



Per e-mail verzonden

De Volksbank N.V. / ASN Bank – directiedelegatie
T.a.v. Mevrouw Saskia Lems
HR Business

Datum

16 september 2026

Ons kenmerk

20260917-UTR-CBB-**26-154-PV-AE**

Doorkiesnummer

Email contactpersoon

Poejesh.vafaie@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Betreft / Onderwerp

Voorstellenbrief cao ASN Bank/De Volksbank 2027

Geachte mevrouw Lems, Beste Saskia,

Hierbij ontvangt u de voorstellen van FNV Finance voor de nieuw af te spreken collectieve arbeidsovereenkomst (cao 2027) voor ASN Bank en de Volksbank N.V. met een beoogde ingangsdatum van 1 januari 2027. Onze inzet is gebaseerd op brede raadpleging onder de medewerkers via de gehouden cao-enquête, de consultaties met onze klankbordgroep van kaderleden, en het landelijke FNV Arbeidsvoorwaardenbeleid.

De onderhandelingen vinden plaats in een ingrijpende fase voor de bank. De organisatietransformatie en de strategie ‘Versimpel en Groei’ – met de samenvoeging van de retailmerken onder het sterke en duurzame merk ASN Bank en de daarmee gepaard gaande personeelsreductie – vergen het uiterste van de medewerkers. Juist nu is het noodzakelijk dat de cao rust, zekerheid, reële koopkrachtbescherming en structurele werkdrukverlichting biedt. Onze concrete voorstellen luiden als volgt:

1. Looptijd

- **Looptijd:** FNV Finance stelt een looptijd voor van 1 jaar: van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027.

2. Inkomen, Koopkracht & Beloningssystematiek

- **Structurele loonsverhoging:** Een substantiële structurele loonsverhoging van 5.5% plus 80 euro per maand per 1 januari 2027 (inclusief Automatische Prijscompensatie APC) voor alle schalen en individuele feitelijk betaalde salarissen.
- **Automatische Prijscompensatie (APC):** Automatische Prijscompensatie (APC): Vastleggen van een structureel systeem van automatische prijscompensatie in de cao per 1 januari van ieder jaar op basis van de ontwikkeling van het CPI Huishoudens afgeleid (oktober-oktober).

- **Bodem minimumloon:** Structurele borging van een minimumloon van minimaal € 18,- per uur als harde ondergrens in alle loonschalen, inclusief jaarlijkse indexatie.
- **Periodieke schaaldoorgroei:** Invoering van een vaste jaarlijkse periodieke tredeverhoging binnen de salarisschaal, losgekoppeld van subjectieve beoordelingssystemen.
- **Beloningstransparantie & Loonkloof:** Concrete maatregelen conform de Europese Richtlijn Beloningstransparantie en periodiek onafhankelijk onderzoek naar het dichten van de genderloonkloof.

3. Werkdruk, Arbeidsduurverkorting & Vitaliteit

- **Invoering 32-urige werkweek:** Overgang naar een fulltime werkweek van 32 uur (4x8) met 100% behoud van salaris en pensioenopbouw, om werkdruk structureel te verlagen en productiviteitswinst eerlijk te delen.
- **Formatiebescherming & Keuzes werkzaamheden:** Harde afspraken over minimale vaste bezetting per team en expliciete keuzes in wat niet meer gedaan wordt bij personeelsreductie.
- **Recht op onbereikbaarheid:** Formele cao-verankering van het recht op onbereikbaarheid buiten de vastgestelde werktijden, in het weekend en tijdens verlofdagen.
- **Generatiepact (80-90-100 regeling):** Structurele voortzetting en verruiming van de 80-90-100 regeling door de instroomleeftijd te verlagen naar 60 jaar en de toelatingseisen (dienstjaren en parttime-drempel) te versoepelen.
- **Toegankelijk verlof (IKB):** Financieel laagdrempelig maken van de aankoop van extra verlof via het Individueel Keuzebudget voor alle inkomensgroepen.
- **Mantelzorgregeling:** Verruiming van de verlofregeling en faciliteiten voor mantelzorg met behoud van inkomen.

4. Vast werk als de norm, flex en uitzendkrachten

- **Structureel werk** – werk dat meer dan 9 maanden per jaar beschikbaar is – wordt uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd bij ASN Bank. Alleen in geval van onvoorspelbare pieken of bij ziekte kan gebruik gemaakt worden van de inzet van uitzendkrachten. Uitzendkrachten ontvangen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in gelijke functies.
- Uitzendkrachten hebben – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht op alle, zijnde **dezelfde** arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor de werknemers in gelijke of vergelijkbare functies.

5. Professionele Ontwikkeling & Loopbanen

- **Gegarandeerde ontwikkeltijd:** Vastleggen van een structureel contingent aan geoormerkte studie- en ontwikkeluren per medewerker per jaar, vrijgesteld van operationele druk en targets.
- **Flexibilisering POB:** Verruiming van het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) zodat dit breder inzetbaar is voor preventieve vitaliteit, welzijn en bredere loopbaanoriëntatie.
- **Aflossing studieschuld via IKB:** Structurele verankering en verruiming van de fiscale inzet van het IKB voor de aflossing van studieschulden bij DUO.

6. Technologie, AI & Uitbesteding

- **Eerlijke verdeling AI-winst:** Productiviteitswinst behaald door kunstmatige intelligentie en automatisering vloeit terug naar werknemers in de vorm van werkdrukverlaging en baanzekerheid. Dit is gekoppeld aan ons voorstel voor 32 uren werkweek.
- **Borging instroom & juniorfuncties:** Bescherming van instroomposities en doorgroeipaden die door technologische vernieuwing onder druk staan.
- **Monitoring outsourcing:** Periodieke toetsing van de kwaliteit, continuïteit en werkdruk bij uitbesteed werk (zoals HCL), inclusief de optie tot insourcing.

7. Hybride Werken & Kantoorfaciliteiten

- **Kantoornorm:** Handhaving van de norm van gemiddeld 1 dag per week op kantoor.
- **Indexatie thuiswerkvergoeding:** Automatische jaarlijkse indexatie van de dagelijkse thuiswerkvergoeding conform Nibud- en fiscale standaarden.
- **Arbo & Duurzaam Werkplekbudget:** Periodieke herijking van het budget voor een ergonomische en energiezuinige thuiswerkplek.

8. Mobiliteit, Feestdagen & Inclusie

- **Volledige reiskostenvergoeding:** Aanpassing van de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen naar het fiscale maximum, met afschaffing van knellende kilometermaxima.
- **Duurzaam reizen:** 100% vergoeding voor openbaar vervoer (2e klas breed inzetbaar) en verruiming van de fiscale fietsregeling.
- **Menstruatie & Overgang:** Structurele aandacht voor en ondersteuning bij hormoongerelateerde klachten op de werkvloer.
- **Stagevergoeding:** Vastleggen van een stagevergoeding in de cao conform FNV-norm (€ 985,- bruto per maand o.b.v. 36 uur).

9. Pensioenovergang & Sociaal Plan

- **Borging pensioencompensatie:** Een sluitende administratieve regeling voor medewerkers die vóór de stelselovergang uit dienst treden

10. Vakbondsfaciliteiten & Werkgeversbijdrage

- **Vergoeding vakbondscontributie:** Structurele voortzetting van de vergoeding van het eerste jaar lidmaatschap van FNV Finance voor nieuwe leden.
- **Kaderfaciliteiten & Intranet:** Handhaving van de 57,6 uur verlof per jaar voor kaderleden, een eigen vakbondspagina op intranet en continuering van de werkgeversbijdrage conform AWWN-norm.

Tot zover onze voorstellen voor de cao 2027. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aangepaste dan wel nieuwe voorstellen te komen.

Wij zien uit naar een constructief en open overleg waarin de koopkracht, werkzekerheid en het welzijn van de medewerkers centraal staan.

Datum
16 september 2026

Kenmerk
UTR-CBB-160926-001

Pagina
4 van 4

Met vriendelijke groet,

Mede namens de klankbordgroep en kaderleden FNV Finance ASN Bank / de Volksbank,

Poeyesh Vafaie
Bestuurder FNV Finance