

Per email

emanuel.geurts@unie.nl

a.mulder@cnv.nl

bob.bolte@fnv.nl

ASR Nederland N.V.

Archimedeslaan 10

3584 BA Utrecht

Postbus 2072

3500 HB Utrecht

Nederland

www.asrnederland.nl

Datum 22 september 2026

Onderwerp Voorstellenbrief a.s.r.

Kopie aan Leden Management Board a.s.r.
Leden cao delegatie a.s.r.
Reinout Scholte, voorzitter cao overleg

Beste Emanuel, André en Bob,

De huidige cao van a.s.r. (De Andere Cao) en het sociaal plan (Het Andere Plan) lopen eind dit jaar af. Daarmee staan we samen aan het begin van een nieuw traject voor afspraken met ingang van 1 januari 2027. Wij vinden het belangrijk om dit traject te starten vanuit een gezamenlijk begrip van waar de cao en het sociaal plan van a.s.r. voor staan: moderne arbeidsvoorwaarden, een volwassen arbeidsrelatie, eigen regie, keuzevrijheid, duurzame inzetbaarheid, solidariteit en een toekomstbestendig a.s.r. We hebben jullie daarin meegenomen tijdens onze startsessie op 22 juni jl.

De uitgangspunten van De Andere Cao en Het Andere Plan zijn nog steeds actueel. Tegelijkertijd vraagt de context waarin a.s.r. opereert om gerichte keuzes. De arbeidsmarkt blijft in beweging en technologische ontwikkelingen, in het bijzonder AI, veranderen de manier waarop wij werken en wat daarin van onze medewerkers wordt gevraagd. Tegen die achtergrond willen wij de komende gesprekken concentreren rond drie hoofdthema's:

1. AI transformatie
2. Loon en looptijd cao
3. Sociaal plan

1. AI transformatie

De snelle ontwikkeling van AI heeft grote invloed op werk, functies, processen en benodigde vaardigheden. AI biedt kansen om werk slimmer en efficiënter te organiseren, maar vraagt ook om aanzienlijke investeringen in systemen, dataveiligheid, vaardigheden, begeleiding en ontwikkeling. Voor a.s.r. is AI geen losstaand technologisch onderwerp en geen doel op zich, maar een mogelijkheid om onze strategie versneld uit te voeren en onze dienstverlening te verbeteren.

Het gaat daarbij niet alleen om technologie. Het grootste deel van een succesvolle AI transformatie zit in de mens, gedrag en adoptie. Juist daarom is het belangrijk dat onze medewerkers in deze verandering kunnen meegroeien en met AI leren werken, zodat ze duurzaam inzetbaar blijven.

Wij hebben de overtuiging dat een medewerker in de financiële dienstverlening in de toekomst moet kunnen werken met AI oplossingen. Dit is een brede maatschappelijke vraag. Dat betekent dat wij de verantwoordelijkheid voelen om medewerkers te ontwikkelen binnen hun huidige functie (upskilling), maar ook, waar nodig of gewenst, richting ander werk (reskilling). Dat vraagt om tijd, begeleiding en financiële middelen. Investeren in duurzame inzetbaarheid is daarom geen extraatje, maar een noodzakelijke voorwaarde om medewerkers perspectief te bieden en a.s.r. en medewerkers toekomstbestendig te houden. Hierin ligt er ook regie bij de medewerker, we hebben daarin een gedeelde verantwoordelijkheid.

Wij stellen daarom voor om expliciet financiële ruimte te reserveren voor duurzame inzetbaarheid in het kader van de AI transformatie, aanvullend op onze huidige investeringen en middelen. Daarbij denken wij aan investeringen in AI geletterdheid (ontwikkeling, scholing, begeleiding) en eventueel leerpaden naar andere functies. Op die manier kunnen we de gevolgen van AI niet alleen opvangen, maar medewerkers ook actief gericht ondersteunen bij het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt.

2. Loon en looptijd cao

Wij realiseren ons dat loon ook een belangrijk onderwerp is. Wij willen een loonafsprak maken die verantwoord is, past bij de context van a.s.r. en ruimte laat voor (o.a. eerder genoemde) investeringen die nodig zijn om medewerkers en organisatie toekomstbestendig te houden. Wij stellen daarom voor om in de cao tot een evenwichtige loonontwikkeling te komen. Onderdeel daarvan is dat beschikbare middelen zorgvuldig moeten worden verdeeld tussen de hiervoor genoemde drie hoofdthema's.

Ons uitgangspunt is een loonafsprak die recht doet aan medewerkers én aan de noodzaak om a.s.r. financieel gezond, wendbaar en toekomstbestendig te houden. In het licht van het voorgaande stellen wij een structurele loonsverhoging voor van 2% per 1 april 2027 en 2% per 1 april 2028.

In het licht van de AI transformatie en de behoefte aan duidelijkheid en continuïteit voor medewerkers achten wij een looptijd van twee jaar voor de cao passend. Dit biedt ruimte om afspraken zorgvuldig te implementeren en medewerkers voldoende zekerheid te bieden.

3. Sociaal plan

Het Andere Plan is een essentieel instrument bij reorganisaties. Het biedt medewerkers houvast en zekerheid, faciliteert begeleiding en ondersteuning en draagt bij aan een zorgvuldig, consistent en beheerst reorganisatieproces.

We verwachten dat AI uiteindelijk gaat leiden tot minder arbeidsplaatsen. Hetgeen ook noodzakelijk zal zijn om onze concurrentiepositie als a.s.r. te behouden waarin we grote spelers als NN, Achmea en Allianz allemaal verregaande plannen hebben zien presenteren op het gebied van AI en kostenreducties die daarmee gepaard gaan. We denken dat (grotendeels) op te lossen met natuurlijk verloop. Dat is de strategie die wij als a.s.r. altijd nastreven: door continue scherp te blijven op kosten en daarin onze concurrentiepositie te bewaken, voorkomen wij dat we met grote kostenbesparingsprogramma's aan de slag moeten.

Desalniettemin erkennen wij, dat in het licht van de AI transformatie een goed, actueel en werkbaar sociaal plan van groot belang is. Er zullen medewerkers zijn die de technologische ontwikkelingen niet willen of kunnen bijbenen en kiezen voor een ander pad op de arbeidsmarkt. In deze context hebben wij ook gekeken naar ons sociaal plan. Inhoudelijk stellen wij geen fundamenteel ander sociaal plan voor, maar wel een aantal gerichte aanpassingen om het plan (juridisch) toekomstbestendig, uitvoerbaar en duidelijk te houden.

Leeftijdsafhankelijk factor beëindigingsvergoeding (Mijn vangnet)

De huidige drie leeftijdsafhankelijke factoren leidt tot verschillen die steeds lastiger uitlegbaar zijn. Wij stellen dan ook voor dit te herzien en te werken met twee leeftijdscategorieën:

- Voor medewerkers tot 60 jaar: factor 1,9
- Voor medewerkers van 60 jaar en ouder: factor 2,4

Het verschil tussen de leeftijdscategorieën wordt hiermee kleiner, het maakt de systematiek eenvoudiger en evenwichtiger.

	2024-2026
t/m 35	1,25
36 t/m 49	1,9
50 en ouder	2,4

	2027-2029
t/m 59	1,9
60+	2,4

De aanpassing heeft een positief effect voor jongere medewerkers tot 35. Hun factor wordt verhoogd, waarmee beter wordt aangesloten bij hun vaak nog minder stabiele arbeidsmarktpositie en beperkte financiële buffers. Voor medewerkers van 60 jaar en ouder blijft een hogere factor gerechtvaardigd vanwege de moeilijker arbeidsmarktpositie.

Daarnaast gaan wij graag met jullie in gesprek over een maximering van Mijn vangnet.

Ontwikkelbudget (Mijn budget)

Wij stellen voor om de inzet van Mijn budget aan te passen. Medewerkers ontvangen in Mijn plan fase 1 geen afzonderlijk budget meer. In plaats daarvan wordt het volledige budget van €10.000 voor iedereen beschikbaar gesteld bij de start van Mijn plan fase 2, het moment waarop daadwerkelijk sprake is van boventalligheid. Dit budget blijft geldig tot uitdiensttreding, dan wel het moment van interne herplaatsing. Daarmee vervalt ook de huidige systematiek waarbij het beschikbare budget lager is als in Mijn plan fase 1 geen gebruik is gemaakt van het budget. In Mijn plan fase 1 kan de medewerker, in samenspraak met een Talentadviseur van HR, een aanvraag doen voor het collectieve budget voor duurzame inzetbaarheid, zoals dat ook buiten het sociaal plan gebruikelijk is.

	2024-2026
Mijn plan fase 1	2000
Mijn plan fase 2 +3 min.	4000
Mijn plan fase 2 + 3 max.	8000

	2027-2029
Mijn plan fase 1	-
Mijn plan fase 2 + 3	10.000

Met dit voorstel sluiten we beter aan bij de realiteit van de AI transformatie, waarin continue ontwikkeling centraal staat. We investeren daarbij in faciliteiten en ondersteuning die organisatie breed beschikbaar zijn en medewerkers helpen om AI duurzaam in hun werk toe te passen.

Door het budget te concentreren op het moment van daadwerkelijke boventalligheid, voorkomen we versnippering en zorgen we dat middelen daar worden ingezet waar ze het meest nodig zijn.

Medewerkers worden hierbij waar nodig ondersteund door een Talentadviseur van HR, die kan helpen bij het verkennen van ontwikkelmogelijkheden, het bepalen van richting en het benutten van de beschikbare instrumenten.

Kapitalisatie opzegtermijn

In de praktijk wordt de termijn van Mijn plan fase 3 volledig 'uitgediend', ook wanneer eerder uitzicht bestaat op ander werk. Deze fase markeert het moment van boventalligheid en is afhankelijk van de individuele opzegtermijn, met een minimum van 2 maanden. Wij stellen voor om medewerkers de mogelijkheid te bieden om in deze fase de opzegtermijn geheel of gedeeltelijk te kapitaliseren (zonder verval of verrekening met de beëindigingsvergoeding, Mijn vangnet). Kapitalisatie kan medewerkers stimuleren om eerder een vervolgstap te zetten.

Opnieuw werkzaamheden na uitdiensttreding

Wij nemen graag een bepaling op over het opnieuw verrichten van werkzaamheden voor a.s.r. na uitdiensttreding met Mijn vangnet. We stellen voor vast te leggen dat medewerkers binnen één jaar na uitdiensttreding geen werkzaamheden voor a.s.r. verrichten, tenzij sprake is van een expliciete uitzondering die gezamenlijk wordt beoordeeld door de leidinggevende en HR.

Naast bovenstaande voorstellen, stellen wij een aantal (niet inhoudelijke) tekstuele en uitvoeringsgerichte verduidelijkingen voor, zoals het verduidelijken van definities en het vereenvoudigen van teksten over arbeidsongeschiktheid.

Datum 22 september 2026
Onderwerp Voorstellenbrief a.s.r.

Looptijd sociaal plan

In het licht van de AI transformatie achten wij een looptijd van drie jaar voor het sociaal plan passend. Dit geeft medewerkers duidelijkheid en zekerheid in een periode van verandering.

Tot slot

Zoals we tijdens de startsessie op 22 juni jl. met elkaar bespraken, starten we onze gesprekken met het sociaal plan. Wij zien uit naar een open en constructief overleg, vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor medewerkers en organisatie. Daarbij willen wij samen komen tot afspraken die passen bij de uitgangspunten van De Andere Cao en Het Andere Plan en die a.s.r. en haar medewerkers helpen om de komende jaren wendbaar, zorgvuldig en toekomstgericht verder te bouwen.

Zoals gebruikelijk behouden wij ons het recht voor om tijdens de gesprekken met nadere of aangepaste voorstellen te komen

Met vriendelijke groet,



Iris van der Linden
Namens ASR Nederland N.V.

