

Onderhandelingsresultaat Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025 - 2026

Cao-partijen Verbond van Verzekeraars, FNV Finance, De Unie en CNV hebben op 28 januari 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt. Cao-partijen leggen dit onderhandelingsresultaat ter stemming voor aan hun leden.

Cao-afspraken

Cao-partijen hebben de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

1. Looptijd

De cao loopt vanaf 1 januari 2025 tot en met 30 juni 2026.

2. Loon

a. Loonsverhoging

De volgende loonsverhogingen zijn afgesproken:

De op 31 december 2024 geldende salarisschalen en de op 31 december 2024 geldende salarissen worden per 1 januari 2025 structureel verhoogd met 3%.

De op 30 juni 2025 geldende salarisschalen en de op 30 juni 2025 geldende salarissen worden per 1 juli 2025 structureel verhoogd met 2%.

De op 31 december 2025 geldende salarisschalen en de op 31 december 2025 geldende salarissen worden per 1 januari 2026 structureel verhoogd met 2%.

b. Minimumuurloon en afschaffen jeugdschalen

Na onderzoek om het functie- en loongebouw en het minimum- en jeugdloon (met de daarin beschermende waarden) te vereenvoudigen, hebben cao-partijen besloten om het verouderde functie- en loongebouw in de cao te laten vervallen. Daarvoor komt in de plaats dat met ingang van 1 januari 2025 het minimum uurloon € 16,- bruto per uur bedraagt en de jeugdschalen worden afgeschaft.

c. Meer- en overwerk

Cao-partijen vinden het belangrijk dat het werk kan worden ingericht naar de specifieke en individuele werksituatie. In lijn daarmee hebben zij afgesproken de complexe regeling van over- en meerwerk (artikelen 3.4.4. en 3.4.4.) aan te passen en te vereenvoudigen. Bij de meerwerkregeling (voor parttimers tot de arbeidsduur van 38 uur per week) was sprake van een toeslag en bij overwerk een vergoeding wanneer er boven de arbeidsduur van 38 uur per week wordt gewerkt. Cao-partijen hebben afgesproken om de huidige overwerkregeling en -vergoeding (zie tabel hieronder) te hanteren, die geldt voor zowel fulltimers als parttimers voor het extra uur (overwerk) buiten de afgesproken individuele arbeidsduur. De meerwerkregeling komt in zijn geheel te vervallen.

| Tabel 3.4.4. - Overwerkvergoeding | |
|--|------------------------|
| Overuren, gemaakt op: | Vergoeding |
| Maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 21.00 uur | Uurloon + 25% uurloon |
| Maandag t/m vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur en tusschen 21.00 en 24.00 uur | Uurloon + 55% uurloon |
| Zaterdag tussen 08.00 uur en 17.00 uur | Uurloon + 55% uurloon |
| Zaterdag tussen 00.00 en 08.00 uur en tussen 17.00 en 24.00 uur | Uurloon + 100% uurloon |
| Zondagen en feestdagen | Uurloon + 100% uurloon |

Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat de inrichting van het werk altijd in goed overleg tussen werkgever en medewerker gebeurt en rekening wordt gehouden met de specifieke situatie van werkgever en medewerker.

3. Werkweek

Door tal van ontwikkelingen in de maatschappij en branche, willen cao-partijen gedurende de looptijd van deze cao onderzoek doen naar arbeidspatronen, contracturen en naar de effecten van verlaging van de standaard jaarurennorm in de branche. Deze gaan zij bespreken in het reguliere overleg. Aan de hand van de resultaten bepalen zij of en zo ja welke nadere actie mogelijk is.

4. Verlof

a. Ouderschapsverlof

Medewerkers kunnen op basis van de wet in het eerste jaar na de geboorte, adoptie of pleegzorg 9 weken ouderschapsverlof opnemen, met doorbetaling van 70% van het (maximum) dagloon. Cao-partijen hebben in een eerdere cao al een verruiming afgesproken naar 70% van het laatst verdiende salaris. In deze cao-onderhandeling hebben cao-partijen de regeling nogmaals verruimd naar 75% van het laatst verdiende salaris.

b. 5 mei

Cao-partijen zijn tot overeenstemming gekomen dat 5 mei ieder jaar een doorbetaalde feestdag is.

5. Duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden

a. Vitale en inzetbare medewerker

Cao-partijen vinden het belangrijk dat alle medewerkers op een gezonde manier hun werk kunnen blijven doen. Het is daarbij belangrijk dat alle mogelijkheden die de cao biedt, goed zichtbaar zijn. In deze cao worden de bestaande regelingen in een overzicht gezet, aangevuld met suggesties ter inspiratie.

b. Oudere medewerkers

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de kennis en kunde van medewerkers zo veel en lang mogelijk behouden blijft voor de branche, ook met het oog op de krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast hebben cao-partijen ook oog voor medewerkers die (meer of minder) moeite hebben met het (volledig) doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Cao-partijen hebben de afspraak gemaakt om per 1 januari 2026 de vitaliteitsregeling aan te passen voor oudere medewerkers:

Vanaf 1 januari 2026 worden medewerkers van 60 jaar en ouder in de gelegenheid gesteld om de vitaliteitsregeling in te zetten om hen gezond naar het pensioen te begeleiden. Cao-partijen zijn overeengekomen dat deze medewerkers tijdens de vitaliteitsregeling periode (VRP) van maximaal 3 maanden 70% van het maandsalaris doorbetaald krijgen. In overleg met de werkgever kan de medewerker vakantiedagen inzetten om het salaris in de VRP aan te vullen. Deze medewerkers krijgen ook de mogelijkheid om de VRP in delen op te nemen, met een minimum van één dag per week.

Cao-partijen voeren een fiscale toets voordat deze in werking zal treden. Cao-partijen streven ernaar deze toets voor 1 juli a.s. te hebben uitgevoerd.

Cao-partijen hebben daarnaast afgesproken dat de vitaliteitsregeling ook binnen 12 maanden voorafgaand aan pensionering ingezet mag worden. Dit gaat in per 1 januari 2025.

Als de medewerker gebruik maakt van een 80-90-100 regeling, dan kan de medewerker daarnaast ook niet gebruik maken van de voornoemde uitbreiding van de vitaliteitsregeling.

Op de overige punten wordt de vitaliteitsregeling niet aangepast.

Daarnaast wijzen cao-partijen op artikel 6.4.8. in de cao dat de bestuurder en medezeggenschap overleggen over de (on)mogelijkheden om een 80- 90-100 regeling binnen de onderneming in te voeren.

Cao-partijen zijn daarnaast overeengekomen dat de huidige regeling in artikel 6.4.7. van de cao over vervroegd uittreden (RVU) wordt verlengd gedurende de periode dat dit wettelijk mogelijk is. Cao-partijen onderzoeken of de RVU na 31 december 2025 in de cao van toepassing kan blijven op de werkzaamheden in de branche.

c. *AI*

Artificial Intelligence heeft betrekking op technologieën die taken uitvoeren die normaal menselijke intelligentie vereisen, zoals leren, redeneren, en probleemoplossing. Het is niet meer weg te denken uit ons (werkende) leven en verandert in een razend tempo.

Cao-partijen vinden het daarom heel belangrijk dat de werkgever de medewerkers informeert over het gebruik en de impact die AI kan hebben op de werkzaamheden. Artikel 6.3. "Strategische personeelsplanning en opleidingen" zal daarom hiermee worden aangevuld. Daarnaast zal er een kader in de cao worden opgenomen om een leidraad te geven voor het maken van afspraken tussen werkgever en medewerker over het gebruik van AI en de impact die dit kan hebben. Dit kader dient als leidraad en kan door de werkgever passend worden gemaakt en aangevuld voor de eigen organisatie.

d. *Duurzame inzetbaarheid*

Cao-partijen hebben afgesproken dat artikel 6.2 als volgt in de cao komt te staan en die het eerdere artikel vervangt:

6.2 Uitgangspunten duurzame inzetbaarheid

Ontwikkelingen op het gebied van onder meer Artificial Intelligence, Data, ESG en de demografie hebben (grote) invloed op de verzekeringssector, werkgever en medewerker en de organisatie van het werk. De werkgever neemt deze ontwikkelingen dan ook op in de strategische personeelsplanning volgens artikel 6.3.1. Ook is een goede balans tussen werk en privé belangrijk om effectief om te gaan met eventuele werkdruk en fit te blijven.

Partijen vinden het daarom belangrijk dat medewerkers duurzaam inzetbaar zijn én blijven. Dat wil zeggen geschikt (competent, opgeleid), gezond en vitaal (energiek) blijven voor werk van nu en in de toekomst. In de eigen functie of in een andere functie, binnen of buiten het eigen bedrijf of de sector. Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en zij spreken elkaar daar ook op aan om hier invulling aan te geven. De leidinggevende geeft inzicht in de ontwikkelingen die het werk van medewerker (kunnen) veranderen en wat dit betekent voor de werkzaamheden nu en in de toekomst. Iedere medewerker maakt en onderhoudt een actueel persoonlijk ontwikkelplan volgens artikel 6.4.2., waarin de medewerker aangeeft wat deze nodig heeft om het werk nu en in de toekomst optimaal te kunnen verrichten. Werkgever en leidinggevende faciliteren dit via instrumenten, vergoedingen en het beschikbaar stellen van tijd.

e. *Mantelzorg*

In de laatste cao hebben cao-partijen reeds benadrukt dat mantelzorg van grote betekenis is voor de samenleving en hebben daar via artikel 4.4.2. in de cao nadruk op gelegd. Artikel 4.4.2. wordt aangevuld dat de werkgever met de OR en/of PVT de behoeften bespreekt voor ondersteuning van medewerkers die mantelzorg verrichten en het gebruik hiervan (optioneel eventueel hoe zij hierbij ondersteund kunnen worden). Onderdeel van deze dialoog vormt de vraag of de huidige verlofmogelijkheden en de toepassing daarvan toereikend zijn. Individuele organisaties kunnen ervoor kiezen om een mantelzorgvriendelijke organisatie te zijn en een vergoeding te verstrekken.

Cao-partijen willen gedurende de looptijd van deze cao over dit relevante onderwerp (een) kennissessie(s) organiseren.

f. *Carrièreswitchregeling*

Uitvraag onder werkgevers in de branche heeft geleerd dat deze cao-afspraken niet wordt gebruikt. Om die reden, alsook de initiatieven om medewerkers, kennis en kunde te behouden van de verzekeringssector, hebben cao-partijen besloten dat deze regeling in artikel 6.4.13 komt te vervallen.

Initiatieven op het behoud en aantrekken van nieuwe medewerkers voor de sector, worden door cao-partijen ondersteund. Zie het platform [Vind een nieuwe baan via vanwerkverzekerd.nl](#), maar ook de [Insurance Challenges](#) die worden georganiseerd om studenten kennis te laten maken met verzekeringsbranche en deelname aan onderwijsprogramma's, in de vorm van bijvoorbeeld gastcolleges en studieopdrachten.

g. *Arbocatalogus*

De branche beschikt over de Arbocatalogus voor het (zorg-)verzekeringsbedrijf ([Gezond Verbond](#)), die wordt vernieuwd. Cao-partijen vinden de promotie en het gebruik van de (instrumenten uit de) Arbocatalogus, waaronder de Werkdruktemeter (zie artikel 6.4.11.), belangrijk. Na de beoogde vernieuwing van de Arbocatalogus voor het (zorg)verzekeringsbedrijf, willen cao-partijen door middel van een campagne de bekendheid van en het gebruik bij werkgevers, medewerkers, OR en PVT vergroten. De vernieuwing wordt uitgevoerd door de paritaire Werkgroep Arbocatalogus.

Cao-partijen zullen in overleg met de Werkgroep Arbocatalogus bespreken wat er vanuit de branche kan worden gedaan op het onderwerp ongewenste omgangsvormen. In de cao blijft het artikel 6.5.2. "Tegengaan van seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag" ongewijzigd.

6. Diversiteit en inclusie

Cao-partijen blijven zich inzetten voor een diverse én inclusieve werkomgeving in de verzekeringsbranche. Ook vanuit de nieuwe Sociale Agenda blijft het één van de speerpunten: [Huidige Sociale Agenda breidt uit met twee onderwerpen](#). Op de themapagina [Diversiteit bij verzekeraars](#) kunnen werkgevers de eerste stappen zetten aan de hand van een stappenplan D&I.

a. *Gelijke beloning*

Uiterlijk 7 juni 2026 zal de Europese Richtlijn Loontransparantie in Nederlandse wetgeving zijn geïmplementeerd. Deze ziet op het recht op gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijk(waardige) arbeid. Werkgevers bereiden zich hier op voor in beleidsvorming en in bespreking met de OR/PvT.

Om verzekeraars hierbij van dienst te zijn, zullen cao-partijen een kaderregeling in de cao opnemen met aspecten van de Europese Richtlijn en/of Nederlandse wetgeving. Ook dit kader dient als leidraad en kan door de werkgever passend worden gemaakt en aangevuld voor de eigen organisatie.

b. Uitrust feestdagen

Individuele werkgevers kunnen het gesprek aangaan met de medezeggenschap over de uitrust van (Christelijke) feestdagen, zoals genoemd in artikel 1.1. van de cao, voor andere dagen passend bij geloofs- en levensovertuiging, rekening houdend met de mogelijke operationele consequenties en eigen beleid van de onderneming.

7. Pensioen

a. Wet Toekomst pensioenen

In de cao 2024 hebben cao-partijen afspraken gemaakt over pensioen in het kader van de Wet toekomst pensioenen. Het nieuwe pensioenstelsel brengt veranderingen met zich mee brengt, die complex kunnen zijn. Cao-partijen hechten er grote waarde aan om werkgevers, medewerkers en de ondernemingsraden in de branche mee te blijven nemen in de afspraken die zij in de cao 2024 hebben gemaakt en zo de transitie op werkgevers- en medewerkersniveau zo soepel mogelijk te laten verlopen. Zij zullen dit blijven doen via diverse communicatiemiddelen zoals [Pensioeninformatie voor verzekeraars](#), nieuwsberichten en (digitale) bijeenkomst(en).

b. Indexering pensioengevend inkomen bij arbeidsongeschiktheid

In de voorgaande cao's staat opgenomen dat het pensioengevend inkomen in geval van arbeidsongeschiktheid wordt aangepast met de loonontwikkeling van de cao (Bijlagen 5.1.1., 5.2 en 5.3 in de cao (Voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid). Deze afspraak blijkt voor de IDC-regeling in de markt niet breed verkrijgbaar. Partijen beogen een oplossing te vinden voor dit vraagstuk en treden daarover in overleg. Beide laten zich bijstaan door een eigen pensioenadviseur. De cao-tekst blijft vooralsnog gehandhaafd.

c. Franchise per 1 januari 2025

Cao-partijen hebben de branche via [Franchise en maximum pensioengevend inkomen 2025](#) op de hoogte gesteld van het besluit om per 1 januari 2025 de cao-franchise te koppelen aan de wettelijke fiscaal minimale franchise. Dit geldt voor alle basispensioenregelingen in artikel 5.1. van de cao: de solidaire premieregeling, een flexibele premieregeling, een premie-uitkeringsregeling middelloon-, CDC of IDC-regeling.

Deze wijzigingen wordt doorgevoerd in de nieuwe cao.

8. Vergoeding thuiswerken en reiskosten

Cao-partijen benadrukken dat in de cao een regeling is opgenomen dat de werkgever een regeling afsprekt met medezeggenschap voor een vergoeding voor thuiswerken en reiskosten.

9. Stimuleren vakbondswerk

Gedurende de looptijd van de cao zullen vakorganisaties bij werkgevers 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 vergoeden. Dit geldt zowel voor bestaande leden van de vakbonden als voor nieuwe leden. De werkgever zal -indien mogelijk- meewerken aan het fiscaal vriendelijk betalen van de vakbondscontributie.

10. 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.

Den Haag, 28 januari 2025

Namens het Sectorbestuur Arbeidsvoorwaarden
van het Verbond van Verzekeraars:

Namens de vakorganisaties:

FNV Finance

De Unie

CNV