

Aan de bestuurders van de vakbonden
CNV, FNV en LAD

Arbo Unie B.V.
Nevelgaarde 42 Nieuwegein
Postbus 85101
3508 AC Utrecht
088-27 26 000
www.arbounie.nl

Datum: 2 oktober 2025
Bijlage(n): -

Ons kenmerk: 25.042-LvB/CG-wkl
Uw kenmerk:

Contactpersoon: Corinne Grefte-Kiekebosh
Telefoon: +316525009434
E-mail: corinne.grefte@arbounie.nl

Onderwerp: Eindbod cao 2026

Beste bestuurders van het FNV, CNV en LAD,

De afgelopen periode hebben wij constructieve gesprekken met elkaar gevoerd. Dat heeft ons gebracht tot het uitbrengen van een eindbod. In deze brief staan alle elementen daarvan toegelicht.

De huidige sociaal-economische en geopolitieke context drukt zwaar op de positie van werkgevers, werknemers en de Nederlandse arbeidsmarkt. Het cao-overleg van dit moment vindt plaats tegen een achtergrond van aanhoudende onzekerheid, waarin uiteenlopende ontwikkelingen elkaar versterken. Wereldwijde spanningen en hardnekkige inflatie houden prijzen hoog en zetten de koopkracht van medewerkers onder druk. Tegelijkertijd dwingen deze omstandigheden werkgevers inmiddels tot ingrijpende keuzes, waarbij in verschillende sectoren merkbare gevolgen ontstaan voor de organisatie van werk en de omvang van teams.

Onze eindbod is geformuleerd langs een aantal pijlers die zowel het aantrekkelijk werkgeverschap versterken als inspelen op de veranderende behoeften van onze medewerkers die op een aantal terreinen meer keuzevrijheid verlangen. Dit eindbod houdt rekening met koopkracht, inclusiviteit, flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid, zonder de continuïteit van de organisatie uit het oog te verliezen.

Bijgaand alle punten op een rij:

Inkomensverbetering

Wij zetten in op een structurele inkomensverbetering om koopkracht te behouden en aantrekkelijk werkgeverschap te waarborgen. Dit eindbod is verantwoord en toekomstbestendig, waarbij de benutte loonruimte in verhouding staat met onze bedrijfsresultaten. Concreet leidt dit tot het volgende:

- 2,0% structureel met ingang 1 januari 2026 met een minimale nominale verhoging van € 120,00;
- Verhoging van de vaste eindejaarsuitkering met 0,5% naar 6,5%;
- Van het behaalde netto jaarresultaat boven de begroting 2026 wordt 50% uitgekeerd als variabele eindejaarsuitkering. Deze uitkering kan maximaal oplopen tot één volledige dertiende maand.

Impact voorstel

De impact van bovengenoemd eerste twee punten van ons voorstel betekent voor de functiegroep C tot en met G concreet het volgende:

Functiegroep	Aantal medewerkers	Procentuele stijging
C	7	4,5
E	55	4,1
F	75	3,9
G	36	3,6
H	31	3,2
I	245	3,0

Het effect van de periodieke verhogingen komt hier nog bovenop en ligt voor de totale organisatie gemiddeld op 1,9%.

5 mei

Werknemers hebben ieder lustrumjaar, eenmaal per vijf jaar, recht op een doorbetaalde vrije dag op 5 mei (Bevrijdingsdag). In niet-lustrumjaren geldt 5 mei als reguliere werkdag. Indien deze dag samenvalt met een dag waarop de werknemer volgens het gebruikelijke werkrooster niet zou werken, ontstaat geen recht op vervangende vrije tijd.

Diversiteitsdagen

Met deze regeling wordt ruimte geboden aan de diverse achtergronden en voorkeuren van medewerkers. Door bepaalde feestdagen flexibel in te vullen, ontstaat meer gelijkwaardigheid en keuzevrijheid. Randvoorwaarde is dat de bedrijfsvoering niet geschaad wordt. Goed en tijdig overleg met de leidinggevende is essentieel om tot passende afspraken te komen.

1. Iedere werknemer heeft recht op maximaal twee diversiteitsdagen per kalenderjaar.
2. Diversiteitsdagen kunnen, in overleg met de werkgever, worden opgenomen ter vervanging van een nationale feestdag, te weten Tweede Paasdag of Tweede Pinksterdag.
3. De werknemer meldt het gebruik van diversiteitsdagen tijdig bij de leidinggevende, zodat de continuïteit van de werkzaamheden gewaarborgd blijft.
4. Wanneer het niet mogelijk blijkt om tot passende afspraken te komen wordt de reden daarvan vastgelegd, zodat jaarlijks beoordeeld kan worden of aanvullende maatregelen nodig zijn om deze mogelijkheid te faciliteren.

Beleid voor doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Deze regeling biedt medewerkers de mogelijkheid om na het bereiken van de AOW-leeftijd door te werken op een wijze die aansluit bij hun persoonlijke situatie. Tegelijkertijd blijft waardevolle kennis behouden voor de organisatie.

1. Met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kan de arbeidsovereenkomst opnieuw worden aangegaan.
2. Op deze arbeidsovereenkomsten zijn de wettelijke bepalingen voor AOW-gerechtigde werknemers van toepassing.
3. Arbeidsduur, werktijden en overige afspraken worden in overleg vastgesteld, met inachtneming van de bedrijfsbelangen.
4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats conform de geldende wettelijke regels.
5. Indien binnen de onderneming arbeidsplaatsen komen te vervallen wegens reorganisatie, wordt bij de toepassing van het ontslagbeleid in beginsel eerst afscheid genomen van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Maatschappelijke inzet van medewerkers

Deze regeling ondersteunt medewerkers die tijdelijk werkzaamheden verrichten ten behoeve van de maatschappij. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om:

- deelname aan militaire (reserve)dienst of oefeningen bij Defensie,
 - inzet bij humanitaire hulpverlening, zoals noodhulp bij rampen of crisissituaties,
 - deelname aan civiele missies, bijvoorbeeld in het kader van internationale wederopbouw of ondersteuning van de rechtsstaat,
 - bijdragen aan nationale veiligheid en crisisbeheersing, zoals inzet bij rampenbestrijding of evacuaties.
1. Het toekennen van verlof voor oproepen en trainingen als reservist betreft **maatwerk**: verlof wordt opgenomen in overleg met de werkgever, met oog voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. Gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemer worden vastgelegd.
 2. Verlof wordt verleend conform geldende overheidsregelgeving en richtlijnen voor reservisten en maatschappelijke inzet.
 3. Afhankelijk van aard en duur van de inzet kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt over werktijden, compensatie of faciliteiten, binnen redelijkheid en billijkheid.
 4. De werknemer informeert de werkgever tijdig over oproep of geplande inzet, zodat passende afspraken kunnen worden gemaakt.

5. Verlof voor maatschappelijke inzet wordt niet verrekend met regulier verlof, tenzij anders overeengekomen.

De toepassing en reikwijdte van deze regeling zijn mede afhankelijk van actuele maatschappelijke en geopolitieke ontwikkelingen. De regeling kan gedurende de looptijd van deze cao afzonderlijk worden besproken en, indien nodig, aangepast of uitgebreid. Partijen zullen hierover in overleg treden zodra de omstandigheden daartoe aanleiding geven, met oog voor zowel de maatschappelijke inzet van de medewerker als de continuïteit van de bedrijfsvoering.

Verkenning uitbreiding fiscaal voordelenpakket

Om ons werkgeverschap aantrekkelijker te maken, willen we het fiscale voordelenpakket uitbreiden, binnen de kaders van de werkkostenregeling (WKR) en andere fiscale regelingen. Het huidige aanbod - fietsplan en sporten- wordt binnen de vrije ruimte door een deel van de medewerkers ingezet. Om meer collega's van fiscale voordelen te laten genieten vindt nu een verkenning plaats in hoeverre dit past binnen zowel de onbelaste als belaste WKR regeling. Wij streven er naar dit in te voeren per 1 januari 2027, eerder is gegeven de complexiteit niet mogelijk.

Thuiswerkvergoeding

De onbelaste thuiswerkvergoeding ligt op € 2,40 netto per thuiswerkdag. Arbo Unie hanteert de maximale door de fiscus toegestane onbelaste vergoeding. Mocht het bedrag voor 2026 worden aangepast dan zullen wij dit volgen.

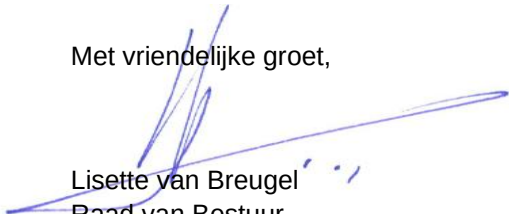
Reiskostenvergoeding

De onbelaste reiskostenvergoeding bedraagt 23 cent per kilometer. Hiervoor geldt ook dat als de fiscus de onbelaste vergoeding gaat aanpassen, wij dit zullen volgen.

Tot slot, spreek ik nogmaals graag onze dank uit voor de constructieve gesprekken die we hebben gevoerd, niet alleen de afgelopen weken, maar ook de jaren hier voor. Ik ben er van overtuigd dat in goed onderling overleg met oog voor de belangen van alle stakeholders de beste uitkomsten worden bereikt.

Succes met de ledenraadpleging, wij zien de uitkomsten graag tegemoet.

Met vriendelijke groet,



Lisette van Breugel
Raad van Bestuur