

KPN CAO

2024 - 2025



Introductie

Via deze interactieve PDF nemen we jullie graag mee in de belangrijkste resultaten van deze tweejarige KPN CAO voor 2024 en 2025. Een CAO waarin modernisering, vereenvoudiging, autonomie en betekenisvolle keuzes centraal staan.

Met deze nieuwe CAO bieden we aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, die alle generaties binnen KPN en toekomstig talent zullen aanspreken (denk aan het afbetalen van studieschuld, investeren in duurzaamheid of extra pensioen).





2024

2025

2026

**Wat betekent
dat voor mij?**

Collectieve verhoging

2024

Er vinden in 2024 meerdere loonsverhogingen plaats:

- per 1 februari en 1 juli 2024 worden de lonen verhoogd met de percentages in onderstaande tabel:

Schaal	Verhoging 1 februari 2024	Verhoging 1 juli 2024
4 - 9	3,5 %	2,5 %
10 - 11	3 %	2,5 %
12 - 13	2,5 %	2,5 %



Individuele verhoging

Op basis van RSP

2024

- Op 31 maart 2024 worden de normsalarissen met 5% verhoogd. Hierdoor krijg je een lagere RSP en heb je ruimte om 5% extra door te groeien in je schaal. Dit is goed nieuws voor de collega's die een RSP van 100% hebben, zij komen ook weer in aanmerking voor een individuele RSP verhoging.
- Per 1 april 2024 worden de salarissen op basis van de individuele RSP met de volgende percentages verhoogd:

RSP	Verhoging
tot 81 %	4 %
81 % - 90,5 %	2,5 %
90,5 % - 95 %	1,5 %
95 % - 100 %	1 %
100% en hoger dan 100 %	-



Werktijd

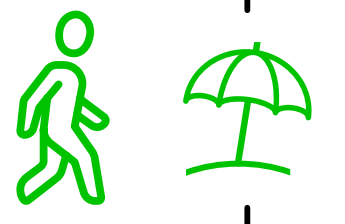
Voor de medewerkers is het belangrijk om zoveel mogelijk autonomie en regie te kunnen hebben over het individuele **werkschema**. Daarom stimuleren we het gesprek tussen medewerker en leidinggevende hierover. In dit werkschema houdt de medewerker rekening met te behalen resultaten, team- en afdelingsactiviteiten én met zijn privéleven en behoeften. Belangrijk is dat er structureel niet meer dan 40 uur per week en 9 uur per dag wordt gewerkt.



Vrije tijd

- Vanaf 2024 hebben alle medewerkers recht op 5 weken **volledig doorbetaald aanvullend geboorteverlof** (partnerverlof). Dit verlof kan worden opgenomen na de eerste week geboorteverlof (kraamverlof/partnerverlof). In totaal kan de medewerker daarmee vanaf 2024 in het eerste half jaar na de geboorte of adoptie van zijn kind 6 weken volledig doorbetaald verlof opnemen.
- Daarnaast vinden we het belangrijk dat je ook over onderwerpen als **rouwverlof en rouwverwerking, menstratieklachten en klachten tijdens de postmenopauze** in gesprek kunt. Daarom is het goed om te benadrukken dat je met je leidinggevende in gesprek kan gaan om hierover tot maatwerkafspraken te komen als dat nodig is. Dit past in de volwassen arbeidsverhouding die KPN nastreeft, waarin ook het gesprek over welzijn en welbevinden tussen medewerker en leidinggevende wordt gestimuleerd. Daarnaast verhogen we het **verlof bij overlijden** van een voor de medewerker dierbaar persoon van 4 naar **5 dagen**.

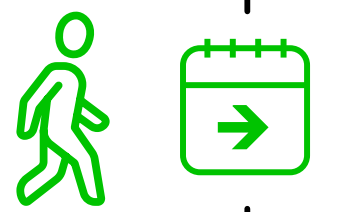
2024



Verlenging Sociaal Plan

2024

- Het **Sociaal Plan** wordt met **2 jaar verlengd** tot eind 2026
- Gedurende de (verlengde) looptijd van het Sociaal Plan worden er pilots gehouden met de volgende faciliteiten:
 - **Vrijwillig Vertrekregeling:** De Uitstroomregeling uit de KPN CAO wordt omgezet in een Vrijwillig Vertrekregeling in het Sociaal Plan. Per reorganisatie kan worden besloten of deze regeling wordt ingezet. De vertrekvergoeding is gelijk aan de van toepassing zijnde (beëindigings)vergoeding uit het Sociaal Plan.
 - **Vrijwillige interne herplaatsing:** Bij reorganisaties kunnen medewerkers kiezen of zij gebruik willen maken van het interne herplaatsingsonderzoek. Dit is niet langer meer een verplichting voor medewerkers.



Overige zaken 2024

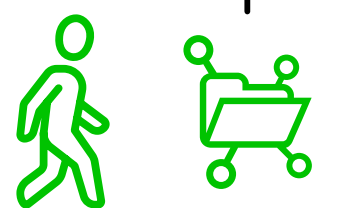
- We vinden het belangrijk dat medewerkers continu werken aan hun ontwikkeling en inzetbaarheid. Daarom zijn vanaf 2024 alle instrumenten uit het zogenaamde ‘Driefasemodel’, via “het mobiliteitsaanbod”, altijd beschikbaar voor iedereen; dit geldt ook voor het gebruik kunnen maken van KPN Perspectief, wel in overleg met de leidinggevende.

Het Driefasemodel in de KPN CAO wordt beëindigd.

- De **Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) wordt verlengd** tegen dezelfde voorwaarden als in 2022 en 2023. Het maximum aantal deelnemers bedraagt 75, zowel in 2024 als in 2025. Deze regeling geldt in 2024 voor iedereen die geboren is tot 1 januari 1961 (AOW-leeftijd 67 jaar) en in 2025 voor iedereen die geboren is tot 1 oktober 1961 (AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden).

- In aanvulling op het huidige vervoersbeleid neemt KPN in de KPN Regels voor vergoedingen een **aanvullende reiskostenvergoeding** woning-werk op van 0,03 netto per kilometer, met het eigen vervoer (niet zijnde de fiets) afgelegd. Deze vergoeding geldt uitsluitend voor medewerkers in 24/7- of volcontinuïdient én uitsluitend voor reisbewegingen van en naar kantoor in verband met een late, nacht-, vroege of weekenddienst, waarbij geen of lastig gebruik kan worden gemaakt van het openbaar vervoer.
- In onderdelen waar de JUS van toepassing is, kan positief worden afgeweken op de bestaande afspraken in de KPN CAO. Het gaat dan om de mogelijkheid om extra gewerkte uren eerder uit te kunnen laten betalen of het creëren van ruimere mogelijkheden om extra gewerkte uren in tijd te kunnen compenseren. In deze onderdelen worden afspraken met de betrokken OR'en gemaakt.

2024



KPN loongebouw harmonisatie

De arbeidsvoorwaarden in de KPN CAO worden vanaf 2025 verregaand vereenvoudigd, geharmoniseerd en gemoderniseerd. Per 1 januari 2025 betekent dit dat er voor alle medewerkers sprake is van één loonlijn (op basis van de huidige **loonlijn Algemeen**), gebaseerd op een uniforme rekeneenheid. Vanaf die datum wordt ook het CAO-budget en de toepasselijke bonusopportunity (on-target percentage) in de variabele beloningsregelingen KPN Plan en KPN Salesplan (gedeeltelijk) omgezet naar vakantiegeld en een vaste 13e maand.

Ook introduceren we per 1 januari 2025 **KPN FLEX & BOOST** waarbij je het vakantiegeld (8%) en/of de 13e maand (8,33%) kan inzetten voor betekenisvolle keuzes (of uitbetaling indien en voor zover er geen gebruik van wordt gemaakt).

KPN Plan komt hiermee als verplichte regeling te vervallen. Voor medewerkers werkzaam bij Retail en Sales zal KPN Sales Plan wel verplicht worden voortgezet, maar met een verlaagde bonusopportunity.*

Belangrijkste wijzigingen per 1 januari 2025**

- **Eén arbeidsduur (rekeneenheid 40 uur):** De voltijd arbeidsduur van de loonlijnen Algemeen en Retail wordt aangepast van 37 naar **40 uur**. Het aantal contracturen dat de medewerker had op 31 december 2024 blijft onveranderd. Keuzetijd uren worden omgezet naar contracturen. Ook het loon van de medewerker blijft ongewijzigd of wordt in geval van keuzetijd gebaseerd op het nieuwe aantal contracturen. Per 2025 komt de regeling voor keuzetijd daarmee te vervallen.
- **KPN Salaristabel:** In 2025 gaan medewerkers naar de nieuwe KPN Salaristabel. De KPN Salaristabel is gebaseerd op de huidige loonlijn Algemeen, maar de hoogte van de aanvangssalarissen en normsalarissen zijn aangepast op de voltijd arbeidsduur van 40 uur.
- Het huidige CAO-budget (10,5%) en de variabele bonusopportunity (behorend bij het variabele beloningsplan en schaal) worden samengevoegd tot **vakantiegeld** (8% van het vaste salaris) en **een vaste 13^e maand** (8,33% van het vaste salaris).

2025



* De variabele bonusopportunity in KPN Salesplan voor Retail en Sales wordt verlaagd naar respectievelijk 5% en 32,5% waarbij het verschil voor Retail tussen de huidige bonusopportunity en het toekomstige percentage, wordt verplaatst naar het vaste salaris. Voor Sales verwijzen we naar het onderhandelingsresultaat. Zie de protocolteksten voor meer informatie.

** Medewerkers in schaal 5-9 krijgen een ophoging in hun totale inkomen van 0,72% per jaar om deze structuur mogelijk te maken. Voor overige medewerkers is deze structuurwijziging neutraal of positief. Voor medewerkers in schaal 10-13 wordt het verschil tussen het huidige CAO budget plus het KPN Plan percentage en toekomstig vakantiegeld en 13e maand verplaatst naar het vaste salaris. Zie de protocolteksten voor meer informatie.

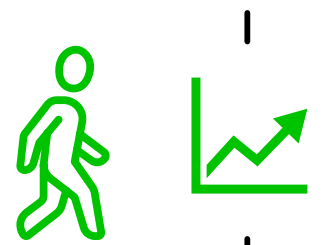
Collectieve verhoging

2025

In 2025 vindt de volgende collectieve loonsverhoging plaats:

- **Per 1 januari 2025** worden de lonen verhoogd met de percentages in onderstaande tabel:

Schaal	Verhoging
4 - 9	3,25 %
10 - 11	3 %
12 - 13	2,5 %



Introductie KPN FLEX & BOOST

Per 1 januari 2025 introduceren we **KPN FLEX & BOOST** waarbij medewerkers keuzes kunnen maken aan de hand van 2 pijlers: **FLEX** (keuze voor structurering van de salariscomponenten) en **BOOST** (aantrekkelijke keuzemogelijkheden). Als de medewerker geen keuze maakt wordt het vakantiegeld en 2% van de 13e maand maandelijks en het restant van de 13e maand (6,33%) in januari 2026 uitbetaald.

KPN FLEX & BOOST kent de volgende keuzes:

FLEX

1. Je kunt er voor kiezen om geen keuze te maken. In dat geval wordt het vakantiegeld en 2% van de 13e maand maandelijks uitbetaald en het restant van de 13e maand (6,33%) in januari 2026 uitbetaald.
2. Je kunt ervoor kiezen om deel te nemen aan **KPN Plan** of extra te investeren in **KPN Salesplan** (medewerkers Retail & Sales). Je kunt jaarlijks tussen de 0% en 16,33% (Retail & Sales 11,33%) inleggen. De uitkering hangt uiteraard af van de realisatie op basis van de doelstellingen.
3. Vanaf 2026, of uiterlijk in 2027, kun je fiscaal vriendelijk **maximaal 3% van de pensioengrondslag per jaar** extra inleggen in **KPN FLEX & BOOST**, zodat je meer kunt beleggen en sparen voor je pensioen.
4. Je kunt ervoor kiezen om (virtuele) **KPN aandelen** te kopen vanuit KPN FLEX & BOOST. Elk jaar in april kun je kiezen of je deze wilt laten uitbetalen (tegen de waarde van dat moment) of wilt behouden. Behoud je de aandelen voor 3 jaar? Dan ontvang je 30% extra (virtuele) aandelen van KPN.

BOOST

1. KPN draagt bij aan het **fysieke en mentale welzijn** van medewerkers. Jaarlijks kun je uit KPN FLEX & BOOST maximaal € 1.250 bruto per jaar besteden aan bijvoorbeeld sportcontributies, fietsen en andere benodigdheden. KPN betaalt je bruto inleg netto uit, of verhoogt je bruto inleg met een extra bruto bijdrage van maximaal tweemaal de bruto inleg.
2. KPN draagt bij aan de **verduurzaming** van je eigen of gehuurd huis. Per 3 jaar kun je uit je KPN FLEX & BOOST maximaal € 5.000 bruto besteden aan bijvoorbeeld zonnepanelen, een (hybride) warmtepomp en isolatie. KPN betaalt je bruto inleg netto uit, of verhoogt je bruto inleg met een extra bruto bijdrage van maximaal tweemaal de bruto inleg.
3. KPN helpt je bij het aflossen van een **studieschuld**. Per 2 jaar kun je uit KPN FLEX & BOOST maximaal € 5.000 bruto besteden aan het aflossen van je studieschuld. KPN betaalt je bruto inleg netto uit, of verhoogt je bruto inleg met een extra bruto bijdrage van maximaal tweemaal de bruto inleg.
4. Je kan ervoor kiezen om een deel van KPN FLEX & BOOST te gebruiken voor een sabbatical. Je kunt maximaal 2 maanden **sabbatical** kopen per 5 jaar. Voor een inleg van 6% van KPN FLEX & BOOST krijg je één volledige maand sabbaticalmaand (met een waarde van 8,33%). Je bepaalt zelf of je de 2 maanden aaneengesloten opneemt of 2 keer één losse maand.
5. KPN bevordert het lidmaatschap van één van de bij KPN betrokken vakbonden. Jaarlijks kun je uit KPN FLEX & BOOST jouw **vakbondscontributie** betalen. KPN betaalt je bruto inleg netto uit.

2025

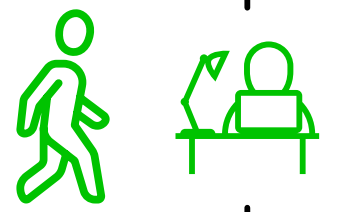


Werktijd

2025

Per 1 januari 2025 krijgen medewerkers meer mogelijkheden om **minder of meer uren** te werken. Medewerkers kunnen één keer per jaar een verzoek doen, in overleg met hun leidinggevende, hun wekelijkse arbeidsduur te **verlagen met maximaal 4 uur** (tot een ondergrens van 28 uur).

De medewerker kan ook één keer per jaar een verzoek doen om zijn wekelijkse arbeidsduur met **maximaal 4 uur** te **verhogen** (tot een bovengrens van 40 uur). Uiteraard overleggen medewerkers dit ook met hun leidinggevende. Die beoordeelt of er voldoende werk beschikbaar is én of de extra uren verantwoord zijn in te vullen, zowel voor het welzijn van de medewerker als in het werk en op de afdeling. De leidinggevende beslist of het verzoek wel of niet kan worden gehonoreerd.



Vrije tijd

In lijn met onze visie op het welzijn van onze medewerkers introduceert KPN een vernieuwde verlofregeling, die medewerkers meer autonomie en regelruimte geeft en daarmee een gezonde werk-privébalans helpt realiseren. Als medewerker bepaal je in overleg met je manager wanneer en hoeveel verlof je opneemt, waarbij je rekening houdt met je individuele doelen, je werkverplichtingen en de collega's met wie je samenwerkt. Hierbij gaan we ervan uit dat de medewerker gemiddeld per jaar ongeveer 27 vakantiedagen opneemt. Dit aantal kan het ene jaar iets hoger zijn, of het andere jaar iets lager. Ieder jaar neemt de medewerker altijd tenminste het wettelijk minimumaantal van 20 vakantiedagen op.

Vakantiedagen worden niet langer toegekend of geregistreerd in MijnHR. Vakantiedagen worden niet langer uitbetaald en kunnen niet meer worden meegenomen naar een volgend jaar.

Implementatie 2025

De nieuwe regeling zal worden geïmplementeerd per 1 januari 2025 met waarborging van de zorgvuldige uitvoering, passend bij een volwassen arbeidsrelatie. Hiermee bedoelen we:

Medewerkers die - als gevolg van onvoldoende arbeidscapaciteit of structurele onderbezetting - in een jaar onvoldoende vakantieverlof hebben kunnen genieten, kunnen hun leidinggevende verzoeken het kennelijk niet-opneembare verlof alsnog te laten uitbetalen, tot een maximum van vijf vakantieverlofdagen. In het geval dat medewerker en leidinggevende hier geen overeenstemming over bereiken, kunnen medewerkers zich wenden tot de Klachtencommissie.

In het belang van klantprocessen geldt voor roosterafdelingen dat we in 2024 testen hoe de geroosterde collega's deze door KPN ingezette beweging kunnen volgen. Ook deze afdelingen gaan dus over per 1 januari 2025 waarbij we afspreken dat als de klantbediening of het welzijn van de medewerker achteruit dreigt te gaan door niet-werkende roosters, we in 2025 verder zullen testen.

Medewerkers met extra verlofrecht (92 uur of surplus uren) krijgen de mogelijkheid dit recht om te zetten naar een nominale toeslag (vgl. KPN CAO 2019).

2025



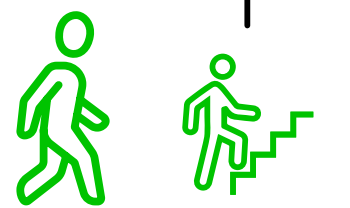
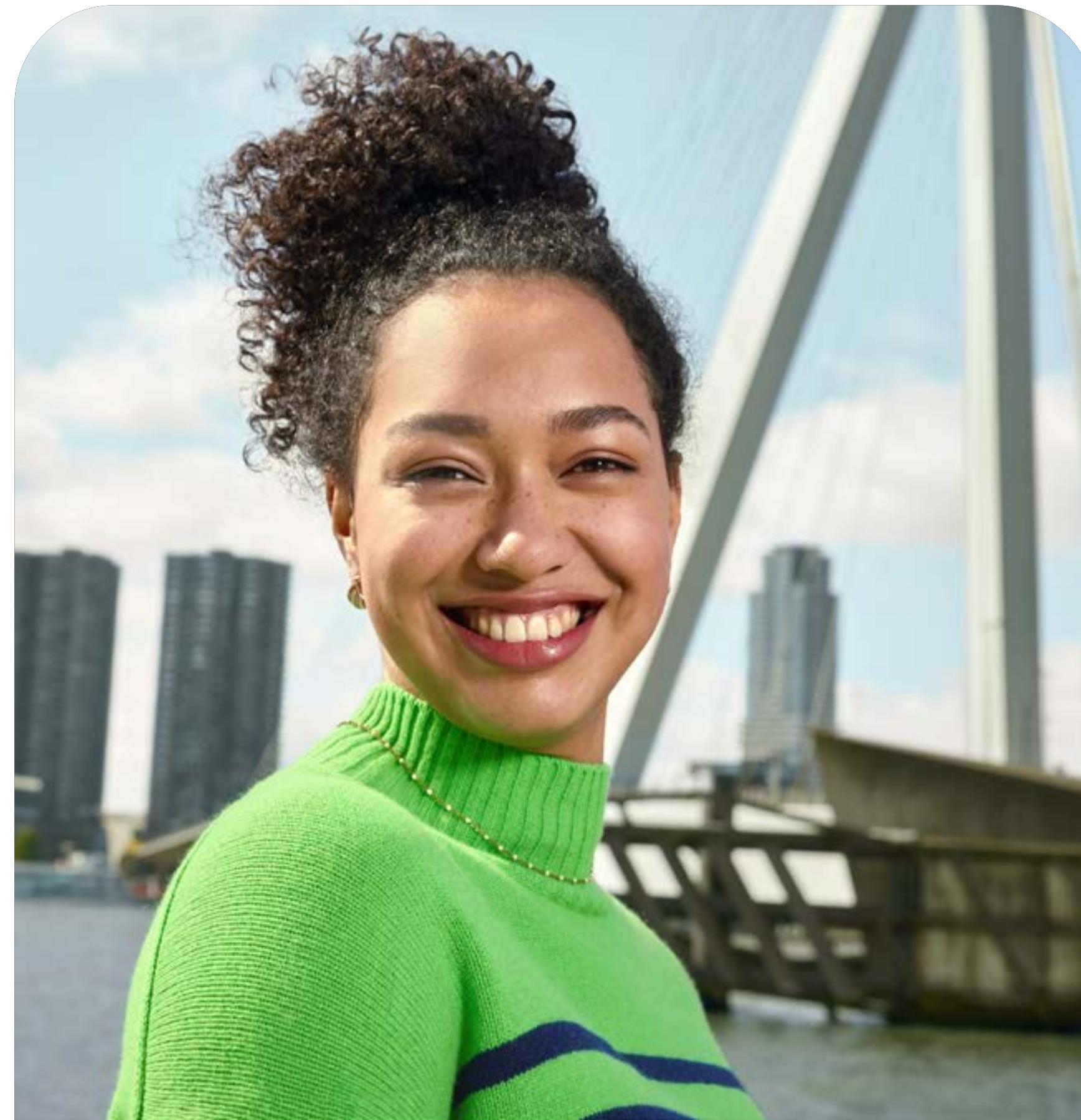
Individuele verhoging

Op basis van RSP

2025

- Per 1 april 2025 worden de salarissen op basis van de individuele RSP met de volgende percentages verhoogd:

RSP	Verhoging
tot 81 %	4 %
81 % - 90,5 %	2,5 %
90,5 % - 95 %	1,5 %
95 % - 100 %	1 %
100% en hoger dan 100 %	-

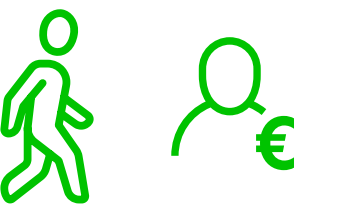


Pensioen 2026-2028

Ten slotte zijn KPN en de vakorganisaties in gesprek over een Nieuwe Pensioenregeling voor KPN in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP), overeen te komen met een looptijd van 3 jaar vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028. In het kader van deze Nieuwe Pensioenregeling hebben de vakbonden en KPN in dit onderhandelingsresultaat de volgende afspraken gemaakt voor de periode 2026-2028:

- Het premiepercentage van de pensioengrondslag wordt verhoogd van 23% naar 25%, verdeeld in een werkgeversbijdrage van 17,5% en een medewerkersbijdrage van 7,5%
- De definitie van het pensioengevend salaris blijft ongewijzigd in de Nieuwe Pensioenregeling ten opzichte van de Huidige Pensioenregeling.
- Per ingangsdatum van de Nieuwe Pensioenregeling (1 januari 2026) of uiterlijk in 2027 kan de medewerker in KPN FLEX & BOOST maximaal 3% van de pensioengrondslag inleggen als extra individuele pensioenbijdrage.

2026



Wat betekent dit voor mij?

Klantexpert

Is **Klantexpert**, werkt 36 uur en verdient **€2.868** per maand bruto – **incl. CAO budget** (schaal 5). Zij heeft een RSP van **100,0%**, eind 2023. Gedurende 2024 en 2025 gaat zij er als volgt op vooruit:



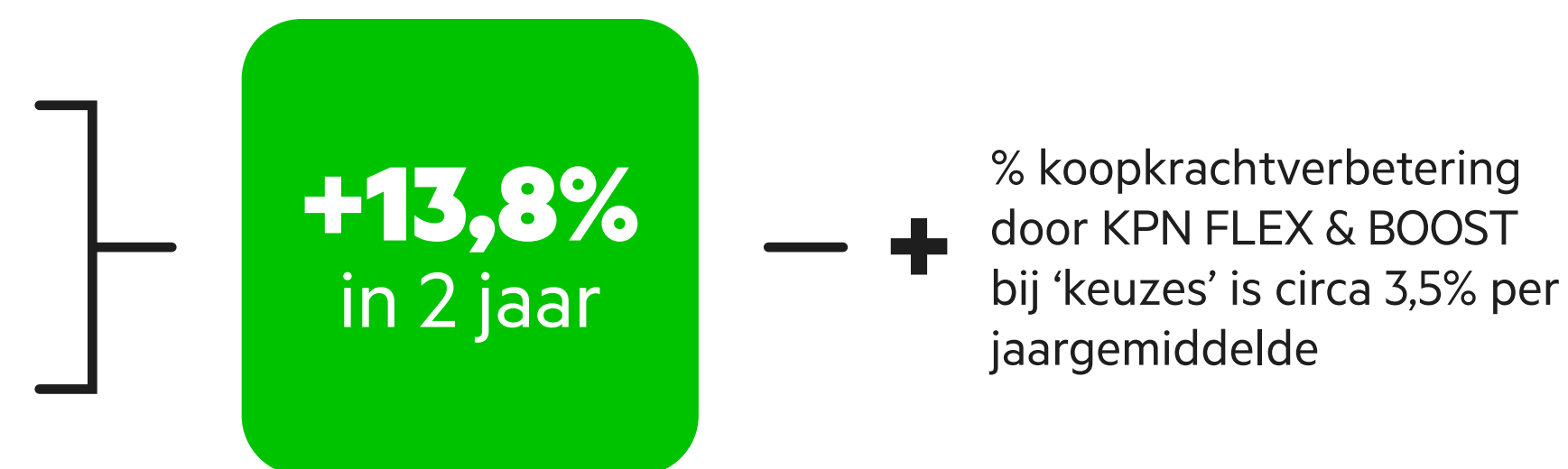
	Collectief 2024 1 februari 2024	RSP verhoging 1 april 2024	Collectief 2024 1 juli 2024	Harmonisatie	Collectief 2025 1 januari 2025	RSP verhoging 1 april 2025
Wat gebeurt er?	Collectieve verhoging à 3,5%	RSP verhoging à 1,0%	Collectieve verhoging à 2,5%	RSP verbetering door omzetting naar één salaristabel + variabel naar vast (1:1 conversie)	Collectieve verhoging à 3,25%	RSP verhoging à 2,5%
Hoeveel € per maand erbij (incl. CAO budget 2024 en vakantiegeld 2025)?	€ 100	€ 30	€ 75		€ 86	€ 79
Hoeveel € per jaar erbij (incl. variabel on-target 2024 en incl. 13e maand 2025)	€ 1.259	€ 372	€ 940		€ 1.536	€ 1.002

Waar staat zij eind 2024 t.o.v. eind 2023?

Verhoging maandinkomen is € 205 (7,2%) en verhoging jaarinkomen is € 2.572 (7,2%) RSP van **96,3%**

Waar staat zij eind 2025 t.o.v. eind 2024?

Verhoging maandinkomen is € 164 (5,4%) en verhoging jaarinkomen is € 2.538 (6,6%) RSP van **83,6%**



Wat betekent dit voor mij?

Retail



Is **Retail**, werkt 32 uur en verdient **€2.375** per maand bruto – **incl. CAO budget** en variabele on-target (schaal 5). Hij heeft een RSP van **76,3%**, eind 2023. Gedurende 2024 en 2025 gaat hij er als volgt op vooruit:

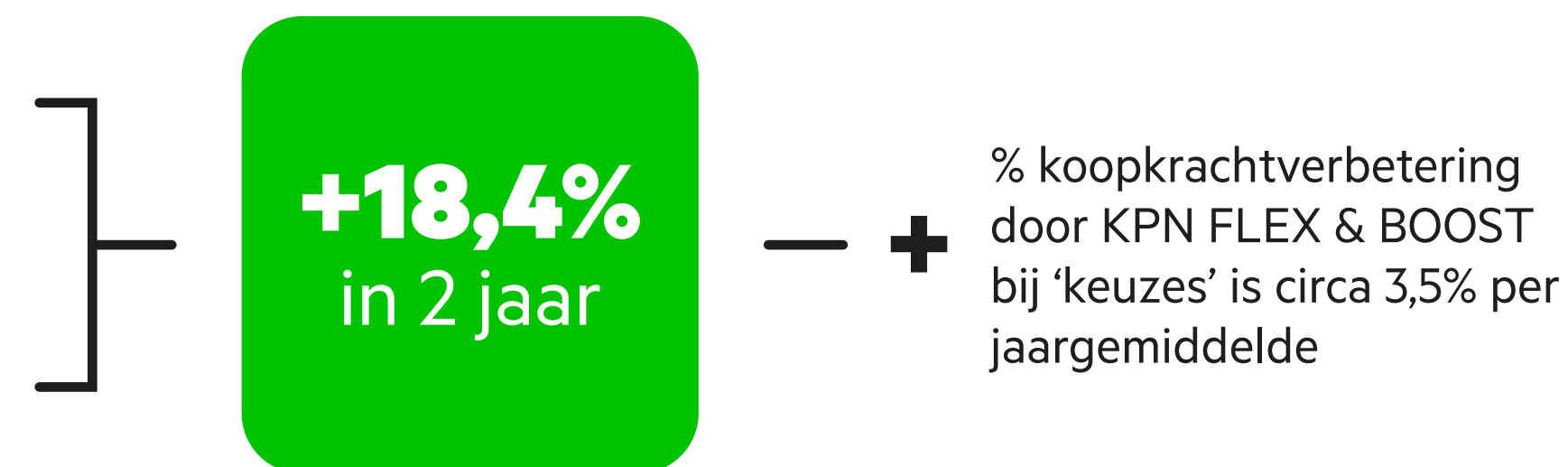
	Collectief 2024 1 februari 2024	RSP verhoging 1 april 2024	Collectief 2024 1 juli 2024	Harmonisatie	Collectief 2025 1 januari 2025	RSP verhoging 1 april 2025
Wat gebeurt er?	Collectieve verhoging à 3,5%	RSP verhoging à 4,0%	Collectieve verhoging à 2,5%	Retail variabel van 12% naar 5%	Collectieve verhoging à 3,25%	RSP verhoging à 4,0%
Hoeveel € per maand erbij (incl. CAO budget 2024 en vakantiegeld 2025)?	€ 83	€ 98	€ 64		€ 73	€ 108
Hoeveel € per jaar erbij (incl. variabel on-target 2024 en incl. 13e maand 2025)	€ 998	€ 1.180	€ 767		€ 1.245	€ 1.308

Waar staat hij eind 2024 t.o.v. eind 2023?

Verhoging maandinkomen is € 245 (10,3%) en verhoging jaarinkomen is € 2.944 (10,3%) RSP van **75,7%**

Waar staat hij eind 2025 t.o.v. eind 2024?

Verhoging maandinkomen is € 180 (6,9%) en verhoging jaarinkomen is € 2.553 (8,1%) RSP van **77,9%**



Wat betekent dit voor mij?

Engineer

Is **Engineer**, werkt **fulltime** met keuzetijd (37+3) en verdient **€4.762** per maand bruto – **incl. CAO budget** en keuzetijd toelage (schaal 9). Zij heeft een RSP van **85,6%**, eind 2023. Gedurende 2024 en 2025 gaat zij er als volgt op vooruit:



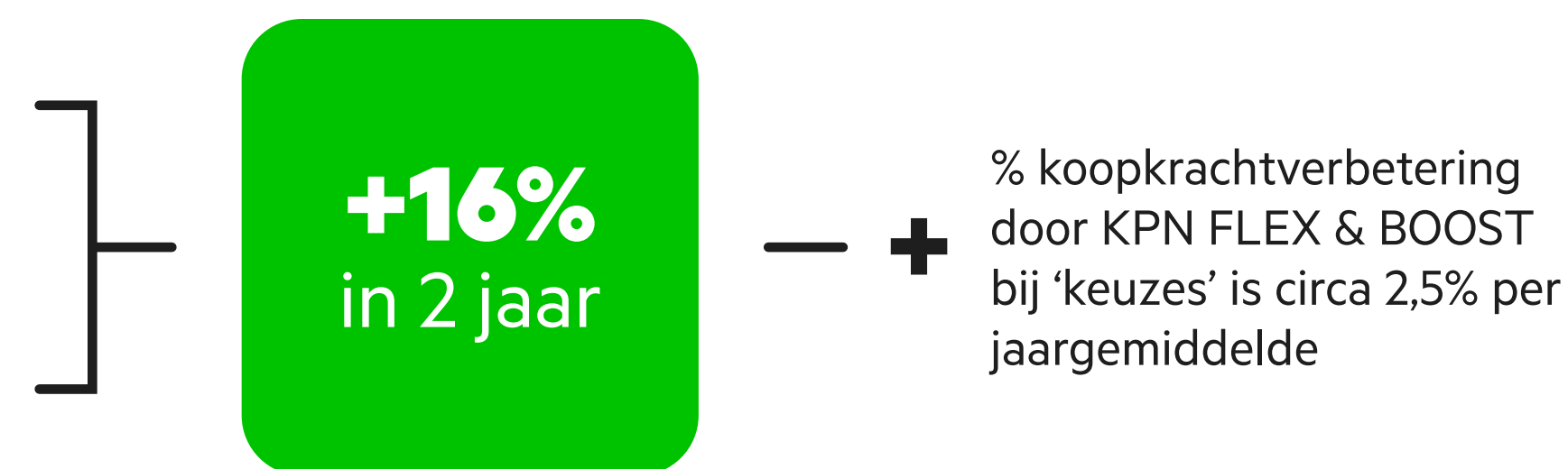
	Collectief 2024 1 februari 2024	RSP verhoging 1 april 2024	Collectief 2024 1 juli 2024	Harmonisatie	Collectief 2025 1 januari 2025	RSP verhoging 1 april 2025
Wat gebeurt er?	Collectieve verhoging à 3,5%	RSP verhoging à 2,5%	Collectieve verhoging à 2,5%	Keuzetijduren worden contracturen + variabel naar vast (1:1 conversie)	Collectieve verhoging à 3,25%	RSP verhoging à 2,5%
Hoeveel € per maand erbij (incl. CAO budget 2024 en vakantiegeld 2025)?	€ 167	€ 123	€ 126		€ 164	€ 134
Hoeveel € per jaar erbij (incl. variabel on-target 2024 en incl. 13e maand 2025)	€ 2.084	€ 1.541	€ 1.579		€ 3.052	€ 1.695

Waar staat zij eind 2024 t.o.v. eind 2023?

Verhoging maandinkomen is € 416 (8,7%) en verhoging jaarinkomen is € 5.204 (8,7%) RSP van **83,7%**

Waar staat zij eind 2025 t.o.v. eind 2024?

Verhoging maandinkomen is € 298 (5,8%) en verhoging jaarinkomen is € 4.747 (7,3%) RSP van **85,8%**



Wat betekent dit voor mij?

Developer

Is **Developer**, werkt 37 uur zonder keuzetijd en verdient **€6.630** per maand bruto – **incl. CAO budget** (schaal 11). Hij heeft een RSP van **98,8%**, eind 2023. Gedurende 2024 en 2025 gaat hij er als volgt op vooruit:



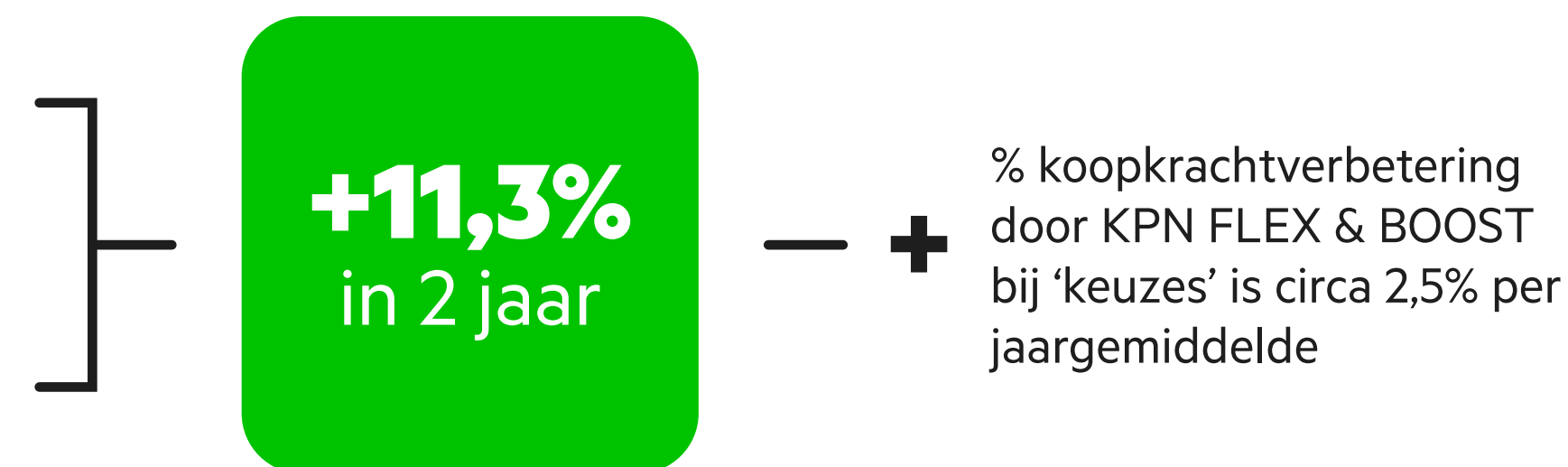
	Collectief 2024 1 februari 2024	RSP verhoging 1 april 2024	Collectief 2024 1 juli 2024	Harmonisatie	Collectief 2025 1 januari 2025	RSP verhoging 1 april 2025
Wat gebeurt er?	Collectieve verhoging à 3%	RSP verhoging à 1,5%	Collectieve verhoging à 2,5%	Variabel naar vast met 1:1 conversie	Collectieve verhoging à 3%	RSP verhoging à 1%
Hoeveel € per maand erbij (incl. CAO budget 2024 en vakantiegeld 2025)?	€ 199	€ 102	€ 173		€ 256	€ 74
Hoeveel € per jaar erbij (incl. variabel on-target 2024 en incl. 13e maand 2025)	€ 2.538	€ 1.307	€ 2.211		€ 2.750	€ 934

Waar staat hij eind 2024 t.o.v. eind 2023?

Verhoging maandinkomen is € 475 (7,2%) en verhoging jaarinkomen is € 6.056 (7,2%) RSP van **95,5%**

Waar staat hij eind 2025 t.o.v. eind 2024?

Verhoging maandinkomen is € 329 (4,6%) en verhoging jaarinkomen is € 3.684 (4,1%) RSP van **96,5%**



Wat betekent dit voor mij?

Sales



Is **Accountmanager**, werkt 40 uur en verdient **€8.288** per maand bruto
 – **incl. CAO budget en variabel on-target 2024** (schaal 13). Zij heeft een RSP van **85,5%**,
 eind 2023. Gedurende 2024 en 2025 gaat zij er als volgt op vooruit:

	Collectief 2024 1 februari 2024	RSP verhoging 1 april 2024	Collectief 2024 1 juli 2024	Harmonisatie	Collectief 2025 1 januari 2025	RSP verhoging 1 april 2025
Wat gebeurt er?	Collectieve verhoging à 2,5%	RSP verhoging à 2,5%	Collectieve verhoging à 2,5%	Variabel naar vast met 1:1 conversie	Collectieve verhoging à 2,5%	RSP verhoging à 2,5%
Hoeveel € per maand erbij (incl. CAO budget 2024 en vakantiegeld 2025)?	€ 207	€ 212	€ 218		€ 370	€ 232
Hoeveel € per jaar erbij (incl. variabel on-target 2024 en incl. 13e maand 2025)	€ 3.302	€ 3.385	€ 3.469		€ 3.605	€ 3.646

Waar staat zij eind 2024 t.o.v. eind 2023?

Verhoging maandinkomen is € 637 (7,7%) en verhoging
 jaarinkomen is € 10.156 (7,7%) RSP van **83,5%**

Waar staat zij eind 2025 t.o.v. eind 2024?

Verhoging maandinkomen is € 602 (6,8%) en verhoging
 jaarinkomen is € 7.251 (5,1%) RSP van **83,4%**

