

### De Andere Cao 2021-2022

De samenleving verwacht een nuttige verzekeraar die verantwoord omgaat met de hem toevertrouwde middelen en de omgeving waarin hij opereert. Zo'n verzekeraar wil a.s.r. zijn. Daar zetten alle medewerkers zich iedere dag opnieuw voor in. En bij a.s.r. is iedereen ervan overtuigd dat het bedrijf met die inzet een gezonde toekomst heeft. Daarmee zijn de medewerkers van a.s.r. een belangrijke sleutel tot het succes van het bedrijf en het verwezenlijken van die ambitie. De relatie tussen werkgever en medewerker is een relatie die zich voortdurend ontwikkelt. Door de mondiale coronacrisis is deze ontwikkeling in een versnelling geraakt. Door het volledig thuiswerken, de individualisering, leiding geven op afstand en verdergaande digitalisering zijn nieuwe inzichten ontstaan over een toekomstige manier van werken, die uitwerking verdienen in onze eigen cao, De Andere Cao (hierna 'cao').

In oktober 2020 zijn we de gesprekken met de vakorganisaties De Unie, FNV Finance en CNV Vakmensen gestart over een passend vervolg voor de cao. De gesprekken verliepen constructief en hebben geresulteerd in een onderhandelingsresultaat dat de vakorganisaties positief ter stemming voorleggen aan hun leden.

Hieronder zijn de afspraken opgenomen.

### Looptijd

Twee jaar: 1 januari 2021 t/m 31 december 2022.

### Loon

Per 1 maart 2021: een structurele salarisverhoging van 2,25%

Per 1 maart 2022: een structurele salarisverhoging van 2,25%

### Vitaliteit

Om het belang van vitaliteit te benadrukken, introduceren we het cluster Vitaliteit. Iedere medewerker moet gezond en vitaal aan het werk kunnen en blijven. Hierbij vinden we het belangrijk om een omgeving te creëren waarin medewerkers doorlopend gestimuleerd worden om optimaal te werken aan de eigen vitaliteit en inzetbaarheid. Niet alleen direct voorafgaand aan het pensioen, maar ook juist nu, op de weg daar naartoe. Nu we structureel meer thuiswerken is verbinding op afstand daarbij cruciaal. Werkgeluk speelt bij al deze thema's een belangrijke rol. De afspraken in dit cluster zijn in dat licht gemaakt.

### Vitaal Ingericht Thuis (VIT)

Ook als de coronacrisis voorbij is, zullen we structureel meer vanuit huis/elders werken dan daarvoor het geval was. Het is dan ook belangrijk dat medewerkers thuis een gezonde en veilige werkomgeving hebben. We noemen dit Vitaal Ingericht Thuis (VIT). Concreet zijn we het volgende overeengekomen:

- **Werkplekcheck**  
De werkplek thuis wordt op basis van een foto beoordeeld, waarna de medewerker (indien nodig) advies krijgt om de werkplek te optimaliseren. Voorlichting is beschikbaar en een aanvullend onderzoek kan worden aangevraagd. De benodigde hulpmiddelen worden op verzoek van de medewerker door a.s.r. in bruikleen verstrekt. Het betreft de volgende hulpmiddelen (limitatief): bureaustoel, beeldscherm, toetsenbord, muis en bureau.

20 januari 2021

---

- Vitaliteitscheck

a.s.r. biedt al een ruim aanbod aan workshops en trainingen via In Beweging op het gebied van de vier pijlers (Mijn Gezondheid, Mijn Persoonlijke ontwikkeling, Mijn werk en privé in balans en Mijn maatschappelijke inzet) en de benodigde vitaliteitssoftware. Daarnaast spraken we af dat alle medewerkers op kosten van a.s.r. een jaarlijkse vitaliteitsscan en een jaarlijkse gezondheidscheck via a.s.r. Vitality kunnen laten doen.

De uitkomsten van de werkplek- en vitaliteitscheck legt de medewerker vast in een VIT paspoort. Het geeft medewerkers inzicht in hun huidige situatie en laat zien waar verbeteringen te realiseren zijn om zowel fysiek als mentaal gezond aan het werk te zijn en te blijven.

Naast de hiervoor beschreven bruikleenmogelijkheid ontvangen medewerkers die op 31 december 2020 in dienst waren en op 1 februari 2021 nog in dienst zijn een eenmalige betaling van €300,- bruto. Deze wordt in februari 2021 uitgekeerd.

### Thuiswerkbudget

Om alle medewerkers tegemoet te komen in de met thuiswerken gepaard gaande kosten zijn we een thuiswerkbudget van € 2,50 netto per dag overeengekomen. We houden daarbij rekening met een thuiswerkfactor van 0,6 en de jaarurennorm. We betalen het thuiswerkbudget uit in een vast bedrag per maand. Rekening houdend met de wettelijke vakantiedagen (4 weken per jaar), bedraagt het thuiswerkbudget €30,- netto per maand voor medewerkers met een fulltime jaarurennorm (parttime naar rato). De medewerkers werkzaam in een pandgebonden functie ontvangen geen thuiswerkbudget. Voor hen is een andere afspraak gemaakt die verderop omschreven staat.

### *Overbruggingsafpraak*

Voor de periode van 1 januari 2021 t/m 31 maart 2021 wordt de thuiswerkfactor op 1 (in plaats van 0,6) vastgesteld. Dit resulteert in een thuiswerkbudget van €50,- netto per maand voor medewerkers met een fulltime jaarurennorm (parttime naar rato).

### Levens-invullingsbeleid

Het afgelopen jaar zijn we samen met een vertegenwoordiging van medewerkers (uit verschillende generaties, waaronder leden van de vakorganisaties) aan de slag gegaan met de verdere invulling van het Levens-invullingsbeleid. Dit heeft geleid tot de volgende afspraken.

- Remotie

Medewerkers kunnen op eigen verzoek een hiërarchische loopbaan-stap terug (of opzij) doen als dat op dat moment beter past in hun leven. Dat kan a.s.r. breed. We noemen dit remotie. Het salaris wordt in twee jaar afgebouwd (één stap per jaar). De pensioenopbouw en de overige salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden direct aangepast aan het nieuwe salaris.

- Sabbatical

Medewerkers kunnen eens per 5 jaar een sabbatical opnemen van minimaal 2 en maximaal 3 aaneengesloten maanden. a.s.r. betaalt het salaris gedurende die periode gedeeltelijk door. Het totaalbudget is 120% van het salaris. Dat betekent 60% doorbetaling per maand bij een sabbatical van 2 maanden en 40% per maand bij een sabbatical van 3 maanden.

### *Pilot*

De opname van het sabbatical vindt standaard plaats voor een aaneengesloten periode. Gedurende de looptijd van deze cao (2021-2022) kunnen medewerkers van 60 jaar en ouder een verzoek doen om het sabbatical over verschillende periodes te verdelen. Dit kan bijvoorbeeld in lossen dagen. Voor het overige gelden dezelfde voorwaarden als voor het reguliere sabbatical. We evalueren deze pilot gedurende de looptijd van deze cao.

### RVU

Medewerkers die binnen 3 jaar de AOW gerechtigde leeftijd bereiken, kunnen aanspraak maken op de RVU regeling (vervroegde uittrekking) zoals deze in het Pensioenakkoord is vastgelegd. De medewerker dient minimaal 4 maanden van tevoren hiervoor een verzoek in. De regeling is alleen mogelijk in overleg met en na goedkeuring van de leidinggevende. De hoogte van de uitkering bedraagt maximaal € 21.200 bruto per jaar en zal jaarlijks worden geïndexeerd. De datum van uitdiensttreding is bepalend voor het vaststellen van het jaarbedrag. De medewerker kan de uitkering desgewenst aanvullen met eigen middelen of zijn pensioen eerder laten ingaan.

### **Mobiliteit**

In het kader van de nieuwe realiteit, waarin we structureel meer vanuit huis/elders zullen werken, is de tegemoetkoming woon-werkverkeer in een ander daglicht komen te staan. Een tegemoetkoming in de reiskosten via een vaste onbelaste reiskostenvergoeding zoals we die kenden, kan om fiscale redenen alleen uitgekeerd worden als het vooraf aannemelijk is dat medewerkers ten minste 128 dagen naar de vaste standplaats zal gaan reizen. Dat is in de huidige tijd niet langer aannemelijk te maken.

In het verlengde van de afspraken over vitaliteit hebben we afgesproken te stoppen met het Km mobiliteitsbudget. In plaats daarvan hanteren we de fiscaal toegestane vergoeding van € 0,19 netto per werkelijk gereisde kilometer, gebaseerd op de bij HR bekende woon-werk afstand, met een maximum van 40 kilometer enkele reis. De huidige TPOW factor van 0,7 vervalt. We faciliteren jaarlijkse uitruil voor medewerkers die fiscaal meer netto reiskosten hadden mogen ontvangen. Transitieafpraak 3: Tegemoetkoming in de reiskosten (7.4.2, de DAC Compensatie) blijft gehandhaafd.

Medewerkers die tijdens de periode waarin we volledig thuiswerken na afstemming met de leidinggevende – bij wijze van uitzondering – een keer naar kantoor moeten komen, kunnen deze reis declareren. Reist de medewerker met de auto, dan kan hij €0,19 per km declareren. Als de medewerker geen eigen auto heeft en in deze periode met het OV reist, kan het OV kaartje 2<sup>e</sup> klas worden gedeclareerd.

Voor zakelijke reizen in opdracht van de leidinggevende stimuleren we het gebruik van OV (100% vergoeding o.b.v. 2<sup>e</sup> klas) en de voor alle medewerkers beschikbare volledig elektrische deelauto's. Reist een medewerker toch met een privé auto, dan vergoeden we zakelijke reizen in opdracht van de leidinggevende op basis van € 0,28 per kilometer (netto voor zover fiscaal toegestaan). Daarnaast kunnen – anders dan voorheen – zakelijke parkeerkosten worden gedeclareerd.

### Pandgebonden functies

Voor de medewerkers werkzaam in een zogenaamde pandgebonden functie (de functie kan niet tijd en plaats onafhankelijk worden uitgevoerd) handhaven we – in afwijking van bovenstaande – de systematiek van het huidige Km mobiliteitsbudget. Gezien het feit dat de functie pand gebonden is, ontvangen zij geen thuiswerkbudget.

### Tijd

In het kader van cluster Tijd zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

- Er kunnen zich bijzondere omstandigheden voordoen (zoals de regenboogfamilie), waardoor een medewerker een beroep doet op bijzonder of buitengewoon verlof. Voorziet een (wettelijke) regeling hier in een individuele situatie niet in, dan kan in Het Andere Gesprek tussen medewerker en leidinggevende worden afgesproken of en zo ja, hoeveel (betaald) verlof de medewerker nodig heeft. De leidinggevende beslist uiteindelijk over de verlofaanvraag.
- Op de momenten dat een medewerker volgens afspraak met zijn leidinggevende en collega's niet werkt, heeft de medewerker het recht om onbereikbaar te zijn.

### Gelijke kansen bij flexwerk

Samen met zeven andere organisaties tekende a.s.r. in december 2019 de Werkcode. Het doel van de Werkcode is het realiseren van één arbeidsmarkt voor alle werkenden, zowel in vaste dienst als flexibele arbeidskrachten, met gedeelde opvattingen over de invulling van goed werkgeverschap én goed opdrachtgeverschap. In het licht hiervan maakten we de volgende afspraken:

- a.s.r. besteedt meer aandacht aan het 'vergroten van de arbeidsmarktwaarde' voor flexkrachten, met een focus op uitzendkrachten. Dit doen we door het inzetten van gerichte opleidingstrajecten en het bieden van gelijke kansen bij instroom op vaste functies.
- a.s.r. neemt goed opdrachtgeverschap (gericht op arbeidsvoorwaarden en ontwikkeling) voor uitzendbureaus/ detacheerbedrijven mee in het selectietraject van deze bureaus.
- a.s.r. staat ook voor goed opdrachtgeverschap bij de inkoop van facilitaire diensten.

We bespreken de vergewisbepaling voor uitzendkrachten in de overleggen over de volgende cao.

### Overige afspraken

- Schaal 1 wordt geschrapt. Hierin is niemand werkzaam en het is niet de verwachting dat dit in de toekomst anders zal zijn. Schaal 24 wordt toegevoegd.
- a.s.r. betaalt in 2021 en 2022 een jaarlijkse werkgeversbijdrage van €50.000,- per vakbond. Voor de daaropvolgende periode maken a.s.r. en de vakorganisaties een andere afspraak. Daarnaast faciliteert a.s.r. het gesprek tussen medewerkers en vakorganisaties in een nader te bepalen maand van de vakbond.

### Tekstueel

De afspraken die we maken, worden in de tekst van de cao verwerkt. Daarnaast worden bepaalde tekstdelen gehergroepeerd als gevolg van de introductie van het cluster Vitaliteit. De afspraken omtrent TPOW passen bijvoorbeeld beter in dat cluster. Het uitgangspunt van TPOW dat de medewerker zelf zorgt voor een veilige en gezonde werkplek die voldoet aan de Arbo voorschriften als hij buiten kantoor werkt, passen we aan. Nu we structureel meer vanuit huis gaan werken, neemt a.s.r. hiervoor haar verantwoordelijkheid via de eerder toegelichte werkplek- en vitaliteitscheck (VIT paspoort). Als de medewerker ergens anders dan thuis of op kantoor werkt, zorgt de medewerker (logischerwijs) wel zelf voor een veilige en gezonde werkplek die voldoet aan de Arbo voorschriften.

\*\*\*