

Eindbod De Andere Cao

1 april 2025 – 1 januari 2027

13 oktober 2025

1/4

Sinds 2018 heeft a.s.r. een eigen cao, De Andere Cao. Een cao die inzet op meer eigen regie voor medewerkers en op een volwassen relatie tussen werkgever en medewerker. Met regelingen en afspraken over de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers, over gedrag en leiderschap, over resultaten, evalueren en belonen, en over mobiliteit en tijd, waarbij veel aandacht is voor de werk-privé balans. Ook zijn er in deze cao afspraken over vitaliteit gemaakt. Niet geredeneerd vanuit bestaande kaders, maar gericht op de toekomst. De uitgangspunten van de cao zijn nog steeds actueel en vormen de basis voor alle afspraken die we maken.

In februari 2025 zijn we de gesprekken met de vakorganisaties De Unie, FNV Finance en CNV Vakmensen gestart over een passend vervolg voor de cao. Tijdens deze gesprekken is benadrukt dat de balans tussen goed werkgeverschap en een concurrerend bedrijfsmodel essentieel is voor a.s.r. om de groeikansen in de markt te kunnen benutten. Daarin spelen 4 stakeholders een rol: medewerkers, klanten, maatschappij en aandeelhouders. Alle 4 zijn nodig voor een gezond en toekomstbestendig a.s.r.

Wij kijken via 3 pijlers naar de invulling van goed werkgeverschap.

1. **Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden**, waaronder een concurrerend salaris en een recent vernieuwd loongebouw;
2. **Gezonde werk-privébalans**, via de jaaruren-systematiek, eigen regie, flexibel werken, vitaliteits-initiatieven etc.;
3. **Pensioen en overige arbeidsvoorwaarden**, waaronder de ruime ontwikkelmogelijkheden.

Per pijler hebben we een voorstel gedaan en die voorstellen vormen samen een totaalpakket. Ze moeten daarom ook in onderlinge samenhang worden gezien. Na de uitslag van de stemming medio september hebben a.s.r. en de vakorganisaties samen geconcludeerd dat de pijn met name zit in het thema loon en de looptijd. Daarom heeft a.s.r. een verbeterd eindbod voorgelegd. Als de leden van de vakorganisaties met het eindbod instemmen, worden de afspraken in de tekst van de cao verwerkt.

De vakorganisaties zullen de leden in de gelegenheid stellen om hun stem uit te brengen. Het eindbod geldt tot de stemming sluit. De vakorganisaties informeren hun leden hier separaat over.

Looptijd

21 maanden: 1 april 2025 tot 1 januari 2027.

Pijler 1: Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden – Loon

a.s.r. heeft de inflatie sinds de start van de eigen cao in 2018 gecompenseerd. De achterliggende berekening is terug te vinden in de tabel hieronder.

	CPI	α.s.r.	index
2018			100
2019	2,60%	3,00%	103
2020	1,30%	3,00%	106
2021 H1	2,70%	2,25%	108
2021 H2	0,00%	0,00%	108
2022 H1	0,00%	2,25%	111
2022 H2	10,00%	4,00%	115
2023	3,80%	3,00%	119
2024	3,30%	5,75%	126

Bij deze berekening is voor de laatste verhoging in 2024 uitgegaan van een gemiddelde loonstijging. Medewerkers kregen op 1 juli 2024 een loonstijging van 4,75%, met een minimum van € 250,=. Gemiddeld komt dit uit op een stijging 5,75%. De afgelopen jaren heeft a.s.r. aanvullend op de indexatie veel gedaan op het gebied van loonontwikkeling zoals de verruiming van het loongebouw waardoor meer groeiperspectief is gecreëerd, de verhoging van het minimumloon naar € 16,= de jaarlijkse verhoging van 3% van het maximum van de schaal (mits ruimte) en eenmalige uitkeringen ter extra compensatie van inflatie (2022: € 1.000,= en in 2023: € 2.000,=).

Dit leidt tot de volgende voorstellen voor de nieuwe cao:

- Per 1 november 2025: een structurele salarisverhoging van 3%
- Per 1 april 2026: een structurele salarisverhoging van 3%
- In januari 2026: een eenmalige vaste betaling van €1.500,= bruto (parttime naar rato)

Vanwege de administratieve complexiteit van een salarisverhoging met terugwerkende kracht én om de collega's in de lagere salarisschalen tegemoet te komen, ontvangen alle medewerkers die op 1 januari 2026 in dienst zijn met de salarisbetaling van januari 2026 een eenmalige vaste betaling van €1.500,= bruto (parttime naar rato). Voor veel medewerkers valt dit bedrag hoger uit dan wat zij zouden hebben ontvangen bij een procentuele salarisverhoging met terugwerkende kracht.

Pijler 2: Gezonde werk-privé balans

We hebben geconcludeerd dat het voorstel voor arbeidsduurvermindering (ADV) nog weinig draagvlak heeft en de nodige operationele uitdagingen met zich meebrengt. Tijdens de cao-gesprekken hebben we dit thema niet kunnen verdiepen. Dit alles heeft ertoe geleid dat wij een pas op de plaats maken en ADV niet al tijdens de looptijd van de nieuwe cao implementeren. We blijven wel in gesprek over het thema ADV.

Gezien het belang dat a.s.r. hecht aan een gezonde werk-privé balans, geven wij als volgt invulling aan de 2e pijler. We hebben de voorstellen van de vakorganisaties hierbij in ogenschouw genomen, waaronder de mogelijkheid om jaarlijks Bevrijdingsdag te vieren op 5 mei en (meer) tijd voor mantelzorg.

De Andere Dagen

Medewerkers kunnen vanaf 2026 per kalenderjaar 5 dagen (parttime naar rato) inzetten om (extra) activiteiten te ondernemen die voor hen belangrijk zijn. Op deze dagen hoeft de medewerker niet te werken en wordt het salaris doorbetaald. Een medewerker is vrij om te bepalen waarvoor hij of zij de dag inzet.

Er is geen vastgestelde lijst van activiteiten, waar het om gaat is dat de medewerker een activiteit uitvoert die voor de medewerker belangrijk is en die niet te combineren is met het werk. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- Een religieuze of culturele activiteit
- Mantelzorg voor een familielid of naaste
- Het verrichten van vrijwilligerswerk
- Niet-werkgerelateerde scholing en ontwikkeling
- Opvang van kinderen tijdens schoolvakanties of studiedagen
- Hulp bieden op school of bij sportactiviteiten
- Viering van de vrijheid op 5 mei

De Andere Dagen zijn bedoeld om een specifieke activiteit uit te voeren die voor de medewerker belangrijk is. In lijn met de cao-uitgangspunten vertrouwen we erop dat medewerkers voor zichzelf kunnen uitleggen met welk specifiek doel de dag wordt opgenomen. We gaan dit niet registreren of op een andere manier vastleggen. Wel stemmen medewerkers de dagen af met de leidinggevende.

De Andere Dagen zijn een vorm van bijzonder verlof en zijn geen vakantiedagen. Dit betekent dat het niet mogelijk is om de dagen mee te nemen naar het volgend kalenderjaar en dat de dagen niet uitbetaald worden bij het einde van het dienstverband.

Pijler 3: Pensioen en overige arbeidsvoorwaarden

Pensioen

De a.s.r. pensioenregeling loopt eind 2025 af. In de huidige regeling is de hoogte van het percentage van de premie afhankelijk van de leeftijd. Deze huidige leeftijdsafhankelijke staffel mag fiscaal niet langer worden toegepast.

Dat betekent dat de pensioenregeling sowieso per 1 januari 2026 moet worden aangepast. Met de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in zicht is dit hét moment om de omslag te maken naar een nieuwe regeling die ook Wtp-proof is.

Het uitgangspunt voor a.s.r. is dat de nieuwe regeling qua kosten vergelijkbaar is met de huidige regeling. Hierbij wordt rekening gehouden met een pensioencontract van 5 jaar, wat gebruikelijk is. Dit leidt tot de volgende a.s.r. pensioenregeling per 1 januari 2026 op hoofdlijnen:

- Voor zowel huidige als nieuwe medewerkers geldt vanaf 2026 een vlak premiepercentage van 26%.
- Voor huidige medewerkers komt er een compensatie in salaris voor het verschil tussen de huidige leeftijdsafhankelijke premiestaffel en het vlakke premiepercentage van 26%.
- Voor jongere medewerkers die nu een lagere premie hebben, wordt ook de hogere 26% premie ingelegd.
- Compensatie in het salaris geeft huidige medewerkers flexibiliteit en keuzevrijheid, passend bij de uitgangspunten van onze cao. Medewerkers die een bedrag aan compensatie ontvangen, kunnen dit nog steeds een pensioenbestemming geven door extra premie in te leggen in hun pensioenregeling en/of apart opzij te zetten in een pensioenproduct. Andere mogelijkheden zijn om met het compensatiebedrag bijvoorbeeld de hypotheek sneller af te lossen of het geld netto aan iets anders te besteden.
- De eigen bijdrage van medewerkers aan het pensioen gaat omlaag van 4,50% naar 4% van de pensioengrondslag.
- Het partnerpensioen wordt, in lijn met de markt, 30% van het salaris. Het wezenpensioen wordt 15% van het salaris, met de garantie dat beiden niet minder zijn dan het huidige partner- en wezenpensioen.
- Het maximum pensioengevend salaris en de netto pensioenregeling wordt voor iedereen op dezelfde wijze toegepast. De netto regeling geldt nu nog alleen voor medewerkers in schaal 18B en hoger.

Hiermee houdt a.s.r. een pensioenregeling die behoort tot de top van de markt, waarbij we 1 regeling hebben voor alle bestaande en toekomstige medewerkers, en waarbij huidige medewerkers meer netto salaris overhouden. Dat kunnen medewerkers inleggen in pensioen of anders besteden. Zo geeft het voorstel keuzevrijheid en flexibiliteit, waarmee het past bij de uitgangspunten van onze cao. Wij zijn ons hierbij bewust van onze verantwoordelijkheid om medewerkers goed te informeren over het belang van pensioen en/of andere vormen van inkomen voor later en zullen daar zorgvuldig invulling aan geven.

RVU

De huidige RVU regeling loopt tot en met 31 december 2025. Tot die datum kunnen medewerkers gebruik maken van de RVU regeling, zoals in De Andere Cao opgenomen.

Voortzetting van de regeling vanaf 1 januari 2026 kan alleen voor specifieke doelgroepen met zwaar werk. Op basis van de kaders die hiervoor zijn vastgesteld, ziet a.s.r. geen mogelijkheid om de regeling voort te zetten. Wel maakt a.s.r. gebruik van de mogelijkheid om een uitlooperperiode aan te bieden, waardoor een groep medewerkers ook vanaf 1 januari 2026 nog gebruik zouden kunnen maken van de RVU regeling. Hier zijn wel de volgende voorwaarden aan verbonden:

- De uitlooperperiode is alleen van toepassing op medewerkers die op 31 december 2025 de leeftijd hebben bereikt, die max. 36 maanden vóór de AOW leeftijd ligt. De AOW leeftijd mag dus niet na 31 december 2028 liggen. Dit betekent dat dit alleen van toepassing is op medewerkers die vóór 1 oktober 1961 geboren zijn.
- Er dient uiterlijk op 31 december 2025 een afspraak te zijn gemaakt over de beëindigingsdatum. Deze afspraak dient schriftelijk vastgelegd te worden; de feitelijke datum uit dienst kan dan wel erna liggen, maar ligt uiterlijk op 31 december 2028.

Mobiliteit

Vorig jaar hebben we afgesproken, dat we voor de berekening van de afstand woon-werk gebruik maken van de tool van onze payroll leverancier (wego.here.com), zie artikel 6.1 cao. Tot dat moment werd gebruik gemaakt van de ANWB routeplanner.

Zoals in de cao is bepaald, wordt de afstand woon-werk berekend op basis van het huisadres en het adres van de standplaats, met de auto als vervoermiddel en op basis van de snelste route. Ook bepaalt de cao dat de woon- werkafstand wordt herrekend bij verhuizing en standplaatswijziging. We hebben vastgesteld dat ook een periodieke herrekening van de woon-werk afstand noodzakelijk is om de fiscaal toegestane netto reiskosten te vergoeden. In lijn met artikel 1.5 van de cao passen we de cao tekst hierop aan. Medewerkers worden nader individueel geïnformeerd.

Overig

Sabbatical

We handhaven de sabbatical regeling. Wel wordt de 'drempel' om voor de 1e keer aanspraak op de sabbatical te kunnen maken verhoogd van 1 naar 3 jaar in dienst.

Werkgeversbijdrage

a.s.r. betaalt de vakorganisaties in 2025 en 2026 een werkgeversbijdrage van €50.000,= per vakorganisatie.