

Onderhandelingsresultaat

CAO-partijen hebben op 8 december 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe CAO voor de periode 1 april 2023 tot en met 31 maart 2025. Dit onderhandelingsresultaat is onder voorbehoud van goedkeuring door de Board of Directors en geagendeerd voor de vergadering van de Board of Directors van 6 februari 2024. Wanneer er op 6 februari geen goedkeuring plaatsvindt zal dit resultaat niet aan de leden worden voorgelegd.

Beloningsparagraaf

Verhoging ijsalarissen

De ijsalarissen in de salaristabellen (het 100% salaris in een bepaalde grade) worden per 1 april 2023 verhoogd met 8,00%.

De ijsalarissen voor de Aegon pensioenregeling worden per 31 maart 2024 verhoogd naar het niveau van de ABP pensioenregeling. Vanaf 31 maart 2024 is er daardoor geen verschil meer in ijsalarissen tussen de ABP pensioenregeling en de DC pensioenregeling. De individuele garantiecorrecties die in 2015/2016 zijn ontstaan als gevolg van de invoering van ijsalarissen voor de DC-pensioenregeling vervallen daarom per 1 januari 2024.

De ijsalarissen in de salaristabellen worden per 1 april 2024, nadat de salarisverhogingen per 1 april 2024 hebben plaatsgevonden, verhoogd met 4,00%.

Grade	1 april 2022 ABP	1 april 2022 Aegon	1 april 2023 ABP	1 april 2023 Aegon	31 maart 2024 Aegon	1 april 2024 ABP en Aegon
1	38.678,04	37.163,33	41.800	40.100	41.800	43.500
2	41.812,71	40.099,58	45.200	43.300	45.200	47.000
3	45.722,43	43.761,83	49.400	47.300	49.400	51.400
4	50.071,89	47.835,95	54.100	51.700	54.100	56.300
5	54.868,61	52.329,05	59.300	56.500	59.300	61.700
6	60.268,57	57.387,20	65.100	62.000	65.100	67.700
7	67.201,65	63.881,42	72.600	69.000	72.600	75.500
8	77.269,99	73.312,43	83.500	79.200	83.500	86.800
9	87.511,33	82.905,49	94.500	89.500	94.500	98.300
10	97.895,66	92.632,48	105.700	100.000	105.700	109.900
11	112.432,94	106.249,55	121.400	114.700	121.400	126.300
12	129.726,39	123.324,76	140.100	133.200	140.100	145.700
13	145.504,30	139.102,67	157.100	150.200	157.100	163.400

100% ijsalarissen, bruto per jaar inclusief 8% vakantietoeslag

Verhogingsmatrixes

Naast de verhogingen van de ijsalarissen en de inflatie zijn er de verhogingen vanuit de matrixen, deze verhogingen vallen buiten dit onderhandelingsresultaat. Deze staan voor het overzicht in de bijlage.

De verhogingsmatrix bepaalt de individuele salarisverhoging van een medewerker. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling (MIP rating) en de relatieve salarispositie.

Pagina 2 van 3

Er wordt een verhogingsmatrix vastgesteld door de werkgever per 1 april 2023 en 1 april 2024 voor de volgende business areas: Business Assurance, Global Shared Services, Energy Systems, Maritime en Supply Chain & Product Assurance. Medewerkers die vallen onder een business area waarvoor geen verhogingsmatrix wordt vastgesteld (bijvoorbeeld Group, Digital Solutions), ontvangen een verhoging conform de matrix van de grootste business area in Nederland, op dit moment Energy Systems.

Minimale verhoging

Alle medewerkers met een datum in dienst gelegen voor 1 september 2022 en een MIP rating 3 of hoger ontvangen een salarisverhoging, inclusief matrixverhoging waarbij RSP 100-108% en MIP rating 3 een verhoging van 6,0% betekent, per 1 april 2023 van tenminste EUR 3.300 uitgaande van een volledig dienstverband.

Alle medewerkers met een datum in dienst gelegen voor 1 september 2023 en een MIP rating 3 of hoger ontvangen een salarisverhoging, inclusief matrixverhoging waarbij RSP 100-108% en MIP rating 3 een verhoging van 4,5% betekent, per 1 april 2024 van tenminste EUR 2.400 uitgaande van een volledig dienstverband.

Promotieverhoging

Als een werknemer op grond van zijn loopbaanontwikkeling promoveert wordt het salaris, naast de matrixverhoging, tevens verhoogd met een percentage van het huidige salaris conform onderstaande tabel, waarbij in geval van een relatieve salarispositie van 100% en hoger de verhoging wordt berekend op basis van het ijsalaris van de huidige (oude) grade.

Relatieve salarispositie	Verhoging
<80%	5%
80% to 92%	4%
92% to 100%	3%
100% to 108%	2%
>=108%	1%

Aan een aantal werknemers is een individuele garantiecorrectie toegekend (= de relatieve positie van salaris ten opzichte van ijsalaris is met een bepaald percentage gecorrigeerd ten behoeve van het bepalen van de salarisaanpassing). Deze garantiecorrectie vervalt bij promotie.

Sociaal Plan (Regeling opvang sociale gevolgen bij boventaligheid)

CAO-partijen zijn overeengekomen om het Sociaal Plan zoals beschreven in de cao van 2022 – 2023 te verlengen voor de looptijd van deze CAO.

Pensioen

In aansluiting op onderstaande aanpassingen zullen Sociale Partners met elkaar de gevolgen van de nieuwe pensioenwet bespreken.

- Medewerkers die in dienst treden na 31 maart 2024 ontvangen een vaste vlakke pensioenpremie van 17,5% van de pensioengrondslag. De werkgeverspremie bedraagt 15,0%. De eigen bijdrage van de medewerkers is 2,5% en wordt in mindering gebracht op het bruto salaris van de medewerker.
- Voor medewerkers die in dienst zijn op 31 maart 2024 en deelnemen aan de pensioenregeling van Aegon Cappital blijft in beginsel de huidige leeftijdsafhankelijke premie van toepassing. Deze medewerkers krijgen eenmalig de optie om over te stappen naar de vaste vlakke pensioenpremie

Pagina 3 van 3

zoals hierboven beschreven. Indien medewerker voor deze overstapoptie kiest zijn toekomstige stijgingen in de leeftijdsafhankelijke werkgeverspremie niet meer van toepassing voor de betreffende medewerker.

- Medewerkers voor wie na 31 maart 2024 de leeftijdsafhankelijke werkgeverspremie van toepassing blijft ontvangen een tegemoetkoming van de werkgever indien medewerker besluit vrijwillig bij te sparen in de pensioenregeling. Indien een medewerker bovenop de leeftijdsafhankelijke werkgeverspremie vrijwillig minimaal 2,50% van de pensioengrondslag bijspaat in de pensioenregeling van Aegon Cappital ontvangt deze een tegemoetkoming van de werkgever van 1,25% van de pensioengrondslag.

Betreffende medewerkers ontvangen nadere informatie, door middel van een brief en werknemerpresentaties, zodat zij een weloverwogen beslissing kunnen nemen. Naast algemene info voor bijsparen is er ruimte voor individueel maatwerk waarbij inzicht kan worden gegeven in het opgebouwde en verwachte pensioen en waarbij zowel de verantwoordelijkheid van de werkgever als de medewerker in oenschouw wordt genomen rekening houdend met gewekte verwachtingen in het verleden.

Verlofsparen

Binnen kaders en met een specifiek vooraf bepaald doel kunnen maximaal 120 werkdagen worden gespaard. Bij aanvang van het sparen wordt het beoogde doel afgestemd met de manager. Opname van het verlof gebeurt in overleg en met goedkeuring van manager. Jaarlijks kunnen maximaal 20 additionele dagen voor dit doel worden ingekocht. Sparen kan alleen door inkoop vanuit salaris, profit share, vakantieuitkering en leidt niet tot een verlaging van de pensioengrondslag. Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen niet gespaard worden in de verlofspaarregeling.

.....

.....

.....

B. Oudman
DNV

P. Matuszczyk
FNV

J. Harmsen
CNV