

To create a safe and sustainable world

1.1 Begripsbepalingen	4
1.2 Werkingssfeer, looptijd en nawerking	4
1.3 Verhouding CAO en individuele arbeidsovereenkomsten	5
1.4 Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO	5
2.1 Arbeidsovereenkomst	9
2.2 Proeftijd	9
2.3 Uitdiensttreding en opzegtermijnen	9
2.4 AOW gerechtigde leeftijd	9
3.1 Algemeen	11
3.2 Arbeidsduur	11
3.3 Werktijden	11
4.1 Algemeen	13
4.2 Vakantiedagen	13
4.3 LFB dagen	13
4.4 Koopdagen	14
4.5 Overgangsregeling	14
4.6 Feestdagen	14
4.7 Buitengewoon verlof	14
4.8 Arbeid en zorg	15
4.9 Mantelzorg	
4.10 Rouwverlof	
5.1 Functie-indelingen	17
5.2 Jaarlijkse individuele salarisaanpassing	17
5.3 Bevordering	18
5.4 Decemberuitkering	18
5.5 Vakantietoeslag	18
5.6 Salarisverhoging	19
5.7 Thuiswerkvergoeding	19
7.1 Reizen	23
7.2 Onregelmatigheidstoeslag	24
7.3 Bereikbaarheidstoeslag	24
7.4 Declaratie	24
7.5 Credit Card	24
7.6 Verhuiskostenregeling	24
7.7 Dienstreizen buitenland	25
7.8 Kortdurende detachering buitenland	25
7.9 Detachering buitenland	25
8.1 Vergoeding treinreis woon-werkverkeer	27
9.1 Loopbaanontwikkeling	29
9.2 Werknemersvoordelen	29
9.3 Jubileum	29
10.1 Aanspraken bij ziekte	32
10.2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	32
Bijlage 1 Tabellen behorende bij overgangsregeling LFB	
(4.5)	
Bijlage 2 Uitzending buitenland	

Hoofdstuk 1

1.1 Begripsbepalingen

Werkgever: de besloten vennootschappen Ricardo Nederland B.V. en Ricardo Certification B.V. (hierna: Ricardo); rechtspersonen opgericht naar Nederlands recht.

Werknemer: diegene die een arbeidsovereenkomst met Ricardo in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.

VV: CNV Vakmensen, FNV en AVV (hierna VV).

OR: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

CAO: deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de bijlagen.

Handboek HR: bedrijfsgebonden regelingen en procedures.

Waar het gaat om regelingen die vallen onder het instemmingsrecht en adviesrecht conform de WOR zijn deze tot stand gekomen in overleg met de ondernemingsraad.

Partner:

1. echtgeno(o)t(e)
 2. een persoon niet zijnde eerste- of tweedegraads familie die met een werknemer duurzaam samen leeft in een gemeenschappelijke huishouding
- blijkende uit:

Partnerregistratie voor de burgerlijke stand;
of

Een daartoe strekkende notariële akte.

Maand: een kalendermaand.

Jaar: een kalenderjaar.

Voltijd: een gemiddelde werkweek van 36 uur.

Contractuur: de eenheid van arbeidstijd per week zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst.

Deeltijd-/meertijdsfactor: contractuur gedeeld door 36.

Maandsalaris: het overeengekomen maandelijks te betalen bedrag als vaste beloning voor de door de werknemer uitgeoefende functie.

RSP: Relatieve Salaris Positie

Jaarsalaris: 12 keer het maandsalaris.

Uursalaris: 1/156 van het maandsalaris.

Tarieflijst verblijfkosten buitenlandse dienstreizen:

tarieflijst uitgegeven door het Ministerie van Binnenlandse Zaken

1.2 Werkingssfeer, looptijd en nawerking

1.2.1 Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die met Ricardo een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 (Burgerlijk Wetboek) BW zijn overeengekomen en waarvan het salaris is ingedeeld in een salarisgroep tot en met salarisgroep 63.

1.2.2 Looptijd

De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt van rechtswege op 1 januari 2026.

1.2.3 Nawerking

Indien de onderhavige overeenkomst eindigt, dan blijven de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing tot het tijdstip van in werking treden van (individuele dan wel collectieve) nieuwe overeenkomst(en).

1.3 Verhouding CAO en individuele arbeidsovereenkomsten

1.3.1 Verhouding tussen de arbeidsvoorwaardenregeling (CAO) en de individuele arbeidsovereenkomst.

Deze overeenkomst maakt- behoudens voor het geval in de individuele arbeidsovereenkomst expliciet anders is bepaald -integraal deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst die de werknemer met werkgever is overeengekomen.

1.3.2 (Tussentijdse) Wijziging van de CAO

Wanneer een der partijen te kennen heeft gegeven (tussentijdse) wijzigingen aan te willen brengen in een of meer van de bepalingen van deze CAO, zullen partijen hierover overleg voeren.

Werkgever zal tot (tussentijdse) wijziging kunnen overgaan nadat daarover op ondernemingsniveau overeenstemming is bereikt met de betrokken VV en na voorafgaand overleg met de OR. Een aldus vastgestelde regeling treedt voor zover nodig in de plaats van de betreffende CAO-bepalingen.

1.3.3 Verbindende kracht van wijzigingen

Werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de overeenstemming tot wijziging van de CAO zoals genoemd in artikel 1.3.2 en van de eventuele duur hiervan.

Een wijziging van deze CAO, anders dan op grond van een wettelijk voorschrift, heeft ten opzichte van de individuele werknemer niet eerder verbindende kracht dan na verloop van 30 kalenderdagen nadat zij is gepubliceerd (op het intranet van Ricardo).

1.3.4 Wijzigingen als gevolg van wettelijke bepalingen

Wijzigingen in de CAO als gevolg van wettelijke bepalingen kunnen altijd door de werkgever worden doorgevoerd conform wijzigingen van de wettelijke bepalingen per de datum van de laatstgenoemde wijziging. Werkgever zal de OR hiervan binnen één kalendermaand in kennis stellen.

1.4 Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO

1.4.1 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Toepassing CAO:

De werkgever zal, behoudens het bepaalde in artikel 1.2.1 en 1.3.1 geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.

2. Uitreiking CAO:

De werkgever zal aan de werknemer een digitaal exemplaar van de CAO, alsmede eventuele wijzigingen daarop, uitreiken c.q. beschikbaar stellen.

3. Bescherming persoonsgegevens:

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zonder toestemming van de werknemer, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

4. Rechtsbescherming kaderleden:

Kaderleden van VV hebben dezelfde rechtsbescherming als OR-leden.

5. Fusie en reorganisatie:

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-Fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag, zal de werkgever indien hij overweegt

- 1) een fusie aan te gaan of
- 2) een bedrijfsonderdeel te sluiten of
- 3) een belangrijke reorganisatie te treffen, hierbij de sociale gevolgen betrekken.

De werkgever zal de VV, de OR en betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen en voorts met de VV overleg plegen indien voor een deel van het personeel daaruit sociale gevolgen voortvloeien.

6. Uitzendkrachten:

De werkgever heeft niet de intentie gebruik te maken van uitzendkrachten met het doel te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

1.4.2 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. Goed werknemerschap:

De werknemer zal de belangen van het bedrijf van werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden:

De werknemer zal alle door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

3. Tewerkstelling:

De werkgever kan de werknemer tijdelijk in het buitenland te werk stellen, met inachtneming van de bij werkgever geldende regelingen. De werknemer heeft de mogelijkheid niet te werken voor klanten afkomstig uit landen waar mensenrechten minder worden gerespecteerd. Landen die dit betreffen hebben een recente Human Rights Index lager dan 0.8

(<https://ourworldindata.org/grapher/human-rights-index-vdem>).

Werkgever zal de beslissing van de werknemer hierin respecteren.”

4. Nevenwerkzaamheden:

a. De werknemer die voornemens is ten behoeve van derden of als zelfstandige betaalde arbeid te gaan verrichten, dient vooraf een verzoek in te dienen bij de werkgever.

Indien de nevenwerkzaamheden naar het oordeel van de werkgever schadelijk kunnen zijn voor een goede vervulling van de arbeidsovereenkomst of zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, kan werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden of toestaan onder nader te stellen voorwaarden.

b. De werknemer die of voornemens of actief bezig is een onderneming te starten hetzij zelfstandig hetzij in partnerschap dient in overleg te treden met de werkgever.

c. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van verboden werkzaamheden en/of nevenwerkzaamheden die hij overeenkomstig sub a) en b) van dit artikel ten onrechte niet heeft aangemeld, heeft geen aanspraak op de in hoofdstuk 10 regelde aanvullingen.

5. Geheimhouding:

a. Zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij redelijkerwijs behoort te weten dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze aangelegenheden te zijner kennis zijn gekomen of gebracht.

b. De werknemer is tevens verplicht zich te houden aan de specifieke voorwaarden inzake geheimhouding welke door de werkgever worden overeengekomen met opdrachtgevers, indien en voor zover de werkgever deze voorwaarden aan de werknemer heeft medegedeeld of de werknemer anderszins van deze voorwaarden op de hoogte is.

6. Misbruik van positie:

De werknemer zal zich onthouden van:

- a. Het direct of indirect deelnemen aan ten behoeve van de werkgever of diens opdrachtgevers door derden uit te voeren aannemingen van werken en/of te verrichten leveringen en/of diensten anders dan in het kader van de uitoefening van zijn functie;
- b. Het direct of indirect aannemen van geschenken met handelswaarde, provisie of beloning afkomstig van derden, waarmee de werknemer door of vanwege zijn functie in aanmerking komt;
- c. Het verplichten van andere werknemers van de werkgever tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d. Het gebruiken van eigendommen van de werkgever voor privédoeleinden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

7. Industrieel en intellectueel eigendom:

- a. Alle modellen, berekeningen, tekeningen, beschrijvingen en overige documenten alsmede verkregen uitkomsten, uitgedachte werkwijzen, werken en overige documenten alsmede computerprogramma's en overige informatiedragers inclusief kopieën en reproducties van al het voornoemde, welke de werknemer in het kader van zijn functie ontwikkelt, vervaardigt, toepast, verwerft, of waarover hij beschikking krijgt, zijn het eigendom van werkgever (of van opdrachtgevers of toeleveranciers van de werkgever) en zullen door de werknemer uitsluitend ten nutte van de werkgever mogen worden aangewend en vallen uitdrukkelijk onder de geheimhoudingsverplichting in artikel 5.
- b. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, berust bij de werkgever het uitsluitend recht op alle auteurs-, octrooi-, model-, merk-, en andere industriële en intellectuele eigendomsrechten en aanspraken daarop, die door toedoen van de werknemer – al dan niet in samenwerking met anderen – ontstaan als gevolg van of voortvloeiende uit de werkzaamheden van de werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst.
- c. De uit het auteursrecht voortvloeiende persoonlijkheidsrechten komen tevens toe aan de werkgever. Onverminderd het voorgaande doet de werknemer hierbij jegens de werkgever onvoorwaardelijk en onherroepelijk afstand van alle aan hem toekomende persoonlijkheidsrechten, voor zover de wet dit toestaat.
- d. Voor zover voor de in sub b en c van dit artikel bedoelde overdracht (nadere) (rechts)handelingen mochten zijn vereist, zal de werknemer hieraan alle medewerking verlenen, die nodig mocht zijn om bedoelde overdracht (alsnog) te effectueren.
- e. In het krachtens de arbeidsovereenkomst geldende salaris vindt de werknemer een (billijke) vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van industriële en intellectuele eigendom.

f. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is de werknemer gehouden tot onverwijlde teruggave van alle modellen, berekeningen, tekeningen, beschrijvingen en overige documenten alsmede computerprogramma's en overige informatiedragers, inclusief kopieën en reproducties van al het voornoemde, welke eigendom zijn van de werkgever of van opdrachtgevers of toeleveranciers van de werkgever.

8. Concurrentiebeding/relatiebeding:

De werkgever kan bij indiensttreding alsmede bij functiewijziging in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding/relatiebeding opnemen.

9. Code of conduct

De werkgever voert een beleid dat is gericht op het waarborgen dat werknemers en alle partijen die handelen uit naam van de organisatie niet belast zijn of worden met situaties van mogelijke belangenverstrengeling en -conflicten. Het gaat er om dat zowel werkgever als werknemer ieder vanuit de eigen rol en verantwoordelijkheid elke schijn van belangenverstrengeling of vooringenomenheid proberen te voorkomen. In het Handboek HR worden de verantwoordelijkheden en verwachtingen ten aanzien van het handelen van werkgevers en de werknemer beschreven.

Belangenverstrengeling: De werknemer is bij de uitoefening van zijn functie verantwoordelijk voor het voorkomen en tijdig signaleren van situaties waarin sprake kan zijn van belangenverstrengeling of -conflicten. Het gaat om situaties die het oordeel, de objectiviteit of de loyaliteit naar de organisatie kunnen beïnvloeden of de onafhankelijkheid, onpartijdigheid en integriteit van werkgever kunnen compromitteren. Van werknemers wordt verwacht dat zij, ook als daar vanuit de werkgever niet expliciet om wordt gevraagd, zelf nagaan of zij betrokken zijn (geweest) bij besluitvorming over of voorbereiding en/of uitvoering van werkzaamheden, die een onafhankelijke en onpartijdige uitoefening van hun functie kunnen belasten. Zij dienen zelf mogelijk compromitterende situaties tijdig te signaleren en te melden aan de werkgever en tevens alle maatregelen te nemen om deze te voorkomen.

Hoofdstuk 2 Begin en einde arbeidsovereenkomst

2.1 Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn tussentijds worden opgezegd indien dit expliciet schriftelijk is overeengekomen overeenkomstig artikel 7:667 ev. BW.

De werkgever bevestigt schriftelijk aan de werknemer het aangaan van de arbeidsovereenkomst binnen een maand na de aanvang van zijn werkzaamheden. In deze bevestiging of de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan ten minste de volgende gegevens:

- naam en woonplaats van de partijen;
- plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- functie van werknemer;
- tijdstip van indiensttreding;
- indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten: de duur van de overeenkomst;
- arbeidsduur;
- duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
- salarisgroep;
- salaris;
- deelname aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer;
- dat de onderhavige CAO en het Handboek HR van toepassing zijn.

Wijzigingen zullen ook schriftelijk worden bevestigd.

2.2 Proeftijd

Een proeftijd wordt op straffe van nietigheid schriftelijk overeengekomen overeenkomstig de bepalingen van artikel 7:652 BW.

2.3 Uitdiensttreding en opzegtermijnen

Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst (en indien uitdrukkelijk schriftelijk overeengekomen tevens tussentijdse opzegging van een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst) geschiedt overeenkomstig de wettelijke bepalingen ex artikel 7:672 ev. BW en dient derhalve schriftelijk en tegen het einde van de maand te geschieden.

2.4 AOW-gerechtigde leeftijd

Bij het bereiken door werknemer van de AOW gerechtigde leeftijd eindigt de individuele arbeidsovereenkomst van rechtswege zonder dat opzegging nodig is.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden

3.1 Algemeen

Daar waar mogelijk en mits niet strijdig met het bedrijfsbelang acht werkgever flexibiliteit in arbeidsduur en werktijden voor de werknemer van groot belang.

3.2 Arbeidsduur

De voltijd arbeidsduur bedraagt 36 uur. Naast de mogelijkheid de voltijds overeenkomst te verminderen naar een parttime-overeenkomst van minimaal 24 uur, kan in overleg met de werknemer ook een werkweek van 38 of 40 uur worden overeengekomen. In deze gevallen zullen de van de arbeidsduur afgeleide arbeidsvoorwaarden pro rata gelden. Aanpassing van de arbeidsduur moet minimaal 2 maanden voor de gewenste wijziging schriftelijk worden aangevraagd bij de leidinggevende. In de aanvraag moet het volgende worden vermeld: datum van ingang, de omvang van de aanpassing en de spreiding van de uren over de week. Aanpassing is eenmaal per 12 maanden mogelijk. Een dergelijk verzoek zal worden gehonoreerd tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

3.3 Werktijden

3.3.1 Algemeen

De gewone bedrijfstijd ligt van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur.

De Arbeidstijdenwet is kader voor de werktijdregeling.

De werknemer dient zijn dagelijkse werktijd te registreren.

In geval van detachering of werkzaamheden voor derden worden de werktijden van de opdrachtgever zoveel mogelijk gevolgd.

3.3.2 Variabele werktijden

Mits niet strijdig met het bedrijfsbelang kan de medewerker zijn eigen werktijden per dag/per week binnen de bedrijfstijd vaststellen om daarmee werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Deze regeling geeft de mogelijkheid om per dag of per week meer of minder uren te werken. Per half kalenderjaar (toetsing op 1 juli en 1 januari) moet gemiddeld de contractuele arbeidsduur worden gewerkt.

Onder voorwaarden kan na overleg met medewerker door de afdelingsleiding een werkweek van vier dagen van negen uur worden afgesproken. Een dergelijke afspraak wordt schriftelijk vastgelegd en geldt maximaal voor 12 maanden, eerst na goedkeuring van de directie kan deze afspraak met 12 maanden worden verlengd.

Voor het tijdig afronden of collectief afstemmen van werkzaamheden kan na overleg met de medewerker door de afdelingsleiding een (tijdelijk) dagrooster worden vastgesteld.

De werkgever zal hierbij de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en de redelijkheid in acht nemen.

3.3.3 Meeruren

Meeruren zijn uren die in opdracht van de direct leidinggevende meer worden gewerkt dan de contractueel te werken uren per dag/week. Meeruren worden gecompenseerd in tijd of in geld naar keuze van de werkgever na overleg met de medewerker. Medewerker en leidinggevende zijn beiden verantwoordelijk voor de compensatie in tijd binnen een halfjaarlijkse periode. Het saldo meeruren wordt aan het einde van de halfjaarlijkse periode (1 juli en 1 januari) afgeregeld naar nul, nog openstaande saldi worden uitbetaald tegen uurloon. Compensatie in tijd van meeruren vindt maximaal plaats in halve dagen.

De meerurenregeling is niet van toepassing op de indirecte afdelingen en management.

Eventueel teveel gewerkte uren als gevolg van de regeling variabele werktijden komen voor het management en indirecte afdelingen halfjaarlijks (1 juli en 1 januari) te vervallen.

Hoofdstuk 4 Verlofregelingen

Ricardo wil als werkgever actief invulling geven aan duurzaam c.q. levensfasebewust personeelsbeleid. Eén van de middelen die daarvoor kan worden ingezet betreft het Levensfasebudget (LFB). Met deze regeling hebben werknemers keuzevrijheid in de besteding van hun vrije dagen.

4.1 Algemeen

Vakantiedagen en LFB dagen worden naar rato gedurende het kalenderjaar opgebouwd. Vakantiedagen en LFB dagen worden in uren afgeboekt.

De individuele aaneengesloten vakantie en de individuele vakantiedagen worden vastgesteld na tijdig overleg tussen leidinggevende en werknemer. De werknemer heeft jaarlijks recht op een aaneengesloten vakantie van minimaal drie weken. Indien een werknemer in aanmerking wil komen voor een aaneengesloten verlofperiode van 4 weken of langer heeft werknemer toestemming nodig van een MT-lid.

De werkgever kan in overleg met de OR collectieve vakantiedagen vaststellen tot een maximum van vijf dagen. Indien de vakantiedagen/-uren niet of niet geheel in het desbetreffende kalenderjaar zijn opgenomen, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen.

Aanspraken op niet genoten vakantiedagen/-uren vervallen 12 maanden na het jaar waarin de aanspraak is verworven.

LFB dagen worden gedurende het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven ingezet.

4.2 Vakantiedagen

De werknemer heeft viermaal de wekelijkse arbeidsduur per kalenderjaar recht op vakantiedagen met behoud van salaris. Voor een voltijd werknemer bedraagt dit $36 \times 4 = 144$ uur. Voor werknemers met een afwijkend arbeidsuur wordt het vakantierecht naar rato vastgesteld.

4.3 LFB dagen

Vanaf 1 januari 2013 heeft de werknemer recht op 8 LFB dagen ofwel 57,6 LFB uur ($8 \times 7,2$ uren) per kalenderjaar op basis van de voltijd arbeidsduur. Voor werknemers met een afwijkende arbeidsduur wordt het LFB recht naar rato vastgesteld.

Het LFB recht bestaat uit verlofuren die door werknemers naar behoefte kunnen worden ingezet:

- opgenomen als vrije tijd
- gespaard voor bijvoorbeeld een extra (lange) vakantie, tijd voor studie of zorgtaken

- benut voor bijstorting in de pensioenregeling (NB. Werknemer draagt zelf zorg voor de bijstorting)
- uitbetaald in geld

Indien wordt gekozen voor het sparen van LFB dagen/uren geldt dat LFB dagen/uren gedurende maximaal drie jaar mogen worden gespaard. Voor een voltijd werknemer bedraagt het maximaal te sparen tegoed $3 \times 8 = 24$ dagen/172,80 uur (24 dagen $\times$ 7,2 uur). Jaarlijks kan een werknemer aangeven op welke wijze de gespaarde LFB dagen/uren worden ingezet (opname, sparen of uitbetalen).

Uiterlijk in de maand februari van het jaar volgend op het jaar waarin de aanspraken zijn verworven, stelt de werknemer de werkgever in kennis waar de resterende LFB dagen/uren voor worden ingezet. Op het moment dat werknemer dit niet aangeeft, worden de resterende dagen/uren automatisch gespaard.

LFB-dagen die de limiet van het maximaal aantal te sparen dagen/uren overstijgen, worden uitgekeerd in geld uiterlijk in mei volgend op het kalenderjaar waarin de rechten zijn ontstaan. Datzelfde geldt ook voor de dagen/uren die op eigen verzoek aan de werknemer worden uitbetaald.

LFB dagen/uren worden uitbetaald tegen het overeengekomen uursalaris.

4.4 Koopdagen

Het is werknemers toegestaan om per kalenderjaar maximaal 10 verlofdagen te kopen. Voor een voltijd werknemer bedraagt dit $10 \times 7,2 = 72$ uur. Voor werknemers met een afwijkende arbeidsduur wordt het maximaal aantal uren naar rato vastgesteld.

De koopdagen worden gefinancierd vanuit het bruto maandsalaris. De waarde van een koopdag wordt berekend tegen het overeengekomen uursalaris.

Aan deelname zijn de volgende voorwaarden verbonden:

- werknemer heeft geen spaarsaldo LFB-dagen van voorgaande jaren meer openstaan;
- werknemer heeft toestemming van leidinggevende;
- werknemer neemt de koopdagen op gedurende het kalenderjaar waarin zij zijn aangeschaft.

4.5 Overgangsregeling

De werknemer die op 31 december 2012 in dienst is van de werkgever en op die datum recht zou hebben gehad op méér dan 8 LFB dagen op basis van de vrije uren regeling zoals deze gold tot 31 december 2012, geldt de volgende regeling:

De werknemer als bedoeld in lid 1 blijft het aantal uren behouden waar de werknemer recht op zou hebben gehad op basis van de leeftijd én de salarisgroep op 1 januari 2013. Deze uren worden LFB dagen.

De werknemer als bedoeld in lid 1 kan nog één maal extra uren verkrijgen per kalenderjaar op basis van het aantal vrije uren behorende bij de leeftijdscategorie volgend op de leeftijdscategorie en salarisgroep die op 1 januari 2013 van toepassing is.

Voorbeelden:

De werknemer is in dienst 31 december 2012 en wordt op 1 mei 2013 42 jaar en is ingedeeld in salarisgroep 61.

Op basis van de vrije uren regeling zou de werknemer op 1 januari 2013 recht hebben op $36 \times 1,65 = 59,4$ vrije uren (8,25 dagen). De werknemer heeft recht op 8,25 LFB dagen in plaats van 8 LFB dagen.

De werknemer zou op 1 januari 2016 recht hebben op basis van de vrije uren regeling op $36 \times 1,85 = 66,6$ vrije uren (9,25 dagen). De werknemer heeft recht op 9,25 LFB dagen in plaats van 8 LFB dagen ingaande op 1 januari 2016 tot einde dienstverband.

De werknemer treedt in dienst op 1 maart 2013 en is 52 jaar en ingedeeld in groep 59.

De werknemer heeft recht op 8 LFB dagen c.q. 57,6 LFB uren. De werknemer komt niet in aanmerking voor de overgangsregeling. In bijlage 1 staan de tabellen van de verlofregeling, zoals verwoord in de CAO 2011-2012 vermeld.

4.6 Feestdagen

Onder erkende feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Koningsdag, 5 mei (mits het een lustrumjaar is), Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.

Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het salaris over die feestdag doorbetaald.

Een werknemer die werk verricht op een erkende feestdag heeft recht op een vervangende vrije dag. Tijdens ziekte wordt de feestdag als verleend beschouwd.

4.7 Buitengewoon verlof

Er is sprake van twee vormen van buitengewoon verlof. Het verlof is 7,2 uur per dag bij een arbeidsduur van 36 uur per week. Bij afwijkende contracturen wordt het verlof naar rato toegekend.

a. Werkgever verleent werknemer zonder verdere voorwaarden verlof voor de onderstaande gebeurtenissen:

- ondertrouw van de werknemer: 1 dag
- huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: 4 dagen
- 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
- overlijden van partner: 4 dagen

- overlijden van bloed- en aanverwanten in de 1e graad van de werknemer of van de partner: 4 dagen
- bevalling van de partner: 1 werkweek
- 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van werknemer: 1 dag
- verhuizing, mits er recht bestaat op verhuiskosten vergoeding en het dienstbelang zich daar niet tegen verzet: 4 dagen

b. Werkgever verleent werknemer verlof voor het bijwonen van de volgende gebeurtenissen:

- huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- of aanverwanten in de 1e en 2^e graad van de werknemer of van de partner: 1 dag
- 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (pleeg-/stief) ouders van de werknemer of van de partner: 1 dag
- overlijden van bloed- en aanverwanten in de 2e en 3e graad van de werknemer of van de partner: 1 dag
- cursussen ter voorbereiding op de pensionering of de vervroegde uittreding: maximaal 5 dagen. Aanspraak op dit verlof kan op zijn vroegst 2 jaar voor de ontslagdatum ontstaan.

Indien de werknemer gebruik wil maken van bovenstaande regeling, dient de werknemer dit (indien mogelijk) zo spoedig mogelijk bij zijn/haar leidinggevende met redenen omkleed aan te geven. Indien de leidinggevende dit wenselijk acht, kan hij/zij de werknemer om een schriftelijk bewijs vragen.

4.8 Arbeid en zorg

De wettelijke bepalingen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, calamiteitenverlof, adoptieverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof en geboorteverlof partners zijn van toepassing.

In aanvulling op de wettelijke bepalingen wordt gedurende het kortdurend zorgverlof, aanvullend geboorteverlof en het adoptieverlof het volledige salaris doorbetaald.

Met betrekking tot het ouderschapsverlof geldt dat vanaf 1 januari 2015 de werkgever gedurende maximaal 1 jaar per kind de volledige kosten voor de opbouw van het pensioen over de verlofuren voor haar rekening neemt.

4.9 Mantelzorg

Zorg je voor een (chronisch) ziek familielid? Dan denkt Ricardo graag mee over manieren om dit mogelijk te maken. Iedere situatie is anders, daarom is er ruimte voor maatwerk.

Ga hierover in gesprek met je leidinggevende.

4.10 Rouwverlof

Ricardo wil medewerkers die te maken krijgen met het verlies van een dierbare en daardoor beperkt worden in het functioneren, ondersteunen gedurende de periode van rouw. Medewerker en leidinggevende gaan hierover samen in gesprek om te komen tot een passende maatwerkafpraak die past bij de situatie.

Hoofdstuk 5 Beloning

5.1 Functie-indelingen

1. Functies worden naar zwaarte ingedeeld over functiegroepen 56 tot en met 63. De indeling vindt plaats volgens het Hay-systeem. Herindeling vindt plaats op verzoek van werkgever of werknemer.
2. Het indelen van de werknemer in een van de salariscategorieën vindt plaats op basis van de functie waarin hij is benoemd.
3. De werknemer die zijn functie nog niet volledig uitoefent kan tijdelijk in een lagere salariscategorie worden ingedeeld.

5.1.1 Vaststellen van het salaris bij indiensttreding

1. De salariscategorieën 56 t/m 63 kennen een begin- en eindbedrag. Het salaris kan ieder bedrag zijn van het beginbedrag tot en met 100% van het eindbedrag van de desbetreffende salariscategorie.
2. Bij indiensttreding wordt afhankelijk van de relevante werkervaring en/of opleiding een salaris vastgesteld.

5.2 Jaarlijkse individuele salarisaanpassing

1. In de jaarlijkse beoordeling wordt een werknemer in het beoordelingsgesprek getoetst aan de hand van een aantal vaste en flexibele beoordelingscriteria. Afhankelijk van het eindoordeel van deze beoordeling en de relatieve salarispositie in de functieschaal, vindt een bepaalde procentuele verhoging over het feitelijke salaris plaats. Deze procentuele verhoging vindt plaats in januari.
2. Werknemer komt eerst voor een salarisaanpassing in aanmerking als hij zes maanden bij werkgever in dienst is of gedurende deze periode gedetacheerd is geweest.
3. De werknemer die het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt kan in aanmerking komen voor een incidentele bruto uitkering wanneer hij een beoordeling 'goed', 'zeer goed' of 'excellent' heeft gekregen. Deze incidentele uitkering vindt plaats over feitelijk jaarsalaris exclusief vakantietoelage en decemberuitkering conform onderstaande matrix:

Beoordeling	Incidentele uitkering
Goed	1,5%
Zeer goed	2,5%
Excellent	3,5%

Toekenning van de incidentele uitkering in enig jaar geeft geen recht op een incidentele uitkering in enig ander jaar. Uitkering van de incidentele uitkering vindt plaats in januari.

4. De jaarlijkse salarisaanpassing op basis vindt plaats volgens onderstaande matrix:

Matrix 5.2.4 Jaarlijkse individuele salarisaanpassing

Actuele relatieve salarispositie	Beoordeling				
	Onvoldoende	Voldoende	Goed	Zeer goed	Excellent
60% < 70%	-	1,5%	4 %	6%	8%
70% < 80%	-	1%	3%	4,5%	6,5%
80% < 90%	-	0,5%	2 %	3,5%	5%
90% < 100%	-	0,25%	1,5%	2,5%	3,5%

5.3 Bevordering

Bevordering naar een functie in een naast hogere salarisgroep vindt in de regel plaats per 1 januari van het kalenderjaar, nadat de manager heeft vastgesteld dat aan alle functie-eisen wordt voldaan. Bij bevorderen per 1 januari gaat de werknemer met de kwalificatie van de beoordeling in de oude salarisgroep op basis van zijn feitelijk salaris over naar de hogere salarisgroep. Hierbij vindt de individuele salarisaanpassing plaats op basis van het RSP percentage van de hogere salarisgroep.

Indien werknemer wordt bevorderd naar een hogere schaal, zal een salarisverhoging worden toegepast van minimaal 2% en maximaal 5%, dit ter beoordeling van de manager.

5.4 Decemberuitkering

De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een decemberuitkering, die in de maand december wordt uitbetaald. De decemberuitkering wordt gedurende het kalenderjaar per maand opgebouwd door reservering van 3% van het bruto maandsalaris.

5.5 Vakantietoeslag

De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een vakantietoeslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantietoeslag wordt gedurende de periode mei tot en met april per maand opgebouwd door het reserveren van 8,33% van het bruto maandsalaris.

5.6 Salarisverhoging

Per 1 januari 2025 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 3,5%.
Verhoging is pensioen dragend.

Matrix 5.7 Salaristabel

Per 01-01-2025	56	57	58	59	60	61	62	63
Beginbedrag	2246	2348	2693	3094	3590	4153	5147	6234
Eindbedrag	3612	3881	4454	5123	5949	6888	8545	10357

In euro's bruto per 36 contracturen

5.7 Thuiswerkvergoeding

De werknemer heeft maandelijks recht op een thuiswerkvergoeding van € 25,00 netto per maand, binnen de fiscale wet- en regelgeving waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen een internetvergoeding en een vergoeding voor thuiswerken. Een separate thuiswerkregeling wordt met de OR overeengekomen en opgenomen in het HR personeelshandboek.

Hoofdstuk 6 Pensioen

Werknemers nemen deel aan de pensioenregeling van het Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer. Op basis hiervan verkrijgen werknemers pensioenrechten bij het Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer en is de pensioenregeling van het Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer maatgevend voor de hoogte van het pensioen.

De pensioenpremie die de werkgever afdraagt aan de Pensioenregeling van het Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer bedraagt jaarlijks een vast percentage van het pensioengevend inkomen over alle contracturen. Dit percentage bedraagt 26,6%. Werkgever is niet gehouden tot een hogere pensioenbijdrage dan 26,6% van het pensioengevend inkomen of tot bijstortingen bij tekorten in het Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer.

Van de totaal door de werkgever af te dragen pensioenpremie wordt ieder jaar 1/3 gefinancierd door werknemers en 2/3 door werkgever. Hiertoe wordt op het pensioengevend inkomen bij werknemer een pensioenbijdrage ingehouden. Deze pensioenbijdrage wordt ingehouden voor zover het pensioengevend inkomen de franchise uit de pensioenregeling overschrijdt.

Voor werknemers die in dienst waren van NedTrain Consulting op 30 oktober 2006 geldt een andere regeling met betrekking tot de pensioenpremies. In november 2017 is de 'Afbouwregeling pensioenpremie oud-NTC-medewerkers' (Hyarchis document 686788) vastgesteld die voorziet in de harmonisatie van de pensioenbijdrageregeling voor alle medewerkers in dienst van Ricardo.

Hoofdstuk 7 Vergoedingen en toeslagen

7.1 Reizen

Reistijd bij detachering in het binnenland wordt tot een maximum van 30 minuten enkele reis bovenop de forfaitaire reistijd van het woon/werkverkeer, direct bij de maandbetaling, tegen uurloon uitbetaald. Deze reistijd geldt niet als werktijd. Alle andere reistijd in binnen- en buitenland is in principe werktijd. Hierop zijn geen toeslagen van toepassing. Reisuren naar het buitenland buiten de normale bedrijfsuren worden tot een maximum van 8 uur uitbetaald.

De werkgever spreekt de intentie uit om reistijd bij detachering zoveel mogelijk te beperken. In gevallen, waarin toepassing van de regeling zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

7.1.1 Keuze vervoersmiddel

In principe wordt er in het binnenland gereisd per trein, waarbij er gebruik gemaakt wordt van de reisfaciliteiten zoals die door de werkgever aan de werknemer zijn verstrekt. Indien de werknemer niet over reisfaciliteiten beschikt, maakt de werknemer gebruik van de NS-business card zoals die door werkgever beschikbaar wordt gesteld.

In uitzonderingsgevallen kan er na toestemming van de werkgever gebruik gemaakt worden van de eigen auto of een huurauto.

7.1.2 Kilometervergoeding

Voor gebruik eigen auto wordt een bedrag van € 0,44 per kilometer vergoed, waarvan de eerste € 0,21 per kilometer onbelast is, mits passend binnen de fiscale wet- en regelgeving.

Ricardo vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van dienst wordt gebruikt. Werknemer dient de auto zelf te verzekeren. In de kilometervergoeding is een bedrag voor een allrisk verzekering begrepen. Het eigen risico en een eventuele terugval in no-claim worden niet vergoed.

7.2 Onregelmatigheidstoeslag

Voor werkzaamheden in opdracht van Ricardo in de avond en weekends, wordt per uur de bruto vergoeding werken op ongebruikelijke tijdstippen toegekend.

Dit betreft werkzaamheden die conform de klantwens niet op een ander tijdstip uitgevoerd kunnen worden. Deze vergoeding is niet geïndexeerd met de CAO-verhoging.

Matrix 7.2 Onregelmatigheidstoelage

Per 01-01-2024	00:00 – 07:00 uur	07:00 – 18:00 uur	18:00 – 24:00 uur
Maandag	€ 34,38	-	€ 10,32
Dinsdag t/m vrijdag	€ 17,19	-	€ 10,32
Zaterdag	€ 17,19	€ 17,19	€ 17,19
Zondag / Feestdag	€ 34,38	€ 34,38	€ 34,38

Matrix 7.2 Onregelmatigheidstoelage

Per 01-07-2024	00:00 – 07:00 uur	07:00 – 18:00 uur	18:00 – 24:00 uur
Maandag	€ 34,72	-	€ 10,42
Dinsdag t/m vrijdag	€ 17,36	-	€ 10,42
Zaterdag	€ 17,36	€ 17,36	€ 17,36
Zondag / Feestdag	€ 34,72	€ 34,38	€ 34,72

7.3 Bereikbaarheidstoelage

Voor bereikbaarheidsdiensten buiten kantoortijden (zoals diensten voor de calamiteitenploeg) geldt per 1 januari 2024 een vergoeding van € 24,89 bruto per dag (24 uur) en per 1 juli 2024 een vergoeding van € 25,14 bruto per dag (24 uur). Voorwaarde hiervoor is dat vooraf is afgesproken dat de werknemer zich beschikbaar houdt om in geval van onvoorziene omstandigheden na een oproep snel en volledig inzetbaar op locatie te komen werken.

7.4 Declaratie

Alle redelijk gemaakte kosten voor de werkuitvoering kunnen door werknemer bij werkgever gedeclareerd worden.

7.5 Credit Card

De werknemer die frequent reist kan kosten (jaarlijkse bijdrage) van een creditcard declareren op basis van de VISA Worldcard. Zakelijke betalingen gedaan met de creditcard kunnen gedeclareerd worden via het declaratieformulier.

7.6 Verhuiskostenregeling

Een werknemer die op verzoek van Ricardo moet verhuizen kan in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding conform de vigerende fiscale regelgeving.

7.7 Dienstreizen buitenland

Werknemers die kortdurend niet-declarabele werkzaamheden verrichten in het buitenland, zoals klantbezoek en/of het bijwonen van congressen en seminars in het buitenland, kunnen de onkosten bij werkgever declareren.

De tijdens de buitenlandse dienstreis redelijk gemaakte kosten voor een maaltijd en/of consumpties kunnen in overleg met de werkgever gedeclareerd worden tot een maximum van de Tarieflijst verblijfskosten buitenlandse dienstreizen.

7.8 Kortdurende detachering buitenland

Werknemers die in het buitenland declarabele werkzaamheden verrichten gedurende meerdere aaneengesloten dagen per week meerdere keren per jaar maar altijd korter dan één maand, ontvangen een netto vergoeding ter grootte van het maximum 'overige kosten' van de "Tarieflijst verblijfskosten buitenlandse dienstreizen".

Deze vergoeding wordt uitgekeerd voor de dagen tussen twee hotelovernachtingen in. Voor reisdagen worden de feitelijk gemaakte kosten gedeclareerd tot een maximum van de "Tarieflijst verblijfskosten buitenlandse dienstreizen".

7.9 Detachering buitenland

Werknemers die op verzoek van de werkgever voor een periode één maand tot één jaar aaneengesloten in het buitenland declarabele werkzaamheden verrichten, ontvangen per verblijfsdag een netto vergoeding ter grootte van 50% van het maximum van de 'overige kosten' van de Tarieflijst verblijfskosten buitenlandse dienstreizen.

Indien de werknemer op eigen verzoek in het buitenland werkzaamheden gaat verrichten, geldt Bijlage 2 van de CAO.

7.9.1 Medisch onderzoek

Voorafgaand aan de tewerkstelling in het buitenland vindt er bij de werknemer medisch onderzoek plaats.

7.9.2 Logies

Bij verblijf in het buitenland zullen de kosten van een gemeubileerd appartement worden vergoed.

7.9.3 Toelage bij inkomen (detacheringtoelage)

10% van het bruto maandsalaris naar rato van de periode/naar rato werktijdfactor. Indien geen sprake is van verblijf van volledige maanden, bijvoorbeeld door vakantie of beëindiging van de detachering, zal de detacheringtoelage naar rato over het aantal verblijfsdagen worden toegekend.

7.9.4 Werktijden

De lokale werktijden worden zoveel mogelijk gevolgd. Afwijkingen vinden plaats na overleg met de leidinggevende. Tijdens de detacheringperiode vervallen de feestdagen zoals die zijn vastgelegd in de CAO van Ricardo en komen de lokale feestdagen daarvoor in de plaats.

7.9.5 Tussentijds bezoek aan Nederland

Ricardo vergoedt de reiskosten van de hierna beschreven tussentijdse bezoeken.

De detacheringen waarbij de werkplek op redelijke reisafstand (maximaal 4 uur) van de woonplaats in Nederland is gelegen, wordt de werknemer geacht het weekend in Nederland door te brengen.

- Bij detacheringen op overige locaties in Europa wordt de werknemer 1 maal per periode van 30 dagen aaneengesloten verblijf in het buitenland, in de gelegenheid gesteld tenminste 1 vol weekend in Nederland door te brengen.
- Bij detacheringen buiten Europa wordt de werknemer 1 maal per periode van 13 weken aaneengesloten verblijf in het buitenland in de gelegenheid gesteld tenminste 1 vol weekend in Nederland door te brengen.
- Bij ernstige ziekte of overlijden van familieleden in 1e of 2e graad van werknemer of van zijn partner, vergoedt Ricardo de kosten voor de reis naar Nederland en terug. Bijzonder verlof in dit kader is geregeld conform het gestelde in de CAO Ricardo.

In geval van ernstige ziekte of overlijden van de werknemer in het buitenland kunnen in overleg met Ricardo zijn partner en eventueel 1 of meer van zijn familieleden in 1e of 2e graad op kosten van Ricardo overkomen.

Bij reizen op intercontinentale afstand wordt in overleg met de werknemer en werkgever besloten hoe met de reistijd wordt omgegaan.

Hoofdstuk 8 Woon-werkverkeer

8.1 Vergoeding treinreis woon-werkverkeer

Alle werknemers van Ricardo maken aanspraak op een NS-business card 2e klas. Met de NS-business card kan zonder beperking in heel Nederland met het openbaar vervoer worden gereisd voor zowel zakelijke- als privéreizen. Voor het gebruik van de 2e klas NS-business card geldt geen eigen bijdrage. Iedere werknemer van Ricardo heeft de mogelijkheid om dit te upgraden naar 1e klas met een maandelijkse netto eigen bijdrage. Deze bijdrage kan jaarlijks worden geïndexeerd.

Daarnaast kan er gekozen worden om bewust af te zien van een NS-business card. In ruil daarvoor ontvangt men in januari een bruto-uitkering. Deze uitkering wordt jaarlijks vastgesteld. Bij uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar vindt een verrekening naar evenredigheid plaats.

Werknemers kunnen jaarlijks gedurende de looptijd van de CAO in november mutaties voor het komende kalenderjaar opgeven. Indien producten van de NS en/of fiscale wet- en regelgeving tussentijds wijzigen, zal Ricardo een vergelijkbaar alternatief zoeken. De afspraken zijn meer in detail uitgewerkt in het Mobiliteitsplan dat jaarlijks wordt aangepast aan de reisproducten die ter beschikking kunnen worden gesteld.”

Hoofdstuk 9 Emolumenten

9.1 Loopbaanontwikkeling

De positie van Ricardo wordt sterk bepaald door onderscheidende personeelskwaliteit. Met het samenbrengen en ontwikkelen van menselijke capaciteit en kwaliteiten kan Ricardo een deskundig en hoog professioneel niveau opbouwen. Personeelsontwikkeling bij Ricardo zal zich dan ook sterk richten op de kwaliteiten waarmee de organisatie zich wil profileren.

De ontwikkeling van de werknemers is een jaarlijks onderdeel van de Personal Development Review-gesprekken tussen werknemer en werkgever.

9.1.1 Ontwikkelassessment

Iedere werknemer kan één keer per vijf jaar op eigen initiatief gebruik maken van een ontwikkelassessment. Het assessment vindt op kosten van werkgever plaats; in de eigen tijd van werknemer. Een assessment zal in bedrijfstijd plaatsvinden indien het initiatief van werkgever komt.

9.1.2 Opleidingsplan

Er zal ieder jaar een inventarisatie plaatsvinden van de opleidingseisen/wensen, op verzoek van werkgever en werknemers, voortvloeiend uit organisatie-/functiewijziging en/of de Personal Development Review.

Binnen Ricardo wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende soorten opleidingen:

- opleiding in het kader van de huidige functie in het bedrijf;
- opleiding in het kader van een toekomstige functie in het bedrijf;

Na inventarisatie zal de werkgever afhankelijk van het opleidingsbudget en prioriteitsstelling een opleidingswens/eis wel of niet inwilligen.

De regeling Opleidingsfaciliteiten is nader uitgewerkt in het Handboek HR.

9.2 Werknemersvoordelen

9.2.1 Studieschuld regeling

Werkgever stelt jaarlijks € 30.000,- euro vrije loonruimte binnen de werkkostenregeling beschikbaar voor het aflossen van de studieschuld van de werknemers. De uitwerking van deze regeling wordt vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.

9.2.2 Vakbondscontributie

Afhankelijk van de vrije loonruimte binnen de Werkkostenregeling kan een werknemer een bedrag ter hoogte van de contributie voor vakbondslidmaatschap aan bruto salaris netto laten uitkeren. Alleen contributie uit het lopende kalenderjaar kan fiscaal verrekend worden.

9.2.3. Fietsplan

Indien na verwerking van de vakbondscontributie vrije loonruimte over blijft zal loonruimte beschikbaar worden gesteld voor uitvoering van het Fietsplan. De uitwerking hiervan is opgenomen in het Handboek HR.

9.2.4 Collectieve ziektekostenverzekering

Werkgever spant zich in om zich aan te sluiten bij een voor werknemers gunstige collectieve regeling.

9.3 Jubileum

9.3.1 12,5 jarig jubileum

Aan de werknemer die vanaf in dienst treden 12,5 jaar in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend ten bedrage van een kwart van zijn maandsalaris bruto. De diensttijd moet onafgebroken zijn, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor re-integratie genoot.

9.3.2 25 en 40 jarig jubileum

Aan de werknemer die vanaf in dienst treden gedurende 25 respectievelijk 40 jaren in dienst van werkgever is geweest, wordt een gratificatie verleend van eenmaal zijn maandsalaris netto. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte CAO-loon, dat de werknemer op de dag voor re-integratie genoot.

9.3.3 Onthouden gratificatie

Werkgever kan om bijzondere, aan betrokkene mede te delen redenen, een gratificatie als in 9.3.1 of 9.3.2 bedoeld niet toekennen. Wanneer de redenen, die tot het onthouden van de gratificatie aan de werknemer hebben geleid, niet meer aanwezig zijn, zal deze alsnog worden toegekend.

Hoofdstuk 10 Arbeidsongeschiktheid

10.1 Aanspraken bij ziekte

10.1.1 Aanspraken tijdens het eerste jaar van ziekte

Gedurende de eerste 52 weken van ziekte ontvangt de werknemer, die door ziekte zijn arbeid niet (volledig) kan verrichten, 100% van het maandsalaris, op voorwaarde dat de werknemer zich naar vermogen maximaal inspant om te re-integreren.

10.1.2 Aanspraken tijdens het tweede jaar van ziekte

De werknemer die door ziekte is verhinderd om zijn arbeid (volledig) te verrichten, gedurende een tijdvak van maximaal 52 weken, heeft aanspraak op 90% van het laatstgenoten maandsalaris op voorwaarde dat de werknemer zich naar vermogen maximaal inspant voor re-integratie.

10.1.3 Verrekening nieuwe of gewijzigde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Op de in artikel 10.1.1 en 10.1.2 genoemde wettelijke en bovenwettelijke aanspraken worden alle aan de werknemer toegekende nieuwe of gewijzigde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in verband met zijn ziekte in mindering gebracht, eventueel met terugwerkende kracht.

10.1.4 Verrekening uitkering bij overlijden

Hetgeen over na de dag van overlijden gelegen tijdvakken aan uitkering als bedoeld in artikel 10.1.1, 10.1.2 en 10.1.3 is uitbetaald, wordt verrekend met de uitkering bij overlijden.

10.2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

10.2.1 Begrip arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

10.2.2 Aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid

De aanspraken bij volledige arbeidsongeschiktheid (werknemer met een IVA-uitkering) zijn opgenomen in de Pensioenregeling Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer.

10.2.3 Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De werknemer met een (WGA) arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35-80% komt afhankelijk van de benutting van de restcapaciteit gedurende een specifieke periode in aanmerking voor een wettelijke uitkering. Per 1 augustus 2015 heeft werkgever een WGA-hiaatverzekering afgesloten, welke ervoor zorgt dat bovenop de wettelijke uitkering via het UWV een aanvulling wordt gedaan tot 70% van het laatstverdiende loon (tot maximum WIA-dagloon). De details, inclusief rekenvoorbeelden, van deze verzekering zijn opgenomen in het Handboek HR.

De premie voor deze verzekering zal gedurende 2 jaar na ingangsdatum 100% voor rekening zijn van werkgever. Na verstrijken van deze periode wordt de premieverdeling werkgever/werknemer 50/50. Deelname is vanaf 1 augustus 2017 op vrijwillige basis.

10.2.4 Aanvraag WIA-uitkering

De werknemer komt alleen in aanmerking voor een bovenwettelijke aanvulling indien hij een aanvraag heeft ingediend voor een uitkering op grond van WIA.

10.2.5 Ontslag

In geval werknemer het werk niet (gedeeltelijk) hervat heeft na 2 jaar ziekte, zal werkgever de op dat moment actuele wet- en regelgeving volgen.

10.2.6 Eenmalige uitkering bij ontslag

In geval werknemer het werk niet (gedeeltelijk) hervat heeft na 2 jaar ziekte, zal werkgever de op dat moment actuele wet- en regelgeving volgen.

10.2.7 Arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%

De werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% komt in aanmerking voor een aanvulling zoals vastgelegd in de voorwaarden van de WGA-basisverzekering welke door werkgever per 1 augustus 2015 is afgesloten. De details, inclusief rekenvoorbeelden, van deze verzekering zijn opgenomen in het Handboek HR. De premie voor deze verzekering zal gedurende 2 jaar na ingangsdatum 100% voor rekening zijn van werkgever.

Na verstrijken van deze periode wordt de premieverdeling werkgever/werknemer 50/50. Deelname is vanaf 1 augustus 2017 op vrijwillige basis.

10.2.8 Informatieplicht

De werknemer is verplicht om werkgever onmiddellijk te informeren over elke beslissing van het UWV in de uitvoering van de WIA.

10.2.9 Verhaal van uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

De werkgever is niet tot de in hoofdstuk 10 genoemde betalingen verplicht, voor zover zij niet berusten op dwingendrechtelijke verplichtingen waaronder begrepen uitkeringen krachtens de Ziektewet, indien de werknemer ter zake van zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden. De werkgever zal echter de in hoofdstuk 10 bedoelde betalingen bij wijze van voorschot voldoen, indien de werknemer de vordering tot schadevergoeding aan de werkgever cedeert.

De werknemer is verplicht alle relevante gegevens te verstrekken,
die verband houden met het kunnen uitoefenen van de cessie,
alsmede het verhaalsrecht als bedoeld in de wet.

Aldus overeengekomen op

31 maart 2025,

J.V. Piqué CNV Vakmensen

K. de Buijzer FNV

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to K. de Buijzer.

R. Koorn, AVV

A smaller, more fluid handwritten signature in black ink, likely belonging to R. Koorn.

T.J.J. van Hoek Ricardo Nederland B.V. / Ricardo Certification B.V.

Bijlage 1 Tabellen behorende bij overgangsregeling LFB (4.5)

Werknemers ingedeeld in één van de salariscategorieën tot en met 59 hebben per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van salaris volgens onderstaand schema:

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

t/m 18 1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
19 t/m 29 1,05 uren maal de contractuele arbeidsduur
30 t/m 39 1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
40 t/m 44 1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
45 t/m 49 1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
50 t/m 54 2,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
55 t/m 59 2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
60 en ouder 3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

Werknemers ingedeeld

in één van de salariscategorieën 60 tot en met 63 hebben per contractuur per kalenderjaar recht op een aantal vrije uren met behoud van salaris volgens onderstaand schema:

Ingaande het jaar waarin de leeftijd wordt bereikt van:

t/m 29 1,25 uren maal de contractuele arbeidsduur
30 t/m 39 1,45 uren maal de contractuele arbeidsduur
40 t/m 44 1,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
45 t/m 49 1,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
50 t/m 54 2,65 uren maal de contractuele arbeidsduur
55 t/m 59 2,85 uren maal de contractuele arbeidsduur
60 en ouder 3,05 uren maal de contractuele arbeidsduur

Bijlage 2 Uitzending buitenland

1 Algemeen

Onder uitzending verstaat Ricardo een tewerkstelling in het buitenland voor de duur van langer dan 1 jaar tot maximaal 4 jaar aaneengesloten. Indien het dienstbelang dat noodzakelijk maakt, kan deze periode tot een tweede periode van 4 jaar worden verlengd (maximale duur 8 jaar), indien alle partijen hiermee instemmen.

1.1 No Loss-no gain

In de buitenlandregeling zijn de hoofdlijnen van het beleid inzake werken in het buitenland vastgelegd. Uitgangspunt is het 'no loss, no gain' beginsel: de werknemer dient niet slechter af te zijn door het werken in het buitenland, maar hoeft er ook niet op vooruit te gaan. De buitenlandregeling biedt een raamwerk met de mogelijkheid van individueel maatwerk.

1.2 Arbeidsovereenkomst

Uitgangspunt is dat Ricardo de werkgever blijft. Tijdens het werken in het buitenland blijft de arbeidsovereenkomst tussen Ricardo en de werknemer in stand. In geval van een detachering en een uitzending worden in aanvulling op de bestaande arbeidsovereenkomsten een detacherings- of uitzendovereenkomst overeengekomen. Hierin worden de afspraken over de detachering of uitzending schriftelijk vastgelegd en aanvullende voorwaarden en regelingen zoals gesteld in deze buitenlandregeling van toepassing verklaard. Op voornoemde overeenkomsten is het Nederlandse recht van toepassing.

1.3 Ziek

In geval van arbeidsongeschiktheid gedurende het verblijf in het buitenland volgt de werknemer de ziekmeldingsprocedure van Ricardo zoals beschreven in het reglement bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie als bedoeld. Tevens verwittigt de werknemer zijn direct leidinggevende. Ricardo houdt zich het recht voor in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid het verblijf in het buitenland te onderbreken of vroegtijdig te beëindigen.

1.4 Visum

Kosten voor het verkrijgen van een visum kunnen volledig worden gedeclareerd.

Declaratie geschiedt op basis van onderbouwde facturen.

1.5 Inentingen

Voor inentingen wordt het advies van de GGD gevolgd. Inentingen welke nodig zijn voor een zakelijk bezoek en welke niet vergoed worden door de eigen medische verzekering, worden volledig door de werkgever vergoed.

Declaratie geschiedt op basis van onderbouwde facturen.

1.6 Medisch onderzoek

Voorafgaand aan de tewerkstelling in het buitenland vindt er bij de werknemer medisch onderzoek plaats.

1.7 Creditcard

Werknemers, die frequent reizen, kunnen de kosten (jaarlijkse bijdrage) van een creditcard declareren op basis van de VISA Worldcard. Zakelijke betalingen gedaan met de creditcard kunnen gedeclareerd worden via het declaratieformulier.

2 Inkomen

Het uitzendvoorwaardenpakket is een afspiegeling van het 'no loss, no gain' beginsel. Uitgangspunt is de handhaving - zoveel als redelijk haalbaar is - van koopkracht, spaarmogelijkheid en sociale zekerheid die de werknemer zou kunnen ontlenen aan zijn inkomen bij voortzetting van tewerkstelling in Nederland. De vaststelling geschiedt volgens de gangbare 'home-net' benadering.

De berekening (hierna balansberekening genoemd) van het netto beschikbare inkomen in Nederland en vervolgens het netto besteedbaar inkomen in het werkland wordt hierna kort beschreven.

Schaduwsalaris, vakantietoelage, decemberuitkering en overige toelagen (exclusief kostenvergoedingen) behorende tot het vaste inkomen van de werknemer in Nederland zijn uitgangspunt van de berekening. Daarop worden in mindering gebracht de loon- en inkomstenbelasting en premies volks- en werknemersverzekeringen die de werknemer in Nederland verschuldigd zou zijn. Het daaruit voortvloeiende netto beschikbare inkomen wordt opgesplitst in besteedbare elementen voor wonen, huishoudelijk gebruik van gas, water en elektriciteit, transport, overige goederen en diensten voor huishoudelijk gebruik, premies bedrijfsvoorzieningen en reserveringen. Deze elementen worden waar nodig aangepast aan prijsniveau, kosten van specifieke leefomstandigheden en gangbare valuta van het werkland en vormen dus de bouwstenen van het uitzendvoorwaardenpakket. Om praktische redenen kan Ricardo niet volledig ingaan op het bestedingspatroon van de individuele werknemer. Toegepaste normen zijn statistisch goed onderbouwd en/of stemmen overeen met het algemene gebruik bij bedrijven die personeel uitzenden naar het buitenland.

• Uitzendtoelage

Als incentive om in het buitenland te gaan werken, ontvangt de werknemer een uitzendtoelage ter hoogte van 15% van zijn bruto schaduwsalaris per maand. Deze toelage maakt onderdeel uit van de balansberekening en wordt in euro's aan de werknemer uitbetaald nadat op het brutobedrag loon- en inkomstenbelasting alsmede premies volks- en werknemersverzekeringen in mindering zijn gebracht die de werknemer in Nederland verschuldigd zou zijn.

- *Standplaatstoelage*

Afhankelijk van het uitzendland kan de werknemer in aanmerking komen voor een zogenaamde standplaatstoelage. Deze laatste toelage houdt verband met bezwarende omstandigheden ten aanzien van het leven en werken in het betreffende land zoals klimaat, faciliteiten voor gezondheidszorg en mogelijke risico's voor de gezondheid, taal en cultuur, isolement, sociaal netwerk en ontspanning, huisvesting en scholingsmogelijkheden, veiligheid en maatschappelijke/politieke situatie.

2.1 Fiscale consequenties

Ricardo draagt de lusten en lasten van het in het werkland geldende fiscale regime en behoudt zich het recht voor gebruik te maken van fiscaal gunstige betalingswijzen. Ricardo kan zich in voornoemd verband laten bijstaan door een lokaal goed ingevoerde belastingadviseur. De werknemer wordt geacht zijn medewerking te verlenen aan het bereiken van deze doelstelling van Ricardo.

De werknemer betaalt dus als gevolg van de uitzending niet meer of minder loon- en inkomstenbelasting dan dat hij verschuldigd zou zijn op grond van zijn inkomen bij tewerkstelling door Ricardo in Nederland.

- Voor zover niet anders is afgesproken, neemt de werknemer ter voorbereiding op de uitzending contact op met de inspecteur van belastingen waaronder zijn woonplaats valt, die op basis van de feitelijke situatie beoordeelt of de werknemer voor de duur van de uitzending binnenlands of buitenlands belastingplichtig is.

- Indien de werknemer buitenlands belastingplichtig is, dan neemt hij voorafgaand aan het vertrek uit Nederland contact op met de inspecteur van belastingen waaronder zijn woonplaats valt, in verband met de afrekening tot en met datum vertrek naar het buitenland.

- Ricardo draagt zorg voor de buitenlandse aangifte voor belastingen en zo nodig voor afdracht van verschuldigde premies inzake sociale zekerheid. Ricardo draagt hiervan de lasten.

- Na afloop van de uitzending stelt de werknemer de inspecteur van belastingen waaronder zijn woonplaats valt op de hoogte van zijn terugkeer.

- De werknemer wordt in dit kader in de gelegenheid gesteld om op kosten van Ricardo voor maximaal 2 uur fiscaal advies in te winnen bij een door de werkgever aan te wijzen fiscalist.

2.2 Sociale zekerheid, ziektekosten- en privéverzekeringen

Het beleid van Ricardo is gericht op het waarborgen van het niveau van sociale zekerheid dat de werknemer zou hebben als deze in Nederland werkzaam zou zijn.

De werknemer betaalt hiervoor niet meer, maar ook niet minder dan hij in Nederland verschuldigd zou zijn.

- *Nederlandse staatsvoorzieningen*

Zoveel mogelijk zal gebruik worden gemaakt van EU en bilaterale sociale zekerheidsverdragen die het mogelijk maken dat de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving tijdens uitzending op de werknemer van toepassing blijft, tegen vrijstelling van verplichte deelname aan het sociale verzekeringsstelsel in het werkland.

Waar geen gebruik kan worden gemaakt van voornoemde verdragen, zal Ricardo de niveaugarantie tegen zo laag mogelijke kosten op alternatieve wijze regelen, door vrijwillige verzekering via de Nederlandse uitvoeringsorganen, verzekering in de vrije markt of het benutten van andere mogelijkheden.

Eventueel benodigde vrijwillige verzekeringen (AOW/ANW) voor gezinsleden in dit kader komen voor rekening van Ricardo. Ricardo compenseert de werknemer in geval het recht op kinderbijslag vervalt.

- *Aanvullende voorzieningen via Ricardo*

Gedurende de uitzending continueert Ricardo de afdracht van pensioenpremie en voor zover van toepassing de premie voor WIA-excedent aan het Pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer. Hierdoor blijft de werknemer deelnemer gedurende de uitzendperiode verzekerd voor ouderdom- en nabestaandenpensioen, invaliditeitspensioen, WIA-excedent en ANW-hiaat.

Als uitgangspunt voor de pensioenpremie geldt het schaduwsalaris.

- *Lokale voorzieningen*

De werknemer neemt niet deel aan voorzieningen van het werkland, tenzij hij daartoe wettelijk verplicht is. In het laatste geval draagt Ricardo de kosten van alle premies van de desbetreffende voorziening(en). In ruil daarvoor verplicht de werknemer zich de rechten die voortvloeien uit lokale voorzieningen, aan Ricardo over te dragen of toe te stemmen in verrekening met aanspraken die resulteren uit het uitzendvoorwaardenpakket.

- *Ziektekosten*

De werknemer dient bij zijn ziektekostenverzekering na te vragen in welke mate zijn verzekering in een buitenlanddekking voorziet. Ricardo vergoedt de eventuele meerkosten van een (extra) buitenlanddekking.

- *Privéverzekeringen*

De werknemer draagt in het buitenland zelf zorg voor het afsluiten van privéverzekeringen, zoals WA-, brand- en inboedelverzekering en dergelijke en neemt de kosten hiervan voor eigen rekening.

2.3 Kostenvergoedingen

Per individuele uitzending inventariseert Ricardo in overleg met de werknemer de kosten die met de uitzending samenhangen. In de uitzendovereenkomst tussen Ricardo en de werknemer worden de afspraken over te vergoeden kosten

schriftelijk vastgelegd.

- Dit zijn bijvoorbeeld kosten in verband met: verhuizing- en transport (inclusief verzekering) bij aanvang en na afloop van de uitzending (vergoeding conform vergoedingsregeling verhuis- en transportkosten van Ricardo); verkoop eigen woning; verhuur eigen woning; aankoop van een woning na afloop van de uitzending; aanzienlijk waardeverlies bij verkoop auto; mede uitgezonden kinderen; kinderen die in Nederland achterblijven.

2.4 Vakantiebezoek en tussentijds bezoek aan Nederland

Eenmaal per jaar wordt de werknemer samen met zijn gezin in de gelegenheid gesteld een vakantiebezoek aan Nederland te brengen. Het bezoek beslaat verplicht minimaal een periode van 3 weken, exclusief de reisdagen. Ricardo vergoedt de reiskosten voor de werknemer en zijn gezin zoals beschreven in Reisvoorschriften. Indien noodzakelijk, stelt Ricardo gedurende het bezoek aan werknemer een auto ter beschikking tegen een kilometervergoeding volgens de regeling autogebruik van Ricardo. Werknemer dient zich gedurende het vakantiebezoek beschikbaar te stellen voor minimaal 1 zogenaamde 'bijpraatdag' op het kantoor van Ricardo. Uiteraard zal deze dag als werkdag worden aangemerkt.

Bij ernstige ziekte of overlijden van familieleden in 1e of 2e graad van werknemer of van zijn partner, vergoedt Ricardo de kosten voor de reis naar Nederland en terug. Bijzonder verlof in dit kader is geregeld conform CAO van Ricardo.

In geval van ernstige ziekte of overlijden van de werknemer of zijn partner in het buitenland kunnen in overleg met Ricardo 1 of meer van de familieleden in 1e of 2e graad op kosten van Ricardo overkomen.

2.5 Terugbetalingsverplichting bij ontslag

In geval van ontslag op eigen verzoek of wegens een dringende reden voor werkgever binnen de uitzendtermijn, worden de verplaatsingskosten (zoals deze zijn vastgelegd in de uitzendovereenkomst) door werkgever teruggevorderd. De hoogte van een eventueel terug te vorderen bedrag zal vanaf de eerste dag van de uitzending telkens met een evenredig deel van de uitzendperiode afnemen.