

NN CAO onderhandelingsresultaat tussen NN en vakbonden CNV en De Unie

- **Looptijd:** NN CAO, NN Sociaal Plan en NN Sociaal Kader Sourcing voor **twee jaar**, met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.
- **Collectieve verhoging:** **3,25%** per 1 mei 2026 en **2,75%** per 1 mei 2027.
- **Eenmalige uitkering: € 1.500 belastingvrij** op full time basis (36 uur of meer). De uitbetaling vindt plaats met het salaris van januari 2026. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:
 - Voor collega's die onder de NN CAO vallen en in dienst zijn getreden voor 1 oktober 2025 en op 5 januari 2026 nog in dienst zijn wordt de eenmalige uitkering naar rato berekend bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur en op basis van het aantal maanden in dienst in 2025.
 - Voor uitzendkrachten die voor NN werkzaam waren op 1 oktober 2025 en op 5 januari 2026 nog binnen NN werkzaam zijn, wordt de eenmalige uitkering naar rato berekend op basis van het aantal gewerkte uren en op basis van het aantal gewerkte maanden in 2025.NN past hiervoor de fiscale regels van de werkkostenregeling toe. Dit betekent dat NN de loonbelasting over de eenmalige uitkering betaalt (zogenoemde eindheffing).
- **Versnelde doorgroei in de salarisschaal:** verkleining van het aantal stappen om naar het maximum van de schaal te groeien, van 13 naar 9 stappen door:
 - Verhogen van het instapniveau van de salarisschalen van 70% naar 75% van het maximum van de schaal per 1 mei 2026.
 - Verhogen van de norm salarisverhoging per 1 april 2027 over beoordelingsjaar 2026. Voor collega's met een relatieve salarispositie van 90% of minder wordt de norm verhoogd naar 4%, voor collega's met een relatieve salarispositie van meer dan 90% blijft de norm 2,5%.
- **Vrije tijd: twee extra diversiteitsdagen** per jaar, die vervallen aan het eind van het jaar als ze niet zijn opgenomen.
- **Ondersteuning aflossing studieschuld:** collega's die hebben gestudeerd tussen september 2015 en augustus 2023 zonder basisbeurs, en die langer dan een jaar in dienst zijn van NN, kunnen vakantiegeld, 13e maand of salaris fiscaal vriendelijk uitruilen ter ondersteuning van de aflossing van hun studieschuld, tot maximaal **€ 1.500 per jaar**. Deze regeling geldt met ingang van 1 mei 2026.
- **Nagenoeg ongewijzigd NN Sociaal Plan:** de **beëindigingsvergoeding blijft ongewijzigd**. Er wordt meer focus gelegd op het herplaatsen en begeleiden van collega's van werk naar werk door de volgende afspraken:
 - Gedurende de eerste twee maanden van de begeleidingsperiode ligt de focus nog meer op het begeleiden van werk naar werk. In deze periode proberen we collega's actief te plaatsen op passende vacatures binnen heel NN. Dit biedt de afdeling HR/Talent Acquisition en het HR/Mobiliteitscentrum de mogelijkheid om gestructureerd en zorgvuldig de herplaatsingsmogelijkheden van boventallige medewerkers te onderzoeken. Dit betekent dat een collega in deze periode van twee maanden niet kan kiezen voor direct of tussentijds vertrek met gebruikmaking van de financiële instrumenten van het Sociaal Plan, waaronder de beëindigingsvergoeding.

- Als de afdeling HR/Talent Acquisition en de collega in overleg vaststellen dat er binnen NN geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn, dan kan een collega kiezen voor vertrek binnen de eerste twee maanden van de begeleidingsperiode met gebruikmaking van de financiële instrumenten van het Sociaal Plan.
- Het herplaatsingsproces werkt twee kanten op: een boventallige collega is verplicht een passende functie te aanvaarden, en omgekeerd is NN verplicht een boventallige collega voorrang te verlenen voor plaatsing op een passende functie boven andere in- en externe kandidaten.
- Voor de vaststelling of een functie gelijkblijvend, gewijzigd, uitwisselbaar of vervallen is, wordt uitgegaan van de structurele, feitelijke- en objectieve functie inhoud die de collega op het moment van de reorganisatie vervult en niet (automatisch) van functiefamilie en level waarin de collega is ingedeeld.
- De beëindigingsvergoeding van het Sociaal Plan zal nooit minder bedragen dan de wettelijke transitievergoeding, hetgeen schriftelijk wordt vastgelegd in het Sociaal Plan.
- **Opleiding en ontwikkeling:** NN biedt een **loopbaanscan** aan collega's aan. Deze regeling geldt per 1 mei 2026. De voorwaarden van deze regeling worden nader uitgewerkt door cao-partijen. Collega's kunnen de **door NN gefaciliteerde AI-skills opleidingen onder werktijd** volgen. Deze opleidingen maken onderdeel uit van het huidige opleiding- en ontwikkeling aanbod voor collega's.
- **Werkdruk:** signalen van werkdruk worden besproken in het periodiek overleg tussen NN en vakbonden en worden door NN opgepakt.
- **Werkgeversbijdrage voor vakbonden:** deze wordt verhoogd naar € 25 per collega per jaar.
- **NN Sociaal Kader Sourcing (SKS):** deze wordt ongewijzigd voortgezet voor de duur van de NN CAO 2026-2027.
- **Tegemoetkoming voor beperkte groep van collega's met PTBS** die vanaf de samenvoeging van NN en Delta Lloyd in 2019 stil heeft gestaan qua salaris. Betrokkenen ontvangen een eenmalige uitkering van € 500,- onbelast op full time basis (36 uur of meer) in januari 2026 en januari 2027 (mits de PTBS nog van toepassing is). De eenmalige uitkering wordt naar rato berekend bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur.
- **Overige afspraken:** vakbonden en NN hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de cao onderzoek te doen naar mogelijkheden voor een winstdelingsregeling en het verkorten van de werkweek in relatie tot AI-ontwikkelingen en hierover in gesprek te gaan tijdens periodieke overleggen.
- **Delta Lloyd Pensioenfonds** is in gesprek met Sociale Partners over de toekomst van het fonds. Mogelijk komt er als gevolg hiervan een wijziging in de tekst van Delta Lloyd pensioen, gedurende deze cao periode. Om deze reden wordt een wijzigingsbeding opgenomen in het pensioenhoofdstuk van de NN CAO. Elke wijziging zal door vakbonden ter stemming aan leden worden voorgelegd, die pensioenaanspraken bij Delta Lloyd Pensioenfonds hebben.