**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 wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de leden.

**Beloningsparagraaf**

*Verhoging ijksalarissen*

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

De ijksalarissen 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 ijksalarissen tussen de ABP pensioenregeling en de DC pensioenregeling. De individuele garantiecorrecties die in 2015/2016 zijn ontstaan als gevolg van de invoering van ijksalarissen voor de DC-pensioenregeling vervallen daarom per 1 januari 2024.

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



*100% ijksalarissen, bruto per jaar inclusief 8% vakantietoeslag*

*Verhogingsmatrices*

Naast de verhogingen van de ijksalarissen en de inflatie zijn er de verhogingen vanuit de matrixen, deze verhogingen vallen buiten dit onderhandelinsgersultaat. 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.

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 ijksalaris van de huidige (oude) grade.



Aan een aantal werknemers is een individuele garantiecorrectie toegekend (= de relatieve positie van salaris ten opzichte van ijksalaris 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 boventalligheid)**

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 30 juni 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 30 juni 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 met terugwerkende kracht per 1 april 2024 over te stappen naar de vaste vlakke pensioenpremie 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 30 juni 2024 de leeftijdsafhankelijke werkgeverspremie van toepassing blijft ontvangen met terugwerkende kracht per 1 april 2024 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 bijspaart 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 ogenschouw 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, vakantie-uitkering en leidt niet tot een verlaging van de pensioengrondslag. Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen niet gespaard worden in de verlofspaarregeling.

……………….. ……………….. ………………

B. Oudman P. Matuszczyk J. Harmsen

DNV FNV CNV