



Onderhandelingsresultaat

IKEA cao 1 oktober 2023 tot en met 31 december 2024

Op 6 november 2023 hebben IKEA B.V. te Haarlem, Inter IKEA Systems B.V. te Delft (beiden hierna: IKEA), Werknemersvereniging IKEA Medewerkers (W.I.M.) te Amersfoort en FNV te Utrecht een onderhandelingsresultaat bereikt in het cao-overleg 2023/2024.

Achtergrond:

- De looptijd van de IKEA-cao die liep van 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023 is onlangs verstreken;
- Partijen IKEA, W.I.M. en FNV zijn daarom in gesprek gegaan om te komen tot een nieuwe IKEA-cao;
- Zij hebben op 6 november 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao met een looptijd van 1 oktober 2023 tot en met 31 december 2024, welk resultaat de vakorganisaties zullen voorleggen aan hun leden;
- De vakorganisaties zullen uiterlijk 24 november 2023 de uitkomst van de ledenraadpleging terugkoppelen, waarna bij een positieve uitkomst de cao zo spoedig mogelijk zal worden ondertekend en vervolgens worden aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Looptijd

De looptijd van de cao is 15 maanden: 1 oktober 2023 tot en met 31 december 2024.

1. Beloning

Eerste collectieve loonsverhoging per 1 januari 2024

- Per **1 januari 2024** vindt er een **structurele collectieve loonsverhoging** plaats voor medewerkers vallend onder de IKEA cao. De hoogte van deze loonsverhoging is afhankelijk van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld volgens onderstaande tabel:

Salarisschaal	Collectieve loonsverhoging per 1.1.24
43	6,4%
44	6,4%
45	6,4%
46	5,9%
47	5,9%
48	5,9%
49	5,4%
50	5,4%
51	5,0%
52	5,0%
53	4,5%



54	4,5%
55	4,5%
56	4,5%

Individuele loonsverhoging per 1 januari 2024

- Tevens zal er per **1 januari 2024** een individuele loonsverhoging plaatsvinden voor medewerkers vallend onder de IKEA cao. Een goede beoordeling is het uitgangspunt voor de individuele loonsverhoging. De hoogte van de individuele loonsverhoging wordt mede bepaald door de zone waarin het loon van een medewerker valt, **zie onderstaande tabel**.
- Zone 1 heeft altijd een hoger individueel verhogingspercentage dan zone 2 en zone 2 een hoger individueel percentage dan zone 3. Medewerkers met een goede beoordeling en een salarispositie aan het begin van de schaal maken hierdoor relatief grotere salarisstappen.

Zone	Standaard staffel Onderlinge verhouding zones	Individuele verhoging per zone X = 0,7 in deze CAO
Zone 1	3,5 X	2,45%
Zone 2	2 X	1,40%
Zone 3	1 X	0,70% *

**Voor zone 3 geldt altijd dat het uiteindelijke persoonlijk individuele verhogingspercentage afhankelijk is van de salarispositie en de groeiruimte tot aan het maximum van de betreffende salarisschaal. Alleen als er nog voldoende ruimte is, dan wordt 0,7% toegekend.*

Ter toelichting hierop het volgende.

- Elke salarisschaal bestaat uit 3 zones. Het doel van deze zones is om het vaststellen van een salaris in lijn met ervaring en vaardigheden te ondersteunen en om gebruik te maken van de volledige salaris schaalbreedte.
- Elke zone heeft een ander individueel verhogingspercentage. We werken met een staffel (zie hierboven) voor de onderlinge verhouding in de individuele verhoging tussen de zones.
- De uiteindelijke individuele verhoging wordt bepaald door de factor X. Dit is een variabele die in de cao-onderhandelingen wordt afgesproken. De X in deze cao is vastgesteld op 0,7.

Tweede collectieve loonsverhoging per 1 april 2024

Per 1 april 2024 vindt er een tweede collectieve loonsverhoging plaats van **1,2%** voor alle medewerkers vallend onder de IKEA cao. Deze verhoging is voor alle schalen gelijk.

Schaalverhogingen

- Per **1 januari 2024** wordt het **minimum uurloon** en het **maximum uurloon** van de **salarisschalen** vanaf 18 jaar in artikel 5C als volgt verhoogd:



Salaris schaal	Verhoging schaal minimum per 01.01.2024	Nieuw schaal minimum	Verhoging schaal maximum per 01.01.2024	Nieuw schaal maximum
43	6,4%	€ 14,08	6,4%	€ 16,36
44	6,4%	€ 14,31	6,4%	€ 17,66
45	6,4%	€ 15,13	6,4%	€ 19,40
46	5,9%	€ 16,18	5,9%	€ 21,29
47	5,9%	€ 16,18	5,9%	€ 21,29
48	5,9%	€ 17,43	5,9%	€ 23,56
49	5,4%	€ 19,14	5,4%	€ 26,96
50	5,4%	€ 19,14	5,4%	€ 26,96
51	5,0%	€ 21,28	5,0%	€ 31,29
52	5,0%	€ 24,10	5,0%	€ 35,96
53	4,5%	€ 26,14	4,5%	€ 39,60
54	4,5%	€ 26,14	4,5%	€ 39,60
55	4,5%	€ 29,74	4,5%	€ 45,06
56	4,5%	€ 29,74	4,5%	€ 45,06

- Per **1 april 2024** wordt het **minimum** en **maximum uurloon** van de salarisschalen vanaf 18 jaar in artikel 5C met **1,2% als volgt** verhoogd.

Salaris schaal	Verhoging schaal minimum per 01.04.2024	Nieuw schaal minimum	Verhoging schaal maximum per 01.04.2024	Nieuw schaal maximum
43	1,2%	€ 14,25	1,2%	€ 16,56
44	1,2%	€ 14,48	1,2%	€ 17,87
45	1,2%	€ 15,31	1,2%	€ 19,63
46	1,2%	€ 16,38	1,2%	€ 21,54
47	1,2%	€ 16,38	1,2%	€ 21,54
48	1,2%	€ 17,64	1,2%	€ 23,85
49	1,2%	€ 19,37	1,2%	€ 27,28
50	1,2%	€ 19,37	1,2%	€ 27,28
51	1,2%	€ 21,54	1,2%	€ 31,67
52	1,2%	€ 24,39	1,2%	€ 36,39
53	1,2%	€ 26,45	1,2%	€ 40,07
54	1,2%	€ 26,45	1,2%	€ 40,07
55	1,2%	€ 30,10	1,2%	€ 45,60
56	1,2%	€ 30,10	1,2%	€ 45,60

- Medewerkers op het maximum van de schaal groeien automatisch mee met de verhoging van het maximum van de schaal. De salarispositie blijft hierbij ongewijzigd.
- De salarisverhoging voor medewerkers in zone 3 wordt altijd begrensd door het maximum van de betreffende salarisschaal (=100%). Hierdoor kan het zo zijn dat een medewerker niet de volledige bij zone 3 behorende individuele verhoging ontvangt.
- Per **1 januari 2024 en 1 april 2024** worden de jeugdschalen aangepast met de reguliere collectieve verhogingen.



Algemene afspraken over loonsverhoging

- Voor medewerkers die op 31 december 2023 op het maximum van de salarisschaal zitten én een uitstekende beoordeling over FY23 ontvangen, geldt dat zij een eenmalige bruto beloning ontvangen. Deze eenmalige beloning is gebaseerd op het individuele verhogingspercentage voor zone 3. Voor deze cao betreft dit 0,7% van het jaarsalaris exclusief vakantiegeld en 13^e maand.
- Indien een medewerker valt onder het jeugdloon en de medewerker krijgt een uitstekende beoordeling, dan wordt deze medewerker per datum individuele loonsverhoging op het minimum salaris van de bij de functie behorende (volwassenen) salarisschaal geplaatst zoals dit geldt na de eerste collectieve loonsverhoging van de schaal. Deze medewerker heeft dan geen recht meer op de reguliere individuele verhoging per deze datum.
- Wanneer een medewerker niet beoordeeld is voor datum einde beoordelingscyclus van enig jaar, om redenen die buiten zijn/haar invloedssfeer vallen (m.u.v. de regels ten aanzien van de minimale indienst termijn of regels van minimale aanwezigheidsduur bij ziekte en/of verlof), dan wordt de individuele verhoging gebaseerd op een 'goed' beoordeling.
- Vanaf **1 januari 2024** wordt de loonschaal IPE 42 niet meer gebruikt voor reguliere functies uit de jobcatalogus van IKEA en dit wordt vastgelegd in een apart cao artikel. Voor de werknemers die opgenomen zijn in het Doelgroepregister en voor wie de werkgever bovendien loonkostensubsidie ontvangt op grond van de Participatiewet, wordt in een aparte artikel naast het bestaande loongebouw opgenomen. Het uurloon in dit artikel begint op 100% WML en loopt door tot 120% WML. IKEA werkt met een ontwikkelplan om bij te dragen aan vervolgonwikkeling binnen de mogelijkheden en wensen. We zorgen verder dat collega's en leidinggevenden goed zijn voorbereid om deze collega's ook de juiste basis en ondersteuning te geven.

Het uurloon van deze medewerkers wordt vastgesteld en ontwikkelt halfjaarlijks en automatisch als volgt:

Bij aanvang dienstverband	100% WML
Vanaf een jaar dienstverband	104% WML
Vanaf twee jaar dienstverband	108% WML
Vanaf drie jaar dienstverband	112% WML
Vanaf vier jaar dienstverband	116% WML
Vanaf vijf jaar dienstverband	120% WML

De IKEA beoordelings- en beloningssystematiek uit de cao zijn in de beschreven situatie niet van toepassing.

Een aanpassing van het wettelijk minimumloon zal direct in de feitelijke lonen worden verwerkt per ingangsdatum van de wettelijke verhoging.

De mogelijkheid en wenselijkheid om een volledige functie te vervullen wordt jaarlijks bekeken en besproken met de medewerker. Bij een overstap naar de uitoefening van een volledige functie in IPE 43 of hoger is dit artikel niet meer van toepassing op de betreffende medewerker en wordt de bij de functie behorende



functieschaal per direct van toepassing met behoud van minimaal hetzelfde uurloon. De medewerkers wordt in de overeenkomstige zone van de bijbehorende schaal geplaatst en het salaris wordt verhoogd volgens de geldende verhogingsystematiek en afspraken daarover in de cao.

Bij de totstandkoming van de IKEA cao van 2025 zal worden geevalueerd of de doelgroepdefinitie passend is bij de wijze waarop IKEA invulling wil geven aan haar sociale rol naar (toekomstige) medewerkers die niet in staat zijn een volledige functie uit te oefenen. Waar nodig zal de definitie daaropvolgend worden aangepast.

Waarnemingstoeslag

- In artikel 5.H.2 (oud) over **functiewaarneming en toeslag** wordt zodanig aangepast dat er een maximum toeslag opgenomen wordt. Uitgangspunt blijft dat medewerkers altijd een toeslag ontvangen bij waarneming voor werkzaamheden in een hogere salarisschaal.

De berekening voor een functiewaarnemingstoeslag wordt gebaseerd op het verschil tussen het minimum-uurloon van de bij de huidige functie behorende salarisschaal en het minimum-uurloon van de bij de te vervangen functie behorende salarisschaal. Deze toeslag bedraagt nooit meer dan 10% van het maximum uurloon van zone 2 van de salarisschaal waarbinnen vervanging plaatsvindt. De waarnemingstoeslag wordt pro-rato toegekend als de vervanging een deel van de arbeidsduur betreft. De overige voorwaarden uit dit artikel blijven onverminderd van toepassing.

Personeelskorting

- Personeelskorting is een regeling die IKEA wereldwijd wordt toegepast. In navolging daarvan komt het maximum bedrag voor personeelskorting met ingang van 1 januari 2024 te vervallen. Alle overige voorwaarden blijven onverminderd van kracht.

2. Pensioen

Artikel 9A en 9B worden aangepast in lijn met onderstaande afspraken.

Hoofdkenmerken pensioenregeling

De overgangsregeling Pensioen wordt vastgelegd voor de duur van twee jaar, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025, met de mogelijkheid een verzoek te doen aan STIP om de regeling te verlengen met nogmaals 1 jaar tot en met 31 december 2026. De uiteindelijk duur is afhankelijk van de datum van overgang naar de nieuwe wettelijke pensioenregeling, waarover sociale partners momenteel in overleg zijn.

De overgangsregeling kent de volgende onderdelen:

- Bruto pensioen premie bedraagt 30,4% van de pensioengrondslag
- Opbouwpercentage: 1,875 % van de pensioengrondslag



Toetredingsleeftijd pensioen

IKEA past de pensioenregeling aan in lijn met de wetswijziging per 1.1.2024. Hiermee wijzigt de toetredingsleeftijd van 20 naar 18 jaar. Tegelijkertijd komt de voorportaal regeling te vervallen.

Premie en bijstorting: premieverdeling

De huidige pensioenregeling IKEA kent een bijstortingsregeling. In het vernieuwde pensioenstelsel is na invaren van de bestaande pensioenaanspraken sprake van een premieregeling, waarbij er geen bijstortregeling geldt. Tot dat moment geldt de huidige bijstortregeling. Aan de hand van de uitkomst van de transitie-berekeningen (en additionele analyses) bepalen sociale partners in overleg met het pensioenfonds of er voor bepaalde leeftijdscohorten sprake is van onevenredig nadeel dat dient te worden gecompenseerd door het pensioenfonds om te komen tot een evenwichtige transitie. Op dit moment is niet helder of en welke compensatie vraagstukken ontstaan bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het uitgangspunt is de eventuele tekorten ten opzichte van het huidige stelsel voor bepaalde leeftijdscohorten te compenseren binnen het pensioenvermogen. Indien dit niet toereikend is dan gaan sociale partners en STIP hierover in overleg.

3. Reiskosten

- Artikel 29 C wordt aangepast met ingang van **1 januari 2024**. Alle medewerkers vallend onder de werkingssfeer van dit artikel krijgen een reiskostenvergoeding van 0,23 euro per daadwerkelijke gereisde kilometer met een maximum van EUR 243,- per maand. Contractgrootte en aantal reisdagen per week hebben geen effect op deze regel. Er is geen pro rato regeling van toepassing.

4. Planning en beschikbaarheid

- Medewerkers onder We Schedule kunnen hun overeengekomen arbeidsduur over een periode van 4 weken plannen in ronde 1 van We Schedule. Procesgang Roosteren wordt hiertoe aangepast.

5. Thuiswerkvergoeding

- De thuiswerkvergoeding uit art. 28B wordt verhoogd van EUR 2,13 netto per dag naar EUR 2,15 netto per dag.

6. Overige

Beoordelingscyclus, art. 4

- Voor medewerkers nieuw in dienst binnen IKEA is een beoordeling alleen van toepassing als er minstens 6 maanden werkzaamheden zijn verricht in het betreffende financiële jaar. Dit betekent dat medewerkers met een datum **in dienst tot en met 5 maart** in aanmerking komen voor een beoordeling. Medewerkers worden slechts één keer in een aaneengesloten dienstverband als 'nieuwe medewerker' beschouwd. Dit geldt ook voor scenario's zoals: verlof/verandering van functie/manager/werklocatie/ juridische entiteit/land/vakgebied.
- **Betaald verlof tijdens het financiële jaar**
Als de medewerker gedurende het hele financiële jaar met betaald verlof is geweest,



dan is een verhoging van het salaris die gebaseerd is op beoordeling van het vorige jaar van toepassing.

- **Betaald verlof tijdens een deel van het financiële jaar**

Als de medewerker een deel van het financiële jaar met betaald verlof is geweest, dan heeft het beoordelingsgesprek betrekking op de afgesproken doelen en resultaten voor de gewerkte periode (rekening houdend met wat realistisch is voor deze periode). Als de medewerker in het financiële jaar korter dan 6 maanden heeft gewerkt dan wordt in de beoordeling ook rekening gehouden met de beoordeling van het afgelopen jaar.

- **Functiewijziging**

Als de medewerker gedurende het jaar van functie en/of manager wisselt binnen Ingka Group respectievelijk Inter IKEA Group dan vindt er altijd een evaluatiegesprek plaats voordat de wisseling plaatsvindt. De oude manager is verantwoordelijk voor deze evaluatie en deelt deze evaluatie met de medewerker en de nieuwe manager. Afhankelijk van het moment van wijziging wordt deze evaluatie meegenomen in de beoordeling door de nieuwe manager.

- Duurzame inzetbaarheidsonderwerpen, zoals ontwikkeling, gezondheid en je carrière bij IKEA maakt onderdeel uit van de jaarlijkse gesprekkencyclus.

Functielijst

- In de bijlage van de cao zal een lijst worden opgenomen met alle officieel bestaande functies binnen IKEA NL en Inter IKEA Systems B.V. en hun bijbehorende IPE level. Hierbij wordt uitdrukkelijk aangegeven dat het een dynamische lijst is. Hierbij zal verwezen worden naar de bron: een door IKEA onderhouden totaalijst van functies en IPE levels op Now P&C. Dit om redenen van transparantie en inzicht in mogelijke carrière paden voor medewerkers. Deze lijst maakt geen onderdeel uit van de cao in de zin dat deze lijst en de eventuele wijzigingen hierop geen onderdeel is en zal zijn van het overleg met vakbonden. Gedurende de looptijd van deze cao wordt inzichtelijk gemaakt wat de carrièrepaden zijn.

Verlof

- IKEA maakt voor 1 februari 2024 een 'beslisboom verlof' en deze wordt op Now P&C/Home gepubliceerd.

Protocolafspraken in CAO

Gezondheidsbeleid/ouderenbeleid

Sociale partners vinden het belangrijk dat alle IKEA medewerkers op een zo gezond mogelijke manier bij IKEA kunnen werken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel IKEA als haar medewerkers. We willen onderzoeken of de huidige regels en hulpmiddelen voldoende mogelijkheden bieden om gezond aan het werk te blijven nu en in de toekomst. Voor de looptijd van deze cao gaan sociale partners daarom met elkaar in een werkgroep overleg om te komen tot een integraal gezondheidsbeleid en ouderenbeleid, de lange termijn visie van IKEA. Ook zal de werkgroep onderzoeken in hoeverre de huidige cao-regels en hulpmiddelen voldoen aan de wensen van medewerkers, waarbij gekeken wordt naar 'the many people', maar ook naar de individuele behoeften. Daarbij houdt de werkgroep rekening met de behoeftes vanuit business



perspectief en de huidige wet- en regelgeving. De werkgroep borduurt hiermee voort op de aanbevelingen van de werkgroepen 'Duurzame Inzetbaarheid' en 'Gezond ouder worden' en de analyses die beschikbaar zijn vanuit Health and Wellbeing. Voor het aflopen van deze cao komt de werkgroep met concrete aanbevelingen en verbeteringen ten behoeve van het cao-overleg 2024.

Werkgroep Belonen en waarderen

Sociale partners hebben in de cao 2022-2023 veranderingen doorgevoerd in het beloningsbeleid zoals dit binnen IKEA wordt gehanteerd.

Cao partijen willen een werkgroep inrichten om gedurende de looptijd van de komende cao voorstellen te formuleren aan cao partijen met als doel het beloningsbeleid verder te ontwikkelen waar het onderdelen van de cao raakt.

Hierbij zal onderzoek worden gedaan naar de mogelijkheden voor inschaling bij promotie, een structurele regeling voor de doorloop door de schaal en het (blijven) motiveren van werknemers op het maximum van de schaal.

Daarnaast wordt onderzocht hoe de functies, rollen en taken bij IKEA zich ontwikkelen en wat de gevolgen hiervan zijn.

Op basis van de resultaten zal een advies worden opgesteld voor aanpassingen op dit onderwerp, in te brengen in de cao of in het proces voor tussentijdse wijzigingen.

Functiebeschrijving en -waardering

Partijen spreken af dat de functie en taken van frontliner en de taken van de warenlegger uiterlijk 1 april 2024 opnieuw worden beschreven en gewogen volgens de bij IKEA geldende functiewaarderingssystematiek.

Tekstuele wijzigingen

Ten behoeve van wettelijke aanpassingen en verduidelijking van de IKEA cao, wordt een aantal cao-teksten aangepast. Hiertoe zal tussen partijen redactioneel overleg plaatsvinden. Bij de vormgeving van de uiteindelijke cao tekst zal ook de uitkomst van de werkgroep rondom tekstuele vernieuwing van de cao naar taalniveau B1 worden meegenomen.

De pre ambule zal in ieder geval de volgende tekst bevatten:

'IKEA streeft naar duurzame arbeidsrelaties met al onze medewerkers. De arbeidsrelaties die we aangaan, zijn gebaseerd op de behoeften van ons bedrijf en onze mensen. We gebruiken onze IKEA waarden, IKEA Employment Standards en IWAY als leidraad voor onze werkrelaties. Meer specifiek zal IKEA goed en zinvol werk aanbieden, waarbij gelijk loon voor gelijk werk een belangrijk principe is. We streven naar waardevolle, duurzame en langdurige relaties. Daarom bieden wij vaste contracten aan wanneer werk een permanent karakter heeft. In het geval van werk van tijdelijke aard of projecten streven wij ernaar om tijdelijke arbeidscontracten aan te bieden.'



Aldus overeengekomen op 6 november 2023 te Vianen

IKEA B.V.

INTER IKEA Systems B.V.

Alessandra Zini
Country Retail Manager & CSO

Konrad Grüss
CEO

Sandra Schouten
CFO

Alexandros Kasimatis
CFO

Werknemersvereniging
IKEA Medewerkers

FNV

Dick Wolbers
Voorzitter

Daniëlle Wiek
Bestuurder

FNV

Sietske Smit
Bestuurder