

Toelichting op CAO 2025 integraal eindbod

14 April 2025

Arcadis eindbod

Wat zijn de Arcadis uitgangspunten voor het CAO integrale eindbod?

Arcadis wil als werkgever effectief en evenwichtig belonen. Goede beloning gaat over het complete pakket aan arbeidsvoorwaarden (pensioen, mobiliteit, verlof, etc.) en ook over het salaris op de loonstrook. Hierbij hanteren we de onderstaande uitgangspunten.

1. Effectief en evenwichtig belonen: We willen de beschikbare loonruimte optimaal verdelen tussen collectieve en individuele beloningen, met oog voor individuele prestaties en de bedrijfseconomische situatie.

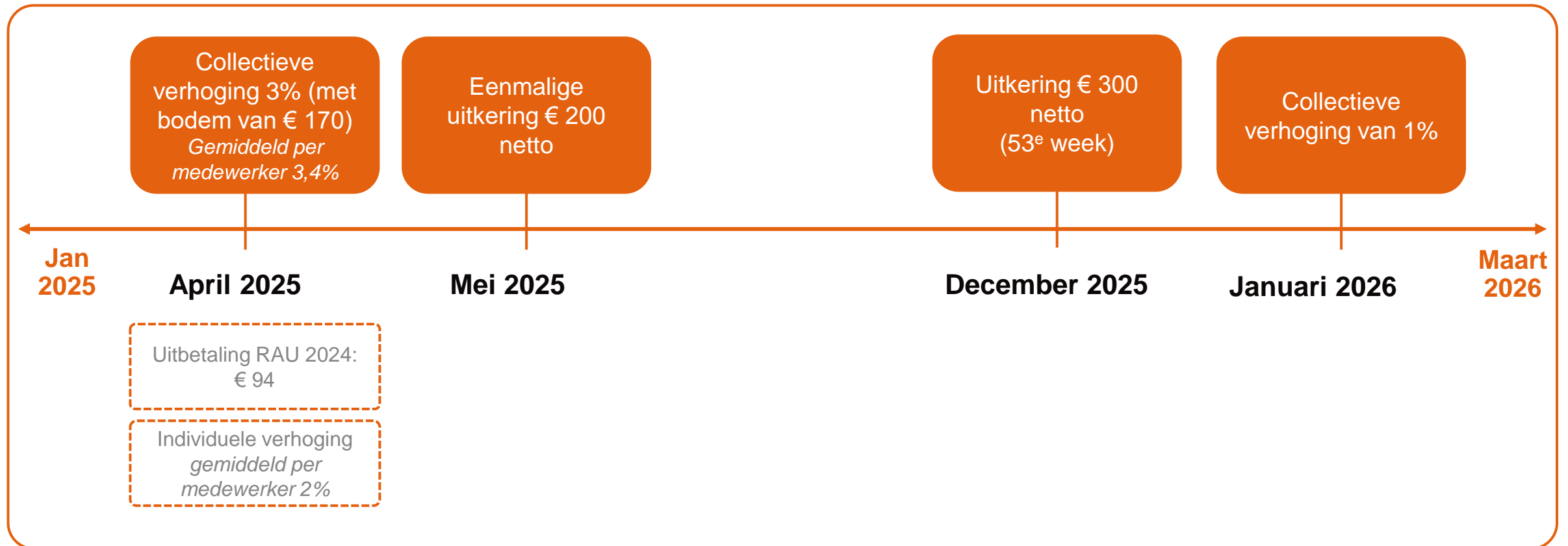
2. Balans tussen generaties: We willen een goede balans in arbeidsvoorwaarden die recht doen aan de wensen en behoeften van verschillende generaties.

3. Modernisering van regelingen: Bepaalde regelingen passen niet meer bij de huidige organisatie. Dit biedt kansen om nieuwe, effectievere regelingen te vinden die beter aansluiten bij onze visie.

4. Focus op de lange termijn: Naast directe verbeteringen kijken we ook vooruit. We werken aan een werkgeversvisie die als basis dient voor verdere vernieuwing in onze arbeidsvoorwaarden.

5. Ruimte voor mobiliteit: We werken in een global company, met toenemende behoefte bij klanten en werknemers aan cross-country inzet van expertise, capaciteit en ervaring.

De verhogingen en uitkeringen gedurende de looptijd van de CAO



Hoe werken de uitgangspunten door in ons integrale eindbod?

1. Effectief en evenwichtig belonen: We willen de beschikbare loonruimte optimaal verdelen tussen collectieve en individuele beloningen, met oog voor individuele prestaties en de bedrijfseconomische situatie.

- Arcadis wereldwijd heeft 2024 afgesloten met een positief bedrijfsresultaat. De drie BA's binnen Arcadis NL hebben in voorgaand jaar de begroting niet gehaald. Dit bepaalt mede de totaal beschikbare beloningsruimte voor 2025.
- De collectieve verhoging is opgesteld door gebalanceerd en met tijdsperspectief te kijken naar zowel de bedrijfsresultaten, de marktonwikkelingen en de inflatie.
- De collectieve verhoging per april 2025 van 3%, met een bodem van tenminste € 170 per maand is anders dan voorgaande jaren. Met deze opzet willen we recht doen aan de situatie dat 'de prijs van een kop koffie voor iedereen evenveel is gestegen' en tegelijkertijd willen we recht doen aan de diverse salarisgroepen met een gedifferentieerde procentuele verhoging. (Nieuwe salarisschalen april 2025 in appendix)
- De eenmalige uitkering van € 200 (netto) in mei 2025, is zowel een tegemoetkoming voor de tegenvallende RAU over 2024 en tegelijkertijd een aanmoediging voor 2025.
- De uitkering van € 300 (netto) in december 2025, is een onderdeel van het plan om de RAU te vervangen (zie ook pagina 8).
- De collectieve verhoging van januari 2026, is een 1% verhoging voor alle salarisgroepen. Het betreft een collectieve verhoging van de salarissen en salarisschalen.

Hoe werken de uitgangspunten door in ons integrale eindbod?

1. Effectief en evenwichtig belonen: We willen de beschikbare loonruimte optimaal verdelen tussen collectieve en individuele beloningen, met oog voor individuele prestaties en de bedrijfseconomische situatie.

De collectieve verhoging per april 2025 van 3%, met een bodem van tenminste € 170 per maand is anders dan voorgaande jaren. Met deze opzet willen recht doen aan de situatie dat 'de prijs van een kop koffie voor iedereen evenveel is gestegen' en tegelijkertijd willen we recht doen aan de diverse salarisgroepen met een gedifferentieerde procentuele verhoging.

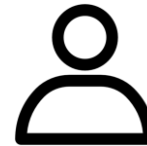


Medewerker met een maandsalaris (FT) van € 3.600

Verhoging van 3% betekent een verhoging van €108 per maand.

In plaats daarvan verhogen we het maandsalaris met € 170.

Dit is een verhoging van 4,7%.



Medewerker met een maandsalaris (FT) van € 5.000

Verhoging van 3% betekent een verhoging van €150 per maand.

In plaats daarvan verhogen we het maandsalaris met € 170.

Dit is een verhoging van 3,4%.



Medewerker met een maandsalaris (FT) van € 8.000

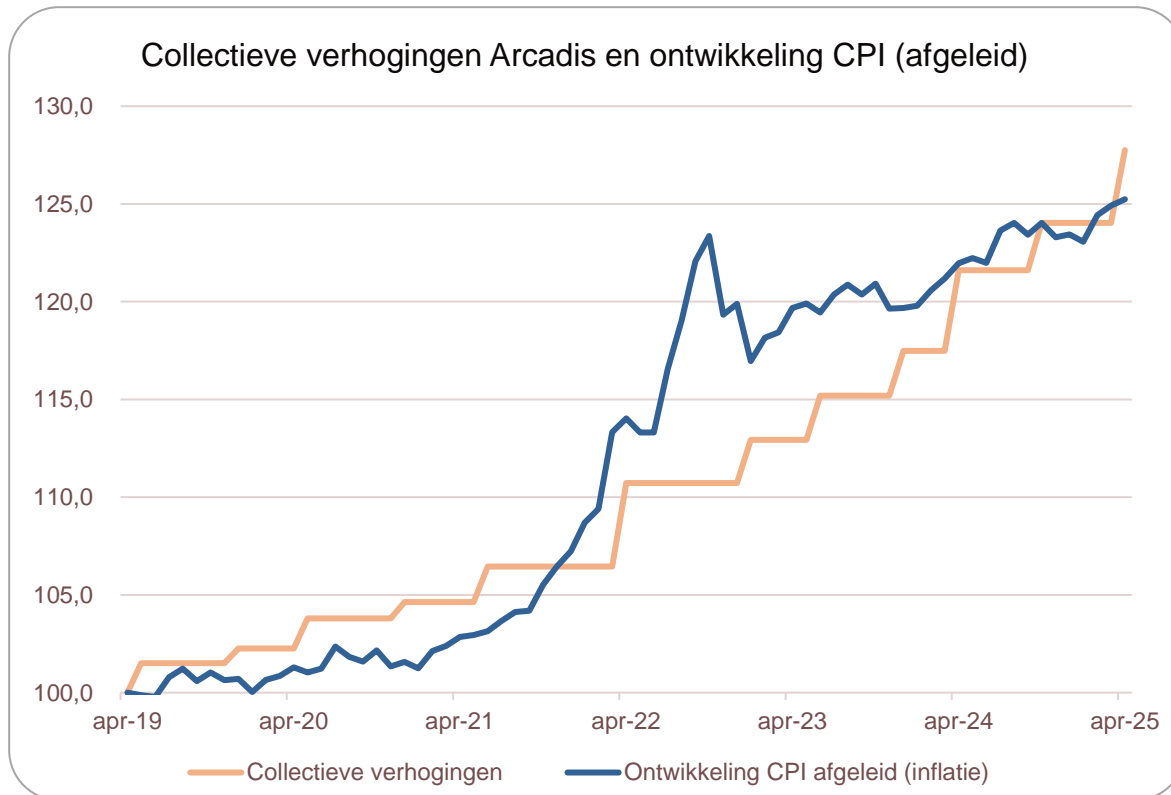
Verhoging van 3% betekent een verhoging van €240 per maand.

Dit is ook het bedrag waarmee het maandsalaris wordt verhoogd.

Hoe werken de uitgangspunten door in ons integrale eindbod?

1. Effectief en evenwichtig belonen: We willen de beschikbare loonruimte optimaal verdelen tussen collectieve en individuele beloningen, met oog voor individuele prestaties en de bedrijfseconomische situatie.

De collectieve verhoging is opgesteld door gebalanceerd en met tijdsperspectief te kijken naar zowel de bedrijfsresultaten, marktonwikkelingen en de inflatie. Specifiek voor de verhouding tussen de collectieve verhoging en de inflatie, wordt rekening gehouden met de CPI ontwikkeling over een langere termijn.



- In 2019 brak het Corona-virus uit, wat uitmondt in de wereldwijde pandemie in maart 2020. Dit heeft geleid tot een toegenomen volatiliteit op zakelijke markten, arbeids- en prijsontwikkeling.
- Deze toegenomen volatiliteit werkt door tot op de dag van vandaag, mede beïnvloedt door geopolitieke onzekerheid.
- De afgelopen jaren heeft Arcadis collectieve loonsverhogingen doorgevoerd, meest recent 5,5% in 2024 en 6% in 2023.
- Daarnaast heeft Arcadis in 2022-2023 eenmalige vergoedingen uitgekeerd als tegemoetkoming voor prijsstijgingen.
- Ook heeft de Nederlandse overheid de afgelopen jaren maatregelen genomen om inwoners tegemoet te komen voor prijsstijgingen (vb: Energietoeslag).
- Met de recente inflatiecijfers van 3 à 3,5% en de voorgestelde collectieve verhogingen over 12 maanden, behoudt Arcadis een evenwichtige balans met de CPI ontwikkelingen.

Hoe werken de uitgangspunten door in ons integrale loonbod?

2. Balans tussen generaties: We willen een goede balans in arbeidsvoorwaarden die recht doen aan de wensen en behoeften van verschillende generaties.

- **Voor medewerkers in begin van de loonschaal (RSP 80-90%)** willen we structureel een aantrekkelijk groeipad (blijven) bieden. Daarom verbeteren we de huidige merit tabel voor individuele verhogingen. Deze verbeterde “nieuwe” merit tabel zal voor het eerst worden toegepast in de ACR April 2026. Implicatie voor de loonsom 2026 Arcadis NL is naar verwachting +0.5%.

Huidig									Voorstel nieuw								
Relatieve salarispositie	RSP <80%		RSP 80%-90%		RSP 90%-100%		RSP ≥ 100%		Relatieve salarispositie	RSP <90%		RSP 90%-100%		RSP ≥ 100%			
Uitkomst van de evaluatie van de performance:	Verhoging van het actuele salaris								Uitkomst van de evaluatie van de performance:	Verhoging van het actuele salaris							
	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.		Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.		
Onvoldoende:	0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		Onvoldoende:	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%			
Voldoende	2,0%	4,0%	1,0%	2,0%	1,0%	2,0%	0,0%	2,0%	Voldoende	1%	4%	1,0%	2,0%	0,0%	2,0%		
Goed	4,0%	6,0%	2,0%	4,0%	1,0%	3,0%	0,0%	2,0%	Goed	2%	6%	1,0%	3,0%	0,0%	2,0%		
Uitstekend:	6,0%	8,0%	3,5%	6,0%	2,0%	4,5%	1,0%	3,0%	Uitstekend:	3,5%	8%	2,0%	4,5%	1,0%	3,0%		
Excellent	8,0%	10,0%	5,0%	8,0%	3,0%	6,0%	2,0%	4,0%	Excellent	5%	10%	3,0%	6,0%	2,0%	4,0%		

- **Voor medewerkers ter voorbereiding op pensioen:** verduidelijking van artikel 47. Hierbij wordt toegevoegd dat een medewerker ter voorbereiding op zijn/haar pensioen een financiële scan kan laten uitvoeren, en hiervoor tot €1.500 gedeclareerd kan worden.
- Hernieuwde aandacht voor de bestaande PVA-regeling (Pensioenvoorbereidende arbeidsduurverkorting), die het mogelijk maakt om richting pensioendatum minder te gaan werken met behoud van salaris en pensioenopbouw.
- **Voor ouders** een verhoging van het betaalde ouderschapsverlof naar 80% van het maximum dagloon.
- **Voor stagiaires (potentieel toekomstige medewerkers)** verhogen we de fulltime stagevergoeding van €550 naar €750 bruto per maand, voor alle MBO/ HBO/ WO opleidingen.

3. Modernisering van regelingen: bepaalde regelingen passen niet meer bij de huidige organisatie. Dit biedt kansen om nieuwe, effectievere regelingen te vinden die beter aansluiten bij onze visie.

Vanaf volgend jaar werkt Arcadis met een Europese begroting. Daarom willen we de RAU-middelen anders inzetten. We willen dit al in 2025 via drie verschillende regelingen. Voor 2026 indexeren we het gecommiteerde budget en willen we onderzoeken hoe deze middelen mogelijk verder in te zetten als keuzemogelijkheid (IKB) voor medewerkers.

Vervanging bestaande RAU. Het vrijgekomen budget wordt beschikbaar gesteld voor:

1

Aflossen studieschuld

Arcadis biedt medewerker mogelijkheid om brutoloon uit te ruilen in nettoloon wat wordt gebruikt om DUO studieschuld af te lossen (vergelijkbaar met huidige brutoloonfiets regeling).

Invulling

- Regeling effectief vanaf 1 Juli 2025
- Max. € 600.000 jaarlijkse beschikbaar
- Max. € 1.000 per persoon per jaar
- Bij deelname van meer dan 600 medewerkers passen wij het maximale bedrag aan zodanig dat alle geïnteresseerde medewerkers gebruik kunnen maken van de regeling.

Doelgroep

Medewerkers met uitstaande studieschuld



2

53^e week – Winstdeling vast

Gegarandeerde uitkering van € 300 netto voor alle medewerkers JG 1-11

Invulling

- Regeling effectief vanaf 2025, uit te keren in Dec 2025
- Vast bedrag van €300 voor elke medewerker JG 1-11 in (onafhankelijk van hoe lang in dienst / FT / PT)

Doelgroep

Alle Arcadis NL medewerkers t/m job level 11



3

Arcadis Shares Plan – Winstdeling variabel

Arcadis biedt medewerkers mogelijkheid om elke maand Arcadis aandelen met korting te kopen.

Invulling

- Regeling effectief vanaf 1 Juli 2025
- Max € 125 per mw/maand, Arcadis geeft daarop een korting van 20%
- Max jaarlijkse tegemoetkoming Arcadis NL is € 300 per medewerker

Doelgroep

Alle Arcadis medewerkers

Hoe werken de uitgangspunten door in ons integrale eindbod?

3. Modernisering van regelingen: bepaalde regelingen passen niet meer bij de huidige organisatie. Dit biedt kansen om nieuwe, effectievere regelingen te vinden die beter aansluiten bij onze visie.

4. Focus op de lange termijn: Naast directe verbeteringen kijken we ook vooruit. We werken aan een werkgeversvisie die als basis dient voor verdere vernieuwing in onze arbeidsvoorwaarden.

5. Ruimte voor mobiliteit: We werken in een global company, met toenemende behoefte bij klanten en werknemers aan cross-country inzet van expertise, capaciteit en ervaring.

Verbetering van de onderstaande CAO artikelen:

- Artikel 13, lid d: aanvulling met pleegverlof
- Artikel 14, lid a en e: toevoeging stief- en pleegkind
- Artikel 14 nieuw lid j: verlof voor Gender transitie.
- Artikel 14 nieuw lid k: mogelijkheid voor manager in overleg met de afdeling People om additioneel bijzonder betaald of onbetaald bijzonder verlof toe te kennen.
- Artikel 16 Deeltijd – aangepast aan wet- en regelgeving
- Artikel 22 Overwerk – aangepast aan wet- en regelgeving
- Artikel 47nieuw lid 15: Financiële scan
- Herschrijven en verduidelijken van Sociaal kader

Hoe werken de uitgangspunten door in ons integrale eindbod?

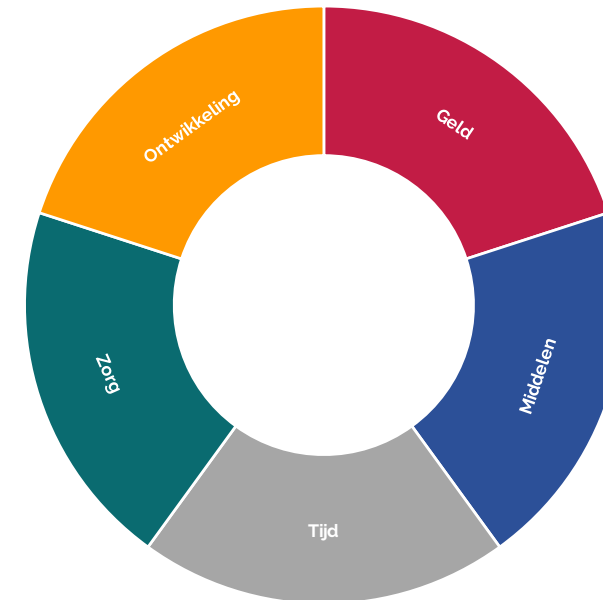
3. Modernisering van regelingen: bepaalde regelingen passen niet meer bij de huidige organisatie. Dit biedt kansen om nieuwe, effectievere regelingen te vinden die beter aansluiten bij onze visie.

4. Focus op de lange termijn: Naast directe verbeteringen kijken we ook vooruit. We werken aan een werkgeversvisie die als basis dient voor verdere vernieuwing in onze arbeidsvoorwaarden.

5. Ruimte voor mobiliteit: We werken in een global company, met toenemende behoefte bij klanten en werknemers aan cross-country inzet van expertise, capaciteit en ervaring.

Starten van de Werkgroep “moderniseren arbeidsvoorwaarden”, met als opdracht:

Het gezamenlijk (management en medewerkers) vertalen van de Arcadis werkgeversvisie in concrete voorstellen op het gebied van a) **beloning**, b) **ontwikkeling**, c) tijd, d) **arbeid & zorg**, e) **werkplek & mobiliteit**. Hiermee realiseren we een toekomstbestendig, flexibel en gedifferentieerd pakket aan arbeidsvoorwaarden, gedragen door alle stakeholders.



APPENDIX

Loonschalen per 1 april 2025

loonschalen per 1 oktober 2024			
Level	Minimum	100% salaris (midpoint)	maximum
11	€ 5.459,31	€ 9.148,51	€ 10.346,13
10	€ 4.749,02	€ 7.575,59	€ 8.561,46
9	€ 4.341,23	€ 6.465,35	€ 7.202,52
8	€ 3.797,88	€ 5.942,16	€ 6.686,05
7	€ 3.695,93	€ 5.361,84	€ 5.983,61
6	€ 3.308,30	€ 4.695,25	€ 5.192,67
5	€ 3.089,84	€ 4.226,96	€ 4.626,91
4	€ 2.924,03	€ 3.898,70	€ 4.261,69
3	€ 2.755,98	€ 3.632,07	€ 3.928,95
2	€ 2.619,30	€ 3.427,05	€ 3.673,52
1	€ 2.497,19	€ 3.262,36	€ 3.492,03



loonschalen per 1 april 2025 (+ 3% / + min € 170)			
Level	Minimum	100% salaris (midpoint)	maximum
11	€ 5.629,31	€ 9.422,97	€ 10.656,51
10	€ 4.919,02	€ 7.802,86	€ 8.818,30
9	€ 4.511,23	€ 6.659,31	€ 7.418,60
8	€ 3.967,88	€ 6.120,42	€ 6.886,63
7	€ 3.865,93	€ 5.531,84	€ 6.163,12
6	€ 3.478,30	€ 4.865,25	€ 5.362,67
5	€ 3.259,84	€ 4.396,96	€ 4.796,91
4	€ 3.094,03	€ 4.068,70	€ 4.431,69
3	€ 2.925,98	€ 3.802,07	€ 4.098,95
2	€ 2.789,30	€ 3.597,05	€ 3.843,52
1	€ 2.667,19	€ 3.432,36	€ 3.662,03