



a.s.r.
T.a.v.
Mevrouw Van der Linden
Mevrouw Sappell

Datum
25 september 2026

Ons kenmerk
BB/KM/a.s.r.

Betreft / Onderwerp
Voorstellenbrief cao a.s.r. 2027

Doorkiesnummer
06 13158976

Email contactpersoon
bob.bolte@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte mevrouw Van der Linden, beste Iris, mevrouw Sappelli, beste Jolanda,

Hierbij biedt FNV Finance haar voorstellen aan voor de onderhandelingen over een nieuwe cao voor de medewerkers van a.s.r.

Deze voorstellen zijn tot stand gekomen op basis van gesprekken met leden, kaderleden, de uitkomsten van de medewerker enquête en de arbeidsvoorwaardelijke uitgangspunten van FNV Finance voor 2027.

FNV Finance constateert dat a.s.r. de afgelopen jaren uitstekende resultaten heeft gerealiseerd. De groei van de onderneming, de integratie van Aegon Nederland en de sterke financiële positie zijn niet alleen het gevolg van strategische keuzes, maar vooral ook van de deskundigheid, flexibiliteit en inzet van de medewerkers van a.s.r.

Tegelijkertijd blijkt uit de enquête dat medewerkers zich zorgen maken over hun koopkracht, de hoge werkdruk, de personele bezetting, de snelheid van veranderingen binnen de organisatie en de mogelijkheid om gezond hun pensioen te bereiken.

Onze voorstellen zijn gericht op een eerlijke verdeling van de behaalde resultaten, het terugdringen van werkdruk, het versterken van duurzame inzetbaarheid en het vergroten van de zeggenschap van medewerkers over hun werk en loopbaan.

1. Looptijd

FNV Finance stelt een cao voor met een looptijd van één jaar.

2. Inkomen, koopkracht en beloning

De financiële prestaties van a.s.r. bieden ruimte voor substantiële verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

FNV Finance stelt daarom voor:

- een structurele salarisverhoging die leidt tot koopkrachtbehoud én koopkrachtverbetering;
- extra aandacht voor medewerkers in de lagere en middensalarisschalen;
- verhoging van de salarisschalen en schaalmaxima;
- onderzoek naar invoering van automatische prijscompensatie;
- verdere verbetering van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk;
- transparantie over de ontwikkeling van beloningsverschillen.

Uitgangspunt is dat medewerkers een eerlijk aandeel ontvangen in de waarde die zij gezamenlijk creëren.

3. Arbeidsduur, werkdruk en werk-privébalans

Uit de medewerkersenquête blijkt dat werkdruk één van de belangrijkste aandachtspunten binnen a.s.r. is. Veel medewerkers ervaren regelmatig een hoge werkdruk. Onderbezetting, openstaande vacatures, uitval van collega's, voortdurende veranderingen en een toenemende hoeveelheid werkzaamheden worden daarbij veelvuldig genoemd.

FNV Finance vindt dat de aanpak van werkdruk niet vrijblijvend kan zijn en stelt daarom de volgende maatregelen voor.

3.1 Terugdringen van werkdruk

- jaarlijks onderzoek naar werkdruk en personele bezetting;
- transparante rapportage van de resultaten;
- afspraken over minimale bezetting binnen teams;
- een gezamenlijk actieplan indien sprake is van structurele overbelasting;
- periodiek overleg tussen werkgever, ondernemingsraad en vakorganisaties over werkdrukontwikkelingen.

3.2 Arbeidsduurverkorting

Digitalisering, automatisering en kunstmatige intelligentie leiden tot productiviteitsverbeteringen. FNV Finance vindt dat medewerkers ook moeten profiteren van deze ontwikkelingen.

Wij stellen daarom voor:

- verlaging van de jaarurennorm als eerste stap richting arbeidsduurverkorting;
- onderzoek naar verdere verkorting van de werkweek met behoud van werkgelegenheid;
- het inzetten van productiviteitswinst voor verlaging van werkdruk en verbetering van de werk-privébalans.

3.3 Recht op onbereikbaarheid

FNV Finance stelt voor het recht op onbereikbaarheid vast te leggen in de cao.

Medewerkers dienen buiten werktijd, tijdens vakanties en verlof niet structureel bereikbaar te hoeven zijn voor werkgerelateerde zaken.

3.4 Werk-privébalans

- uitbreiding van mogelijkheden voor tijdelijk meer of minder werken;
- ruimere faciliteiten voor mantelzorg;
- meer zeggenschap over werktijden en werkroosters.

4. Vitaliteit, gezondheid en duurzame inzetbaarheid

FNV Finance waardeert de aandacht die a.s.r. de afgelopen jaren heeft besteed aan vitaliteit en gezondheid.

Tegelijkertijd waren veel medewerkers verrast door het beëindigen van het bestaande sportprogramma. Uit reacties van leden blijkt dat de opvolgende regelingen niet door iedereen als gelijkwaardig worden ervaren.

FNV Finance stelt daarom voor:

- invoering van een individueel vitaliteitsbudget;
- uitbreiding van sport- en beweegfaciliteiten;
- extra aandacht voor mentale gezondheid;
- preventieve gezondheidsprogramma's;
- versterking van duurzame inzetbaarheid gedurende de gehele loopbaan.

5. Generatiebeleid en gezond naar pensioen

Steeds meer medewerkers geven aan gezond en gemotiveerd hun pensioenleeftijd te willen bereiken. FNV Finance vindt dat medewerkers in de laatste fase van hun loopbaan voldoende mogelijkheden moeten hebben om hun werkzame leven op een verantwoorde en duurzame wijze af te bouwen.

FNV Finance stelt daarom voor:

- invoering van een generatiepactregeling, bijvoorbeeld volgens het 80-90-100-model, waarbij medewerkers 80% werken, 90% salaris ontvangen en 100% pensioen blijven opbouwen;
- verruiming van de bestaande mogelijkheden om werk en pensioen te combineren, waaronder deeltijdpensioen, sabbatical, ouderenregelingen en andere vormen van verlof;
- maatwerk voor medewerkers die hun loopbaan geleidelijk willen afbouwen richting pensioen;
- onderzoek naar aanvullende faciliteiten voor medewerkers in de laatste fase van hun loopbaan.

Een generatiepactregeling draagt niet alleen bij aan het gezond bereiken van de pensioenleeftijd, maar creëert tevens ruimte voor kennisoverdracht, de instroom van nieuwe medewerkers en een evenwichtiger verdeling van werkzaamheden binnen de organisatie.

6. Ontwikkeling, vakmanschap, AI en digitalisering

Technologische ontwikkelingen veranderen de financiële sector in hoog tempo.

FNV Finance vindt dat medewerkers tijdig moeten worden betrokken bij deze ontwikkelingen en voldoende mogelijkheden moeten krijgen om zich aan te passen aan veranderende functies.

Wij stellen daarom voor:

- een individueel recht op ontwikkeltijd;
- scholing en opleiding zoveel mogelijk onder werktijd;
- periodiek overleg over de gevolgen van AI en digitalisering;
- toegang tot om- en bijscholing wanneer werkzaamheden veranderen;
- behoud van werkgelegenheid als uitgangspunt bij technologische veranderingen;
- bescherming van instroom-, trainee- en juniorfuncties.

7. Mobiliteit, hybride werken en vergoedingen

FNV Finance stelt voor:

- jaarlijkse indexering van de thuiswerkvergoeding;
- jaarlijkse indexering van kostenvergoedingen;
- verhoging van de kilometervergoeding tot het fiscale maximum;
- afschaffing van eventuele maximeringen van het aantal te declareren woon-werkkilometers;
- volledige vergoeding van openbaar vervoer voor woon-werkverkeer;
- invoering van een vergoeding voor medewerkers die met de fiets of lopend naar het werk komen, waarbij een hogere vergoeding wordt toegekend ter stimulering van vitaliteit, duurzaamheid en gezondheid.

8. Pensioen en sociale zekerheid

FNV Finance hecht aan een goed pensioen voor zowel huidige als voormalige medewerkers.

Wij stellen daarom voor:

- extra aandacht voor pensioenbewustzijn en pensioenvoorlichting;
- ondersteuning bij de overgang naar pensionering;
- de huidige arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen tegen het licht te houden en samen bekijken of aanpassingen nodig zijn.

Daarnaast ontvangt FNV Finance signalen van gepensioneerd oud a.s.r.-medewerkers en oud-Generali-medewerkers over achterblijvende indexaties en de daardoor ontstane koopkrachtachteruitgang.

FNV Finance verzoekt a.s.r. om samen met vakorganisaties te onderzoeken welke mogelijkheden bestaan om oplossingen te vinden voor deze gemiste indexaties en de koopkrachtpositie van deze groep gepensioneerd te verbeteren.

9. Vakbondsfaciliteiten en medezeggenschap

FNV Finance stelt voor:

- voortzetting van de AWWN-werkgeversbijdrageregeling;
- behoud van faciliteiten voor vakbondskaderleden;
- goede toegang voor vakorganisaties tot medewerkers;
- tijdige betrokkenheid van vakorganisaties bij belangrijke organisatieveranderingen, reorganisaties en technologische veranderingen.

Voorbehoud ten aanzien van eventuele onderhandelingen over een sociaal plan

FNV Finance constateert dat de looptijd van de cao en het sociaal plan elkaar gedeeltelijk kunnen raken. Wij willen daarom nadrukkelijk vastleggen dat cao-onderhandelingen en eventuele onderhandelingen over een sociaal plan naar onze mening afzonderlijke trajecten zijn.

De cao heeft betrekking op de arbeidsvoorwaarden van alle medewerkers en betreft vooral structurele investeringen in loon, werkdrukverlaging, duurzame inzetbaarheid, ontwikkeling en arbeidsomstandigheden.

Een sociaal plan ziet daarentegen op specifieke reorganisatiesituaties en bestaat voornamelijk uit incidentele kosten. Bovendien leiden reorganisaties veelal tot structurele besparingen doordat processen anders worden ingericht of arbeidsplaatsen vervallen. De kosten van een sociaal plan dienen daarom mede te worden gezien in het licht van deze toekomstige besparingen.

FNV Finance vindt het daarom onjuist om cao-afspraken en sociaalplanafspraken als communicerende vaten te behandelen. In de praktijk zien wij regelmatig dat werkgevers stellen dat een hogere loonontwikkeling zou moeten leiden tot een soberder sociaal plan, of dat verbeteringen in een sociaal plan niet mogelijk zouden zijn vanwege cao-afspraken. Naar de mening van FNV Finance betreft dit twee wezenlijk verschillende onderwerpen met een eigen doelstelling en een eigen financieel karakter.

Wij behouden ons daarom het recht voor om eventuele onderhandelingen over een sociaal plan los van de cao-onderhandelingen te voeren. Uitgangspunt is dat verbeteringen in de cao niet worden gefinancierd uit verslechtingen van het sociaal plan en dat verbeteringen van het sociaal plan niet worden bekostigd door verslechtingen van collectieve arbeidsvoorwaarden.

Indien een gesprek over het sociaal plan gevoerd gaat worden zal wat FNV Finance betreft in ieder geval moeten worden gesproken over een aanpassing van de loon-bestanddelen die basis zijn voor de berekening van de beëindigingsvergoeding. FNV Finance vindt dat een compensatiebedrag/toeslag i.v.m. de uitkomst van het WTP traject bij a.s.r. onderdeel zou moeten zijn van de loonfactor om de beëindigingsvergoeding te berekenen. Verder kijken we bezorgd naar de plannen van het nieuwe kabinet m.b.t. het sociaal verzekeringsvangnet. We behouden ons het recht voor om een negatieve aanpassing van bijvoorbeeld de duur, hoogte van de WW uitkeringen via het sociaal plan te compenseren.

Deze voorstellen zijn gebaseerd op het arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV Finance. FNV Finance behoudt zich het recht voor gedurende het onderhandelingstraject aanvullende dan wel gewijzigde voorstellen in te dienen.

Van overeenstemming kan uitsluitend sprake zijn indien over het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden overeenstemming wordt bereikt.

Met vriendelijke groet,
Mede namens de kadergroep FNV Finance a.s.r.

Bob Bolte
Bestuurder FNV Finance