

De Vakorganisaties:

De Unie
CNV Vakmensen
FNV Finance

Athora Netherlands N.V.
Basisweg 10, Amsterdam
Postbus 274
1800 BH Alkmaar

Datum

31 maart 2025

E Lucille.Berkelder@athora.nl

Onderwerp

Voorstellen brief Athora cao 2025 e.v.

Beste Harma, André en Bob,

De gesprekken over een nieuwe Athora cao zijn inmiddels gestart. Als werkgever delen we graag onze visie en daarbij horende wensen voor de nieuwe cao.

Als pensioenaanbieder in een dynamische markt is Athora Netherlands op de goede weg. We maken hele mooie stappen in het uitvoeren van onze ambitieuze plannen en op heel veel fronten doen we het al goed. Deze goede positie heeft Athora Netherlands te danken aan het gedegen werk van alle collega's binnen de organisatie.

We zien echter ook dat de markt in Nederland enorm geconcentreerd is. Om competitief te blijven zullen we organisch moet blijven groeien, meer schaalvoordeel realiseren en werken aan productiviteitsverbetering door middel van investeringen in technologie. Op deze wijze kunnen wij onze klanten nog efficiëntere processen en producten aanbieden tegen een goede prijs. Dit alles vraagt dat we als organisatie wendbaar zijn en snel kunnen schakelen als zich kansen voordoen in de markt.

Deze ambities in het kader van onze 'Horizon 2030 strategie' kunnen we alleen waarmaken door slimmer samen te werken. Het is daarom heel belangrijk dat medewerkers zich gewaardeerd voelen, zich blijven ontwikkelen, met plezier hun werk doen en we talenten met relevante nieuwe vaardigheden kunnen aantrekken en behouden. Bij onze performance cultuur hoort dat medewerkers geboeid en uitgedaagd worden om het beste uit zichzelf te halen.

Ook nu het goed gaat geldt nog steeds dat we de kosten voor onze klanten zoveel mogelijk onder controle houden.

Een goede cao voor Athora-medewerkers past in onze ambitie voor de toekomst van Athora Netherlands. Onze arbeidsvoorwaarden ondersteunen de strategie en waarden van ons bedrijf en bieden onze medewerkers volop ontwikkelingskansen en erkenning en waardering voor hun bijdrage aan het verbeteren van de organisatie en de dienstverlening aan onze klanten.

Athora hecht eraan om alle medewerkers mee te nemen in dit traject en hun visie over hun arbeidsvoorwaarden en wensen op te halen. Dit gaan we doen met behulp van een medewerkers-onderzoek ondersteund door AWWN. De uitkomst daarvan zullen we meenemen in de komende gesprekken over de nieuwe cao.

In de vorige cao hebben we goede afspraken gemaakt op het gebied van vitaliteit en werk-/privé-balans die door medewerkers ook gewaardeerd blijken te worden. De aanvragen voor sabbatical zijn verdubbeld en een kwart van de medewerkers die gezien hun leeftijd in aanmerking komen voor de RVU-regeling, maakt hier ook gebruik van. Ook zien we een toename van het opnemen van aanvullend geboorteverlof, door de aanvulling tot 100% max dagloon.

Deze goede lijn willen we voortzetten in onze inzet voor de nieuwe cao. We knopen daarbij aan bij de huidige ontwikkelingen in de financiële markt:

1. Digitalisering en Technologische Veranderingen:

De snelle ontwikkeling van technologie en de vergrijzing van de beroepsbevolking vraagt om voortdurende scholing en ontwikkeling van onze medewerkers. Athora wil nog meer stimuleren dat medewerkers alle kansen benutten om zich te ontwikkelen om future fit te zijn. We willen daarom volledig bijdragen aan de gewenste ontwikkeling van medewerkers om bij te blijven in hun werk met alle technologische vernieuwingen en/of om zich klaar te maken voor een nieuwe stap in hun loopbaan binnen of buiten Athora.

Tegelijkertijd kunnen digitalisering en AI de productiviteit verhogen en werkprocessen anders inrichten en hierdoor bepaalde taken vereenvoudigen of overbodig maken. Dit maakt een goede strategic workforce planning voor de toekomst om future fit te zijn onontbeerlijk. Als onderdeel hiervan willen we samen met onze cao-partners onderzoek doen naar het op termijn mogelijk verkorten van de werkweek.

2. Werkdruk en Werk-Privébalans:

Goede arbeidsvoorwaarden dragen bij aan een betere balans tussen werk en privéleven, om verzuim te verlagen en welzijn en productiviteit te verhogen. In de vorige cao hebben we daar al een grote bijdrage aangeleverd door verbeterd ouderschapsverlof, 3 extra dagen mantelzorgverlof en de sabbaticalregeling. Athora is daarnaast heel flexibel in de keuze voor medewerkers om thuis te werken. Tegelijkertijd zien we dat medewerkers elkaar graag treffen op ons mooie kantoor en stimuleren we dat met gratis fruit, domibo's en diverse evenementen.

Met onze cao-partners willen we in gesprek hoe we onze medewerkers nog beter kunnen ondersteunen in het vinden en behouden van de juiste balans en het beheersbaar houden van werkdruk. Dit sluit aan bij het hierboven al genoemde onderzoek naar een kortere werkweek.

3. Diversiteit en Inclusie:

Er is een groeiende nadruk op diversiteit en inclusie binnen de financiële sector. Ook bij Athora richten we ons op het creëren van een inclusieve werkcultuur, waarin gelijke kansen voor alle werknemers worden gewaarborgd, ongeacht achtergrond of identiteit. Onze medewerkers geven aan zich thuis te voelen bij de Athora cultuur. We monitoren dit in ons medewerkersonderzoek en kijken we waar we eventueel nog kunnen verbeteren.

4. Een transparant, eerlijk en motiverend beloningsbeleid

De “EU Richtlijn Gelijke beloning voor gelijkwaardig werk – Regels voor beloningstransparantie” vereist transparantie in beloningsbeleid en gelijke beloning voor gelijkwaardig werk. Dit betekent dat werkgevers moeten zorgen voor een eerlijk beloningssysteem, waarbij verschillen in beloning alleen zijn toegestaan op basis van objectieve criteria.

Afgelopen jaar hebben we Korn Ferry Hay gevraagd om ons verouderde functiehuis tegen het licht te houden. Daarvoor zijn gesprekken gevoerd met managers om functies en taken opnieuw te bekijken. In het Athora functiehuis worden functies gecategoriseerd en beschreven op het gebied van verantwoordelijkheden en competenties. Het biedt een gemeenschappelijke taal en structuur om functies transparant te begrijpen en te vergelijken. Daarnaast dient het als basis voor loopbaanontwikkeling. Bij het opnieuw indelen van de beschreven functies is gebleken dat er 5 functies (22 medewerkers) één niveau te hoog zijn ingeschaald. We zullen met onze cao-partners in gesprek gaan hoe we dit gaan oplossen.

Naast het bieden van kansen voor ontwikkeling hechten we waarde aan het kunnen belonen van medewerkers die de lat hoger leggen en daarmee extra bijdragen aan de groei van Athora. De jaarlijkse PMC-ronde en de daaruit vloeiende loonsverhoging willen we nog meer performance gerelateerd laten zijn, in lijn met onze Horizon 2030 Strategie. Om deze reden zullen we in gesprek gaan met onze cao-partners over doorgroei na het einde van de schaal bij excellent functioneren.

Doordat Athora is ontstaan uit diverse fusies, overnames en afsplitsingen is er een wirwar ontstaan van toeslagen uit allerlei harmonisatie-afspraken. Deze toeslagen houden we tegen het licht van het arbeidsvoorwaardenbeleid van nu, waarbij we kijken of de reden van toekenning nog steeds bestaat. Toeslagen uit het verleden die niet meer passen in een eerlijk en transparant beloningssysteem willen we tegen het licht houden en afhankelijke van de onderliggende reden van toekenning van de toeslag in het maandsalaris opnemen, afbouwen of stopzetten.

5. Loon en Koopkracht:

Naast het belang van investeren in de toekomst van onze medewerkers door hen alle gelegenheid te bieden om zich te blijven ontwikkelen en future fit te blijven, erkennen we dat de inflatie nog niet terug is naar ‘normaal’ niveau. Hoewel we vinden dat we als werkgever niet alle kosten van inflatie voor onze rekening kunnen nemen, willen we graag met onze cao-partners in gesprek over een cao-verhoging die recht doet aan de financiële omstandigheden van Athora en de financiële fitheid van onze medewerkers. Afhankelijk van de looptijd van de cao streven we naar een passende cao-verhoging.

Looptijd cao

Onze voorkeur gaat uit naar een 2-jarige cao. Lang genoeg om een periode van rust te creëren om te kunnen focussen op het verbeteren van de organisatie en de klant centraal te stellen en kort genoeg om flexibel te zijn voor toekomstige veranderingen.

In deze brief zijn deze onderwerpen slechts op hoofdlijnen benoemd. We willen deze graag in de komende gesprekken met onze cao-partners samen uitwerken. Daarbij behouden we het recht voor om tijdens de onderhandelingen nog aanvullende voorstellen te doen. Ook willen we kijken naar het actualiseren van de protocollen bij de cao.

We kijken uit naar een constructief overleg de komende maanden om dit verder met jullie te bespreken.

Met vriendelijke groet,
Athora Netherlands N.V.

Marieke Schut



HR Directeur