



Per email verzonden

NN

T.a.v. de heer Dick Eigenraam, Head HR Netherlands

Datum

13 oktober 2025

Ons kenmerk

UTR-CBB 25-246 UT/FP

Betreft / Onderwerp

Voorstellen cao NN 2026

Doorkiesnummer

088-368 0228

Email contactpersoon

fred.polhout@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte heer Eijgenraam,

De inflatie wil niet echt laag worden zo bleek in 2025 en we hebben daardoor nog steeds te maken met een uitdaging op het salarisoniveau van de werknemers, dat bleek ook uit de enquête die wij als FNV Finance de afgelopen weken hebben gehouden. Tevens hebben wij vanuit ons arbeidsvoorwaardenbeleid de inzet op het verlagen van de werkweek die we willen realiseren door slimmer te werken door bijvoorbeeld de inzet van moderne digitaliseringstechnieken (AI). Door dit ten goede te laten komen aan de werknemer kunnen we de winst hieruit vertalen naar betere arbeidsvoorwaarden voor de werknemer.

Herstel en vergroting van koopkracht is voor FNV Finance ook nog steeds een centraal thema.

Onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op de uitkomsten van de enquête die we hebben uitgezet. Daarnaast zijn de input van het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV en de sociaal-maatschappelijke thema's die op dit moment actueel zijn meegenomen in de voorstellen.

Voorstellen cao NN 2026

Looptijd

In principe voor 1 jaar, langer is mogelijk indien het pakket daar in zijn totaliteit bij aansluit.

Loon

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober, af te ronden op 1 decimaal). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent,

dat met eventuele correcties, die achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 januari 2026, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2027 structureel worden aangepast op basis van deze APC.

FNV Finance stelt daarnaast voor om de lonen te verhogen met 6% per 1 januari in eerste jaar looptijd van de nieuwe cao.

Loongebouw

De stappen die gezet moeten worden om het maximum in de salarisschaal te bereiken vindt FNV Finance over het algemeen te veel. We zullen daarom voorstellen inbrengen om dit aantal terug te brengen. Daarbij kijken wij ook naar een vast percentage van 3% per jaar waarmee de beloning van werknemers stijgt. Dit in combinatie met een hoger instap wat betreft de RSP.

Minimum loon

FNV Finance vindt dat inkomen in ieder geval een minimum moet hebben waardoor werken loont en men een bestaansminimum kan hebben. Daarom vinden wij dat het minimumloon minstens 18 euro per uur dient te bedragen. Wanneer er in schalen inkomens zijn die daar niet aan voldoen dienen die daardoor ook naar dat niveau verhoogd te worden.

Uitzendkrachten

Wij stellen voor de uitzendkrachten onder de cao in zijn geheel onder te brengen zodat zij in zijn geheel deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden van NN.

Tekst: "Uitzendkrachten die op basis van art. 7:690 BW werkzaamheden verrichten voor de werkgever/inlener 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 zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies."

Er dienen ook afspraken gemaakt te worden over compensatie van arbeidsvoorwaarden die niet 1 op 1 kunnen worden toegepast (gelijkwaardigheid). Pensioen; werkgeverspremie Stipp wordt per 1 jan 2026 15.9%. De premie van NN is hoger dus moet dit gecompenseerd worden; verder willen we afspreken hoe we omgaan .indien dit nog niet het geval is, met bijvoorbeeld scholing, ziektekosten- en vergoedingsregelingen, ongevallenverzekering en uitkering bij overlijden.

Tenslotte de zogenaamde verzekeringsplicht opnemen in de cao: "De werkgever/inlener is verplicht zich ervan te verzekeren dat de uitzendkracht van het uitzendbureau alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt. Indien de uitzendkracht van het uitzendbureau desalniettemin niet alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt waar hij recht op heeft, is de werkgever/inlener ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden/de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever/inlener zelf in dienst."

Sociaal plan

Wij stellen voor het sociaal plan voor een nieuwe periode overeen te komen. Daarbij hebben wij geen inhoudelijke voorstellen voor aanpassingen. Wellicht is het nodig teksten aan te passen, daar zijn wij uiteraard toe bereid.

Vergoedingen

Wij stellen voor alle in de cao opgenomen vergoedingen te indexeren en daarmee aan te passen aan de ontwikkelingen van de inflatie. Alhoewel geen onderdeel van de cao is het daarbij logisch de in de personeelsregelingen opgenomen vergoedingen eveneens aan te passen.

Stagiaires

Wij stellen ook voor om voor stagiaires, ongeacht op welk opleidingsniveau, dezelfde vergoeding vast te stellen van 989 euro per maand. Zie [petitie](#) van o.a. FNV Young & United voor nadere informatie.

Een vierdaagse werkweek van 32 uur (4 maal 8 uur)

Bijna niemand wil werken en verder nauwelijks tijd voor hebben. Daarom moet vier dagen werken normaal worden, zodat je een dag overhoudt voor andere belangrijke zaken. Werknemers in elke levensfase, van jong tot vlak voor het pensioen, geven nu al aan dat ze verwachten het werk niet vol te kunnen houden op de manier waarop het nu is georganiseerd. Meer dagen werken is geen oplossing. Uit onderzoek blijkt dat werknemers, vaak vanwege de mentale en fysieke zwaarte, minder uren willen werken. Wanneer werknemers uit nood kiezen om in deeltijd te werken, mist de werkgever de noodzaak om met werknemers te kijken hoe het werk slimmer en beter kan, leidt het vaak niet tot de benodigde herbezetting en stijgt de werkdruk voor iedereen. De vierdaagse werkweek van 32 uur gaat niet simpelweg om minder werken, maar een andere manier van werken. Waarbij de vraag centraal staat hoe je (bijna) hetzelfde kan blijven doen door minder te werken, zonder dat de werkdruk verder verhoogd wordt. Bedrijven die de vierdaagse werkweek hebben doorgevoerd laten zien dat het o.a. werknemers helpt om het werk langer vol te houden, dat het leidt tot meer werkgeluk en minder vermoeidheid. Onder andere daarom zet de FNV zich in om significant minder uren werken met behoud van 100% salaris mogelijk te maken.

We zullen aan de ene kant werknemers moeten beschermen tegen hoge werkdruk en aan de andere kant moeten zorgen dat zij voldoende invloed en inspraak hebben om wat er allemaal van hen gevraagd wordt in goede banen te leiden. Een vierdaagse werkweek van 32 uur is daar een goed middel voor. Die bovendien mannen en vrouwen ruimte geeft voor zorgtaken in de privésfeer, zoals mantelzorg of zorg voor jonge kinderen. De FNV gelooft erin dat we werk aantrekkelijker en meer beheersbaar kunnen maken met een vierdaagse werkweek van 32 uur. Wij denken dat meer bedrijven deze stap kunnen en moeten zetten. Uit pilots en wetenschappelijk onderzoek blijkt dat na invoering het verzuim daalt en daarmee meer collega's beschikbaar zijn om te werken. Dat dit mogelijk is bij tal van typen werk. Bovendien blijkt dat deeltijders meer gaan werken en mensen minder snel met vervroegd pensioen gaan. Werkgevers met een kortere werkweek zullen bovendien minder moeite hebben om personeel te vinden en te behouden, Daardoor zijn er meer werknemers beschikbaar en gaat de werkdruk juist omlaag.

De aanpak en implementatie ervan vraagt om zorgvuldigheid en accuratesse. Daarover maken we graag afspraken. Dit gaat nadrukkelijk voor snelheid van implementatie.

5 mei

Als er een moment was, om de vrijheid als bevolking van Nederland te vieren dan is het er zeker nu nog nadrukkelijker sinds het uitbreken van de oorlog in onze achtertuin, in Oekraïne. We zien de verschrikkingen van de oorlog weer heel dichtbij. Werkgevers en werknemers hebben in de STAR al eerder met elkaar geconstateerd, dat het vaststellen van 5 mei als nationale feestdag waarop iedereen vrij is van het werk om de vrijheid te vieren, een goede zaak zou zijn. Die opdracht moeten wij ook aan de cao-tafel van NN oppakken.

Werkdruk

Er zijn een behoorlijk aantal opmerkingen over werkdruk bij NN. Dit draagt eveneens bij aan een werkdruk die door het personeel wordt ervaren zo blijkt uit een rondgang. Uit de enquête die wij hebben gehouden wordt ook duidelijk, dat 25% werkdruk ervaart en 56% soms. Opvallend daarbij is dat 31% meer autonomie en regelruimte als een oplossing ziet, en 29% meer waardering en persoonlijke aandacht. Derhalve stellen wij voor de werkdruk als thema op de agenda van het cao-overleg te plaatsen en daarbij te komen tot een plan van aanpak samen met de or om de agenda verder uit te werken en te monitoren.

RVU

Er is nog steeds behoefte aan eerder stoppen met werken, maar ook tussendoor en tijdelijk wat minder te kunnen werken. Dat gaat ook door de leeftijdscategorieën heen. De RVU-regeling zoals die kon worden toegepast verandert per 1 januari 2026 waardoor toepassing bij NN minimaal zal blijken te zijn van wege de aangepaste regelgeving.

Arbeidsparticipatie statushouders

Wij houden graag en pleidooi dat NN mee gaat doen om statushouders aan een baan te helpen. We hebben NN niet genoemd gezien hierbij. In het huidige maatschappelijke klimaat kan het bedrijf zo laten zien welke toegevoegde waarde ook deze groep kan hebben op bijvoorbeeld onze toch al gespannen arbeidsmarkt. [In dit artikel](#) is nadere informatie te vinden over dit initiatief.

Jongeren

Om aantrekkelijk te blijven op een krappe arbeidsmarkt maar ook te helpen aan de schuldenproblematiek vanuit de studie bij jongeren stellen we voor dat we jongere werknemers te binden door aan te bieden om een eventuele (DUO)studieschuld over te nemen. Hoe langer betrokken werknemer verbonden blijft aan NN, hoe groter de aflossing van de studieschuld door NN. Minimaal zou een onder gunstige voorwaarden meewerken aan aflossing via NN Select zijn.

Vrouwen

Vrouwen in de overgang ervaren allerlei problemen zowel psychisch als fysiek. Dit kan tot gevolg hebben dat zij bepaalde interne (of externe) stappen niet nemen zoals doorgroeien naar een hogere positie, verder gaan met eigen ontwikkeling en zelfs in het verzuim komen. Om vrouwen te helpen willen we vanuit FNV Finance meer aandacht voor de gevolgen van de overgang en ook de drempel naar hulp te verlagen d.m.v. een bijvoorbeeld een overgangsconsulent vanuit NN te faciliteren. FNV Finance heeft de voorkeur het al dan niet staande beleid rond dit issue in de cao vast te leggen gezien het belang voor vrouwelijke werknemers.

Vakbondsdefinitie in cao

Wij stellen voor om te komen tot het opnemen van definitie vakorganisaties (in overeenstemming artikel 2 ILO 98 + art. 4 ml). Tekstvoorstellen en toelichting zullen wij bij behandeling graag verstrekken.

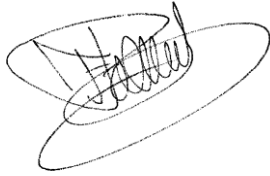
Werkgeversbijdrage vakbonden

De werkgeversbijdrage aan vakbonden stellen wij voor aan te passen door een indexatie ervan overeen te komen.

Tenslotte behouden wij ons het recht voor met aangepaste dan wel nieuwe voorstellen te komen tijdens de het cao-overleg.

Tot zover de voorstellen voor de komende cao vanuit FNV Finance. Wij kijken vooruit naar een constructief overleg om te komen tot een nieuwe cao vanaf 2026 en verder. De werknemers verwachten van de werkgever een positieve instelling vooral waar het gaat om het kernthema koopkracht. Een voldoende indexatie van het salaris met een relatie naar de inflatie is derhalve essentieel.

Met vriendelijke groet,
Mede namens de kadergroep FNV Finance NN,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fred Polhout', enclosed within a large, hand-drawn oval.

Fred Polhout
Bestuurder FNV Finance NN

Cc: - collega's CNV en de Unie
 - cor NN
