Onderhandelingsresultaat Cao voor het Verzekeringsbedrijf
2026 – 2027

Cao-partijen, te weten het Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, De Unie en CNV, hebben na intensief en constructief overleg een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe Cao voor het Verzekeringsbedrijf. Partijen hebben daarbij oog gehad voor zowel de huidige maatschappelijke en economische ontwikkelingen als de belangen van werkgevers en medewerkers binnen de branche. Dit onderhandelingsresultaat wordt ter stemming voorgelegd aan de achterbannen van cao-partijen.

1. Looptijd
De cao heeft een looptijd van 15 maanden, te weten vanaf 1 juli 2026 tot en met 30 september 2027. Cao-partijen beogen met deze looptijd stabiliteit te bieden terwijl men oog houdt voor de huidige ontwikkelingen in de samenleving.

2. Inkomen en vergoedingen

a. Loon

Cao-partijen hebben de volgende loonontwikkeling afgesproken:

- De op 30 juni 2026 geldende salarisschalen en de op 30 juni 2026 geldende salarissen worden per 1 juli 2026 structureel verhoogd met 1,5%. Dit geldt ook voor de werknemers die het minimumuurloon ontvangen zoals afgesproken in de Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025 – 2026, te weten € 16,- per uur.
- De op 31 december 2026 geldende salarisschalen en de op 31 december 2026 geldende salarissen worden per 1 januari 2027 structureel verhoogd met 2,5%.

b. Verhoging minimumuurloon

Met ingang van 1 januari 2027 bedraagt het minimumuurloon € 17,- bruto per uur, exclusief de jaarlijkse uitkering, vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen. Gedurende de looptijd van de cao wordt dit minimumuurloon niet geïndexeerd.

c. Wijziging artikel 3.4.1. Vakantietoeslag

Cao-partijen hebben afgesproken dat de cao-tekst wordt aangepast zodat duidelijk is dat de vakantietoeslag wordt opgebouwd over het daadwerkelijk verdiende salaris (= vast jaarsalaris) over de periode van opbouw (meestal van mei-mei).

3. Ouderschapsverlof

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt die bijdragen aan een goede balans tussen werk en privé. Met betrekking tot het betaald ouderschapsverlof uit artikel 4.4.2. uit de huidige cao, geldt dat dit artikel wordt gewijzigd zodat beter wordt aangesloten bij de behoefte om arbeid en zorg beter combineerbaar te maken. Het gaat er hierbij om dat de werkgever de uitkering van het UWV (70%) door de werkgever wordt aangevuld naar 75% van het maandsalaris, inclusief toekomstige cao-verhogingen.

4. Pensioen

a. Franchise en compensatie

Cao-partijen hebben afgesproken dat per 1 januari 2027 de cao-franchise gelijk wordt gesteld met de wettelijke minimale franchise.

De eerdere afspraak, dat bij een daling van de pensioengrondslag de werkgever passende compensatie dient aan te bieden gedurende de looptijd van de cao (t/m 30 juni 2026), wordt verlengd tot 1 januari 2027. De eerdere compensatieregeling staat beschreven in bijlagen 5.2. t/m 5.5. van de Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025 – 2026 onder het kopje 'Compensatie mogelijk lagere pensioengrondslag'. (Compensatie mogelijk lagere pensioengrondslag door wijziging van de franchise).

Cao-partijen willen middels een werkgroep de definitie van nadeel en de gevolgen (zoals o.a. compensatie) in kaart gebracht zien. Deze werkgroep zal hierbij worden ondersteund door een externe pensioenexpert.

b. Pensioengrondslag tijdens ziekte

Daarnaast is afgesproken dat cao-loonstijgingen worden meegenomen in de pensioengrondslag tijdens ziekte. Hiertoe zal artikel 8.3.3. uit de Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025 – 2026 gewijzigd worden.

c. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Na uitgebreid onderzoek hebben cao-partijen moeten besluiten om de regeling indexatie pensioen bij arbeidsongeschiktheid in bijlage 5.1.1., 5.2. en 5.3. te laten vervallen. Reden hiertoe is dat dit product, na zorgvuldig onderzoek, niet in de markt verkrijgbaar is gebleken. Cao-partijen willen oog houden voor deze kwetsbare groep. Om deze reden hebben cao-partijen afgesproken dat werkgevers dienen zorg te dragen voor een adequate aanvulling op een eventuele WGA-uitkering voor hun werknemers.

5. Duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden

a. Vitaliteitsregeling

Duurzame inzetbaarheid blijft een centraal thema in de cao. De bestaande vitaliteitsregeling (60+) uit artikel 6.4.5. van de Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025 - 2026, wordt daarom verder verduidelijkt door cao-partijen, waardoor een aantal wijzigingen in de cao-tekst volgen. Het gaat hierbij onder andere om de opbouw van vakantietoeslag en jaarlijkse uitkering, de ingangsdatum van de nieuwe termijn van zeven jaar, een rekenvoorbeeld bij de VRP60+ en een verduidelijking ten aanzien van VRP60+ in organisaties die een 80-90-100 regeling aanbieden.

Ook volgt een Q&A over de vitaliteitsregeling (60+) op de website van het Verbond van Verzekeraars. Hierin geven cao-partijen antwoord op veelgestelde vragen over de regeling.

b. Duurzame inzetbaarheid/ AI

Met het oog (mede) op technologische veranderingen, waaronder Artificial Intelligence (AI), hebben cao-partijen afgesproken dat de individuele inzetbaarheid van de werknemer strikter een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer wordt. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ingevuld met een ABC-plan. Dit leidt in de cao-tekst tot wijzigingen in de artikelen 6.4.2. en 6.4.3. uit de Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025 – 2026. Zo zal in ieder geval onderstaande tekst aan artikel 6.4.2. worden toegevoegd:

Ontwikkelingsplan
In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden – passend bij de functie en loopbaanfase – minimaal de volgende ontwikkelrichtingen onderscheiden:

• een ontwikkelingsplan gericht op verdere inzet en ontwikkeling in de huidige (plan A). Hier is het reguliere opleidingsbudget voor bedoeld.

• een ontwikkelingsplan gericht op andere passende functies binnen de organisatie of, waar relevant, binnen de sector (plan B). Hier is het reguliere opleidingsbudget voor bedoeld.

• een ontwikkelingsplan gericht op andere passende functies binnen de organisatie of, waar relevant, buiten de sector (plan C). Hier is het duurzaam inzetbaarheidsbudget voor bedoeld (cao 6.4.4).

Bij de ontwikkelrichtingen wordt structureel aandacht besteed aan het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van de werknemer, waaronder niet-functie specifieke vaardigheden, en relevante digitale en technologische competenties.

Digitalisering en kunstmatige intelligentie (AI)
In het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt expliciet aandacht besteed aan de invloed van digitalisering, automatisering en kunstmatige intelligentie (AI) op het werk en de inzetbaarheid van de werknemer. Hierbij ligt de nadruk op het versterken van professionele wendbaarheid en toekomstbestendige vaardigheden.

Aan artikel 6.4.3. zal in ieder geval worden toegevoegd:

Bij het zoeken naar een oplossing ligt de focus in eerste instantie op passende inzetbaarheid binnen de organisatie of, indien mogelijk, binnen de sector. Indien deze mogelijkheden onvoldoende perspectief bieden, wordt bezien hoe de werknemer zijn arbeidsmarktwaarde kan behouden of versterken.

Daarnaast zal Hoofdstuk 6 van de cao worden gecontroleerd op inconsistenties en, zo nodig, (deels) herschreven worden.

c. DI-budget en DI-dag

Het budget voor duurzame inzetbaarheid en de bijbehorende DI-dag wordt toegekend onafhankelijk van de omvang van het dienstverband. Dit wordt als zodanig verduidelijkt in de cao.

6. Diversiteit en inclusie

Cao-partijen onderstrepen gezamenlijk het belang van een inclusieve arbeidsmarkt en gelijke kansen voor alle medewerkers en hebben ten aanzien van dit onderwerp afspraken met elkaar gemaakt over:

a. Gelijke beloning

De Europese Richtlijn Loontransparantie ziet op het recht op gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijk(waardige) arbeid.

De afspraak uit artikel 3.2.5. van de Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025-2026 waarin staat dat een kaderregeling volgt met aspecten van de Europese Richtlijn Loontransparantie en/of Nederlandse wetgeving, blijft staan. De paritaire Werkgroep Equal pay is hiermee bezig, maar is in afwachting van de definitieve Nederlandse wetgeving. De verwachting van cao-partijen is dat de kaderregeling ruimschoots voor 1 oktober 2027 gereed zal zijn, waarna deze gepubliceerd zal worden op de website van het Verbond van Verzekeraars.

b. Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

In lijn met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers, onderschrijven cao-partijen het uitgangspunt dat uitzendkrachten recht hebben op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Cao-partijen hebben afgesproken om de artikelen 2.1.3. en 2.1.4. uit de Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025 – 2026 te toetsen aan de betreffende regels.

7. Vakbondsfaciliteiten

Cao-partijen hechten waarde aan een goede positie van vakbonden binnen de branche. Gedurende de looptijd van de cao zullen vakorganisaties bij werkgevers daarom een 'maand van de vakbond' organiseren. De werkgevers zullen deze actie faciliteren. Ter ondersteuning van deze actie zal de werkgever gedurende de looptijd van deze cao het vakbondslidmaatschap van de medewerkers volledig vergoeden. Dit geldt zowel voor bestaande leden van de vakbonden als voor nieuwe leden.

8. Overige afspraken

a. Reservistenregeling

Cao-partijen hebben afgesproken om een intentieverklaring op te nemen over de inzet van reservisten.

b. PAWW (Private Aanvulling 3e WW-jaar)

Cao-partijen hebben de afspraak gemaakt om de aansluiting bij Stichting PAWW vanaf 1 oktober 2027 te verlengen voor een periode van 5 jaar. Mocht de wetgeving tussentijds drastisch veranderen, dan zullen cao-partijen de afspraken tussentijds evalueren en/ of aanpassen.

c. Werkingssfeer cao

Tot slot hebben cao-partijen afgesproken om gedurende de looptijd van de cao overleg te voeren over mogelijke verbreding van de werkingssfeer van de cao.

9. Aanpassingen cao-tekst

De cao-tekst zal op een aantal punten worden aangepast, om deze te verhelderen, gebruiksvriendelijker te maken en te voldoen aan de wet en het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring.

Eén van de wijzigingen zal gaan over het wijzigen van de term personeelsregeling uit artikel 4.4.2. in de term ‘bedrijfseigen regeling’ zoals gebruikt in de artikelen 4.1.1. en 7.4. uit de Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025 – 2026.

Den Haag, 16 juni 2026

Namens het Sectorbestuur Arbeidsvoorwaarden van het Verbond van Verzekeraars:	Namens de vakorganisaties:
M. Patist	B. Bolte, FNV Finance
S. van Herel	E.H.A. Geurts, De Unie
K. Beliën	A. Mulder, CNV