet arbeid en zorg krijgen ouders die recht hebben op ouderschapsverlof vanaf 2 augustus 2022 tot het eerste levensjaar van een kind 9 weken een uitkering via het UWV van 70% van hun salaris tot 70% van het maximum dagloon. Aegon betaalt gedurende deze 9 weken ouderschapsverlof het laatstverdiende loon voor 70% door.

13. Flexibele feestdagen

Aegon streeft een diverse en inclusieve cultuur na waarbij iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt. En waarbij de diversiteit binnen de organisatie omarmd wordt en medewerkers zich hierdoor laten inspireren. Daarom maken wij het per 1 oktober 2022 mogelijk voor medewerkers om per jaar maximaal twee nationale feestdagen (bijvoorbeeld Hemelvaartsdag en/of Pinkstermaandag) in te ruilen voor een of twee feestdagen die passen bij de religieuze of culturele achtergrond van de medewerker (bijvoorbeeld het Suikerfeest, Chinees Nieuwjaar of Pesach). De medewerker stemt dit zelf af met de leidinggevende. Op een nationale feestdag zijn de kantoren van Aegon gesloten. Dat betekent dat de medewerker die een nationale feestdag uitruilt voor een andere feestdag zijn werkzaamheden op de nationale feestdag vanuit huis verricht. Bij werken op een nationale feestdag is in dit geval dan geen sprake van een eventuele overwerkvergoeding.

D. Thema Inzetbaarheid

14. RVU-regeling

Wanneer een medewerker binnen 3 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de medewerker op grond van een tijdelijke aanpassing in de Wet op de loonbelasting aanspraak maken op de RVU (Regeling Vervroegde Uittreding). De RVU Regeling is tijdelijk versoepeld als onderdeel van het Pensioenakkoord. Aegon wil gebruik maken van de versoepeling en biedt in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025 de RVU-regeling aan onder de volgende voorwaarden:

- De medewerker dient minimaal 4 maanden van tevoren een schriftelijk verzoek in voor een RVU-regeling bij de leidinggevende;
- De medewerker kan gebruik maken van deze regeling wanneer hij ten minste 10 jaar in dienst is;
- Gebruik maken van de RVU-regeling is alleen mogelijk in overleg met en na goedkeuring van de leidinggevende;
- Wanneer de leidinggevende meerdere aanvragen tegelijkertijd ontvangt, heeft hij de mogelijkheid de startdatum van de aanvraag in overleg met de medewerker te verplaatsen dan wel het verzoek af te wijzen;
- De medewerker gaat op eigen verzoek uit dienst;
- De hoogte van de uitkering bedraagt €22.488,- bruto per jaar (2022) en wordt jaarlijks geïndexeerd;
- De uitkering die de medewerker ontvangt wordt berekend op basis van het aantal maanden tussen de datum uitdiensttreding en de AOW-leeftijd en wordt naar rato aangepast aan de arbeidsomvang. De uitkering wordt binnen een maand na uitdiensttreding in één keer uitgekeerd;
- De medewerker kan de uitkering desgewenst aanvullen met eigen middelen of het pensioen eerder laten ingaan;
- De medewerker kan naast de RVU-regeling geen aanspraak maken op een andere beëindigingsregeling (bijvoorbeeld op basis van het sociaal plan);

15. Skillsgericht denken

Het aantrekken van en het ontwikkelen van talent is één van de drie HR-prioriteiten van Aegon in Nederland. Aegon wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor medewerkers door hen de mogelijkheden te bieden zich te ontwikkelen en te bewegen door de organisatie heen. Op die manier is Aegon in staat om capaciteit en skills te ontsluiten die in de organisatie via medewerkers beschikbaar zijn. Tegelijkertijd biedt dit een kans om de betrokkenheid en retentie van werknemers te vergroten door meer en zichtbare carrière- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Aegon start deze cao-periode met de transitie van functiegericht naar skillsgericht denken. Dat wil zeggen dat de focus meer komt te liggen op het ontwikkelen van vaardigheden en competenties en dat Aegon daar stapsgewijs meer gerichte mogelijkheden voor gaat aanbieden. We starten met een pilot, waarna we vervolgens skillsgericht denken verder willen gaan uitrollen binnen Aegon.

16. Het vergroten van People management skills

Om de strategie van Aegon te kunnen realiseren en medewerkers vitaal, bevlogen en optimaal te laten presteren en ontwikkelen, zijn goede people management skills van leidinggevenden van cruciaal belang. Vanuit dat perspectief zijn people management skills een belangrijke factor bij de aanname van en de promotie naar leidinggevende posities bij Aegon, zoals vastgelegd in de vorige cao.

In de komende cao-periode bepalen en implementeren we een concrete aanpak om people manager skills verder te vergroten. Essentieel is dat de aanpak afgestemd is op de behoefte van de people manager en dat deze aanpak de business ondersteunt in het realiseren van haar strategie. We kiezen voor een iteratieve aanpak met de manager index uit de Global Employee Survey (GES) als meetinstrument voor de business onderdelen in Nederland die onder deze cao vallen. Deze informatie stelt ons in staat om de impact van onze interventies te monitoren en te optimaliseren gedurende de cao-periode. Wij zijn tevreden als Aegon in Nederland een positieve ontwikkeling laat zien van +10% ten opzichte van de GES 2021.

E. Thema Welzijn

17. Visie op welzijn in de cao

De verschuiving van een leven bestaande uit drie chronologische fases (studeren, werken en pensioneren) naar een leven dat bestaat uit meer fases (multi-stage life) heeft impact op onze medewerkers. Zo biedt het de mogelijkheid tot een betere afweging tussen werk en vrije tijd, carrière en gezin, financiën en gezondheid. Als 'best life'-werkgever willen wij vooroplopen in deze verandering. Aegon vindt het welzijn van haar medewerkers erg belangrijk en streeft een doelgerichte, inclusieve cultuur na die vitaliteit ondersteunt. Om dit te onderstrepen, nemen we per 1 oktober 2022 de volgende visie in de cao op:

Vitaliteit is een eerste vereiste om je beste leven te leiden

Het op peil houden of verder versterken van onze fysieke en mentale gezondheid is essentieel om in verschillende fasen van ons leven het beste leven te kunnen leiden. Bij Aegon geloven we dat betrokken medewerkers zorgen voor tevreden klanten en duurzame prestaties. Welzijn heeft een positieve invloed op de betrokkenheid van medewerkers. Daarom is het Aegon's ambitie om medewerkers aan te moedigen en te ondersteunen om hun fysieke en mentale welzijn te vergroten.

18. Welzijn onderwerp van gesprek in Perform & Develop cyclus

Het voeren van een goede dialoog tussen medewerker en leidinggevende is erg belangrijk, zeker als het gaat om een onderwerp als welzijn. Een goede gezondheid is een voorwaarde om je beste leven te kunnen leiden. Daarom laat Aegon het onderwerp welzijn onderdeel zijn van de jaarlijkse Perform & Develop gesprekken aan de hand van de vraag "Hoe beoordeel je jouw welzijn de afgelopen periode?".

19. Digitale mentale health check

Uit diverse interne onderzoeken komt naar voren dat vooral de mentale gezondheid van de medewerkers extra aandacht behoeft. Daarom biedt Aegon haar medewerkers vanaf 1 januari 2023 één keer per jaar (op vrijwillige basis) kosteloos een digitale mentale health check aan. De individuele uitkomst van de digitale health check wordt alleen gedeeld met de medewerker.

20. Fiscaal vriendelijk declareren van vitaliteitsinstrumenten: Vitaliteitsbudget

Een goede gezondheid is een voorwaarde om je beste leven te kunnen leiden. Om medewerkers hierin te faciliteren stelt Aegon per medewerker per jaar een bedrag vast dat fiscaal vriendelijk ingezet kan worden ten behoeve van de financiering van vitaliteitsproducten- en diensten. Dit bedrag wordt het vitaliteitsbudget genoemd.

Hoogte vitaliteitsbudget

Voor 2023 is de hoogte van het vitaliteitsbudget vastgesteld op € 200,- per medewerker. Jaarlijks wordt het bedrag door de werkgever opnieuw vastgesteld en toegepast zolang fiscaal en wettelijk toegestaan en/of zonder dat hierover extra belasting door Aegon is verschuldigd. Er wordt uitgegaan van een ondergrens voor het vitaliteitsbudget van minimaal € 150,- per jaar per medewerker.

Bestedingsdoelen

Alle vitaliteitsproducten- en diensten die bijdragen aan de persoonlijke vitaliteit komen in aanmerking voor het vitaliteitsbudget. Denk bijvoorbeeld aan de kosten van een sportabonnement, nieuwe hardloopschoenen, mindfulness cursussen, een sporthorloge of de begeleiding door een coach.

Wijze van fiscaal verrekenen

De vitaliteitsproducten en/of -diensten dienen zelf door de medewerkers te worden aangeschaft, waarna de medewerker een declaratie indient in de door HR-aangewezen applicatie. De ingediende declaratie wordt verrekend met het bruto salaris, en wordt vervolgens netto uitgekeerd. Door deze constructie betaalt de medewerker minder loonbelasting en heeft daardoor een voordeel.

F. Maatschappelijke Relevantie

21. Duurzaamheid

Aegon heeft de ambitie, in het kader van 'being a force for good', om de dingen beter achter te laten dan hoe we ze aantreffen. Aegon herkent deze wens ook bij de medewerkers die het belang van het thema duurzaamheid zowel zakelijk, in het dagelijks werk, als privé onderschrijven en hier nog bewuster mee om willen gaan. Aegon gaat gedurende komende cao-periode in co-creatie met een medewerkerspanel een platform met impactvolle interventies creëren om aan deze ontwikkelwens te voldoen. Denk aan interventies als interactieve workshops, e-learnings, lezingen van inspirerende sprekers, etc. Er wordt gekozen voor een iteratieve aanpak waar aan de hand van 'best practices' en 'lessons learned' verder wordt gebouwd aan het platform. Dit om de impact van het platform te optimaliseren met als doel te inspireren, te leren en de mogelijkheid om actief bij te kunnen dragen aan een betere wereld.

Om de interactie van medewerkers met het onderwerp duurzaamheid zo concreet mogelijk te maken en hen actief te laten participeren, wordt binnen het platform ook een 'duurzame ideeën-box' gecreëerd. Hier kunnen medewerkers individueel of in teamverband concrete duurzaamheids-ideeën aanleveren. Uit al de ideeën kiest de 'Sustainability Board NL' een winnend idee waarbij de medewerker(s) de middelen (tijd en financiering) krijgen om het idee te realiseren. Hiervoor stelt Aegon een bedrag beschikbaar. Om het succes van het platform te garanderen wordt ingezet op het meetbaar maken van de interventies. Dat wordt gedaan in eerste instantie op output niveau waar gekeken wordt naar het aantal medewerkers die deelgenomen heeft aan het platform en een verbeterde medewerkers waardering voor Aegon's duurzaamheid activiteiten in de Global Employee Survey (GES).

22. Uitzendkrachten

De afgelopen cao-periode hebben we aandacht besteed aan het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van onze uitzendkrachten. Ook hebben we op regelmatige basis overleg gevoerd met het sinds begin 2021 opgerichte uitzendkrachtenpanel over voor hen en Aegon relevante onderwerpen. Om de gelijkwaardigheid tussen medewerkers met een Aegon dienstverband en uitzendkrachten verder te vergroten, biedt Aegon per 1 oktober 2022 het volgende aan:

1. Aegon gaat ook met uitzendkrachten Perform & Develop gesprekken voeren.
2. Aegon gaat de gratis loopbaancheck waar medewerkers met een contract gebruik van kunnen maken ook beschikbaar stellen voor uitzendkrachten die 6 maanden of langer bij Aegon werkzaam zijn.
3. Aegon gaat het onboarding proces voor nieuwe medewerkers uitbreiden met deelname vanuit uitzendkrachten die minimaal 2 maanden bij Aegon aan de slag gaan.
4. In het kader van het belang van permanente educatie maakt Aegon het mogelijk voor uitzendkrachten om bestaande WFT-certificaten op kosten van Aegon qua tijd en geld op peil te houden.
5. Wanneer sprake is van gelijke geschiktheid voor een functie is bij interne vacatures binnen Aegon de volgende voorrangspositie van toepassing: boventallige medewerker in dienst van Aegon, medewerker in dienst van Aegon, uitzendkracht bij Aegon en als laatste de externe kandidaat.

G. Thema overig

23. Veilige cultuur

Aegon vindt het belangrijk om voor alle medewerkers een inclusieve en veilige cultuur te creëren waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn, het beste uit zichzelf kunnen halen, creatief kunnen zijn en samen met collega's successen kunnen behalen. Aegon wil dat hier regelmatig aandacht voor is via verschillende invalshoeken en interventies. Een van de interventies is het faciliteren van intervisiegroepen waar morele dilemma's met elkaar kunnen worden besproken. Daarnaast draagt Aegon zorg voor een gelijkwaardige bescherming van de positie van vertrouwenspersonen aan die van leden van de Ondernemingsraad in de uitvoering van hun rol.

24. Vakbondswerk

Aegon hecht veel waarde aan goede arbeidsverhoudingen tussen werkgever en medewerker. Vakorganisaties spelen daarin een belangrijke rol. Ondanks dat cao-partijen dit keer niet samen tot een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao en sociaal plan zijn gekomen, wil Aegon de volgende bijdrage leveren aan het vakbondswerk:

A. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage voor het werk van de vakorganisaties wordt aangepast. Vanaf kalenderjaar 2022 betaalt Aegon voortaan de volledige AWWN-norm per medewerker. De bijdrage die Aegon al via het Verbond van Verzekeraars aan het werk van de vakorganisaties levert, wordt hierop niet meer in mindering gebracht.

B. Vakbondscontributie

Aegon betaalt gedurende de looptijd van de cao voor nieuwe medewerkers die meedoen aan het onboarding programma én lid willen worden van een vakorganisatie, één jaar het lidmaatschap voor FNV Finance, CNV Vakmensen of De Unie.

C. Maand van de vakbond

Aegon stelt de vakorganisaties in 2023 en 2024 faciliteiten ter beschikking krijgen om de "maand van de vakbond" te organiseren. Vooraf stemmen vakorganisaties met Aegon af welke activiteiten zij gaan organiseren tijdens deze maand. Voor medewerkers die tijdens de maand van de vakbond lid worden van een vakorganisatie, betaalt Aegon ook één jaar het lidmaatschap voor FNV Finance, CNV Vakmensen of De Unie.

D. (Inter)nationale solidariteit

Aegon continueert de afspraak dat aan de drie vakorganisaties tezamen jaarlijks een bedrag van € 7.500 ter beschikking wordt gesteld ter besteding aan projecten in het kader van (inter)nationale solidariteit.

25. Studieafspraken

Aegon stelt voor om bij instemming van de leden van de vakorganisaties met het eindbod gedurende de looptijd van de cao met cao-partijen de volgende studieafspraken op te pakken:

A. Studie aanpassen pensioenregeling aan Pensioenakkoord

De huidige beschikbare premiereregeling, welke is overeengekomen tussen partijen en ondergebracht bij Aegon Cappital, is van kracht van 1 januari 2020 tot 1 januari 2025. Aegon wil gedurende de looptijd van de cao in co-creatie met cao-partijen een studie doen naar de wijze waarop de Aegon pensioenregeling aangepast kan worden aan de afspraken uit het Pensioenakkoord. Uiterlijk per 1 januari 2027 moet de Aegon pensioenregeling voldoen aan de nieuwe pensioen wet- en regelgeving.

B. Studie aansluiten arbeidsvoorwaarden op Live Your Best Life

Het lange leven inspireert ons om anders te kijken naar werk en privé. Dit heeft niet alleen invloed op onze ideeën over loopbanen, persoonlijke ontwikkeling maar ook op onze arbeidsvoorwaarden. Traditionele, lineaire loopbanen worden vervangen door carrières met meerdere fases. Niet één baan, één beroep of één loopbaanpad voor het leven, maar meerdere carrières binnen ons bedrijf en daarbuiten. Het is daarom van belang om ons arbeidsvoorwaardenbeleid aan te laten sluiten op een leven dat uit meerdere fases bestaat (multi-stage life).

Aegon wil in co-creatie met cao-partijen een studie doen naar het ontwikkelen van een geïntegreerd arbeidsvoorwaardenbeleid waarin de Aegon arbeidsvoorwaarden aansluiten op de verschillende fases in het leven van medewerkers. Afgesproken is dat in deze studie tevens wordt bekeken of er in de verschillende levensfasen voldoende aandacht en ruimte is voor het kunnen geven van mantelzorg indien aan de orde.

26. Tekstuele wijzigingen in cao en sociaal plan

Aegon past de cao en het sociaal plan met ingang van 1 oktober 2022 op enkele punten tekstueel aan. Deze aanpassingen zijn terug te vinden in bijlage 1 en 2 van dit eindbod.