

## Onderhandelingsresultaat Aegon CAO 1 januari 2026 t/m 31 december 2026 en Sociaal Plan 1 januari 2026 t/m 31 december 2028

### Partijen

Aegon Employees Netherlands B.V., kantoorhoudende te (1118 BH) Schiphol aan de Schipholboulevard 223, vertegenwoordigd door mevrouw R.E. Tijsterman enerzijds, hierna te noemen 'Aegon',

en

FNV Finance, onderdeel van FNV te Utrecht, vertegenwoordigd door de heer F. Polhout, bestuurder, CNV, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door de heer A. Mulder, bestuurder en De Unie, gevestigd te Culemborg, vertegenwoordigd door de heer S. Bilars, bestuurder, anderzijds, hierna tezamen te noemen 'vakorganisaties'.

Hebben op 14 november 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO en een nieuw Sociaal Plan voor Aegon.

Dit onderhandelingsresultaat wordt door de vakorganisaties vanaf 20 november 2025 ter stemming voorgelegd aan hun leden. Vakorganisaties informeren Aegon op 1 december 2025 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 januari 2026 t/m 31 december 2026.

#### **2. Algemene loonsverhoging**

Er wordt een algemene loonsverhoging toegekend op 1 juli 2026 van 4,0% van het op 30 juni 2026 geldende salaris<sup>1</sup>, met een maximum van EUR 490,00 per maand. Dit maximum is gelijk aan de verhoging van het maximum van schaal 14 met 4,0%.

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. Vakbondswerk**

Aegon levert als werkgever een bijdrage aan het werk van de vakorganisaties. Voor de looptijd van deze CAO bedraagt dit EUR 5.000,00 per vakorganisatie, plus de AWWN norm

---

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

per medewerker vermeerderd met EUR 10,00. De afspraak in de huidige CAO voor internationale solidariteit wordt voor de looptijd van deze CAO gecontinueerd.

#### **4. Pensioen**

Over pensioen wordt een protocolafpraak gemaakt. Conform regelgeving dient uiterlijk per 1 januari 2028 de pensioenregeling van Aegon te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen (WTP). Om tijdig de noodzakelijke stappen te zetten, is afgesproken dat per 1 januari 2026 een werkgroep van Partijen (Aegon, vakorganisaties en de ondernemingsraden) wordt ingesteld. Deze werkgroep zal op basis van een gezamenlijk af te stemmen plan van aanpak alle voorbereidende stappen zetten om uiterlijk per 1 januari 2028 een nieuwe pensioenregeling in te richten.

Partijen committeren zich aan het vlot en grondig doorlopen van de fases van impactanalyse en vormgeving van de regeling met als doel besluitvorming over de nieuwe pensioenregeling per 1 oktober 2026 gereed te hebben. De nieuwe regeling alsmede de ingangsdatum wordt door CAO-partijen vastgesteld op advies van de werkgroep.

In de uitgangspunten en analyse zal door de werkgroep bijzondere aandacht worden besteed aan de context van Aegon en de impact die de potentiële verplaatsing van het hoofdkantoor naar de VS heeft op de medewerkers. Er wordt gestreefd naar een regeling die recht doet aan de medewerkers die bij Aegon blijven en medewerkers die boventallig worden.

Vakorganisaties en ondernemingsraden worden in dit traject door een pensioenadviseur ondersteund, waarvan de kosten door Aegon worden gedragen.

### **B Ten aanzien van het Sociaal Plan**

Aegon heeft met de vakorganisaties afgestemd dat de potentiële verplaatsing van het hoofdkantoor naar de VS om een aantal specifieke afspraken vraagt, welke nu nog niet in het huidige Sociaal Plan zijn opgenomen. Er is overeengekomen dat er een addendum wordt toegevoegd aan het huidige Sociaal Plan dat van toepassing zal zijn bij deze en vergelijkbare situaties. Zie punt 5 voor meer toelichting op de kwalificatie van deze specifieke situaties. Voor deze situaties gelden aanvullende afspraken, welke weergegeven zijn in punten 6 en 7.

Aegon voert daarnaast een aantal wijzigingen door in het huidige Sociaal Plan. Dit wordt in punt 1, 2 en 3 verder toegelicht.

#### **Aanpassingen huidig Sociaal Plan**

##### **1. Looptijd**

De looptijd van het Sociaal Plan is van 1 januari 2026 t/m 31 december 2028.

##### **2. Wijzigingen Persoonlijk Budget**

Het huidige Sociaal Plan wordt op de onderstaande punten, alle genoemd in artikel 4.2 'Persoonlijk budget', aangepast:

- Medewerkers die op de boventaligheidsdatum minder dan twee jaar in dienst zijn bij Aegon hebben in het huidige Sociaal Plan géén recht op deel B van het persoonlijk

budget (factor 0). Deze voorwaarde komt te vervallen, waardoor medewerkers per indiensttredingsdatum recht hebben op deel B van het persoonlijk budget.

- De berekening van het bruto maandsalaris wordt in het huidige Sociaal Plan verhoogd met vakantiegeld (8%) en dertiende maand (8,33%). Deze rekenmethode wordt gewijzigd naar bruto maandsalaris verhoogd met het flex budget (16,7%).
- Voor Deel B van het Persoonlijk Budget wordt in het huidige Sociaal Plan op grond van de definitie van Diensttijd bij niet volledige dienstjaren een periode van korter dan zes maanden niet meegeteld. De definitie Diensttijd wordt gewijzigd; de berekening wordt gebaseerd op de daadwerkelijk gewerkte jaren en maanden (pro rata berekening).

### **3. Aanvulling Begeleiding bij het maken van je keuzes**

Het huidige Sociaal Plan, artikel 4.2.3 *Begeleiding bij het maken van je keuzes*, wordt aangevuld met de mogelijkheid tot juridisch advies. Aegon stelt hiervoor EUR 1.000 (inclusief BTW en kantoorkosten) ter beschikking. Declaratie is op basis van factuur.

### **4. Studieafpraak Sociaal Plan**

De huidige studieafpraak inzake modernisering Sociaal Plan wordt in dit Sociaal Plan weer opgenomen. Dit houdt in dat gedurende de looptijd van het Sociaal Plan Partijen werken 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.

## **Addendum**

### **5. Situaties waarin het addendum van toepassing zal zijn (ook wel werkingsfeer)**

- a) Een verplaatsing van het hoofdkantoor naar de VS, waardoor de werkzaamheden ten behoeve van het hoofdkantoor in Nederland worden gestaakt. In dit geval zijn deze bijzondere bepalingen van toepassing op alle CC/ET/International medewerkers wiens arbeidsplaatsen definitief komen te vervallen.
- b) Een volledige beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van Aegon Investment Management B.V. in Nederland, waarbij alle operationele werkzaamheden ophouden te bestaan en de vennootschap haar economische en juridische aanwezigheid in Nederland volledig beëindigt, in welk geval deze bijzondere bepalingen van toepassing zijn op alle medewerkers wiens arbeidsplaatsen dientengevolge definitief komen te vervallen.
- c) De situatie waarin de bedrijfsactiviteiten van Aegon Investment Management B.V. integraal worden overgedragen aan een derde partij als gevolg van een juridische fusie of een asset transactie of een overdracht van aandelen, waardoor één of meerdere functies of arbeidsplaatsen ophouden te bestaan, in welk geval deze bijzondere bepalingen van toepassing zijn op alle medewerkers wiens arbeidsplaatsen dientengevolge definitief komen te vervallen.

Medewerker in de zin van dit Addendum: Degene die een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht heeft met Aegon Employees Netherlands B.V. en werkzaam is bij de Business Units CC/ET/ International of Aegon Asset Management, met uitzondering van leden van Aegon Ltd.'s Executive Committee. Dit betekent dat senior management van de betreffende business units ook vallen onder het addendum van dit Sociaal Plan.

## 6. Aanvullende afspraken addendum

### Hoofdstuk 4 Boventalligheid en gedwongen ontslag

- Artikel 4.2.1. Opbouw budget
  - De maximering van het persoonlijk budget op EUR 200.000 wordt gewijzigd naar EUR 240.000 of, indien hoger, 1 bruto jaarsalaris inclusief de gemiddelde toegekende variabele beloning van de afgelopen 3 jaar.
  - De factoren van Deel B, respectievelijk 0.7 voor de eerste 6 dienstjaren en 0.9 vanaf het 7<sup>e</sup> dienstjaar, worden verhoogd naar 0.8 voor de eerste 6 dienstjaren en 1.0 vanaf het 7<sup>e</sup> dienstjaar.
  - Het bruto maandsalaris wordt verhoogd met de gemiddelde toegekende variabele beloning van de afgelopen 3 jaar of indien iemand korter dan 3 jaar in dienst is, de afgelopen 2 of 1 jaar afhankelijk van datum indiensttreding.
  - Variabele beloning over het lopende jaar wordt pro-rata uitgekeerd over de maanden waarin je nog werkzaam bent geweest. Dit wordt vastgesteld volgens het reguliere proces en uitbetaald op het reguliere moment.
  - Het persoonlijk budget (deel A en B samen) zal ten minste 5 maandsalarissen inclusief flex budget bedragen.
- Artikel 4.2.2 Besteding persoonlijk budget  
Het bestedingsdoel 'Investeren in jezelf' komt te vervallen en wordt vervangen door een 'Outplacement en Trainingsbudget' (zie huidig 4.2.6 Outplacement).
- Artikel 4.2.3 Begeleiding bij het maken van je keuzes  
De loopbaancheck vervalt en wordt vervangen door een 'Outplacement en Trainingsbudget' (zie huidig 4.2.6 Outplacement)
- Artikel 4.2.4 Voorwaarden bij besteding persoonlijk budget
  - Ad 1. Investeren in jezelf komt te vervallen en wordt vervangen door een 'Outplacement en Trainingsbudget' (zie huidig 4.2.6 Outplacement).
  - Ad 3. Tijd kopen wordt gemaximeerd op 4 maanden, behalve voor medewerkers die 6 jaar na boventalligheidsdatum de pensioengerechtigde leeftijd van de dan geldende pensioenregeling bereiken. Deze medewerkers kunnen maximaal 15 maanden diensttijd inkopen.
- Artikel 4.2.6 Outplacement  
Dit artikel wordt 'Outplacement en Trainingsbudget'. Aegon wil persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zo veel mogelijk stimuleren om de kans op nieuw werk te vergroten. Medewerkers krijgen een outplacement en trainingsbudget aangeboden ter waarde van EUR 6.000 (inclusief BTW). Dit budget kan de medewerker besteden aan begeleiding van werk naar werk, outplacement, trainingen en advies om een eigen bedrijf op te richten. Medewerkers kunnen zelf kiezen bij welke organisatie zij dit willen doen. In het geval dat de verplaatsing van het hoofdkantoor doorgaat, kan het budget gebruikt worden vanaf 1 januari 2026 tot datum uitdiensttreding. Declaratie is op basis van factuur. Indien een factuur het

budget van EUR 6.000 (inclusief BTW) overschrijdt, dient de medewerker zelf het overige bedrag te betalen.

## **7. Tekstuele wijzigingen Sociaal Plan - Addendum**

De volgende artikelen worden aangepast zodat ze toezien op werk naar werk in Nederland, en in de context dat alle functies in Nederland komen te vervallen: artikel 3.1; 4.1.1; 4.1.2, 5.2, 5.3

Definities worden conform onderhandelingsresultaat aangepast.

Partijen zijn overeengekomen dat tekstuele wijzigingen worden doorgevoerd in relevante artikelen en definities, zodat de tekst van het addendum geheel aansluit bij de specifieke situaties/werkingssfeer en het onderhandelingsresultaat. 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.