

## Onderhandelingsresultaat nieuwe cao Achmea 1 december 2023 – 31 augustus 2025

Achmea en de vakorganisaties FNV Finance, CNV Vakmensen en De Unie hebben op 7 december 2023 de onderhandelingen over de nieuwe Achmea cao afgerond. Het onderhandelingsresultaat bevat afspraken over achtereenvolgend:

- A. Looptijd en loon
- B. Pensioen
- C. Mobiliteit
- D. Flexibiliteit & verlof
- E. Vergoeding Regeling Vervroegd Uittreden
- F. Klimaatbudget voor nieuwe medewerkers
- G. Agenda voor de toekomst
- H. Andere onderwerpen

Hieronder lees je de integrale tekst van het onderhandelingsresultaat.

De vakorganisaties leggen dit onderhandelingsresultaat ter stemming voor aan hun leden (FNV en CNV) en gezamenlijk aan alle cao medewerkers.

### A. Looptijd en loon

#### *Looptijd*

De looptijd van de cao is 21 maanden. De cao gaat in per 1 december 2023 en loopt tot en met 31 augustus 2025.

#### *Loon*

Partijen realiseren zich dat de impact van de uitzonderlijke economische omstandigheden het meeste voelbaar is voor medewerkers in de lagere cao-schalen. Passend bij de visie van Achmea en vakorganisaties, is hiermee rekening gehouden bij de afspraken over loon. Door de structurele loonsverhoging in 2024 in de vorm van een vast bedrag af te spreken wordt de positie van medewerkers in de lagere cao-schalen relatief meer versterkt.

Op **1 januari 2024** worden de op 31 december 2023 geldende fulltime salarissen en salarisschalen structureel verhoogd met een vast bedrag van € 300 bruto per maand, waarbij voor

- de schalen tot en met H een minimale verhoging van 7% van het maandsalaris geldt
- de schalen I-J-K een minimale verhoging van 6% van het maandsalaris geldt.

Voor medewerkers met een parttime (< 34 uur) of meer dan fulltime (> 34 uur) dienstverband is dit bedrag naar rato.

Op basis van 34 uur betekent dit dat de verhoging op jaarbasis minimaal € 4.326 is (inclusief persoonlijk keuzebudget (PBK)) *Toelichting* € 300 \* 12 maanden plus vakantietoelage (VT) plus 'eindejaarsuitkering ('13<sup>e</sup> maand') plus waarde bovenwettelijke verlof.

Vertaald naar een percentage van de maandsalarissen die nu worden uitbetaald komt deze verhoging uit op het volgende gemiddelde percentage per salarisschaal:

Schaal	% stijging gem. salaris
A	-
B	-
C	11,1%
D	10,7%
E	9,4%
F	8,5%
G	7,5%
H	7,0%
I	6,0%
J	6,0%
K	6,0%
Gemiddeld	<b>7,5%</b>

*Toelichting op de tabel: de berekening is gebaseerd op de huidige salarissen van medewerkers. Op individueel niveau is de procentuele stijging berekend tussen het huidige en het nieuwe salaris. Per schaal wordt vervolgens het **gemiddelde** van de stijgingspercentages van alle werknemers in de betreffende schaal berekend. Onderaan de tabel vind je het gemiddelde van alle onderliggende stijgingspercentages.*

*Het percentage dat voor jou geldt is afhankelijk van jouw positie in jouw schaal.*

Mede met het oog op de beperkte cao aanpassing over 2023 en de hoge inflatie in de afgelopen periode, ontvangen alle medewerkers die op 1 december 2023 in dienst zijn als tegemoetkoming **een eenmalige uitkering van € 2.000 bruto** bij een contractuele arbeidsduur van 34 uur of meer. Bij een parttime contract is de eenmalige uitkering naar rato van de contracturen. Peildatum voor de contracturen is 1 december 2023. Ben je op 1 december 2023 korter dan 1 jaar in dienst, dan ontvang je de eenmalige uitkering naar rato van het aantal volledige kalendermaanden dat je in 2023 in dienst bent. De uitbetaling zal plaatsvinden uiterlijk eind februari 2024.

Op **1 januari 2025** worden de op 31 december 2024 geldende salarissen en salarisschalen structureel verhoogd met 4 %.

Onderaan dit document zijn de huidige en nieuwe maandsalarissen weergegeven, berekend op basis van bovenstaande afspraken.

#### *Aanpassing minimumuurloon*

Het minimumuurloon in de cao wordt per 1 januari 2024 te verhoogd naar € 15 per uur en per 1 januari 2025 naar € 16 per uur.

#### *Overwerkbepaling tot en met functiegroep H*

De werkingssfeer van de overwerkvergoedingsregeling wordt aan gepast. De regeling waarbij medewerkers die overwerken een overwerktoeslag ontvangen wordt uitgebreid met functiegroep H (nu: tot en met functiegroep G).

## **B. Pensioenregeling tot ingangsdatum nieuwe pensioenregeling**

Achmea en de vakorganisaties streven er naar om per 1 januari 2027 de nieuwe pensioenregeling in het kader van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in te laten gaan. De intentie is om de besprekingen hierover begin 2024 af te ronden.

Tot de overgang naar Wtp wordt de huidige regeling voortgezet. Eind 2024 eindigen de financieringsafspraken voor de huidige pensioenregeling. Partijen hebben afgesproken nieuwe financieringsafspraken te maken tot de datum waarop de nieuwe pensioenregeling ingaat. Met ingang van 1 januari 2025 worden de volgende afspraken gemaakt:

- Bij de bepaling van de kostendekkende premie voor toets 1 zoals genoemd in artikel 15.4.1 zal SPA uitgaan van een VEV (Vereist Eigen Vermogen)-opslag van 0%. De bijdrage in de premie voor versterking van het eigen vermogen van SPA is niet meer nodig.
- De maximale collectieve premie die Achmea beschikbaar stelt wordt in verband hiermee verlaagd naar 37,4%. De maximale premie die beschikbaar is voor pensioenopbouw blijft als gevolg van de verlaging van de VEV-opslag gelijk.
- De toeslagverlening uit artikel 15.6 van de cao wordt vanaf 1 januari 2025 niet langer uitgevoerd door SPA maar door Achmea.

## C. Mobiliteit – regeling vergoeding woon-werkverkeer

### *Huidige situatie*

De huidige regeling voor woon-werkverkeer met een vast vergoedingsbedrag per maand is gebaseerd op de situatie vóór corona. Medewerkers hadden over het algemeen vaste kantoordagen en er was sprake van stabiele reispatronen. Omdat deze situatie na corona sterk veranderd is en medewerkers het werken op kantoor en thuis flexibel afwisselen, voldoet de huidige regeling niet meer goed. Een ander nadeel van de huidige regeling is dat medewerkers de keuze moeten maken tussen reizen per OV of reizen per eigen vervoer. Het is nu niet mogelijk tussen deze vervoersvormen af te wisselen afhankelijk van de situatie die de medewerker op dat moment het beste past. Ook vanuit het oogpunt van duurzaamheid willen partijen dit met deze afspraken juist stimuleren. Daarnaast volstaat de huidige systematiek niet om te kunnen voldoen aan de wettelijke CO<sub>2</sub>- rapportageplicht die binnenkort voor Achmea van toepassing is

### *Invoering 'pay per use' per 1 juli 2024*

Om de woon-werkvergoedingsregeling beter aan te laten sluiten op de huidige situatie, hebben partijen afgesproken om een pay per use regeling (op declaratiebasis) in te voeren. In verband met de benodigde voorbereiding hiervan is als beoogde invoeringsdatum 1 juli 2024 afgesproken. Tot de invoering van deze nieuwe systematiek blijft de huidige regeling van toepassing.

De pay per use regeling betekent dat de vaste vergoeding stopt en dat je je woon-werkverkeer vergoed krijgt op basis van de feitelijk gemaakte woon-werkreizen:

- Je krijgt de daadwerkelijk gereisde kilometers vergoed. Voor reizen per eigen vervoer gelden de bestaande begrenzings (je krijgt een vergoeding als je een woon-werk afstand hebt van meer dan 10 kilometer, maximaal 50 km woon-werkafstand wordt vergoed );
- Je kunt per reis gebruik maken van een combinatie van verschillende vervoersmiddelen (OV, fiets, auto, motor);
- Je kunt per dag kiezen welk vervoersmiddel (OV, fiets, auto, motor) je gebruikt;
- De gereisde kilometers worden als volgt vergoed:
  - reizen gemaakt per elektrische- of PHEV-auto en fiets worden vergoed op basis van het fiscaal vrijgestelde kilometerbedrag (2024: € 0,23);
  - reizen gemaakt per auto of motor met fossiele verbrandingsmotor worden vergoed op basis van een vast kilometerbedrag (€ 0,21) (nu: € 0,197);
  - reizen gemaakt per openbaar vervoer worden volledig vergoed en voor het volledige woon-werktraject (dus zonder de onder- en bovengrens van > 10 en 50 kilometer die bij reizen per eigen vervoer geldt). Dat kan op basis van declaratie van de gemaakte kosten of doordat Achmea een OV-vervoersbewijs verstrekt.

## D. Achmea Select & verlof

### Select

#### *Verruiming keuzemomenten meer- en minderuren Select*

Het is nu mogelijk om eenmaal per jaar, tijdens de zogenoemde keuzeronde in oktober/november, te kiezen om je arbeidsduur gedurende het volgende kalenderjaar te verlengen of te verkorten. Je maakt hiervoor gebruik van de meer- of minderuren Select. Alleen in uitzonderingssituaties is het mogelijk om tijdens het kalenderjaar te kiezen voor meer- of minderuren of om gemaakte keuzes te herzien.

Om hier meer mogelijkheden in te bieden wordt Achmea Select verruimd. Het wordt mogelijk om gedurende het kalenderjaar op een voor jou geschikt moment te kiezen voor meer- en minderuren Select. En om de keuze voor meer- of minderuren die je tijdens de keuzeronde hebt gemaakt te herzien. Net als bij de jaarlijkse keuzeronde maak je deze keuzes in overleg met je leidinggevende.

Deze mogelijkheid komt naast de jaarlijkse keuzeronde in oktober/november, deze blijft dus gewoon bestaan.

#### *Selecturen als grondslag voor de winstuitkering*

De winstuitkering die wordt toegekend op basis van de winstdelingsregeling in de cao, is nu nog op basis van het salaris dat hoort bij de contracturen in december. Het salaris dat hoort bij de Selecturen telt hier niet in mee.

Om het verschil tussen contracturen en Selecturen voor de winstuitkering op te heffen is afgesproken dat de Selecturen ook meetellen als grondslag voor de winstuitkering. Omdat je in de nieuwe cao ook gedurende het jaar voor Selecturen kunt kiezen en je gekozen Selecturen kunt aanpassen, wordt de definitie in de cao aangepast. Je ontvangt een eventuele winstuitkering over het feitelijke jaarsalaris dat je in het betreffende jaar hebt ontvangen.

#### *Aanvraagproces meer- en minderuren Select*

Het huidige aanvraagproces voor meer- en minderuren Select geeft onvoldoende zicht op de situaties waarin medewerkers geen aanvraag voor Selecturen doen, omdat zij ervan uitgaan dat de aanvraag wordt afgewezen. Om hier nog beter zicht op te krijgen hebben cao-partijen afgesproken te bekijken of het aanvraagproces veranderd kan worden. Ook komt er een mogelijkheid van bezwaar als een keuze onvoldoende gemotiveerd wordt afgewezen.

Partijen werken dit onderwerp begin 2024 verder met elkaar uit. Dit toetsingskader geldt ook voor de situatie die hieronder staat beschreven.

#### *Eenmalige vangnetregeling bij niet toewijzen meeruren Select*

Met de invoering van de 34-urige werkweek per 1 januari 2021 is een tijdelijke overgangsregeling 'overgangsuren' afgesproken. Deze overgangsregeling loopt tot en met 31 december 2023.

In verband hiermee is de volgende eenmalige vangnetregeling afgesproken voor medewerkers die gedurende de gehele overgangsperiode (2021 tot en met 2023) elk jaar gebruik hebben gemaakt van de overgangsuren.

Heb je voor het jaar 2024 en/of 2025 een aanvraag voor meeruren Select ingediend en is deze niet toegekend, dan ontvang je in het betreffende jaar als compensatie maandelijks het salaris dat hoort bij 1 meeruur Select per week.

### Kortdurend zorgverlof

In de huidige cao kun je kortdurend zorgverlof opnemen als bijvoorbeeld je partner, kind of ouder waar je de zorg voor hebt, ziek is. Tijdens dit verlof krijg je 70% van je salaris doorbetaald.

Cao partijen vinden het belangrijk dat je zorgverlof kunt opnemen als de situatie daar om vraagt. En willen de mogelijk financiële drempel om dit verlof op te nemen zoveel mogelijk wegnemen. Daarom is afgesproken dat Achmea tijdens kortdurend zorgverlof 90% van je salaris doorbetaalt.

## E. Vergoeding Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

In de cao 2021 – 2023 is een RVU afgesproken die doorloopt tot en met 31 december 2025. Medewerkers die gebruik maken van de RVU-regeling ontvangen een RVU-vergoeding gebaseerd op hun contractuele arbeidsduur. Dit betekent dat medewerkers met een parttime dienstverband en medewerkers die gebruik maken van de Stap-terug-regeling in uren, een lagere RVU-vergoeding ontvangen.

Om te voorkomen dat de hoogte van de RVU-vergoeding een belemmering vormt om van de Stap-terug-regeling gebruik te maken en om geen verschil te maken naar de omvang van het dienstverband, wordt de RVU-vergoeding voor iedereen gebaseerd op het fiscaal toegestane bedrag. Met ingang van de nieuwe cao komt hiermee de koppeling tussen de contractuele arbeidsduur en de hoogte van de RVU-vergoeding te vervallen.

## F. Klimaatbudget voor nieuwe medewerkers

Het klimaatbudget van € 2.500 netto dat in de cao 2021 – 2023 is afgesproken is van toepassing voor medewerkers die tijdens de looptijd van deze cao in dienst zijn getreden. Medewerkers kunnen dit budget besteden tot en met 2025. Medewerkers die geen gebruik hebben kunnen maken het klimaatbudget kunnen hun budget dan storten in een groenfonds.

Duurzaamheid is en blijft een belangrijk maatschappelijk thema. Het klimaatbudget is een arbeidsvoorwaarde die medewerkers helpt en stimuleert om bij te dragen aan de verduurzaming van de eigen leefomgeving. Om ook nieuwe medewerkers te helpen verduurzamen is afgesproken dat medewerkers die vanaf 1 december 2023 in dienst treden gebruik kunnen maken van het klimaatbudget. Zij ontvangen dit budget (€ 2.500 netto voor fulltimers, voor parttimers naar rato) als zij langer dan 1 jaar in dienst zijn. Zij kunnen dit bedrag dan gedurende 1 jaar besteden via de Klimaatwinkel. Het is voor nieuwe medewerkers niet mogelijk om het budget in een groenfonds te storten.

## G. Agenda voor de toekomst

In de vorige cao's hebben Achmea en de vakorganisaties afspraken gemaakt over een gezamenlijke agenda voor de toekomst (hoofdstuk 16). Doel van deze agenda is het samen benoemen en uitdiepen van thema's waarover cao-partijen (nog) geen cao-afspraken hebben gemaakt, maar waarvan zij verwachten dat deze onderwerpen in de toekomst van betekenis worden voor de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsverhoudingen en/of het werkgeverschap van Achmea.

Daarnaast staan op deze agenda onderwerpen waarvan partijen afgesproken hebben om daar in de komende cao periode verdere uitvoering aan te gaan geven. Voor de komende cao-periode zijn dat de volgende onderwerpen en thema's. Over de tijdslijnen hiervoor maken cao-partijen afspraken met elkaar in het periodiek overleg (PO):

### *Loopbaanmobiliteit – mogelijkheden van skills-benadering*

Achmea en vakorganisaties bespreken en onderzoeken de mogelijkheden die de skills-benadering biedt:

- voor het ontdekken van (onbenutte) talenten van medewerker,
- voor het faciliteren van onbenutte mogelijkheden voor loopbaanmobiliteit,
- als handvatten voor medewerkers om hun eigen ontwikkelvraag meer concreet te maken.

Op deze manier kan Achmea nieuwe kennis en vaardigheden die medewerkers opdoen (bijv. met opleidingen via All you can learn), vertalen naar werk waarin zij deze skills kunnen toepassen.

Hierbij is het van belang dat Achmea, bijvoorbeeld door het inzetten van SWM (Strategic Workforce Management), zo goed mogelijk inzichtelijk maakt wat de huidige en toekomstige skills zijn die binnen Achmea nodig zijn. Dit geeft medewerkers handvatten om mee te groeien met de richting waarin Achmea zicht ontwikkelt, bijvoorbeeld door het volgen van opleidingen via All you can learn.

### *Vergroten autonomie in klantcontactcenter werkzaamheden*

Autonomie in het werk (de mate waarin je als medewerker zelf invloed hebt op de inhoud van je werkzaamheden en op hoe je je werkzaamheden uitvoert) is een belangrijk aspect van werkgeluk en is ook van invloed op werkdrukbeleving.

Om de dienstverlening aan klanten goed te laten verlopen werken klant contactcenters (KCC's) veelal met regelingen en protocollen. Dit kan de autonomie van medewerkers in KCC's beperken. Om te onderzoeken of de autonomie in KCC's vergroot kan worden zullen cao-partijen samen met een of meerdere KCC's in de vorm van een proeftuin onderzoeken wat hiervoor de mogelijkheden zijn. Op basis van de opgedane ervaringen wordt bekeken wat de mogelijke vervolgstappen kunnen zijn. Afgesproken is dat:

- cao-partijen gezamenlijk een of meerdere afdeling kiezen waar de proeftuin georganiseerd wordt;
- cao-partijen gezamenlijk de inhoud bespreken van de beoogde nieuwe werkwijze waarbij het uitgangspunt is dat medewerkers meer regelvrijheid krijgen;
- de intentie is om de proeftuin in de eerste helft van 2024 voor te bereiden zodat deze in de tweede helft van 2024 van start kan gaan.

### *Werkdruk – volgen ontwikkelingen en bespreken mogelijke maatregelen*

Achmea en vakorganisaties vinden het belangrijk dat er blijvende aandacht is voor werkdruk. In de vorige cao zijn daarom afspraken gemaakt over de inzet van de Werkdruktemeter die vanuit het Verbond van Verzekeraars is ontwikkeld.

Om de aanpak van werkdruk te volgen zullen Achmea en vakorganisaties de plannen van aanpak die worden opgesteld op basis van de RI&E PSA<sup>1</sup> bespreken met de experts van Gezond Werken. Daarbij wordt onder meer aan de hand van de ervaring en inzichten die vakorganisaties bij andere organisaties hebben opgedaan besproken welke mogelijke concrete andere interventies er ingezet kunnen worden in aanvulling op het huidige beleid. In het periodiek overleg bespreken Achmea en vakorganisaties de doelen en monitoren de opvolging hiervan.

### *Wet Toekomst Pensioenen*

Achmea en vakorganisaties hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor invoering van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Niet alleen tegenover de huidige medewerkers van Achmea, maar ook tegenover oud-medewerkers die inmiddels slaper of gepensioneerde zijn binnen de Achmea-pensioenregeling. Partijen streven ernaar om in het eerste kwartaal van 2024 afspraken te maken over de gevolgen van de Wtp voor de Achmea-pensioenregeling op hoofdlijnen. Het betreft afspraken over de hoogte van de premie, de keuze van de contractvorm (solidaire of flexibele premiereregeling), compensatie voor de afschaffing van de leeftijdsafhankelijke premie en de doelen bij invaren en de invulling van het nabestaandenpensioen. Deze afspraken zullen wij voorleggen aan de medewerkers en aan de oud-medewerkers. Na raadpleging van leden (en gepensioneerde leden) door de vakorganisaties, zullen deze afspraken een aanvulling vormen op de lopende cao. De beoogde overgangsdatum naar Wtp is 1 januari 2027.

Op basis van deze afspraken stellen Achmea en vakorganisaties een transitieplan op. In het transitieplan leggen partijen de verdere invulling vast van de zaken die geregeld moeten worden voor de overgang naar een nieuwe pensioenregeling. Bij het opstellen van het transitieplan streven partijen ernaar om in goed overleg op een evenwichtige manier recht te doen aan de belangen van alle betrokkenen. Voor de verenigingen van slapers en gepensioneerden geldt daarbij het wettelijk hoorrecht. Het transitie plan wordt binnen de wettelijk gestelde kaders en termijnen opgesteld en ingediend.

### *Medewerker participatie*

---

<sup>1</sup> Risico-inventarisatie en –evaluatie psychosociale arbeidsbelasting

In de laatste 3 cao's hebben partijen ervaring opgedaan met het organiseren van meer betrokkenheid van medewerkers bij de totstandkoming van een cao. Het proces voor het ontwikkelen van nieuwe vormen van medewerker participatie is nog niet af. De agenda voor de toekomst biedt cao-partijen de gelegenheid om in rust en buiten de hectiek van cao-onderhandelingen om, het afgelopen cao-proces zorgvuldig met elkaar te evalueren.

#### ***Aandacht voor specifieke problemen van vrouwen en ongewenst omgangsvormen***

Achmea heeft een groot aantal trainingen en voorzieningen voor vrouwen die ongemak ondervinden als gevolg van de overgangsfase of menstruatie. Daarnaast heeft Achmea beleid en protocollen om ongewenst gedrag te voorkomen. Ook zijn er diversie klachtenregelingen waaronder de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen.

Achmea en vakorganisaties vinden het belangrijk dat er blijvende aandacht is voor deze onderwerpen. Om de ontwikkelingen hieromtrent te volgen zal er in het periodiek overleg regelmatig aandacht worden besteed aan de uitvoering en effectiviteit van de afspraken.

## **H. Andere onderwerpen**

#### ***Aanpassing schaalmaxima***

De maxima van de schalen in de Achmea cao kennen een afvlakkende lijn: bij de schalen tot en met H ligt het schaalmaximum boven dat van de mediaan in de markt, bij de schalen I, J en K ligt het maximum onder de mediaan. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het in alle schalen lastig om nieuwe medewerkers aan te trekken. Voor de schalen I, J en K geldt dit vanwege de lagere beloningspositie van deze schalen nog meer.

Om de werkgeverspositie op de arbeidsmarkt te verbeteren is afgesproken dat de maxima van de salarisschalen I, J en K met respectievelijk 1, 2 en 3 periodieken wordt verhoogd. Hierdoor ontstaat er per 1-1-2025 groeirimte in deze schalen.

Gelijktijdig worden de stappen in de schalen vergroot: het verschil tussen het nieuwe maximum en minimum van de schaal wordt verdeeld in 10 stappen ofwel periodieken, de nieuwe 'treden' van de schaal.

#### ***Werkgeversbijdrage zorgverzekering € 250 netto***

Heb je je basisverzekering afgesloten via het collectieve contract met Zilveren Kruis (of als je een oud-medewerker van De Friesland bent, via het collectieve contract met De Friesland), dan ontvang je volgens de cao een werkgeversbijdrage van € 250 bruto.

Achmea zal deze bijdrage in 2024 netto uitbetalen.

#### ***Gebruik van de 3 inzetbaarheidsdagen voor studietijd***

Opleidingen die verplicht zijn kun je onder werktijd volgen. Voor andere opleidingen geldt dat je over de studietijd afspraken maakt met je leidinggevende. Om je te stimuleren en faciliteren een opleiding te volgen, is afgesproken dat je de 3 inzetbaarheidsdagen die eerder in de cao zijn afgesproken, ook kunt gebruiken als studietijd voor een niet verplichte opleiding.

#### ***Verduidelijken dat nawerktijd wel werktijd is***

De tijd die nodig is om werkzaamheden af te ronden aansluitend aan de normale werkdag is werktijd. Om mogelijke onduidelijkheid weg te nemen zal de tekst in artikel 4.7 en in Bijlage 3 van de cao hierop worden aangepast.

## *Bijdragen voor het werk van vakorganisaties*

### *Maand van de vakbond*

Voor zowel Achmea als de vakorganisaties is een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers bij de totstandkoming van cao-afspraken van groot belang. Dit vergroot de betrokkenheid van medewerkers bij de cao en daarmee ook het draagvlak voor deze collectieve afspraken.

Om het lidmaatschap van medewerkers van een bij de cao betrokken vakorganisatie te stimuleren stelt Achmea gedurende de looptijd van de cao een bijdrage van maximaal € 100.000 beschikbaar aan de betrokken vakorganisaties gezamenlijk. Dit betreft de vergoeding van de contributie van de nieuwe leden van de 3 vakorganisaties gedurende het eerste jaar van het lidmaatschap.

### *Internationale solidariteit*

Voor de looptijd van de cao stelt Achmea een bedrag van € 15.000 beschikbaar voor de gezamenlijke vakorganisaties voor een of meerdere projecten naar keuze van de vakorganisaties. Het gaat daarbij om project(en) in het kader van internationale solidariteit.

### *Technische onderwerpen*

Partijen hebben geconstateerd dat de tekst van de cao op een aantal punten niet helemaal juist of actueel is. In de tekst van de nieuwe cao zal dit worden aangepast.

Achmea Interne Diensten N.V.

*Vakorganisaties:*

FNV

CNV Vakmensen.nl

De Unie

7 december 2023



### *Bijlage*

Schalen 2023 – 2024 – 2025



2023			
per maand bij 34 uur excl. vakantiegeld en excl. eindejaarsuitkering			
Schaal	minimum	maximum	periodiek
A	1.919,37	2.047,42	64,03
B	1.951,69	2.321,24	61,59
C	1.996,65	2.633,74	70,79
D	2.145,05	2.987,41	84,24
E	2.432,16	3.389,31	95,72
F	2.787,15	3.843,77	105,66
G	3.131,95	4.361,01	122,91
H	3.554,74	4.946,69	139,20
I	4.032,66	5.612,86	158,02
J	4.573,37	6.367,79	179,44
K	5.186,93	7.224,19	203,73

2024			
per maand bij 34 uur excl. vakantiegeld en excl. eindejaarsuitkering			
Schaal	minimum	maximum	periodiek
A	2.219,37	2.347,42	64,03
B	2.251,69	2.621,24	61,59
C	2.296,65	2.933,74	70,79
D	2.445,05	3.287,41	84,24
E	2.732,16	3.689,31	95,72
F	3.087,15	4.143,77	105,66
G	3.431,95	4.666,28	123,43
H	3.854,74	5.292,96	143,82
I	4.332,66	5.949,63	161,70
J	4.873,37	6.749,86	187,65
K	5.498,15	7.657,64	215,95

2025			
per maand bij 34 uur excl. vakantiegeld en excl. eindejaarsuitkering			
Schaal	minimum	maximum	periodiek
A	2.357,28	2.441,32	42,02
B	2.357,28	2.726,09	61,47
C	2.388,52	3.051,09	73,62
D	2.542,85	3.418,91	87,61
E	2.841,45	3.836,88	99,54
F	3.210,64	4.309,52	109,89
G	3.569,23	4.852,93	128,37
H	4.008,93	5.504,68	149,58
I	4.505,97	6.355,79	184,98
J	5.068,30	7.410,17	234,19
K	5.718,08	8.637,72	291,96

In deze tabel zijn de huidige en nieuwe maandsalarissen weergegeven. Bij de berekening van de maandsalarissen is rekening gehouden met de aanpassing van het minimumloon, de verhoging van de schaalmaxima van I-J-K en de herberekening van de I-J-K periodieken in 2025 op basis van de nieuwe bandbreedte tussen het minimum en nieuwe maximum.