

Onderhandelingsresultaat Cao Ricardo Nederland B.V. 2025

Op 31 maart 2025 zijn cao-partijen (FNV, CNV, AVV en Ricardo Nederland B.V.) het volgende overeengekomen:

1. Looptijd en loonontwikkeling

Er wordt een looptijd voor de CAO gehanteerd van 1 jaar, te weten van 1 januari 2025 tot 1 januari 2026. Per 1 januari 2025 worden alle salarissen verhoogd met 3,5%.

2. Functiegroepen 54 en 55

Al een geruime tijd hanteren wij niet de functiegroepen 54 en 55. Daarom schrappen we per 1 januari 2025 de functiegroepen 54 en 55.

3. Human Rights

In Hoofdstuk 1 komt een aparte subparagraaf over de vrije keuze om niet voor bepaalde landen te hoeven werken: “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. Incidentele uitkering

De incidentele uitkering in paragraaf 5.2; voet 3, wordt gewijzigd: “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 vakantietoeslag en decemberuitkering conform onderstaande matrix:

Matrix 5.2.3

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.”

5. Detachering buitenland

Paragraaf 7.9 wordt tekstueel aangepast: “Werknemers die op verzoek van de werkgever voor een periode van 1 maand tot 1 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.”

6. Woon-werkverkeer

Hoofdstuk 8 wordt aangepast conform het recent vastgestelde mobiliteitsplan: “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 2^e klas NS-business card geldt geen eigen bijdrage. Iedere werknemer van Ricardo heeft de mogelijkheid om dit te

upgraden naar 1^e 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 kan jaarlijks worden 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.”

7. Studieschuld regeling

Wij willen de mogelijkheid bieden om fiscaal voordelig je studieschuld af te lossen. Daarom stellen wij in paragraaf 9.2 het volgende voor: “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.”

In het kader van de komende cao-onderhandelingen komen partijen overeen dat een aantal onderwerpen verder zal worden uitgewerkt. Het betreft de volgende thema's:

1. **Systeem van loonindexatie** Partijen zullen gezamenlijk onderzoeken op welke wijze een systeem van automatische loonindexatie kan worden ingevoerd. Hierbij wordt gekeken naar diverse modellen en de mogelijke koppeling aan economische indicatoren zoals inflatie en koopkrachtontwikkeling.
2. **Individueel Keuze Budget (IKB)** Er zal een voorstel worden uitgewerkt voor de opzet van een Individueel Keuze Budget, waarbij werknemers meer flexibiliteit krijgen in de besteding van arbeidsvoorwaarden, zoals salaris, verlof en opleidingsbudgetten.
3. **Leven Lang Ontwikkelen (LLO)** Partijen erkennen het belang van continue ontwikkeling en scholing van werknemers. Er zal een kader worden opgesteld om structurele scholingsmogelijkheden te bevorderen, met aandacht voor zowel functionele opleidingen als leertrajecten die de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers bevorderen.
4. **Motivatatie van werknemers aan het einde van hun loonschaal** Er zal nader worden onderzocht welke maatregelen kunnen bijdragen aan de motivatie en ontwikkeling van werknemers die het einde van hun loonschaal hebben bereikt.

Partijen spreken af dat deze onderwerpen in een aparte werkgroep verder zullen worden uitgewerkt in concrete voorstellen voor 1 januari 2026.