



Sociaal Kader Sourcing NN

1 juli 2019 tot en met
31 december 2021



Inhoudsopgave

Verklaring	3
Inleiding	4
1 Rol vakorganisaties	5
1.1 Betrokkenheid vakorganisaties bij overdrachtstrajecten	5
1.2 Rolverdeling overgangsbeleid	5
1.3 Traject met vakorganisaties	6
2 Uitgangspunten overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden	7
2.1 Algemeen	7
2.1.1 Onbepaalde tijd	7
2.1.2 Bepaalde tijd	7
2.1.3 Dienstjaren	7
2.1.4 Arbeidsduur	7
2.1.5 Werkpatronen	7
2.2 Beloning en verlof	7
2.3 NN- gerelateerde arbeidsvoorwaarden/regelingen	8
2.3.1 Hypotheekrentekorting	8
2.3.2 Korting op verzekeringsproducten	8
2.3.3 Opties en certificaten van aandelen ING Groep en NN Group	8
2.4 Pensioen	8
2.5 Arbeidsvoorwaarden voor specifieke groepen	8
2.6 Compensatie-uitkering	8
3 Overige bepalingen	9
3.1 Overgangsbepaling	9
3.2 Arbitrage	9
3.3 Contractbreuk	10
3.4 Hardheidsclausule	10
3.5 Looptijd	10

Verklaring

De ondergetekenden

NN Insurance Personeel B.V.
Delta Lloyd Services B.V.
hierna te noemen: NN

en

FNV Finance (onderdeel van FNV), gevestigd te Amsterdam
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
De Unie, gevestigd te Culemborg

hierna te noemen: vakorganisaties

gezamenlijk te noemen cao-partijen

verklaren het volgende sociaal kader sourcing met ingangsdatum 1 juli 2019 te zijn overeengekomen.

Inleiding

Dit sociaal kader sourcing (SKS) is van toepassing op alle medewerkers die in dienst zijn van NN en ingedeeld zijn in de Hay levels 8 tot en met 22.

NN en de vakorganisaties zijn overeengekomen om in dit SKS zowel de gevolgen van outsourcing als die van verkoop van ondernemingsactiviteiten van onderdelen van NN binnen Nederland vast te leggen.

Outsourcing

Dit zijn trajecten waarbij een of meer ondernemingsactiviteiten van een onderdeel in Nederland aan een externe andere partij (leverancier) worden overgedragen. Na de overdracht neemt NN Group als opdrachtgever diensten af van de overnemende partij.

Verkoop

Bij verkooptrajecten worden een of meer ondernemingsactiviteiten van een onderdeel in Nederland aan een externe andere partij overgedragen (koper). Na overdracht neemt NN Group geen diensten van de overnemende partij af.

Overnemende partij

In dit SKS wordt 'overnemende partij' gebruikt voor zowel de leverancier als de koper. Met 'overdracht' wordt een outsourcing of verkoop bedoeld.

Afgesproken is dat NN in deze verschillende trajecten op zorgvuldige wijze omgaat met de belangen van medewerkers door de aspecten HR en cultuur zwaar te laten wegen in de uiteindelijke keuze van een overnemende of over te nemen partij. NN zal in alle trajecten de voorkeur geven aan ondernemingen die regulier overleg voeren met

vakorganisaties, of die daartoe bereid zijn, ten behoeve van het overeenkomen van arbeidsvoorwaardelijke overgangsmaatregelen. Hierbij zal ook de werkzekerheid bij de ontvangende partij onderwerp van overleg zijn. Indien een dergelijke voorkeurspositie door specifieke omstandigheden redelijkerwijs niet is te realiseren, is NN bereid zelf in overleg te treden met de vakorganisaties over maatregelen ter compensatie van de arbeidsvoorwaardelijke verschillen. In de onderhandelingen is veel aandacht voor de gevoelens van onzekerheid van de medewerkers.

Indien de Wet overgang van onderneming (WOO) bij de overdracht van ondernemingsactiviteiten van toepassing is volgt de medewerker zijn/haar werk. In dergelijke situaties zal er sprake moeten zijn van een fair overgangsbeleid ter compensatie van eventuele verschillen in arbeidsvoorwaarden als deze niet over te dragen zijn aan de overnemende partij. Voor dit overgangsbeleid spreken partijen een protocol af. De rechtspositie van de medewerker op grond van de WOO blijft behouden.

Wanneer de overgang leidt tot een wijziging van standplaats van de medewerker, zal dit alleen plaatsvinden binnen redelijke grenzen conform het van toepassing zijnde sociaal plan. De advisering over voorgenomen besluiten ten aanzien van insourcing of overdrachten (waaronder nut en noodzaak) blijft van geval tot geval voorbehouden aan de medezeggenschap.

1. Rol vakorganisaties



1.1 Betrokkenheid vakorganisaties bij overdrachtstrajecten

Partijen zijn overeengekomen dat de vakorganisaties:

- worden geïnformeerd in het gehele proces van te overwegen overdrachtsmogelijkheden en oplossingen;
- onderhandelen met NN in aanwezigheid van de overnemende partij, over het vaststellen van het overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden;
- onderhandelen met de overnemende partij, in aanwezigheid van NN, over de werkgelegenheidsinspanning van de overnemende partij;
- een begeleidende rol hebben in het transitieproces.

In dit kader zijn de volgende specifieke afspraken gemaakt:

- NN zal de vakorganisaties periodiek informeren over overdrachten;
- NN zal de vakorganisaties informeren over profiel-schetsen van de overnemende partij in de Request for Proposal (RFP) fase;
- de geselecteerde partij zal zich presenteren aan de vakorganisaties;
- deze partij verstrekt een geanoniseerd personeelsplan over twaalf maanden (inclusief maandelijkse overzichten van personele mutaties) aan de vakorganisaties, medezeggenschap aan beide zijden en NN.

1.2 Rolverdeling overgangsbeleid

Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Wanneer de arbeidsvoorwaarden zullen worden geharmoniseerd op het moment van overgang, zal het overleg hierover worden gevoerd door de overnemende partij en NN met de vakorganisaties die bij NN actief zijn (en eventueel de vakorganisaties die actief zijn bij de overnemende partij).

Overgangsbeleid

NN voert per overdracht overleg met de "eigen" vakorganisaties over compensatie voor de arbeidsvoorwaarden die niet geharmoniseerd worden, in aanwezigheid van de overnemende partij.

1.3 Traject met vakorganisaties

In onderstaand schema is artikel 1.1 schematisch weergegeven.

Vorbereidend onderzoek	Assessment	Selectie	Onderhandeling	Contract	Overgang	Evaluatie
Start project <ul style="list-style-type: none"> • scope • haalbaarheid • vereisten 	Data verzamelen <ul style="list-style-type: none"> • financiën • markt • HR 	Uitbrengen RfI/RfP Vakorganisaties informeren over profiel vendors (RfP)	Commerciële onderhandelingen Onderzoek vendor <ul style="list-style-type: none"> • bezittingen • boeken • bezoek vendor 	Juridische Onderhandelingen Onderhandelingen met vakorganisaties Advies van de OR	Vakorganisaties informeren	Rapportage personeelsplan naar de vakorganisaties en halfjaarlijkse rapportage
HR plan en Communicatieplan Vakorganisaties informeren	Assessment uitvoeren Target Operating Model Sourcing aanbevelingen	Ontmoeting vendor <ul style="list-style-type: none"> • bezoek locatie • dataverzameling • kennismaking • vakorganisaties Evaluatie reacties Selecteren vendor	Businesscase completeren Uitbrengen adviesaanvraag Concept contract opstellen	Voorbereiden transitie		
Informeren vakorganisaties over voorgenomen overdracht		Informeren vakorganisaties over profielschets overnemende partij in RFP-fase Geselecteerde overnemende partij presenteert zich aan de vakorganisaties	Onderhandelingen overgangsbeleid Arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheidsinspanningen van de overnemende partij		Begeleiden transitieproces	Rapportage personeelsplan naar vakorganisaties en halfjaarlijkse rapportage

2. Uitgangspunten overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden



NN en de vakorganisaties zijn overeengekomen de navolgende uitgangspunten te hanteren voor overgangsbeleid arbeidsvoorwaarden. Op basis van de pakketvergelijking van de arbeidsvoorwaarden van NN met de overnemende partij, zullen met inachtneming van deze uitgangspunten, per traject maatwerkafspraken worden gemaakt tussen de vakorganisaties, NN en de betrokken partij.

2.1 Algemeen

2.1.1 Onbepaalde tijd

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden door de overnemende partij overgenomen.

2.1.2 Bepaalde tijd

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden door de overnemende partij voor de resterende periode van de overeenkomst overgenomen.

2.1.3 Dienstjaren

De bij NN opgebouwde dienstjaren (inclusief de van rechtswege meegekomen jaren van haar rechtsvoorgangers) blijven na de overgang meetellen bij de vaststelling van de diensttijd bij de overnemende partij.

2.1.4 Arbeidsduur

De bij NN gemaakte contractuele individuele afspraken met betrekking tot de arbeidsduur worden gerespecteerd.

2.1.5 Werkpatronen

De bij NN gemaakte individuele afspraken over werkpatronen en variabele werktijden worden gerespecteerd.

2.2 Beloning en verlof

De vaste beloning: persoonlijk maandsalaris onder aftrek van de op de datum van de feitelijke overgang geldende eigen bijdrage pensioen, blijft behouden. Daarnaast blijft ook het salarisperspectief (ruimte in de salarisschaal) behouden. NN zal hiervoor maatmensberekeningen maken. Dit perspectief wordt aangepast aan de collectieve loonontwikkeling van de overnemende partij. Het verschil in vakantieuren /-dagen en feestdagen wordt verrekend in het salaris en het daarbij behorend perspectief.

Ligt de overgangdatum op of voor 1 oktober 2019, dan bestaat het persoonlijke maandsalaris uit:

Bij NN

- je laatstverdiende maandsalaris vermeerderd met:
 - het percentage PKB (23,54%)
 - de on target VIC behorend bij je functieschaal;
 - en - indien van toepassing - je laatstverdiende persoonlijke toeslag met afbouw, vermeerderd met het percentage PKB.

Bij Delta Lloyd:

- je laatstverdiende maandsalaris vermeerderd met:
 - het percentage vakantiebijslag (8%);
 - het percentage 13e maand (8,33%);
 - en - indien van toepassing - je laatstverdiende persoonlijke toeslag.

Ligt de overgangdatum na 1 oktober 2019, dan bestaat je persoonlijke maandsalaris uit:

- je laatstverdiende maandsalaris op basis van het nieuwe salarisgebouw;
- vermeerderd met:
- vakantiebijslag, 13e maand en indien van toepassing PT Harmonisatie;
- en - indien van toepassing - je laatstverdiende PT behoud salaris en PT geïndexeerd.

Vanaf de datum van feitelijke overgang worden het salaris-beleid en de schalen van de overnemende partij gehanteerd.

2.3 NN- gerelateerde arbeidsvoorwaarden/regelingen

2.3.1 Hypotheekrentekorting

Medewerkers die als gevolg van overdracht uit dienst gaan, kunnen kiezen uit: afkoop van de rentekorting uit hoofde van personeelscondities op hypotheek bij NN/ ING Bank op het moment van overgang naar de overnemende partij. De afkoop vindt in een eenmalig bedrag plaats over een periode van drie jaar, op basis van de rentecompensatie in de laatste maand voor de overgang naar de ontvangende partij; of

- vergoeding van de eventuele boete voor aanpassing van de rente, in de periode na het tekenen van het contract met de overnemende partij en voor de datum van definitieve overgang, onder de volgende voorwaarden:
 - de hypotheek wordt voortgezet bij dezelfde hypotheeknemer;
 - de vergoeding van de boete wordt berekend over de resterende looptijd van de rentevaste periode.
 - Alle hypotheekvormen bij NN/ING Bank komen in aanmerking voor vergoeding van de boete voor renteaanpassing.

Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst met Delta Lloyd Services B.V. geldt dat zolang zij onder het

Sociaal Plan Delta Lloyd 1 juli 2019 t/m 31 december 2019 of een voorgaand Delta Lloyd sociaal plan vallen, zij de mogelijkheid hebben om hun hypotheek boetevrij over te sluiten in plaats van de aanspraak op de eenmalige afkoop over drie jaar.

2.3.2 Korting op verzekeringsproducten

De premiekorting uit hoofde van personeelscondities op verzekeringsproducten bij de verzekeringsonderdelen (NN Leven en NN Schade & Inkomen (inclusief OHRA)) wordt gecontinueerd voor medewerkers die als gevolg van overdracht uit dienst gaan. De korting wordt voortgezet conform de voor medewerkers van NN geldende afspraken. Deze afspraak geldt niet voor de additionele kortingsregeling van 20% van de gefactureerde premies uit de Delta Lloyd Personeelsgids.

2.3.3 Opties en certificaten van aandelen ING Groep en NN Group

Opties en certificaten van aandelen, toegekend onder de personeelsplannen kunnen worden uitgeoefend conform het bepaalde in de reglementen van deze plannen.

2.4 Pensioen

De pensioenregeling van de overnemende partij is van toepassing vanaf het moment van overgang. Collectieve waarde-overdracht van opgebouwde pensioenaanspraken is niet vanzelfsprekend.

Indien de overnemende partij een gelijksoortige pensioenregeling kent als NN, wordt het verschil in bijdrage in het pensioenfonds of verzekering (inclusief bijdrage van de medewerker) gecompenseerd voor 3 jaar. Indien de overnemende partij een Individuele beschikbare premieregeling (IDC) heeft, wordt de uitkomst verhoogd met 33,33%.

2.5 Arbeidsvoorwaarden voor specifieke groepen

NN en de vakorganisaties zullen met de betrokken overnemende partij maatwerkafspraken maken over de arbeidsvoorwaarden die gelden voor een specifieke groep.

2.6 Compensatie-uitkering

De medewerker ontvangt bij overgang naar de overnemende partij een bruto-compensatie-uitkering voor bepaalde niet geharmoniseerde arbeidsvoorwaarden. Deze uitkering bedraagt € 6.250 bij een dienstverband van 36 uur of meer. Bij een dienstverband van minder dan 36 uur is het bedrag naar rato van het aantal uren dienstverband. De compensatie-uitkering is een bruto vergoeding waarop NN de wettelijk verplichte inhoudingen zal plegen.

3. Overige bepalingen



3.1. Overgangsbepaling

Dit SKS is van toepassing op alle medewerkers die als gevolg van een overdracht van ondernemingsactiviteiten vallend onder de WOO overgaan naar de overnemende partij ten gevolge van een adviesaanvraag ingediend in de periode van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2021.

Ten aanzien van medewerkers die als gevolg van een overdracht van ondernemingsactiviteiten overgaan naar de overnemende partij ten gevolge van een adviesaanvraag ingediend voor 1 juli 2019, blijft voor medewerkers in dienst van NN Insurance Personeel B.V. het SKS 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018 van toepassing, en voor medewerkers in dienst van Delta Loyd Services B.V. het sourcingskader van Hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan Delta Lloyd 1 januari 2017 – 1 januari 2020.

Dit SKS treedt volledig in de plaats van het SKS 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018 en Hoofdstuk 6 Sociaal Plan Delta Lloyd 1 januari 2017 – 1 januari 2020 en alle andere voorgaande sourcingskaders, zonder dat aan deze voorgaande sourcingskaders enige vorm van nawerking kan worden ontleend, tenzij in dit SKS uitdrukkelijk anders is bepaald.

3.2 Arbitrage

Indien de ondernemingsraad in het kader van een adviesaanvraag ex art. 25 WOR, die betrekking heeft op overdracht, zwaarwegende en/of materiële bezwaren heeft tegen de identiteit van de overnemende partij, bijvoorbeeld als er twijfels zijn rond de duurzaamheid van de onderneming of het gevoerde sociale beleid, dan heeft de ondernemingsraad het recht om de keuze voor deze leverancier of koper in een spoedprocedure voor te leggen.

Hiervoor is een arbitragereglement opgesteld dat de volgende elementen bevat:

- 1 arbiter (in beginsel een oud-lid van de Ondernemingskamer).
- Het betreft een spoedarbitrage-procedure.
- Het verzoek tot arbitrage moet binnen 2 weken na bekendmaking van de identiteit van de overnemende partij worden ingediend. Bij de formele bekendmaking ontvangt de ondernemingsraad informatie over de achtergrond van de overnemende partij en het gevoerde sociaal beleid.
- Vraagstelling is of de werkgever in redelijkheid zal kunnen besluiten om de activiteiten uit te besteden of te verkopen aan de uitgekozen overnemende partij en of de werkgever in het (voorgenomen) besluit de belangen van de relevante stakeholders voldoende heeft afgewogen.

- Er dient binnen 30 kalenderdagen vonnis te worden gewezen.
- Er is geen hoger beroep mogelijk.
- Partijen zullen zich voegen naar het oordeel van de arbiter.
- De kosten van de procedure zijn voor rekening van NN.

3.3 Contractbreuk

In geval van contractbreuk tussen NN en de overnemende partij, met ingrijpende consequenties voor de werkgelegenheid of de standplaats van de werkzaamheden van de medewerkers die zijn overgegaan naar de overnemende partij, zal NN – naast het aanspreken van de overnemende partij op de contractbreuk – ook in overleg treden met de vakorganisaties over een passende oplossing voor de ontstane situatie.

3.4 Hardheidsclausule

Indien de overgang naar een nieuwe werkgever leidt tot een individueel onbillijke situatie, draagt NN zorg voor een passende oplossing; deze zal veelal inhouden dat de medewerker niet overgaat naar de nieuwe werkgever. De situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer er sprake is van specifieke sociaal medische omstandigheden (van de medewerker of van diens directe gezinsleden), of indien er sprake is van een situatie waarin het evident is dat de competenties van de medewerker onvoldoende zijn om goed te kunnen functioneren binnen de organisatie van de overnemende partij. De beoordeling van deze situatie ligt bij NN.

3.5 Looptijd

Dit sociaal kader sourcing heeft een looptijd van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2021. De inhoud van dit sociaal kader sourcing kan tijdens de looptijd door partijen worden gewijzigd, indien door bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard of verandering in wettelijke bepalingen of regelgeving hier aanleiding toe geven. Uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de looptijd zullen NN en de vakorganisaties aan elkaar kenbaar maken of zij dit sociaal kader sourcing willen verlengen en of zij wijzigingen wensen aan te brengen. Tijdens het overleg over de verlenging of wijziging, blijven de oude bepalingen van dit sociaal kader sourcing van kracht tot uiterlijk zes maanden na het verstrijken van de looptijd.