

FNV Finance, de heer B. Bolte
CNV, de heer A. Mulder
De Unie, de heer E.H.A. Geurts

Den Haag, 4 maart 2026

Betreft

Inzetbrief nieuwe Cao voor het Verzekeringsbedrijf

Geachte heren Bolte, Mulder en Geurts, beste Bob, André en Emanuel,

Al vele jaren weten wij elkaar als cao-partijen te vinden in het maken van evenwichtige afspraken voor medewerkers en werkgevers in de verzekeringsbranche. Ook nu delen wij het gezamenlijke belang van een sterke, toekomstbestendige branche met aantrekkelijke en werkbare arbeidsvoorwaarden. Dat vraagt om zorgvuldigheid en continuïteit in collectieve afspraken, en om het benutten en bestendigen van wat reeds met elkaar is overeengekomen. Partijen hopen elkaar te vinden in het maken van evenwichtige afspraken voor medewerkers en werkgevers in de verzekeringsbranche.

Context van de verzekeringsbranche

De Nederlandse verzekeringsbranche bevindt zich in een periode van ingrijpende en structurele verandering. Verzekeraars opereren in een omgeving die wordt gekenmerkt door geopolitieke onzekerheden, beperkte economische groei, een vergrijzende samenleving, snelle technologische ontwikkelingen – waaronder (generatieve) artificial intelligence – en de toenemende impact van klimaatverandering. Deze ontwikkelingen raken niet alleen klanten en producten, maar hebben ook direct invloed op de inrichting van organisaties, de werkgelegenheid en de wijze waarop werk wordt uitgevoerd.

De diversiteit aan verzekeraars in de branche neemt toe en daarmee de aangesloten werkgevers bij de cao. Dit ziet o.a. op de internationale spelers evenals de groei van intermediairs in de Nederlandse markt, in een branche met al bestaande diversiteit aan verzekeraars, van (middel)groot tot aan kleine (niche) verzekeraars. Deze ontwikkeling maakt de branche dynamischer, maar vraagt ook om een cao die voldoende ruimte biedt voor verschillen in schaal, organisatiestructuur en bedrijfsvoering.

Al deze ontwikkelingen onderstrepen het belang van kostenbeheersing, efficiëntie en een concurrerende arbeidsvoorwaardelijke basis, evenals van collectieve afspraken die stabiliteit en voorspelbaarheid bieden en die ruimte laten voor de bestaande cao-afspraken om hun werking in de praktijk te bewijzen.

Technologische ontwikkelingen en AI

De verzekeringsbranche staat op een duidelijk kantelpunt, waarin de komende twee à drie jaar de effecten van technologische (AI), economische en demografische trends veel zichtbaarder zullen worden. Deze periode zal in belangrijke mate een transitiefase zijn, waarin verzekeraars hun organisatie, processen en personeelsstructuren moeten aanpassen om toekomstbestendig te blijven opereren. Digitale en technologische innovatie vraagt om aanzienlijke investeringen in systemen, processen, data veiligheid en vaardigheden. AI is essentieel om de beheerskosten van verzekeraars onder controle te houden. Een groot deel van deze kosten bestaat uit personeelskosten. Juist door verdere digitalisering en de toegenomen complexiteit van processen nemen deze kosten toe. Dat vraagt om investeringen in technologie, in om- en bijscholing van medewerkers in het kader van duurzame inzetbaarheid én om een cao die verzekeraars zelf ruimte biedt voor deze transitie.

Tegelijkertijd is de ruimte voor groei beperkt, staan marges onder druk door toenemende schadelast, kapitaalkosten en concurrentie, en neemt de regeldruk steeds verder toe door nationale en Europese wet- en regelgeving. Deze combinatie maakt dat verzekeraars voortdurend moeten balanceren tussen het waarborgen van hun financiële weerbaarheid en het blijven investeren in aantrekkelijk en modern werkgeverschap.

De komende jaren zullen technologische ontwikkelingen zoals AI de aard van functies en werkzaamheden veranderen. Cao-partijen zullen hierover het gesprek moeten blijven voeren om te waarborgen dat de cao deze ontwikkelingen ondersteunt en niet belemmert. Werkgevers achten het van belang om deze thema's gezamenlijk te monitoren en tijdig te bespreken, zonder hier in dit stadium nadere afspraken over te maken.

Uitgangspunt werkgeversinzet

Tegen deze achtergrond hechten werkgevers aan een cao die rust, consistentie en voorspelbaarheid biedt. In de huidige cao zijn de afgelopen jaren reeds veel uitgebreide en moderne regelingen opgenomen op het terrein van loon, verlof, duurzame inzetbaarheid, diversiteit & inclusie, pensioen, AI, mantelzorg en arbeidsomstandigheden. Veel van deze afspraken vragen nog om verdere implementatie en borging binnen individuele ondernemingen.

Daarnaast vragen recente ontwikkelingen in wetgeving -zoals de Wet toekomst pensioenen en Wet loontransparantie- om cao-afspraken die uitvoerbaar en breed toepasbaar blijven. Deze ontwikkelingen maken het des te belangrijker om aanvullende cao-afspraken zorgvuldig te wegen, zodat er geen onbedoelde effecten ontstaan die de loongenderbalans of de totale arbeidsvoorwaardelijke last (verder) onder druk zetten. De werkgeversinzet richt zich daarom op stabiliteit, uitvoerbaarheid en een realistische benadering van kostenontwikkeling, met voldoende ruimte voor ondernemingsspecifiek beleid.

Dit leidt ertoe dat wij in ieder geval de volgende thema's met jullie willen bespreken in het kader van een nieuwe Cao voor het Verzekeringsbedrijf:

1. Loonontwikkeling

Werkgevers streven naar een loonontwikkeling die recht doet aan medewerkers én past bij de financiële en organisatorische realiteit van de branche, zoals hiervoor geschetst. Bescheidenheid past ons hierbij.

Door de loonsverhoging van 2% per 1 januari 2026 – bovenop de 3% per 1 januari 2025 en de 2% die per 1 juli 2025 is toegekend – is er per 2026 al sprake van een substantiële, structurele stijging van de loonsom. Daarmee is sprake van een stabiel en evenwichtig verloop van de

loonontwikkeling, in 2026 (en in de jaren ervoor), waarvan medewerkers direct profiteren. Werkgevers geeft dit evenwichtig loonpad duidelijkheid én laat ruimte voor individuele beloning binnen ondernemingen.

Werkgevers stellen een structurele loonsverhoging van 2% per 1 januari 2027 voor. Voor 2028 bepalen cao partijen bij afloop van de cao, op basis van de dan geldende omstandigheden, welke structurele loonafpraak voor 2028 passend is. Wel staan werkgevers ervoor open om een éénmalige uitkering af te spreken voor het jaar 2028.

2. Looptijd

Werkgevers zien voordeel in een cao met een looptijd van twee jaar. Een langere looptijd draagt bij aan stabiliteit voor werknemers én werkgevers, zeker gezien de huidige economische en politieke onzekerheden.

3. Overige onderwerpen

De thema's uit het laatste onderhandelingsakkoord worden als bespreekbaar beschouwd en zullen -al dan niet via adviezen van de paritaire werkgroepen- tijdens de onderhandelingen aan bod komen.

4. Cao-tekst

Uiteraard maken we verder graag afspraken met jullie over aanpassingen van de cao die noodzakelijk zijn. Het gaat hierbij om bepalingen niet meer juist zijn door (nieuwe) wetgeving, tijdsverloop en uitvoerbaarheid. Wij vragen het cao-secretariaat hier een inventarisatie voor te maken.

Wij gaan graag met jullie in gesprek over bovenstaande inzet en luisteren daarbij vanzelfsprekend ook naar de thema's die jullie namens de achterban wilt inbrengen. Door eerst gezamenlijk stil te staan bij de uitvoering en effecten van bestaande afspraken, ontstaat ruimte voor een stabiele cao die werkbaar is voor werkgevers én medewerkers.

Zoals gebruikelijk behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nadere of aangepaste voorstellen te komen.

Wij zien uit naar een constructieve voortzetting van onze samenwerking.

Met vriendelijke groet,
Namens de onderhandelingsdelegatie werkgevers,

Marten Patist
Voorzitter