

Onderhandelingsresultaat Aegon CAO 1 juli 2024 t/m 31 december 2025 en Sociaal Plan 1 juli 2024 t/m 31 december 2025

Partijen

Aegon Employees Netherlands BV, gevestigd te Den Haag, vertegenwoordigd door mevrouw R.E. Tijsterman enerzijds, hierna te noemen 'Aegon',

en

FNV Finance, onderdeel van FNV te Utrecht, vertegenwoordigd door de heer J. van den Brink, bestuurder, CNV, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door de heer A. Mulder, bestuurder en De Unie, gevestigd te Culemborg, vertegenwoordigd door de heer E.H.A. Geurts, bestuurder, anderzijds, hierna tezamen te noemen 'vakorganisaties'.

Hebben op 8 november 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO en een nieuw Sociaal Plan voor Aegon.

Dit onderhandelingsresultaat wordt door de vakorganisaties vanaf 12 november 2024 ter stemming voorgelegd aan hun leden. Vakorganisaties informeren Aegon op 26 november 2024 over de uitkomst van de stemming.

Aegon en Vakorganisaties, hierna tezamen te noemen 'Partijen' verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

A. Ten aanzien van de CAO:

1. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 juli 2024 t/m 31 december 2025.

2. Algemene loonsverhoging

Op twee momenten wordt een algemene loonsverhoging toegekend:

- a.** Op 1 juli 2024 wordt een algemene loonsverhoging toegekend van 5,5% van het op 30 juni 2024 geldende salaris¹, met een minimum van EUR 430,00 per maand en tot een maximum van EUR 690,00 per maand. Dit resulteert in een gemiddelde salarisstijging van 7,0% voor de CAO populatie.
De salarissen van medewerkers worden met terugwerkende kracht per 1 juli 2024 op basis van deze systematiek verhoogd.
- b.** Op 1 juli 2025 wordt een algemene loonsverhoging toegekend van 2,0% van het op 30 juni 2025 geldende salaris¹ tot een maximum van EUR 250,00 per maand. Dit resulteert in een gemiddelde salarisstijging van 2,0% voor de CAO populatie.
De salarissen van medewerkers worden op basis van deze systematiek met ingang van 1 juli 2025 verhoogd.

¹ Salaris: het bruto maandsalaris op basis van een fulltime dienstverband, exclusief flexbudget (16,7%)

De maxima van de salarisschalen (100% RSP) worden op basis van de systematiek van de algemene loonsverhoging aangepast. Het minimum en uitloop van de salarisschalen worden op de gebruikelijke (in de huidige CAO vastgelegde) wijze afgeleid van het maximum van de salarisschaal.

3. Inrichting salarisschalen

De salarisschalen 3 t/m 5 komen te vervallen.

Partijen zijn een minimum jaarsalaris (exclusief flex-budget) overeengekomen van EUR 33.280,00. Indien nodig wordt het minimum van de schaal hierop aangepast.

4. Internetvergoeding

De netto maandelijkse vergoeding voor internetkosten wordt met ingang van 1 januari 2025 vastgesteld op EUR 35,00 per maand (was EUR 30,00 per maand).

5. Woon-werkvergoeding

De woon-werkvergoeding wordt binnen de arbeidsverhoudingen van Aegon overeengekomen met de Ondernemingsraden. Aegon is bereid om met ingang van 1 januari 2025 met de ondernemingsraden een woon-werk-verkeervergoeding overeen te komen van EUR 0,23 per kilometer (is nu EUR 0,21 per kilometer).

6. Ouderschapsverlof

Overeengekomen is dat ouders die gebruik maken van betaald ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling van het UWV (in het eerste levensjaar van een kind maximaal 9 weken) gedurende maximaal 9 weken een aanvulling op de UWV uitkering ontvangen tot 80% van het laatst verdiende loon (was 70% van het laatstverdiende loon). De verhoogde bijdrage geldt vanaf 1 januari 2025.

7. Verlof

Het work-life balance verlof (17 uur bij een volledig dienstverband) wordt onderdeel van het bovenwettelijk verlof en vervalt met ingang van 1 januari 2025 als aparte categorie. Bovenwettelijk verlof wordt 67,5 uur bij een full time dienstverband (was 50,5 uur).

8. Stagevergoedingen

Stage vergoedingen zijn voor alle opleidingsniveaus (MBO, HBO, WO) gelijk en vastgesteld op EUR 650,00 (bruto) per maand.

9. Vakbondswerk

a. Vakbondscontributie

Voor medewerkers die lid worden van een van de drie vakorganisaties betaalt Aegon één jaar het vakbondslidmaatschap. Dit aanbod geldt tijdens de jaarlijks georganiseerde maand van de vakbond en tijdens de onboarding voor nieuwe medewerkers.

b. Internationale solidariteit

Continueren huidige afspraak om gedurende de looptijd van de CAO voor de drie vakorganisaties tezamen jaarlijks een bedrag van EUR 7.500,00 beschikbaar te stellen in het kader van (inter)nationale solidariteit.

10. Welzijn, diversiteit en inclusie

De ambities en afgesproken maatregelen rondom welzijn, diversiteit en inclusie zullen in tussen Partijen overeengekomen teksten van de CAO worden opgenomen, waaronder het stimuleren van gesprekken tussen medewerkers en relevante vertegenwoordigers (leidinggevende, arbo-arts, vertrouwenspersoon) over welzijn. Hierin is er ruimte om eventuele zaken voor de fysieke en mentale gezondheid te bespreken, zoals menstruatie- en overgangsklachten, mentale problemen of problemen met de werkomgeving.

De ambitie van Aegon is om minimaal 1% van de arbeidsplaatsen in te vullen met medewerkers die een beperking hebben. Dit doet Aegon door voor bestaande functies de belemmeringen weg te nemen of door banen te creëren waarvan de werkinhoud of zwaarte kan worden aangepast.

11. Tekstuele wijzigingen in CAO

Partijen zijn overeengekomen dat de cao op enkele punten tekstueel gewijzigd, geactualiseerd of verduidelijkt worden. Wanneer de leden van de vakorganisaties hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat worden de teksten van de cao in overleg aangepast.

12. Protocol afspraken CAO

Modernisering van de cao.

De huidige cao omvat veel teksten en is het resultaat van jarenlange aanpassingen, samenvoegingen en verwijderingen, welke tot stand zijn gekomen in de context van Aegon NL. Na de transactie met a.s.r. resteert een compactere organisatie met andere karakteristieken en behoeften.

Partijen stellen een gezamenlijke werkgroep in. De werkgroep heeft tot doel te komen tot nieuwe cao-teksten die leesbaar, begrijpelijk, inclusief, relevant en toegankelijk zijn.

- Leesbaar en begrijpelijk: kort, helder en actief geformuleerd
- Relevant: van toepassing op de doelgroep
- Toegankelijkheid: logische opbouw en toelichting op de thema's

De werkgroep zal het eindvoorstel voorleggen aan Partijen. Materieel wijzigen de afspraken door de modernisering niet. De werkgroep kan wel voorstellen voorleggen aan cao-partijen voor wijziging van de inhoud van de cao, als dit past binnen de doelstelling.

Financieel advies

Aegon vindt het als financieel dienstverlener belangrijk dat medewerkers ook op financieel gebied juiste keuzen kunnen maken en is bereid medewerkers daarbij te ondersteunen. Het gebruik van de huidige regeling voor financieel advies is echter beperkt. Partijen zullen onderzoeken wat de behoefte is aan financieel advies, in hoeverre de huidige regeling daarin voorziet, wat eventuele blokkades zijn voor deelname en welke aanpassingen of aanvullingen wenselijk zijn.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

De RVU-regeling loopt af per 31 december 2025.

Mogelijk wordt een vernieuwde wettelijke regeling van toepassing per 1 januari 2026.

Wanneer de kaders hiervan bekend zullen zijn, wordt een verkenning gedaan door Partijen of een nieuwe regeling binnen het gestelde wettelijk kader nodig en/of passend is.

Gelijke beloning

Aegon doet op dit moment op groepsniveau een onderzoek naar de pay gap om te kunnen voldoen aan rapportage wetgeving in Nederland. Er wordt een analyse gemaakt in hoeverre de gegevens die hiervoor zijn verzameld de mogelijkheid biedt om uitspraken te doen voor gelijke beloning binnen de CAO-populatie. Dit zal worden besproken met de vakorganisaties in het periodiek overleg en aan de hand daarvan worden mogelijke vervolgstappen afgesproken.

Pensioen

Uiterlijk per 1 januari 2028 moet de pensioenregeling voldoen aan de Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Om tijdig de noodzakelijke stappen te zetten is afgesproken om vanaf 1 januari 2026 een werkgroep van Partijen in te stellen, die op basis van een afgestemd plan van aanpak alle voorbereidende stappen zet om een nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2027 in te kunnen voeren, maar uiterlijk 1 januari 2028. Vakorganisaties worden in dit traject door een pensioenadviseur bijgestaan waarvan de kosten door Aegon worden gedragen. De daadwerkelijke ingangsdatum wordt door CAO partijen bepaald op advies van de werkgroep.

B Ten aanzien van het Sociaal Plan:

1. Looptijd

De looptijd van het Sociaal Plan is van 1 juli 2024 t/m 31 december 2025.

2. Sociaal Plan

Het huidige sociaal plan blijft vanaf 1 juli 2024 onverminderd van kracht tot en met 31/12/2025.

3. Protocolafpraak

Gedurende de looptijd van het sociaal plan werken Partijen aan het moderniseren van het sociaal plan. Het doel van de modernisering is:

- Vereenvoudiging richting een regeling die beter aansluit op een vergoedingsmethodiek op basis van de wettelijke regeling (Transitievergoedingsregeling)
- Het meer in lijn brengen van het vergoedingsniveau met hetgeen in de markt gebruikelijk is
- Eenvoudig leesbaar en hanteerbaar voor medewerker
- Eenvoudige administratieve uitvoering en procedures

4. Tekstuele wijzigingen Sociaal Plan

Partijen zijn overeengekomen dat het Sociaal Plan met ingang van 1 juli 2024 op enkele punten tekstueel gewijzigd c.q. verduidelijkt worden. Wanneer de leden van de vakorganisaties hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat worden de teksten van het Sociaal Plan op basis van de overeengekomen onderdelen aangepast.