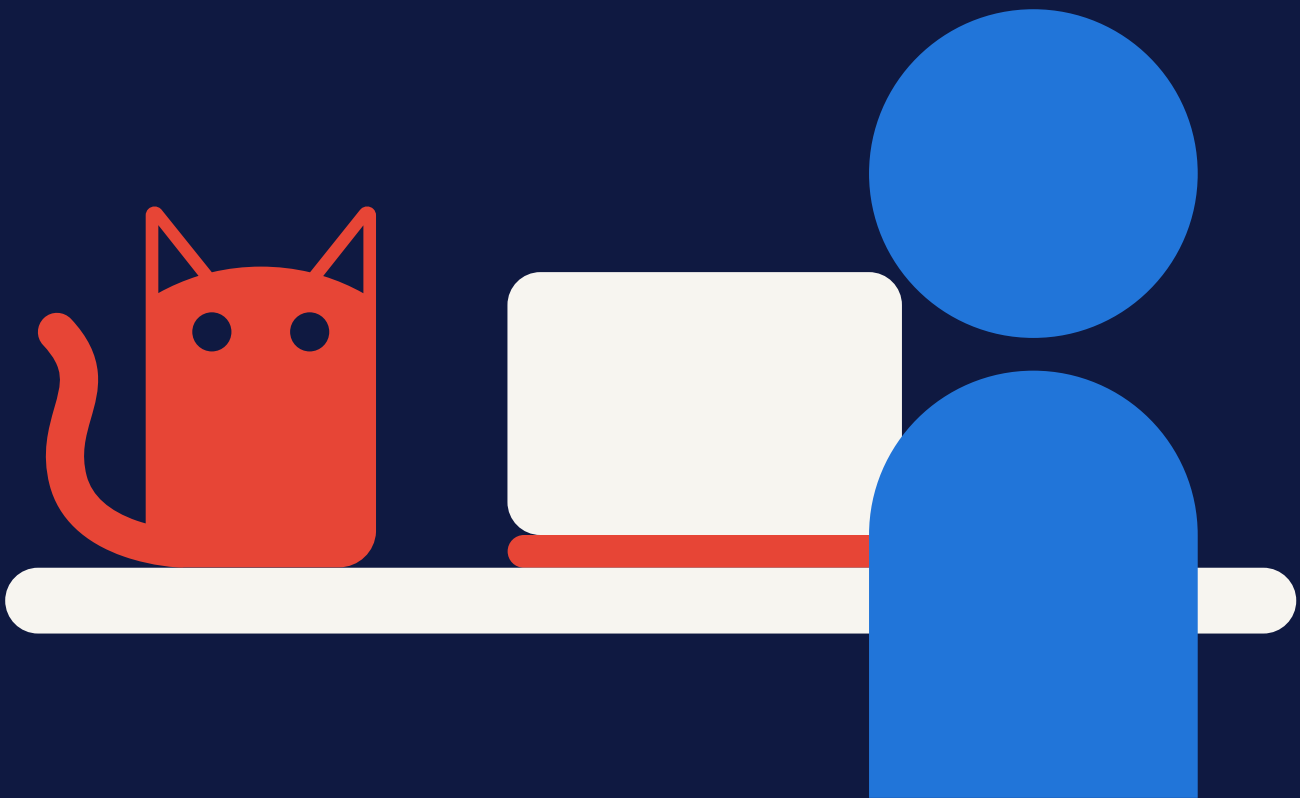


cao

randstad groep nederland.



je beste zelf – 1 januari 2023 - 30 juni 2024

voorwoord.

Met trots presenteren we onze nieuwe cao 'je beste zelf', die op constructieve wijze samen met frank, CNV Vakmensen en De Unie is vormgegeven en goed aansluit bij het hier en nu én de komende jaren.

Werk speelt voor veel mensen een belangrijke rol in hun leven: het zorgt voor uitdagingen, verbindingen, gevoelens van voldoening én trots. Randstad Groep Nederland draagt daar dagelijks aan bij door mensen en organisaties te begeleiden op de arbeidsmarkt. Wij helpen hen, elkaar en onszelf vooruit, zo komt iedereen tot zijn recht en maken we impact in de wereld van werk.

Wij geloven dat groei van mens en organisatie hand in hand gaat. Daarin zijn we het meest succesvol als onze eigen medewerkers plezier hebben in wat ze doen, zichzelf zijn én blijven meebewegen met de continu veranderende omgeving. Het is dan ook heel belangrijk dat jij jezelf kunt zijn op het werk. Sterker nog, dat je je beste zelf kunt zijn.

Deze cao onderschrijft en ondersteunt deze gedachte. We streven naar een veilige (werk) omgeving waar iedereen welkom is en uitgenodigd wordt om écht zichzelf te zijn. Een omgeving waarin jouw [beloning](#), [persoonlijke ontwikkeling](#), [groei en wellbeing](#) centraal staan. Alles om jou te ondersteunen zodat jij bij ons nog meer je beste zelf kunt zijn. Niet alleen nu, maar ook in de toekomst.

inhoud.

voorwoord.	2
1 algemeen.	7
1.1 begrippen	8
2 cao.	10
2.1 doelgroep	11
2.2 looptijd	11
2.3 afwijken	11
2.4 tussentijdse wijzigingen	11
2.5 interpretatie en geschillen	11
2.6 overgangs- en compensatieregeling	12
2.7 cao 2021 - 2023	12
3 dienstverband.	13
3.1 arbeidsovereenkomst	14
3.2 proeftijd	14
3.3 einde arbeidsovereenkomst	14
3.4 tijdelijk ander werk	14
3.5 nevenwerkzaamheden	15
3.6 non-concurrentie- non-wervings- en/of relatiebeding	15
3.7 business principles	15
3.8 geschillenprocedure	16
4 great conversations.	17
4.1 great conversations	18
5 beloning.	19
5.1 beloningscomponenten	20
5.2 vaste beloning	20
5.3 variabele beloning	21
5.4 benefit-budget	21
5.5 overwerk en meer-uren	22
5.6 werken buiten reguliere tijden	22
5.7 beschikbaarheidsdiensten	23
5.8 tijdelijke waarneming	23
5.9 jubilea	23
6 vergoedingen, verstrekkingen en mobiliteit.	24
6.1 reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer	25
6.2 vergoedingen voor dienstreizen	25
6.3 bedrijfsauto	25
6.4 internetvergoeding en onkostenvergoeding	25
6.5 faciliteiten voor thuiswerken	26

7 werk en verlof.	27
7.1 arbeidsduur	28
7.2 flexibel werken	28
7.3 vakantiedagen	28
7.4 feestdagen	29
7.5 verlofregelingen Wet arbeid en zorg	29
7.6 bijzonder verlof	29
7.7 sabbatical leave	30
7.8 verlofsparen	30
7.9 mantelzorg	30
8 loopbaan en ontwikkeling.	31
8.1 ontwikkeling	32
8.2 verantwoordelijkheden	32
8.3 studiefaciliteiten	32
8.4 arbeidsmarktwaardescan	32
8.5 mijn keuze-stap	33
9 veiligheid, gezondheid en welzijn.	34
9.1 gezondheidsmanagement	35
9.2 arbeidsvoorwaarden bij arbeidsongeschiktheid	35
9.3 overlijdensuitkering	37
9.4 verzekering van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	37
9.5 verzekering van aanvullingen op wettelijke arbeidsongeschiktheidsregelingen	37
9.6 vertrouwenspersoon	37
10 pensioen.	38
10.1 pensioenregeling	39
11 werknemersorganisaties.	40
11.1 vakbondscontributie	41
11.2 verlof voor leden en kaderleden	41
11.3 representativiteit en faciliteiten werknemersorganisaties	41
11.4 rechtsbescherming	41
12 evaluatie en monitoring.	42
12.1 monitoring implementatie en uitvoering cao	43
12.2 monitoring werkdruk	43
12.3 mobiliteitsagenda	43
12.4 total reward	43

bijlage I.	44
functiehuis en salarisschalen.	44
functiehuis randstad groep nederland	44
functieniveaumatrix	47
salarisschalen	49
bijlage II.	52
bonusregelingen.	52
algemeen	52
RGN-bonus	52
werkmaatschappijbonus	53
commissiebonus	54
bonusregeling randstad sourceright	55
bijlage III.	56
samenvatting pensioenovereenkomst.	56
inleiding	56
pensioenregeling	56

de ondergetekenden:

Randstad Groep Nederland bv,
Randstad Sourceright bv
ieder als partij ter ene zijde

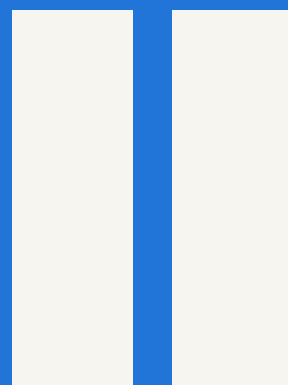
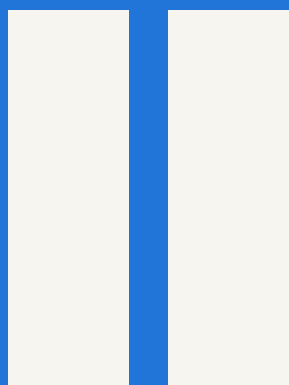
en

CNV Vakmensen
De Unie, en
Netwerk Randstad Personeel, h.o.d.n. 'frank'

ieder als partij ter andere zijde

verklaren met ingang van 1 januari 2023 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

1 algemeen.



1.1 begrippen

In deze cao en de daarbij behorende bijlagen worden de volgende begrippen gehanteerd:

ADV: arbeidsduurverkorting, ook wel ATV of arbeidstijdverkorting genoemd.

arbeidsduur: de met jou overeengekomen omvang van het dienstverband.

beschikbaarheidsdienst: van een beschikbaarheidsdienst is sprake als je op verzoek van je leidinggevende buiten de reguliere werktijden (en niet op incidentele basis) beschikbaar bent om zo nodig werkzaamheden te verrichten.

cao: deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van alle daarbij behorende bijlagen.

cao-partijen: de partijen bij deze cao, te weten Randstad Groep Nederland bv, Randstad Sourceright bv, CNV Vakmensen, De Unie en Netwerk Randstad Personeel, h.o.d.n. 'frank'.

HR-gids: in de HR-gids zijn regelingen en procedures opgenomen en er wordt een aantal arbeidsvoorwaarden nader in uitgewerkt. De HR-gids kun je vinden op intranet.

jaarsalaris: het bruto salaris dat in een kalenderjaar aan je is betaald.

leidinggevende: degene die namens Randstad Groep Nederland direct leiding aan jou geeft.

maandsalaris: het bruto salaris dat maandelijks aan je wordt betaald op basis van de met jou overeengekomen arbeidsduur.

medewerker: een medewerker in de zin van deze cao is degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst heeft met Randstad Groep Nederland bv of Randstad Sourceright bv en die een functie heeft binnen één van de functiefamilies zoals beschreven in de functiehuizen in bijlage I van deze cao. Als medewerker wordt ook beschouwd degene waarmee in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat deze cao van toepassing is. In deze cao wordt de medewerker ook wel aangesproken met je/jij.

meer-uren: er is sprake van meer-uren als je parttime werkt en je in opdracht van je leidinggevende meer moet werken dan de met jou overeengekomen arbeidsduur. Werk je meer dan de standaard arbeidsduur per week dan is er voor de uren boven de standaard arbeidsduur sprake van overwerk.

overwerk: er is sprake van overwerk als je in opdracht van je leidinggevende meer moet werken dan de standaard arbeidsduur per week (40 uur). Incidentele overschrijding van de standaard arbeidsduur met een half uur of minder wordt niet als overwerk gezien. Deelname aan cursussen of (operationele) bijeenkomsten die in de avonduren doorgaan worden niet beschouwd als overwerk. Deelname aan beurzen en/of banenmarkten voor Randstad Groep Nederland in de avonduren of in het weekend wordt wel als overwerk beschouwd.

Randstad Groep Nederland: Randstad Groep Nederland bv en Randstad Sourceright bv.

reguliere werktijden: maandag tot en met vrijdag van 7:00 tot 19:00 uur.

standaard arbeidsduur: 40 uur per week, maximaal 8 uur per dag.

tijdelijke waarneming: van tijdelijke waarneming is sprake als je iemand geheel of nagenoeg geheel waarneemt met alle bijbehorende eindverantwoordelijkheden. De voorwaarden zijn:

- de medewerker die je waarneemt betreft een medewerker met een hogere functie dan jij;
- de waarneming is gedurende meer dan een maand;
- er is geen sprake van vervanging wegens vakantie of andere kortdurende afwezigheid;
- de waarneming is maximaal voor de periode van 1 jaar.

Voorafgaand aan de tijdelijke waarneming, bepaalt de (regio)directeur of sprake is van een waarneming.

tripartite overleg: het periodiek overleg tussen de OR Vast, Randstad Groep Nederland en de werknemersorganisaties. Alle deelnemers hebben de mogelijkheid om onderwerpen in te brengen op deze agenda en inhoudelijke inbreng hierop te doen.

werkgeversbijdrage: de financiële waarde van de (voormalige) ADV. De werkgeversbijdrage is opgenomen in het benefit-budget.

werknemersorganisaties: CNV Vakmensen, De Unie en Netwerk Randstad Personeel, h.o.d.n. 'frank'.

2 cao.



2.1 doelgroep

- a. De cao is van toepassing op medewerkers zoals gedefinieerd in artikel 1.1. van deze cao.
- b. Randstad Groep Nederland draagt er zorg voor dat aan alle medewerkers een exemplaar van de cao wordt verstrekt. Dat mag op digitale wijze. De cao is ook te vinden op het intranet van Randstad Groep Nederland.

2.2 looptijd

De cao treedt in werking op 1 januari 2023 en eindigt op 30 juni 2024. Uiterlijk 3 maanden voor het einde van de looptijd kunnen cao-partijen per aangetekende brief aangeven of beëindiging van de cao gewenst is. Als dit niet gebeurt dan wordt de looptijd met een jaar verlengd, derhalve tot en met 30 juni 2025. Ook voor deze verlenging geldt dat cao-partijen 3 maanden voor einde van de looptijd per aangetekende brief kunnen aangeven of beëindiging van de cao gewenst is. Als dat niet gebeurt dan wordt de looptijd nog eenmaal met een jaar verlengd, derhalve tot en met 30 juni 2026.

2.3 afwijken

De cao heeft een standaard karakter. Dat betekent dat de afspraken in de cao bindend zijn en dat er niet in het voor- of nadeel van de medewerker van kan worden afgeweken.

2.4 tussentijdse wijzigingen

De cao kan met instemming van alle cao-partijen tussentijds worden gewijzigd indien gedurende de looptijd van de cao nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt dan wel dat sprake is van zwaarwegende omstandigheden, die van invloed zijn op een of meer bepalingen van de cao.

2.5 interpretatie en geschillen

- a. Bij onduidelijkheden over de toepassing van de cao, geven cao-partijen verduidelijking. Indien de cao-teksten aanleiding geven tot interpretatieverschillen of indien een cao-partij concludeert dat bepaalde onderwerpen nog niet of niet volledig in de cao zijn beschreven, zullen cao-partijen, in overleg treden en zo nodig de teksten van de cao aanpassen of aanvullen.
- b. Indien cao-partijen het niet eens zijn over de toepassing van een bepaling uit de cao hebben zij de inspanningsverplichting om het geschilpunt in goed overleg op te lossen.

2.6 overgangs- en compensatieregeling

Voor medewerkers die voorafgaand aan de indiensttreding per 1 januari 2016 bij Randstad Groep Nederland op 31 december 2015 in dienst waren van:

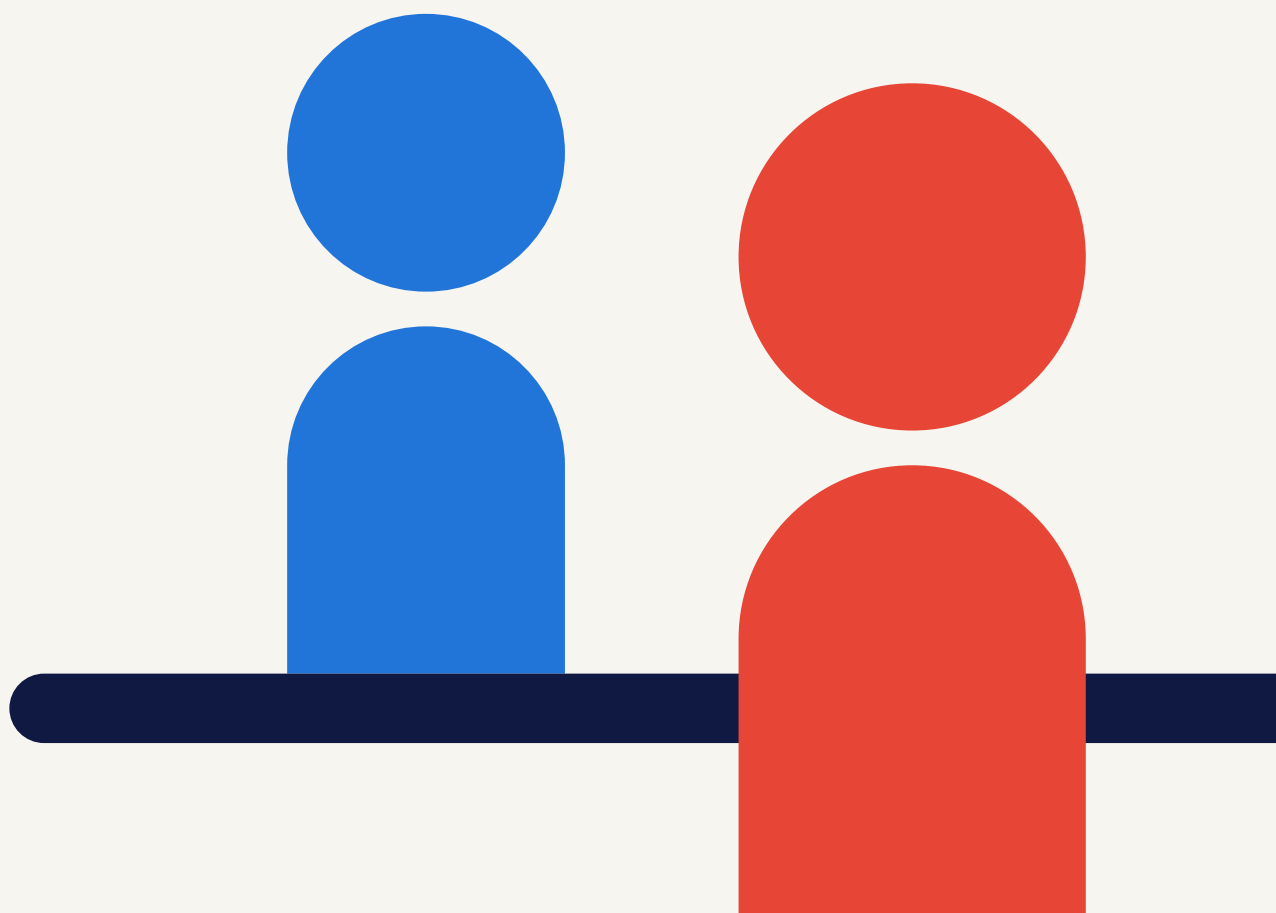
- Randstad Nederland bv
- Tempo-Team Group bv
- Yacht Group Nederland bv
- Otter-Westelaken Groep bv
- E-bridge bv
- I-bridge bv
- Diemermere Beheer bv

is in de cao 2016 - 2017 van Randstad Groep Nederland een overgangs- en compensatieregeling opgenomen. Voor zover en zolang de bepalingen uit die overgangs- en compensatieregeling tot doel hebben om ook na afloop van voornoemde cao van toepassing te zijn, blijft de overgangs- en compensatieregeling ook gedurende de looptijd van deze cao van kracht.

2.7 cao 2021 - 2023

Cao-partijen komen overeen dat de vorige tussen cao-partijen per 1 juli 2021 gesloten cao per 1 januari 2023 niet meer geldig is en dat de einddatum dus wordt vervroegd van 30 juni 2023 naar 31 december 2022.

3 dienstverband.



3.1 arbeidsovereenkomst

Je bent in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd.

3.2 proeftijd

- a. Bij het aangaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd geldt voor beide partijen een proeftijd van twee maanden.
- b. Bij het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd geldt voor beide partijen een proeftijd van
- één maand, als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden en korter dan twee jaar
 - twee maanden, als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.

In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter is geen proeftijd opgenomen.

3.3 einde arbeidsovereenkomst

- a. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan eindigt de arbeidsovereenkomst automatisch na afloop van de afgesproken periode. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door jou of Randstad Groep Nederland schriftelijk worden opgezegd tegen het einde van een kalendermaand met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.
- b. Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan gelden de wettelijke opzegtermijnen. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst door jou schriftelijk kan worden opgezegd tegen het einde van een kalendermaand met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Randstad Groep Nederland kan de arbeidsovereenkomst tegen het einde van een kalendermaand schriftelijk opzeggen met inachtneming van de volgende opzegtermijnen:

duur dienstverband	opzegtermijn
korter dan vijf jaar	één maand
vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar	twee maanden
tien jaar of langer, maar korter van vijftien jaar	drie maanden
vijftien jaar of langer	vier maanden

- c. Je arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege per de datum waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- d. Meer informatie over beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst, inclusief de diverse beëindigingen, procedures en beroepstermijnen, vind je in de wet (titel 10 van van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek).

3.4 tijdelijk ander werk

Je zal, indien Randstad Groep Nederland dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan je gewone dagelijkse werkzaamheden verrichten voor zover dat redelijkerwijs van je verwacht mag worden. Het verrichten van tijdelijk ander werk leidt niet tot een wijziging van het salaris en/of andere arbeidsvoorwaarden.

3.5 nevenwerkzaamheden

Je mag gedurende je dienstverband met Randstad Groep Nederland nevenwerkzaamheden verrichten tenzij er kans is op schade voor Randstad Groep Nederland of belangenverstremming. Voordat je nevenwerkzaamheden gaat verrichten dien je je leidinggevende hiervan op de hoogte te brengen.

3.6 non-concurrentie- non-wervings- en/of relatiebeding

Randstad Groep Nederland mag, binnen de wettelijke mogelijkheden die er zijn, een non-concurrentie-, non-wervings- en/of relatiebeding in je arbeidsovereenkomst opnemen indien dit noodzakelijk is voor de aard van je werk.

3.7 business principles

De business principles vormen de leidraad voor Randstad Groep Nederland en haar medewerkers om ethisch en integer te handelen. De business principles zijn uitgewerkt in de policies van Randstad Groep Nederland, waarin over verschillende onderwerpen beleids- en gedragsregels en bijbehorende procedures zijn geformuleerd. Randstad Groep Nederland kent onder andere de volgende policies:

> melden van misstanden

Wat doe je bij voorvallen, situaties of vermoedens waarbij duidelijk is dat bepaald gedrag niet overeenstemt met onze kernwaarden?

> omgang met concurrenten

In dit beleidsdocument is vastgelegd hoe we bij de Randstad Groep willen omgaan met concurrenten.

> privacy

Onze kandidaten, uitzendkrachten, professionals, gedetacheerden en opdrachtgevers moeten er altijd op kunnen vertrouwen dat hun persoonlijke gegevens bij ons veilig zijn.

> informatiebeveiliging

Het is belangrijk dat onze informatie beschikbaar is, dat de informatie juist is en blijft en dat de informatie vertrouwelijk blijft. De beveiliging ervan is bedoeld om bedrijfsinformatie te beschermen en de continuïteit van onze onderneming te waarborgen.

> mensenrechten

Wij willen dat al onze werknemers in een omgeving kunnen werken die vrij is van discriminatie, intimidatie en ander ongewenst gedrag.

> relatiegeschenken & hospitality policy

Hierin is vastgelegd onder welke voorwaarden medewerkers van Randstad Groep Nederland relatiegeschenken en vormen van hospitality mogen aanbieden en accepteren.

> gedragscode e-communicatie; internet, e-mail en social media

In deze gedragscode beschrijven we wat we van jou verwachten bij het zakelijke gebruik van internet, e-mail en social media. De meeste regels zijn gebaseerd op gezond verstand en zijn dus vanzelfsprekend.

De meest actuele versies van alle business principles en policies staan op het intranet 'connect' van Randstad Groep Nederland. Als medewerker van Randstad Groep Nederland word je geacht de business principles en policies te kennen en ze toe te passen in je dagelijkse werk. Ook ben je verplicht om deel te nemen aan trainingen of e-learnings over de business principles en policies. Randstad Groep Nederland zal er zorg voor dragen dat medewerkers geïnformeerd worden over wijzigingen in of aanvullingen op de business principles en policies.

3.8 geschillenprocedure

Randstad Groep Nederland heeft een geschillenregeling waarbinnen je geschillen met betrekking tot de arbeidsrelatie aan de orde kan stellen. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat je het niet eens bent met de toepassing of uitvoering van de cao of je arbeidsovereenkomst of als je een geschil hebt met je leidinggevende. De geschillenprocedure is beschreven in de HR-gids.

4 great conversations.



4.1 great conversations

Performance management bij Randstad Groep Nederland is gericht op continue, toekomstgerichte feedback en het voeren van goede gesprekken over business resultaten én persoonlijke ontwikkeling. Hiermee kunnen we samen sneller bijsturen en ontwikkelen, op korte én op lange termijn. Great Conversations zijn gesprekken over jouw performance en je ontwikkeling die je door het jaar heen voert met collega's, klanten, flexwerkers en met je manager. Het karakter van een Great Conversation is een open dialoog waarin 20% wordt teruggekeken ('feedback') én 80% vooruit wordt geblikt ('feedforward').

Samen met je leidinggevende maak je afspraken over het 'wat': de business doelstellingen, en het 'hoe': het markt-, account- en/of afdelingsplan. Ook bepaal je samen je persoonlijke ontwikkeldoelen. Je persoonlijke ontwikkeldoelen zijn in lijn met de afspraken in het markt-, account- en/of afdelingsplan, zijn zowel voor de korte als de lange termijn en zijn uiteraard passend bij je functie en ambitie.

De gesprekken met je manager voer je continu. Het jaar wordt dan ook niet 'afgesloten' met een eindbeoordeling of een eindcijfer. De volgende vragen staan in de gesprekken centraal:

- welke resultaten ga jij dit jaar behalen?
- op welke manier ga jij deze resultaten behalen?
- welke persoonlijke doelen wil jij de komende periode bereiken?
- op welke manier ga jij jouw persoonlijke doelen realiseren?

Alle Great Conversations, afspraken, resultaten en gespreksverslagen kun je zo vaak als je wilt vastleggen in Workday, in ieder geval één keer per jaar tijdens het plangesprek. Lees er alles over in de HR-gids.

5 belonging.



5.1 beloningscomponenten

De beloning bestaat uit drie onderdelen:

1. vaste beloning
2. variabele beloning
3. benefit-budget

5.2 vaste beloning

a. De functiehuizen en de functieniveaumatrix zijn opgenomen in bijlage I van de cao.

b. Met ingang van 1 januari 2023 worden de beginsalarissen van de salarisschalen verhoogd. Na deze aanpassing van de beginsalarissen worden op 1 januari 2023 de individuele lonen en de eindbedragen van de salarisschalen, alsmede de verhogingsbedragen bij promotie geïndexeerd met 4,5%.

Met ingang van 1 december 2023 worden de eindsalarissen van de salarisschalen met 1,0% verhoogd.

Op 1 januari 2024 worden de individuele lonen en de salarisschalen, alsmede de verhogingsbedragen bij promotie geïndexeerd met 2%.

Per 1 juni 2024 worden de eindsalarissen van de salarisschalen verhoogd met 1,0%.

Voornoemde verhogingen van de begin- en eindsalarissen en de indexeringen zijn verwerkt in de salaristabellen in bijlage I van de cao.

c. Voor de individuele salarisverhogingen beschikt je leidinggevende over een jaarlijks door de directie bepaald budget dat hij of zij over de medewerkers uit zijn of haar team kan verdelen. Het budget wordt door de directie vastgesteld in de vorm van een verhogingspercentage dat voor alle werkmaatschappijen en voor de groep medewerkers van de stafafdelingen gelijk is. Bij de verdeling van het budget wordt rekening gehouden met de verdeling van de medewerkers in de salarisschalen en het aantal medewerkers dat aan het einde van de salarisschaal zit (en dus niet meer in aanmerking komt voor een individuele salarisverhoging).

Het totale jaarlijkse budget voor Randstad Groep Nederland zal tenminste een vergelijkbare omvang hebben als de 'verhogingsruimte' die gold voor de salarissystematiek uit de cao Randstad Groep Nederland in de periode 2016-2020.

De directie van Randstad Groep Nederland zal de andere cao-partijen ieder jaar tijdig (dat wil zeggen voordat de medewerkers op de hoogte worden gebracht van hun individuele salarisverhoging) schriftelijk informeren over het totale verhogingsbudget voor Randstad Groep Nederland en over hoe de verhogingspercentages verdeeld zijn over de salarisschalen.

d. Je kunt in aanmerking komen voor een individuele salarisverhoging indien je nog niet het eindsalaris van de op jou van toepassing zijnde salarisschaal hebt bereikt. Je leidinggevende bepaalt je individuele salarisverhoging op basis van je behaalde resultaten, je bijdrage aan de teamresultaten, en de persoonlijke ontwikkeling die je hebt doorgemaakt.

- e. Om objectiviteit en gelijke behandeling te waarborgen, worden de individuele salarisverhogingen eerst afgestemd binnen het managementteam (op regio- of vergelijkbaar niveau) waarvan jouw leidinggevende deel uitmaakt alvorens jouw salarisverhoging definitief wordt vastgesteld. Je leidinggevende zal je salarisverhoging vervolgens in een persoonlijk gesprek toelichten en, indien je dat wenst, schriftelijk motiveren.
- f. Indien je van mening bent dat je bij de bepaling van je individuele salarisverhoging onevenredig in je belangen wordt getroffen kun je gebruik maken van de in artikel 3.8 van deze cao genoemde geschillenprocedure.
- g. Als je promotie maakt naar een functie die ingedeeld is in een hogere salarisschaal, ontvang je per 'gestegen' salarisschaal het verhogingsbedrag bij promotie van die salarisscha(a)l(en).
- h. Bij demotie naar een functie in een lagere salarisschaal, blijft je salaris op de wijze zoals beschreven in lid d van dit artikel groeien, zolang je nog niet het eindsalaris van de nieuwe functie hebt bereikt. Als je salaris echter hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe, lagere salarisschaal, dan gelden twee situaties:
- is de demotie geïnitieerd door Randstad Groep Nederland, dan wordt je salaris evenredig in twee jaar tijd afgebouwd naar het eindsalaris van de nieuwe salarisschaal
 - stem je in met de demotie, dan wordt je salaris evenredig in drie jaar tijd afgebouwd naar het eindsalaris van de nieuwe salarisschaal.

De overige arbeidsvoorwaarden zoals de bonuspercentages en een eventuele vaste onkostenvergoeding worden wel per direct aangepast aan je nieuwe functieniveau.

5.3 variabele beloning

- a. Je komt in aanmerking voor een combinatie van een (collectieve) Randstad Groep Nederland-bonus met, afhankelijk van het kernprofiel:
- een werkmaatschappijbonus; óf
 - commissiebonus.

De bonusregelingen zijn uitgewerkt in bijlage II.

- b. Indien je in dienst bent van Randstad Sourceright bv, is het bepaalde in lid a niet van toepassing. Voor Randstad Sourceright geldt een andere bonusregeling, de 'RSR-bonus'. Deze bonusregeling is opgenomen in de HR-gids van Randstad Sourceright.

5.4 benefit-budget

- a. In aanvulling op je vaste salaris ontvang je een benefit-budget. Het benefit-budget wordt maandelijks beschikbaar gesteld en bedraagt 12,347% van het aan je uitbetaalde maandsalaris. Het benefit-budget is opgebouwd uit 8,5% vakantiebijslag, een werkgeversbijdrage van 3,077% en een percentage ter waarde van 2 vrije dagen per kalenderjaar.

b. Het benefit-budget kan elke maand gebruikt worden om extra vrije dagen te kopen, te laten uitkeren (bruto) of te besteden aan andere bestedingsdoelen. Aan het einde van het kalenderjaar wordt het resterende bedrag in het benefit-budget (bruto) aan je uitgekeerd. De bestedingsdoelen en de voorwaarden voor de inzet van het benefit-budget kun je vinden in de HR-gids.

5.5 overwerk en meer-uren

a. De vergoeding voor overwerk bestaat in principe uit een vergoeding in tijd, gelijk aan het aantal overuren. Is het niet mogelijk om de overuren in tijd op te nemen dan worden de overuren vergoed tegen het voor jou geldende uursalaris. Indien er sprake is van overwerk buiten de reguliere werktijden, wordt het uursalaris vermeerderd met een toeslag, die afhankelijk is van het tijdstip waarop wordt overgewerkt:

tijdstip	toeslag
Maandag – vrijdag tussen 19:00 en 07:00 uur	50%
Zaterdag	50%
Zondag	100%
Feestdag	100%

b. Indien er sprake is van overwerk binnen de reguliere werktijden, wordt het uursalaris niet vermeerderd met een toeslag.

c. Indien je overwerkt op een feestdag geldt uitsluitend de toeslag van 100%. Dit percentage wordt dus niet verhoogd met de eerder genoemde percentages die gelden voor overwerk buiten reguliere tijden op maandag tot en met zondag.

d. Voor de door jou gewerkte meer-uren ontvang je naar keuze het voor jou geldende uursalaris of een vergoeding in tijd, gelijk aan het aantal gewerkte meer-uren. Er geldt geen toeslag tenzij er sprake is van werken buiten reguliere werktijden, zoals beschreven in artikel 5.7, lid a van de cao.

5.6 werken buiten reguliere tijden

a. Indien je op verzoek van je leidinggevende werkzaamheden verricht buiten de reguliere werktijden, dan ontvang je over die uren een toeslag, afhankelijk van het tijdstip waarop je werkt:

tijdstip	toeslag
Maandag – vrijdag tussen 19:00 en 00:00 uur	25%
Maandag – vrijdag tussen 00:00 en 07:00 uur	50%
Zaterdag	50%
Zondag	100%
Feestdag	100%

- b. Indien je werkt op een feestdag geldt uitsluitend de toeslag van 100%. Dit percentage wordt dus niet verhoogd met de eerder genoemde percentages die gelden voor het werken buiten reguliere tijden op maandag tot en met zondag.
- c. Indien je overwerkt buiten de reguliere werktijden, ontvang je uitsluitend de overwerktoeslag zoals genoemd in artikel 5.6 van de cao.

5.7 beschikbaarheidsdiensten

- a. De bruto vergoeding voor een beschikbaarheidsdienst bedraagt:
 Maandag t/m zaterdag: € 17,50 bruto per dag.
 Zon- en feestdagen: € 50,- bruto per dag (ongeacht welke dag van de week).
 Geheel weekend: € 75,- bruto per weekend.
- b. Als je tijdens een beschikbaarheidsdienst daadwerkelijk werkzaamheden moet verrichten, wordt het eerste uur van de werkzaamheden geacht te zijn inbegrepen bij de vergoeding. Indien er meer dan een uur wordt gewerkt, worden de gewerkte uren vergoed volgens de overwerkregeling zoals beschreven in artikel 5.6 van de cao.

5.8 tijdelijke waarneming

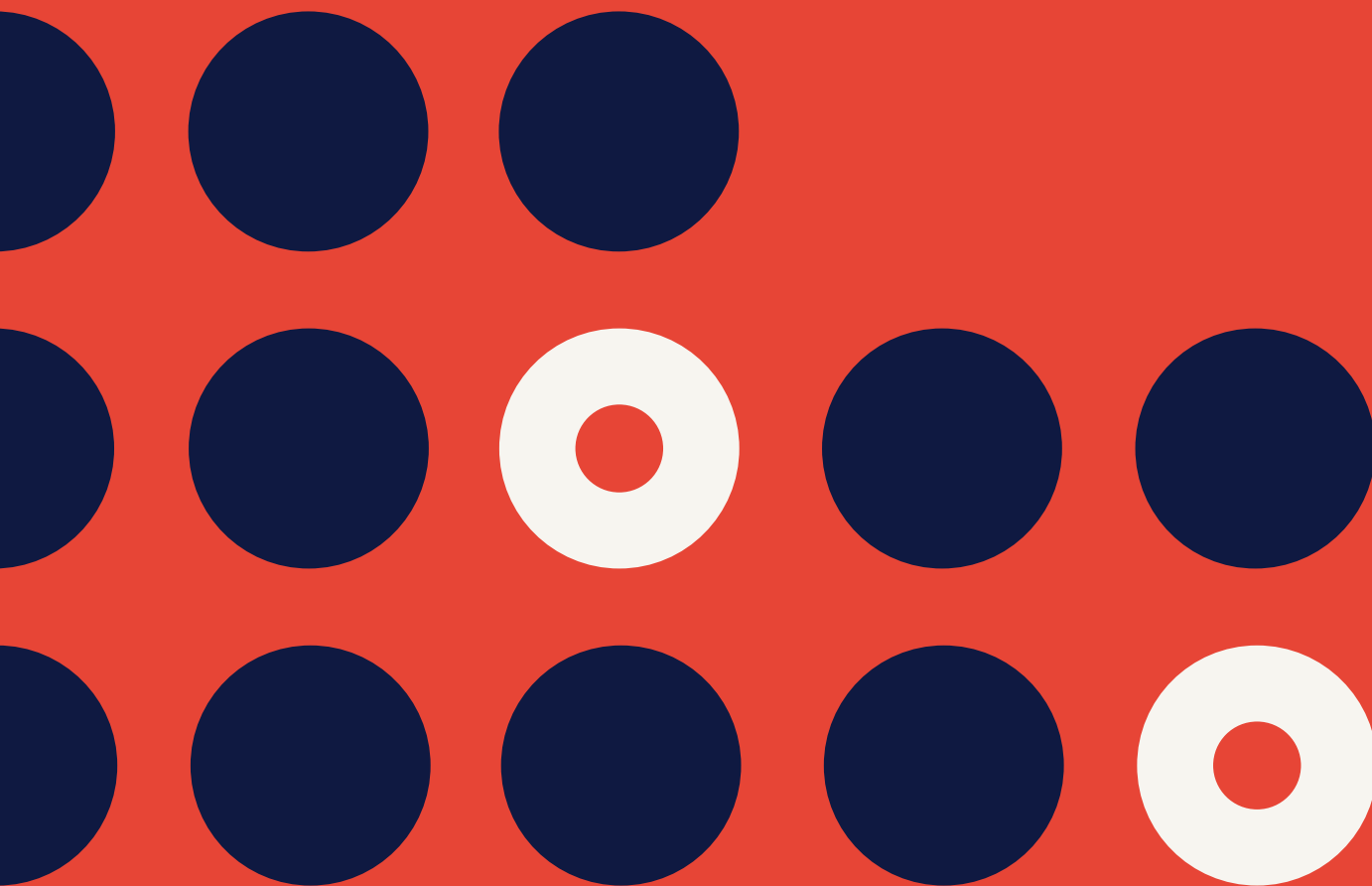
- a. Bij tijdelijke waarneming ontvang je voor elke volledige maand dat je waarneemt een toeslag ter hoogte van het verhogingsbedrag die hoort bij de functie waarin je waarneemt. Je ontvangt de tijdelijke waarnemingstoeslag zonedig met terugwerkende kracht. De tijdelijke waarnemingstoeslag telt niet mee voor de bepaling van de pensioengrondslag, de opbouw van het benefit-budget of voor de berekening van de variabele beloning.
- b. Na maximaal één jaar tijdelijke waarneming volgt een definitieve beslissing over promotie naar de waargenomen functie. Indien geen promotie plaatsvindt, dan eindigt de tijdelijke waarneming en ga je je eigen functie weer vervullen.

5.9 jubilea

De jubileumregeling van Randstad Groep Nederland is als volgt:

duur dienstverband	geschenk
5 jaar	Een cadeau ter waarde van € 100,-
10 jaar	Een bedrag ter hoogte van € 500,- netto
20 jaar	Een bedrag ter hoogte van € 500,- netto
25 jaar	Een bedrag ter hoogte van het bruto maandsalaris netto uitgekeerd en een borrel
35 jaar	Een bedrag ter hoogte van € 500,- netto
40 jaar	Een bedrag ter hoogte van het bruto maandsalaris netto uitgekeerd en een borrel op kosten van Randstad Groep Nederland
Pensioen	Een cadeau ter waarde van € 1.000,- en een borrel op kosten van Randstad Groep Nederland

6 vergoedingen, verstrekkingen en mobiliteit.



6.1 reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer

- a. Je ontvangt een netto (voor zolang en zo ver dat conform fiscale wet- en regelgeving is toegestaan) vergoeding van € 0,19 (19 eurocent) per kilometer voor de kosten voor woon-werkverkeer. Indien mogelijk is dat in de vorm van een vaste maandelijkse netto vergoeding. Voorwaarde voor een vaste vergoeding is dat je ten minste 70% van het aantal werkbare dagen per jaar dezelfde reisafstand reist. Voldoe je hier niet aan dan worden je reiskosten niet middels een maandelijks vast netto bedrag maar op declaratiebasis vergoed. In de HR-gids wordt uitgelegd hoe de vaste maandelijkse reiskostenvergoeding wordt berekend (als dat op jou van toepassing is) en hoe je je reiskosten kunt declareren.
- b. De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer omvat ook parkeerkosten, brug-, tol-, en veergelden en boetes. Deze kunnen dus niet apart gedeclareerd worden.
- c. Reis je per openbaar vervoer dan kun je in plaats van het bepaalde in lid a van dit artikel kiezen voor een volledige vergoeding van de reiskosten.

6.2 vergoedingen voor dienstreizen

- a. Maak je zakelijke reizen met je eigen auto: dan ontvang je een vergoeding van € 0,29 (29 eurocent) per kilometer. Deze zakelijke reiskostenvergoeding wordt volledig netto uitbetaald zolang Randstad Groep Nederland op basis van geldende fiscale wet- en regelgeving geen extra belasting daarover verschuldigd is. Zodra dit het geval is, zal de zakelijke reiskostenvergoeding (deels) bruto worden uitbetaald.
- b. De zakelijke reiskostenvergoeding zoals beschreven in lid a van dit artikel omvat ook parkeerkosten, brug-, tol-, en veergelden en boetes. Deze kunnen niet apart gedeclareerd worden.
- c. Reis je per openbaar vervoer dan worden de door jouw gemaakte reiskosten volledig vergoed.

6.3 bedrijfsauto

Of je in aanmerking komt voor een bedrijfsauto hangt af van je functie en het bedrijfsonderdeel waar je werkzaam voor bent. De leaseregelingen kun je vinden in de HR-gids.

Als je in aanmerking komt voor een bedrijfsauto, heb je geen recht op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en/of een vergoeding voor dienstreizen zoals beschreven in artikel 6.1 en 6.2 van de cao. Indien je in dienst bent van Randstad Sourceright bv kun je in bepaalde situaties, ook als je een bedrijfsauto hebt, wel reiskosten voor internationale dienstreizen declareren. Meer info hierover kun je vinden in de HR-gids.

6.4 internetvergoeding en onkostenvergoeding

Je ontvangt een vaste maandelijkse netto internetvergoeding. Deze vergoeding is bestemd voor internetkosten thuis. De internetvergoeding is gebaseerd op afspraken met de Belastingdienst en geldt voor zolang als de Belastingdienst deze netto vergoeding toestaat. Bepaalde functies komen ook in aanmerking voor een vaste maandelijkse netto

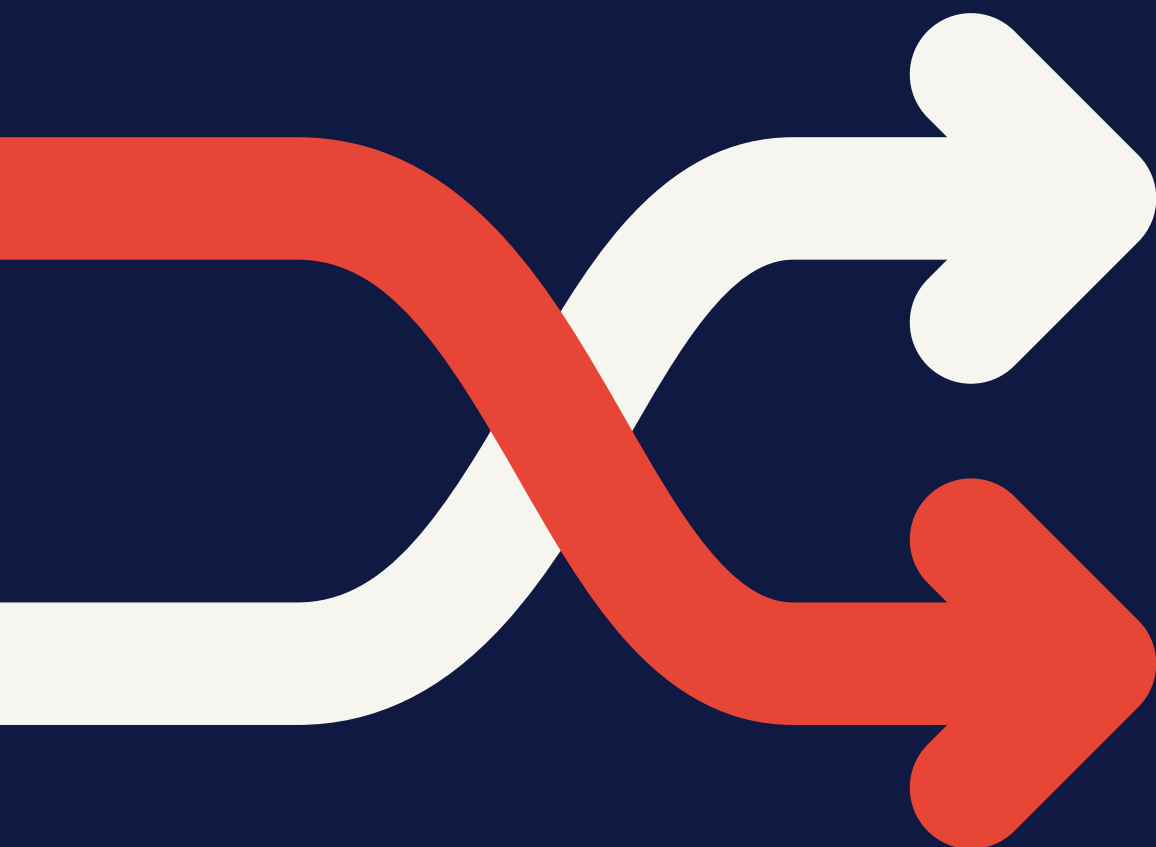
onkostenvergoeding. Deze vergoeding is bestemd voor veel voorkomende onkosten die met het dagelijks werk te maken hebben, dit om te voorkomen dat er voor alles een declaratie moet worden ingediend. De hoogte van de vergoeding wordt gebaseerd op afspraken die gemaakt worden met de Belastingdienst en moet te allen tijde onderbouwd kunnen worden. Indien de Belastingdienst het toegestane bedrag van de netto vaste onkostenvergoeding op enig moment bijstelt, worden de feitelijke netto vergoedingen vanaf dat moment aangepast.

In de HR-gids kun je meer informatie vinden over de internetvergoeding en de van toepassing zijnde onkostenvergoedingen.

6.5 faciliteiten voor thuiswerken

Je hebt de mogelijkheid om op kosten van Randstad Groep Nederland items aan te schaffen om een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek in te richten. Voor een bedrag van maximaal €750,- over een periode van vijf jaar kunnen artikelen worden aangeschaft bij een door Randstad Groep Nederland geselecteerde leverancier en via een speciaal voor Randstad Groep Nederland ingerichte thuiswerkplek webshop. Er geldt een terugbetaalregeling voor als je binnen twee jaar na aanschafdatum van de artikelen uit dienst gaat. Dit wordt nader toegelicht in de HR-gids. Daarin kun je ook lezen hoe je je thuiswerkplek het best kunt inrichten.

7 werk en verlof.



7.1 arbeidsduur

De standaard arbeidsduur is 40 uur per week, maximaal 8 uur per dag.

7.2 flexibel werken

- a. Je hebt de mogelijkheid om flexibel te werken vanuit huis of een andere werklocatie ('plaatsonafhankelijk werken'). Hoe die mix van op kantoor werken en thuis of een andere werklocatie eruit ziet is voor iedereen anders. Je moet daarbij wel steeds rekening houden met de samenwerking binnen en buiten je team. Thuiswerkdagen worden dus afgestemd in overleg met je leidinggevende en het team. Omdat de context waarin je werkt (klant, kandidaat, team) aan verandering onderhevig is, moeten we als organisatie continu kunnen inspelen op de actualiteit. Daarom heb je geen recht op vaste thuiswerkdagen.
- b. Medewerkers en leidinggevende bepalen binnen hun team de werktijden op basis van de lokale marktsituatie en de persoonlijke wensen van de medewerkers waarbij wordt gezorgd voor optimale bezetting tussen 8:30 tot 17:30 uur. Komen medewerkers en leidinggevende er samen niet uit, dan zijn de werktijden tussen 08:30 en 17:30 uur met een uur pauze.
- c. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet flexibel werken kun je een verzoek indienen om parttime te werken. Daarbij geldt voor managementfuncties een minimum arbeidsduur van 32 uur en voor de overige functies een minimum arbeidsduur van 24 uur. In incidentele gevallen kan hiervan voor de medewerker met toestemming van de directie van Randstad Groep Nederland worden afgeweken.
- d. In aanvulling op de mogelijkheden die de Wet flexibel werken biedt, kun je één keer per 3 jaar (tijdelijk) 'flexibiliteitsverlof' opnemen. Met het flexibiliteitsverlof kun je gedurende een periode van maximaal een jaar minder gaan werken. Na afloop van deze periode is de oorspronkelijke arbeidsduur weer van toepassing. Bij het bepalen van de nieuwe tijdelijke arbeidsduur per week moet rekening worden gehouden met de minimale arbeidsduur per week van 32 uur voor managementfuncties en 24 uur voor overige functies. Je kunt bijvoorbeeld dus niet tijdelijk 20 uur per week gaan werken. Gedurende het flexibiliteitsverlof worden de arbeidsvoorwaarden aangepast aan de nieuwe (geringere) arbeidsomvang.
- e. Meer informatie over de voorwaarden voor thuiswerken, flexibele werktijden, parttime werken en het flexibiliteitsverlof vind je in de HR-gids.

7.3 vakantiedagen

- a. Per kalenderjaar heb je, naar rato van de arbeidsduur, recht op 25 werkdagen vakantie (dus 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen). Bij een standaard arbeidsduur zijn dat in totaal 200 uren per kalenderjaar.
- b. Uit het benefit-budget zoals genoemd in artikel 5.5 van de cao mag je per kalenderjaar maximaal 26 (naar rato van de arbeidsduur) extra vrije dagen kopen, met dien verstande dat je nooit meer dan een saldo van 51 vakantie- en/of aangekochte vrije dagen mag hebben. Dat betekent dat zolang je 51 vakantie- en/of aangekochte vrije dagen hebt, je geen extra vrije dagen uit het benefit-budget kunt kopen.

- c. Op de 20 wettelijke vakantiedagen is de wettelijke vervalltermijn van toepassing. Dat betekent dat ze binnen 6 maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn ontvangen moeten worden opgenomen. De verjaarde dagen worden niet in geld uitgekeerd. Op de 5 bovenwettelijke dagen is geen vervalltermijn van toepassing.
- d. Het is mogelijk om, in overleg met je leidinggevende, langer verlof op te nemen dan de gebruikelijke periodes van maximaal drie weken, tenzij de bedrijfscontinuïteit dit niet toestaat.

7.4 feestdagen

Tijdens de hierna genoemde nationale feestdagen heb je recht op betaald verlof als deze dagen op een voor jou reguliere werkdag vallen.

- nieuwjaarsdag
- tweede paasdag
- koningsdag
- hemelvaartsdag
- tweede pinksterdag
- eerste en tweede kerstdag
- nationale bevrijdingsdag 5 mei (in lustrumjaren)

7.5 verlofregelingen Wet arbeid en zorg

Randstad Groep Nederland volgt de Wet arbeid en zorg voor de daarin beschreven verlofvormen. Voor kortdurend zorgverlof en kraamverlof kent Randstad Groep Nederland ruimere regelingen:

- a. In geval van kortdurend zorgverlof heeft een medewerker recht op doorbetaling van 100% (in plaats van 70%) van het salaris.
- b. Medewerkers die geen gebruik kunnen maken van bevallingsverlof, adoptieverlof of pleegzorgverlof hebben recht op 15 werkdagen geboorteverlof (ook wel kraamverlof of partnerverlof genoemd) tegen 100% van het salaris. Dit is onafhankelijk van je arbeidsomvang. Deze 15 werkdagen moeten aaneengesloten en binnen een tijdvak van 26 weken na de geboorte worden opgenomen. Van deze 15 werkdagen worden 7 werkdagen in mindering gebracht op de periode van het aanvullend geboorteverlof¹.

Alle verlofregelingen worden toegelicht in de HR-gids.

7.6 bijzonder verlof

Je hebt recht op bijzonder verlof met behoud van salaris in de volgende gevallen:

- bij overlijden van je partner, of een tot je gezin behorend kind vanaf de dag van overlijden tot en met de begrafenis/crematie

¹ Het aanvullend geboorteverlof bedraagt wettelijk 5 keer het aantal werkuren per week tegen 70% van je (maximum) dagloon. De in art. 7.5, sub b beschreven regeling komt er dus feitelijk op neer dat de eerste 7 dagen van het aanvullend geboorteverlof door Randstad Groep Nederland worden aangevuld tot 100% van je loon.

- bij overlijden van een van je (schoon)ouders: twee dagen
- bij de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van je partner, kleinkinderen, broers, zussen, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters of een voor jou vergelijkbare dierbare: één dag
- indien je belast bent met de voorbereiding van de begrafenis/crematie van hierboven genoemde familieleden/dierbare: vanaf de dag van overlijden tot en met de begrafenis/crematie

7.7 sabbatical leave

Je mag eenmaal per drie jaar onbetaalde sabbatical leave (langdurig onbetaald verlof) opnemen van één tot maximaal twaalf maanden. De uitgangspunten die daarbij gelden, vind je in de HR-gids.

7.8 verlofsparen

Om je de mogelijkheid te bieden eerder dan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken, kun je (uitsluitend) voor dit doel voor zolang dit fiscaal is toegestaan, vanuit het saldo bovenwettelijk verlof en het benefit-budget tot maximaal 100 weken verlof sparen. Hoe dit werkt, lees je in de HR-gids.

7.9 mantelzorg

Randstad Groep Nederland is door de stichting Werk en Mantelzorg erkend als mantelzorgvriendelijk bedrijf. De erkenning houdt in dat Randstad Groep Nederland wordt gezien als een bedrijf dat het thema werk en mantelzorg bespreekbaar maakt, maatwerk biedt en medewerkers wijst op de wettelijke verlofregelingen en flexibele werkoplossingen. Ben je mantelzorger? Kijk dan in de HR-gids voor meer informatie.

8 loopbaan en ontwikkeling.



8.1 ontwikkeling

Randstad Groep Nederland vindt het belangrijk dat medewerkers optimaal en blijvend inzetbaar zijn. Het gaat erom dat medewerkers vitaal blijven, dat wil zeggen geschikt (competent, opgeleid), gezond en bevoegen blijven voor werk. Continue ontwikkeling is een voorwaarde voor blijvende inzetbaarheid en nodig omdat werksituaties steeds sneller veranderen.

Blijvende inzetbaarheid heeft in de eerste plaats betrekking op inzetbaarheid in de eigen functie, binnen Randstad Groep Nederland en eventueel ook op inzetbaarheid buiten Randstad Groep Nederland.

8.2 verantwoordelijkheden

c. Jij bent regisseur van je eigen loopbaan en er verantwoordelijk voor om te blijven voldoen aan de professionele eisen van je functie. Inzetbaar zijn en blijven is dus primair een verantwoordelijkheid van jouzelf.

d. Randstad Groep Nederland is verantwoordelijk voor:

- effectief inzetbaarheidsbeleid; en
- het beschikbaar stellen van faciliteiten, instrumenten en vergoedingen en zo nodig daarop aanvullende voorzieningen regelen, zoals opleidingen en trainingen

8.3 studiefaciliteiten

a. Randstad Groep Nederland biedt een breed scala aan interne opleidingen aan ter ondersteuning van de ontwikkeling van haar medewerkers. Daarnaast kunnen externe opleidingen (waaronder ook trainingen, cursussen en seminars worden verstaan) die je op verzoek van Randstad Groep Nederland volgt, worden vergoed door Randstad Groep Nederland. Er geldt geen terugbetalingsregeling.

b. Voor andere externe opleidingen (waaronder ook trainingen, cursussen en seminars worden verstaan) kun je een verzoek indienen bij je leidinggevende voor een financiële bijdrage vanuit Randstad Groep Nederland. De hoogte van de financiële bijdrage hangt af van de mate waarin de opleiding ondersteunend is aan je functie en/of loopbaan. Bij opleidingen ter waarde van € 3.000,- of meer geldt er een terugbetalingsregeling als je de opleiding voortijdig eindigt of niet succesvol afrondt of als je binnen twee jaar na het einde van de opleiding op eigen initiatief uit dienst gaat. Indien een terugbetalingsregeling geldt, wordt dat opgenomen in een door jou en Randstad Groep Nederland te sluiten opleidingsovereenkomst. Meer informatie over studiefaciliteiten vind je in de HR-gids.

8.4 arbeidsmarktwaardescan

Randstad Groep Nederland vindt het belangrijk om ontwikkeling en mobiliteit van haar medewerkers te stimuleren. Om jou inzicht te geven in de aansluiting op de interne en externe arbeidsmarkt mag je eens per vier jaar op kosten van Randstad Groep Nederland (via Randstad RiseSmart) een arbeidsmarktwaardescan laten uitvoeren. In de HR-gids kun je vinden hoe je de arbeidsmarktwaardescan kunt aanvragen.

8.5 mijn keuze-stap

Het is mogelijk dat je op enig moment in je carrière bij Randstad Groep Nederland er voor kiest om een functie op een lager functieniveau te verrichten. Je kunt dan een verzoek indienen om een functie op maximaal twee functieschalen lager dan je huidige functie te gaan vervullen mits daar een vacature voor is en je er volgens de gebruikelijke sollicitatieprocedure voor geselecteerd wordt.

In je nieuwe functie blijft je salaris groeien op de wijze zoals beschreven in artikel 5.2, lid d van dit artikel, zolang je nog niet het eindsalaris van de nieuwe functie hebt bereikt. Als je salaris echter hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe, lagere salarisschaal dan wordt je salaris het eerste jaar nog niet afgebouwd, daarna wordt je salaris evenredig in drie jaar tijd afgebouwd naar het eindsalaris van de nieuwe functieschaal. De overige arbeidsvoorwaarden zoals de bonuspercentages en een eventuele vaste onkostenvergoeding worden wel per direct aangepast aan je nieuwe functieniveau.

Om voor jezelf inzichtelijk te krijgen wat de financiële impact van de teruggang in jouw salaris is, mag je op kosten van Randstad Groep Nederland gebruik maken van de mogelijkheid om een financiële analyse (door een door Randstad Groep Nederland geselecteerde externe partij) laten uitvoeren.

9 veiligheid, gezondheid en welzijn.



9.1 gezondheidsmanagement

Randstad Groep Nederland vindt het belangrijk om op een gestructureerde wijze aandacht te geven aan de arbeidsomstandigheden in het bedrijf. Deze aandacht strekt zich uit over de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de medewerkers. Een evenwichtige belangenbehartiging van jou en Randstad Groep Nederland, evenals de uitvoering van de arbo-wetgeving staan daarbij centraal. Randstad Groep Nederland richt zich in dat kader op:

- verzuimbegeleiding en re-integratie bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid
- arbeidsomstandigheden en veiligheid
- vitaliteit en preventie

Meer informatie over deze onderwerpen kun je vinden in de HR-gids.

9.2 arbeidsvoorwaarden bij arbeidsongeschiktheid

c. Als je door ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk niet in staat bent om te werken, maak je gedurende de eerste 104 weken aanspraak op doorbetaling van je salaris tegen de volgende percentages:

- gedurende de eerste 26 weken ontvang je 100% van je bruto salaris
- gedurende de 27e tot en met 52e week ontvang je 100% van je bruto salaris voor de uren dat je werkt en 90% van je bruto salaris voor de uren dat je niet werkt
- gedurende de 53e tot en met 104e week ontvang je 100% van je bruto salaris voor de uren dat je werkt en 85% van je bruto salaris voor de uren dat je niet werkt

d. Als je door ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk niet in staat bent om te werken, blijf je gedurende het eerste jaar recht houden op de eventuele Randstad Groep Nederland-bonus (zoals beschreven in bijlage I van de cao). Daarna maak je alleen aanspraak op de eventuele Randstad Groep Nederland-bonus voor het deel dat je arbeidsgeschikt bent en werkt. Als je met zwangerschaps- en bevallingsverlof bent óf als je arbeidsongeschikt bent als gevolg van zwangerschap of bevalling, houd je over de gehele periode van dit verlof c.q. deze arbeidsongeschiktheid recht op de Randstad Groep Nederland-bonus.

Als je door ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk niet in staat bent om te werken, blijf je gedurende de eerste twee maanden recht houden op de eventuele werkmaatschappijbonus of (indien je in dienst bent van Randstad Sourceright bv) de RSR-bonus. Daarna maak je alleen aanspraak op deze bonus voor het deel dat je arbeidsgeschikt bent en werkt. Als je met zwangerschaps- en bevallingsverlof bent óf als je arbeidsongeschikt bent als gevolg van zwangerschap of bevalling, houd je over de gehele periode van dit verlof c.q. deze arbeidsongeschiktheid recht op de werkmaatschappijbonus of (indien je in dienst bent van Randstad Sourceright bv) de RSR-bonus.

e. In aanvulling op de wettelijke verplichting om gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid het salaris door te betalen, geldt bij Randstad Groep Nederland nog het volgende:

- Als je een uitkering op grond van de IVA (Inkomensverzekering volledig arbeidsongeschikten) ontvangt, vult Randstad Groep Nederland gedurende een jaar vanaf de 105e week van arbeidsongeschiktheid de som van deze IVA-uitkering en de aanvulling vanuit de in artikel 9.6 genoemde verzekering, voor zover nodig, aan tot 85% van je laatstverdiende salaris bij Randstad Groep Nederland.
 - Ontvang je een uitkering op grond van de WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten) en je bent 80% of meer arbeidsongeschikt, dan vult Randstad Groep Nederland gedurende een jaar vanaf de 105e week van arbeidsongeschiktheid de som van deze WGA-uitkering en de aanvulling vanuit de in artikel 9.6 genoemde verzekering, voor zover nodig, aan tot 80% van je laatstverdiende salaris bij Randstad Groep Nederland. Indien je in deze situatie werkzaamheden verricht voor Randstad Groep Nederland dan wordt de som van je salaris, je gekorte WGA-uitkering² en de aanvulling uit de in artikel 9.6 genoemde uitkering, voor zover nodig, aangevuld tot 80% van je laatstverdiende salaris. De aanvulling wordt door Randstad Groep Nederland elke 3 maanden achteraf vastgesteld en uitbetaald, nadat bekend is geworden wat de hoogte van de WGA-uitkering is die UWV over die periode heeft betaald.
 - Ontvang je een uitkering op grond van de WGA en je bent tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt, dan vult Randstad Groep Nederland indien en voor zolang je arbeid voor Randstad Groep Nederland verricht, gedurende een jaar vanaf de 105e week van arbeidsongeschiktheid de som van je salaris, je gekorte WGA-uitkering³ en de aanvulling vanuit de in artikel 9.6 genoemde verzekering, voor zover nodig, aan tot 80% van je laatstverdiende salaris. De aanvulling wordt door Randstad Groep Nederland elke 3 maanden achteraf vastgesteld en uitbetaald, nadat bekend is geworden wat de hoogte van de WGA-uitkering is die UWV over die periode heeft betaald.
 - Ontvang je geen WGA- of IVA-uitkering, maar ben je 35% of minder arbeidsongeschikt voor je eigen werk, dan vult Randstad Groep Nederland indien en voor zo lang je ander passend werk bij Randstad Groep Nederland verricht, gedurende een jaar vanaf de 105e week van arbeidsongeschiktheid de som van je salaris en je gekorte⁴ WW-uitkering voor zover nodig aan tot 80% van je laatstverdiende salaris. De aanvulling wordt door Randstad Groep Nederland achteraf vastgesteld en uitbetaald nadat Randstad Groep Nederland de uitkeringsspecificatie van je heeft ontvangen.
- f. De gevolgen van arbeidsongeschiktheid voor de overige arbeidsvoorwaarden, zoals onkostenvergoedingen, reiskostenvergoedingen en andere verstrekkingen, vind je in de HR-gids.
- g. In het kader van dit artikel wordt onder werken verstaan het verrichten van je eigen werk of ander passend werk. Werken op arbeidstherapeutische basis wordt in dit verband niet als werken gedefinieerd.

² Dit heeft te maken met het feit dat UWV 70% van je inkomsten uit arbeid in mindering brengt op de WGA-uitkering.

³ Dit heeft te maken met het feit dat UWV 70% van je inkomsten uit arbeid in mindering brengt op de WGA-uitkering.

⁴ Dit heeft te maken met het feit dat UWV 70% van je inkomsten uit arbeid in mindering brengt op de WW-uitkering.

9.3 overlijdensuitkering

Als een medewerker overlijdt, zal Randstad Groep Nederland aan de nabestaanden (zoals bedoeld in art. 7:674 BW) een netto bedrag uitkeren ter hoogte van driemaal het laatstverdiende maandsalaris.

9.4 verzekering van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Randstad Groep Nederland heeft voor alle medewerkers een risicoverzekering afgesloten voor premievrije voortzetting van je pensioenopbouw in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Je leest meer over deze verzekering in bijlage III van de cao en in de in artikel 10.1 van de cao genoemde pensioenovereenkomst.

9.5 verzekering van aanvullingen op wettelijke arbeidsongeschiktheidsregelingen

Randstad Groep Nederland heeft voor alle medewerkers een risicoverzekering afgesloten die voorziet in een aanvulling op een uitkering op grond van de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) boven de grens van het maximale verzekeringsdagloon tot 70% van je pensioengevend salaris voorafgaande aan je arbeidsongeschiktheid. Meer informatie over deze verzekering kun je vinden in bijlage III van de cao en in de in artikel 10.1 van de cao genoemde pensioenovereenkomst.

9.6 vertrouwenspersoon

- a. Je kunt je wenden tot een interne of externe vertrouwenspersoon als je geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag. Ook kun je contact opnemen met een vertrouwenspersoon bij persoonlijke conflictsituaties die je niet met je leidinggevende of diens leidinggevende kunt oplossen. In de HR-gids staan de gegevens van de vertrouwenspersonen vermeld.
- b. De (interne) vertrouwenspersonen van Randstad Groep Nederland verrichten hun taken uitsluitend ten behoeve en met toestemming van de medewerkers. De vertrouwenspersonen worden in de gelegenheid gesteld hun taak naar behoren uit te oefenen. Daartoe worden hen door Randstad Groep Nederland de benodigde faciliteiten ter beschikking gesteld. Geen van de vertrouwenspersonen zal kunnen worden ontslagen en/of anderszins in zijn positie binnen Randstad Groep Nederland worden benadeeld wegens zijn functionele betrokkenheid bij een kwestie uit hoofde van de rol van vertrouwenspersoon.

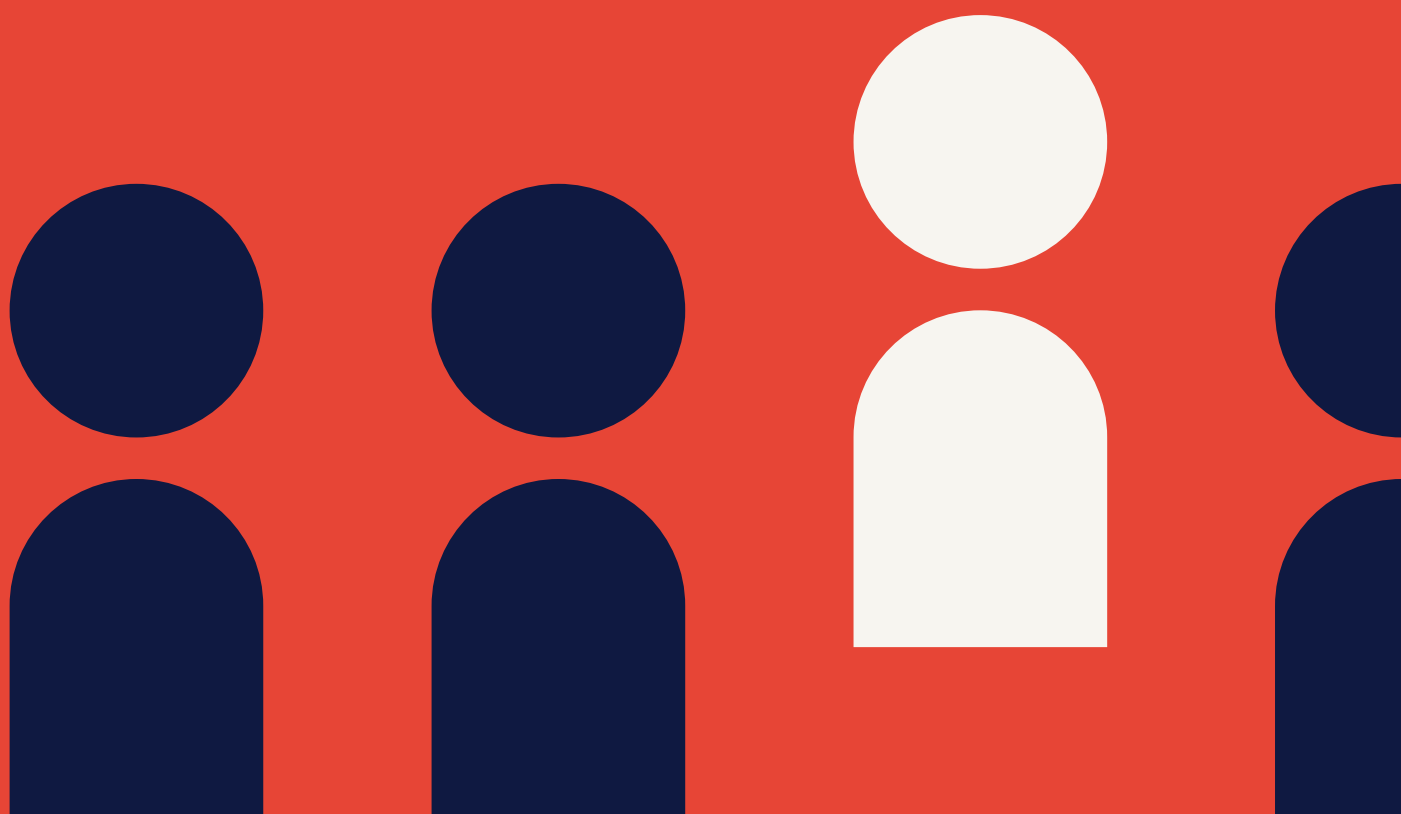
10 pensioen.



10.1 pensioenregeling

Voor iedere medewerker geldt een pensioenregeling. Deelname aan deze pensioenregeling is verplicht. De pensioenregeling is vastgelegd in een pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet. De pensioenovereenkomst is overeengekomen tussen de OR Vast en Randstad Groep Nederland en de cao-partijen conformeren zich daaraan. Een samenvatting van de pensioenovereenkomst vind je in bijlage III van deze cao. De volledige pensioenovereenkomst kun je vinden middels een link in de HR-gids.

11 werknemers-organisaties.



11.1 vakbondscontributie

Als je lid bent van één van de werknemersorganisaties of van een andere niet bij deze cao betrokken vakbond mag je één keer per jaar je vakbondscontributie declareren. Dat kan door inzet van een bedrag uit je benefit-budget, waardoor een netto voordeel voor jou ontstaat.

11.2 verlof voor leden en kaderleden

- a. Kaderleden die door de werknemersorganisaties bij Randstad Groep Nederland worden aangemeld, mogen met behoud van het salaris gedurende maximaal 8 dagen (naar rato van de arbeidsduur) per kalenderjaar deelnemen aan vergaderingen en scholingsdagen van de werknemersorganisaties. De deelname dien je tijdig bij je leidinggevende aan te geven en geschiedt in goed overleg met elkaar.
- b. Leden die door de werknemersorganisaties bij Randstad Groep Nederland worden aangemeld, mogen met behoud van het salaris gedurende maximaal 2 dagen (naar rato van de arbeidsduur) per kalenderjaar deelnemen aan vergaderingen en scholingsdagen van de werknemersorganisaties. De deelname dien je tijdig bij je leidinggevende aan te geven en geschiedt in goed overleg met elkaar.

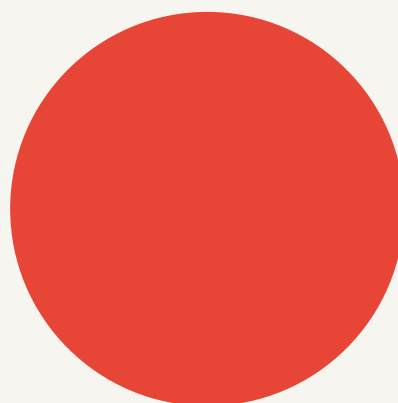
11.3 representativiteit en faciliteiten werknemersorganisaties

- a. Gedurende de looptijd van de cao zal Randstad Groep Nederland aan ieder van de werknemersorganisaties jaarlijks een bedrag beschikbaar stellen ter hoogte van € 37.500,- per werknemersorganisatie per kalenderjaar. Het bedrag zal ten goede komen aan het vergroten en verduurzamen van het vakbondslidmaatschap.
- b. De werknemersorganisaties krijgen ieder een pagina op het intranet van Randstad Groep Nederland met een toelichting op hun rol en dienstverlening. Op deze pagina staat ook een link naar de websites van de werknemersorganisaties.
- c. Randstad Groep Nederland stelt op verzoek van de werknemersorganisaties vergaderruimte ter beschikking ten behoeve van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties. Dit mits tijdig aangevraagd en in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoortijden.

11.4 rechtsbescherming

Voor kaderleden van de werknemersorganisaties waakt de directie van Randstad Groep Nederland ervoor dat de medewerker niet wordt geschaad in zijn of haar positie. Aan de kaderleden wordt dezelfde bescherming toegekend als die wettelijk wordt gegeven aan leden van een ondernemingsraad.

12 evaluatie en monitoring.



12.1 monitoring implementatie en uitvoering cao

Cao-partijen monitoren de implementatie en uitvoering van de cao. Over de invulling die cao-partijen daaraan geven, zoals de overlegstructuur en dergelijke worden tussen cao-partijen nadere afspraken gemaakt.

12.2 monitoring werkdruk

Werkdruk is een doorlopend onderdeel van gesprek tussen cao-partijen en ook in Great Conversations. Op basis van onderzoek in Peakon, zoals engagement metingen en HR-brede data zoals verzuim, maar ook in lijn met programma 'Be Brave', zal dit onderwerp periodiek op de agenda van het tripartite overleg staan. Het mandaat ligt bij de OR Vast.

12.3 mobiliteitsagenda

Een nieuwe manier van werken, vraagt ook opnieuw te kijken naar de mobiliteitsagenda van Randstad Groep Nederland. Daarnaast heeft Randstad Groep Nederland een duidelijke maatschappelijke ambitie om te 'vergroenen'. Partijen spreken af dat de uitwerking van een (vernieuwd) mobiliteitsbeleid bij Randstad Groep Nederland en de OR Vast ligt. Partijen worden periodiek over de ontwikkelingen op de hoogte gehouden in het tripartite overleg.

12.4 total reward

Op basis van intern onderzoek (InnerVoice) is vastgesteld dat medewerkers van RGN behoefte hebben aan meer ruimte om keuzes te maken in welke arbeidsvoorwaarden voor hen het hoogst mogelijk persoonlijke rendement opleveren. Deze keuzevrijheid heeft tot doel individuele medewerkers in staat te stellen arbeidsvoorwaarden beter te laten aansluiten bij persoonlijke behoeftes.

Cao-partijen willen aan deze wens tot meer keuzevrijheid gehoor geven en gaan daarover, in cocreatie met de medezeggenschap in gesprek in het zogenaamde Total Reward Programma.

In het Total Reward Programma zullen o.a. ook onderwerpen als reiskosten- en thuiswerkvergoedingen aan de orde komen. En ter vervanging van de outperformance bonus zal een mogelijkheid worden ontworpen voor het toekennen van een individuele component. De optelsom van de totale waarde van arbeidsvoorwaarden verandert door het Total Reward programma niet.

Na instemming van cao-partijen op de resultaten uit het Total Reward Programma zullen de inhoudelijke wijzigingen die volgen uit het Total Reward Programma uiterlijk per 1 juli 2023 in de cao worden opgenomen, tenzij cao-partijen samen een andere wijzigingsdatum overeenkomen.

functiehuis en salarisschalen.

functiehuis randstad groep nederland

In onderstaand functiehuisraster worden de 8 functiefamilies binnen Randstad Groep Nederland en de 50 kernprofielen uitgewerkt naar de verschillende functieniveaus. Elk kernprofiel behoort tot een functiefamilie en is uitgewerkt in 2 tot 4 niveaus. Alleen het kernprofiel 'projectmanager' behoort tot twee functiefamilies. De functiefamilies zijn:

- commercie operatie
- sales & accountmanagement
- ondersteuning
- staf
- IT RGN
- business Services RGN
- facilitair RGN
- management

niveau	commercie operatie	sales & account-management	ondersteuning	staf
11	<ul style="list-style-type: none"> • principal adviseur lijn • senior advisor consultancy 	<ul style="list-style-type: none"> • principal projectmanager • principal salesmanager • senior key account & delivery manager • senior key accountmanager 		<ul style="list-style-type: none"> • principal projectmanager • principal stafspecialist
10	<ul style="list-style-type: none"> • advisor consultancy • principal consultant • principal consultant on site • principal procesmanager • principal recruitment consultant • principal sales consultant • principal sourcing specialist • senior adviseur lijn 	<ul style="list-style-type: none"> • key account & delivery manager • key accountmanager • senior accountmanager • senior bidmanager • senior projectmanager • senior salesmanager 		<ul style="list-style-type: none"> • senior projectmanager • senior stafspecialist
9	<ul style="list-style-type: none"> • adviseur lijn • junior advisor consultancy • principal adviseur B&B • principal coach • senior consultant • senior consultant on site • senior procesmanager • senior recruitment consultant • senior relatiemanager • senior sales consultant • senior sourcing specialist 	<ul style="list-style-type: none"> • accountmanager • bidmanager • projectmanager • salesmanager 	<ul style="list-style-type: none"> • senior directie-secretaresse 	<ul style="list-style-type: none"> • principal specialist bedrijfsvoering • projectmanager • stafspecialist
8	<ul style="list-style-type: none"> • consultant • consultant on site • junior adviseur lijn • principal accountspecialist • principal branding specialist • principal intercedent • principal jobhunter • principal recruiter • procesmanager • recruitment consultant • relatiemanager • sales consultant • senior account-/salesadviseur • senior accountspecialist LG • senior accountspecialist TTIS • senior adviseur B&B • senior coach • senior coördinator • sourcing specialist 	<ul style="list-style-type: none"> • junior accountmanager • junior bidmanager • junior projectmanager • junior salesmanager • senior commercieel support medewerker 	<ul style="list-style-type: none"> • directie-secretaresse • senior management assistent 	<ul style="list-style-type: none"> • junior projectmanager • junior stafspecialist • senior project-coördinator • senior specialist bedrijfsvoering • senior staf-medewerker
7	<ul style="list-style-type: none"> • account-/salesadviseur • accountspecialist LG • accountspecialist TTIS • adviseur B&B • coach • coördinator • junior consultant • junior consultant on site • junior procesmanager • junior recruitment consultant • junior relatiemanager • junior sales consultant • senior accountspecialist • senior branding specialist • senior intercedent • senior jobhunter • senior recruiter 	<ul style="list-style-type: none"> • commercieel support medewerker 	<ul style="list-style-type: none"> • management assistent 	<ul style="list-style-type: none"> • project-coördinator • specialist bedrijfsvoering • stafmedewerker
6	<ul style="list-style-type: none"> • accountspecialist • branding specialist • intercedent • jobhunter • junior account-/salesadviseur • junior accountspecialist LG • junior accountspecialist TTIS • junior adviseur B&B • junior coach • junior coördinator • recruiter • senior medewerker administratie en accountsupport 	<ul style="list-style-type: none"> • junior commercieel support medewerker 	<ul style="list-style-type: none"> • junior management assistent 	<ul style="list-style-type: none"> • junior project-coördinator • junior staf-medewerker • senior medewerker

niveau	commercie operatie	sales & account- management	onder- steuning	staf
5	<ul style="list-style-type: none"> • medewerker administratie en accountsupport • junior accountspecialist • junior branding specialist • junior intercedent • junior jobhunter • junior recruiter • planner • senior supportspecialist 			• medewerker
4	<ul style="list-style-type: none"> • junior medewerker administratie en accountsupport • junior planner • supportspecialist 			• junior medewerker
3	<ul style="list-style-type: none"> • supportmedewerker 			
2	<ul style="list-style-type: none"> • junior supportmedewerker 			

niveau	IT Randstad Groep Nederland	business services Randstad Groep Nederland	facilitair Randstad Groep Nederland	management
11	<ul style="list-style-type: none"> • principal business consultant ICT • principal ICT consultant 	<ul style="list-style-type: none"> • principal business consultant 		<ul style="list-style-type: none"> • principal operationeel manager • principal stafmanager • senior commercieel manager
10	<ul style="list-style-type: none"> • senior business consultant ICT • senior ICT consultant 	<ul style="list-style-type: none"> • senior business consultant 		<ul style="list-style-type: none"> • commercieel manager • senior operationeel manager • senior stafmanager
9	<ul style="list-style-type: none"> • business consultant ICT • ICT consultant 	<ul style="list-style-type: none"> • senior business specialist 		<ul style="list-style-type: none"> • junior commercieel manager • operationeel manager • stafmanager
8	<ul style="list-style-type: none"> • ICT specialist 	<ul style="list-style-type: none"> • business specialist • senior specialist operations 	<ul style="list-style-type: none"> • senior specialist huisvesting 	<ul style="list-style-type: none"> • junior operationeel manager • junior stafmanager
7	<ul style="list-style-type: none"> • junior ICT specialist 	<ul style="list-style-type: none"> • specialist operations 	<ul style="list-style-type: none"> • principal specialist cateringservices • specialist huisvesting 	
6		<ul style="list-style-type: none"> • senior medewerker operations 	<ul style="list-style-type: none"> • senior medewerker huisvesting • senior specialist cateringservices 	
5		<ul style="list-style-type: none"> • medewerker operations 	<ul style="list-style-type: none"> • medewerker huisvesting • specialist cateringservices • specialist facilities 	
4		<ul style="list-style-type: none"> • junior medewerker operations 	<ul style="list-style-type: none"> • junior medewerker huisvesting • senior medewerker cateringservices • senior medewerker facilities 	
3			<ul style="list-style-type: none"> • medewerker cateringservices • medewerker facilities 	
2			<ul style="list-style-type: none"> • junior medewerker cateringservices 	

Het functiehuis van Randstad Sourceright staat in de HR-gids van Randstad Sourceright.

functieniveaumatrix

Een functieniveaumatrix is een indelingsinstrument waarin voor de niveaus binnen de functiehuizen van Randstad Groep Nederland (t/m niveau 11) en Randstad Sourceright (t/m niveau 11) de criteria aangegeven zijn waaraan een functie moet voldoen om op een bepaalde zwaarte ingedeeld te worden. Het gaat hierbij om de criteria:

- aard van de werkzaamheden
- kaders
- leidinggeven
- commercie
- contacten
- reikwijdte van de functie
- benodigde kennis en ervaring

Voor elk niveau binnen de matrix zijn de criteria uitgewerkt.

functieniveaumatrix

niveau	aard werkzaamheden	leidinggeven	kaders
11	Plannen en uitvoeren van complexe vakspecialistische werkzaamheden met bijzondere diepgang en/of breedte. Opstellen en realiseren tactische en operationele plannen aandachtsgebied.	Tactisch leidinggeven (bedrijfsonderdeel of functioneel werkveld).	Globaal tactisch beleid voor het aandachtsgebied.
10	Plannen en uitvoeren van gevarieerde en complexe vakspecialistische werkzaamheden. Opstellen en realiseren (gedifferentieerde) operationele plannen aandachtsgebied.	Operationeel leidinggeven (grote en/of complexe werkeenheid of afdeling).	Tactisch beleid voor aandachtsgebied.
9	Plannen en uitvoeren van gevarieerde of complexe vakspecialistische werkzaamheden. Opstellen en realiseren operationele plannen aandachtsgebied.	Operationeel leidinggeven (werkeenheid of afdeling).	Globaal operationeel beleid voor het aandachtsgebied.
8	Plannen en uitvoeren van vakspecialistische werkzaamheden of complexe vakkundige werkzaamheden met bijzondere diepgang en/of breedte. Opstellen en realiseren planning aandachtsgebied.	Operationeel leidinggeven (kleine werkeenheid of afdeling).	Operationeel beleid voor het aandachtsgebied.
7	Plannen en uitvoeren van gevarieerde en complexe vakkundige werkzaamheden met een voornamelijk niet standaard karakter. Coördinerende en/of begeleidende taken. Leveren van gevarieerde of complexe dienstverlening (maatwerk).		Globaal beschreven werkprocessen. Globale richtlijnen.
6	Plannen en uitvoeren van gevarieerde vakkundige werkzaamheden met een deels niet standaard karakter. Leveren van gevarieerde dienstverlening.		Beschreven werkprocessen. Richtlijnen.
5	Plannen en uitvoeren van vakkundige werkzaamheden met een voornamelijk standaard karakter. Leveren van basis dienstverlening.		Specifiek beschreven werkprocessen. Globale procedures.
4	Uitvoeren van gevarieerde vaktechnische of eenvoudige vakkundige werkzaamheden met een standaard karakter.		Procedures volgen bij het uitvoeren van de werkzaamheden.
3	Uitvoeren van vaktechnische werkzaamheden met een routinematig karakter.		Voorschriften juist opvolgen bij het uitvoeren van de werkzaamheden.
2	Uitvoeren van eenvoudige vaktechnische werkzaamheden met een herhalend karakter.		Gedetailleerde voorschriften opvolgen bij het uitvoeren van de werkzaamheden.

salarisschalen

aanpassing beginsalarissen 1 januari 2023

Met ingang van 1 januari 2023 worden de beginsalarissen van de salarisschalen verhoogd, waarmee de salaristabel er als volgt uitziet:

salaristabel per 1 januari 2023 vóór indexatie

schaal	begin	eind	verhogingsbedrag bij promotie
1	€ 1.940	€ 2.061	€ 46
2	€ 2.050	€ 2.200	€ 49
3	€ 2.150	€ 2.373	€ 59
4	€ 2.250	€ 2.588	€ 71
5	€ 2.500	€ 2.914	€ 78
6	€ 2.740	€ 3.254	€ 108
7	€ 2.750	€ 3.709	€ 118
8	€ 2.770	€ 4.206	€ 133
9	€ 2.900	€ 4.810	€ 157
10	€ 3.250	€ 5.626	€ 188
11	€ 3.650	€ 6.584	€ 239

indexatie 1 januari 2023

Na voornoemde aanpassing van de beginsalarissen worden op 1 januari 2023 de individuele lonen en de eindbedragen van de salarisschalen, alsmede de verhoging bedragen bij promotie verhoogd met 4,5%. Daarmee ziet de salaristabel er als volgt uit:

salaristabel per 1 januari 2023 na schaal aanpassing én indexatie

schaal	begin	eind	verhogingsbedrag bij promotie
1	€ 1.940	€ 2.154	€ 49
2	€ 2.050	€ 2.299	€ 52
3	€ 2.150	€ 2.480	€ 62
4	€ 2.250	€ 2.705	€ 75
5	€ 2.500	€ 3.046	€ 82
6	€ 2.740	€ 3.401	€ 113
7	€ 2.750	€ 3.876	€ 124
8	€ 2.770	€ 4.396	€ 139
9	€ 2.900	€ 5.027	€ 165
10	€ 3.250	€ 5.880	€ 197
11	€ 3.650	€ 6.881	€ 250

verhoging eindsalarissen per 1 december 2023

Met ingang van 1 december 2023 worden de eindsalarissen van de salarisschalen met 1,0% verhoogd, waarmee de salaristabel er als volgt uitziet:

salaristabel per 1 december 2023

schaal	begin	eind	verhogingsbedrag bij promotie
1	€ 1.940	€ 2.176	€ 49
2	€ 2.050	€ 2.322	€ 52
3	€ 2.150	€ 2.505	€ 62
4	€ 2.250	€ 2.733	€ 75
5	€ 2.500	€ 3.077	€ 82
6	€ 2.740	€ 3.436	€ 113
7	€ 2.750	€ 3.915	€ 124
8	€ 2.770	€ 4.440	€ 139
9	€ 2.900	€ 5.078	€ 165
10	€ 3.250	€ 5.939	€ 197
11	€ 3.650	€ 6.950	€ 250

indexatie 1 januari 2024

Op 1 januari 2024 worden de individuele lonen en de salarisschalen, alsmede de verhoging bedragen bij promotie verhoogd met 2,0%. Daarmee ziet de salaristabel er als volgt uit:

salaristabel per 1 januari 2024 na indexatie

schaal	begin	eind	verhogingsbedrag bij promotie
1	€ 1.979	€ 2.220	€ 50
2	€ 2.091	€ 2.369	€ 54
3	€ 2.193	€ 2.556	€ 64
4	€ 2.295	€ 2.788	€ 77
5	€ 2.550	€ 3.139	€ 84
6	€ 2.795	€ 3.505	€ 116
7	€ 2.805	€ 3.994	€ 127
8	€ 2.826	€ 4.529	€ 142
9	€ 2.959	€ 5.180	€ 169
10	€ 3.315	€ 6.058	€ 201
11	€ 3.723	€ 7.089	€ 255

aanpassing eindsalarissen 1 juni 2024

Per 1 juni 2024 worden de eindsalarissen van de salarisschalen verhoogd met 1,0%. Daarmee ziet de salaristabel er als volgt uit:

salaristabel per 1 juni 2024 na schaal aanpassing

schaal	begin	eind	verhogingsbedrag bij promotie
1	€ 1.979	€ 2.243	€ 50
2	€ 2.091	€ 2.393	€ 54
3	€ 2.193	€ 2.582	€ 64
4	€ 2.295	€ 2.816	€ 77
5	€ 2.550	€ 3.171	€ 84
6	€ 2.795	€ 3.541	€ 116
7	€ 2.805	€ 4.034	€ 127
8	€ 2.826	€ 4.575	€ 142
9	€ 2.959	€ 5.232	€ 169
10	€ 3.315	€ 6.119	€ 201
11	€ 3.723	€ 7.160	€ 255

De in de salaristabellen opgenomen bedragen betreffen bruto bedragen.

Het functieniveau bepaalt de inschaling in het salarishuis. Bijvoorbeeld een functie op functieniveau 6, wordt ingedeeld in salarisschaal 6. Een medewerker verdient minimaal het beginsalaris van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld en maximaal het eindsalaris. Een medewerker die geen relevante werkervaring heeft voor de functie, krijgt bij aanvang van het dienstverband het beginsalaris van de toepasselijke salarisschaal.

In uitzonderingssituaties is het toekennen van een (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag mogelijk. De directie van Randstad Groep Nederland bepaalt voor welke kernprofielen een (tijdelijke) arbeidsmarkttoeslag van toepassing kan zijn en informeert de cao-partijen jaarlijks over de gehanteerde arbeidsmarkttoeslagen.

bonusregelingen.

algemeen

Iedere medewerker komt in aanmerking voor een combinatie van een (collectieve) Randstad Groep Nederland bonus (hierna: RGN-bonus) met, afhankelijk van het kernprofiel:

- een werkmaatschappijbonus; óf
- een commissiebonus

Deze drie bonusregelingen zijn niet van toepassing op medewerkers van Randstad Sourceright bv. Randstad Sourceright kent een eigen bonusregeling: de RSR-bonus. De RSR-bonusregeling staat in de HR-gids van Randstad Sourceright.

werkmaatschappij bonus kernprofielen

account-/salesadviseur	coördinator	projectcoördinator
accountmanager	directiesecretaresse	projectmanager
accountspecialist	ICT consultant	recruiter
accountspecialist LG	ICT specialist	relatiemanager
accountspecialist TTIS	intercedent	salesmanager
adviseur B&B	jobhunter	sourcing specialist
adviseur lijn	key account & deliverymanager	specialist bedrijfsvoering
advisor consultancy	key accountmanager	specialist cateringservices
bidmanager	management assistent	specialist facilities
branding specialist	medewerker administratie en account support	specialist huisvesting
business consultant	medewerker catering services	specialist operations
business consultant ICT	medewerker facilities	stafmanager
business specialist	medewerker huisvesting	stafmedewerker
commercieel support medewerker	medewerker operations	stafspecialist
coach	medewerker staf	supportmedewerker
consultant on site	operationeel manager	supportspecialist
consultant	planner	
	procesmanager	

commissiebonus kernprofielen

sales consultant	recruitment consultant	commercieel manager
------------------	------------------------	---------------------

RGN-bonus

De RGN-bonus bedraagt een percentage van 3% van de grondslag, vermenigvuldigd met de landelijke bedrijfsfactor, die bij een positief bedrijfsresultaat tussen 0,5 en 1,5 bedraagt. De grondslag voor de RGN-bonus is het jaarsalaris vermeerderd met 8,5% vakantiebijslag. De RGN-bonus betreft een bruto bedrag en wordt per kalenderjaar uitgekeerd aan de medewerkers die op 31 december van het betreffende kalenderjaar in dienst van Randstad Groep Nederland zijn. Randstad Groep Nederland streeft naar uitbetaling van de RGN-bonus in de maand februari volgend op het kalenderjaar waarop de RGN-bonus betrekking heeft. De uitbetaling geschiedt echter uiterlijk in de maand maart volgend op het kalenderjaar waarop de RGN-bonus betrekking heeft.

De directie van Randstad Groep Nederland kan middels een gemotiveerd besluit bepalen dat een medewerker niet in aanmerking komt voor de RGN-bonus indien de medewerker aantoonbaar niet of onvoldoende heeft bijgedragen aan het resultaat.

werkmaatschappijbonus

De werkmaatschappijbonus bedraagt een percentage van de grondslag, vermenigvuldigd met de landelijke bedrijfsfactor, die bij een positief bedrijfsresultaat tussen 0,5 en 1,5 bedraagt. Het percentage is afhankelijk van het functieniveau van de medewerker en de score op de toepasselijke doelen.

De directie stelt jaarlijks drie doelen vast voor de respectievelijke werkmaatschappijen Randstad, Tempo-Team en Yacht (uitsluitend voor medewerkers die niet onder de commissiebonusregeling vallen). Voor medewerkers die werkzaam zijn voor de centrale stafafdelingen van Randstad Groep Nederland worden de drie doelen vastgesteld voor Randstad Groep Nederland. Voor de werkmaatschappijen Randstad, Tempo-Team en Yacht zijn de drie doelen altijd kwantitatief van aard. Voor de groep medewerkers die werkzaam zijn voor de centrale stafafdelingen van Randstad Groep Nederland mag maximaal één van de doelen kwalitatief van aard zijn.

De bonuspercentages zijn:

functieniveau	100% targets gehaald	120% targets gehaald
1	0,00%	0,00%
2	5,00%	7,50%
3	5,00%	7,50%
4	5,00%	7,50%
5	5,00%	7,50%
6	5,00%	7,50%
7	6,00%	9,00%
8	6,00%	9,00%
9	9,00%	13,50%
10	10,00%	15,00%
11	14,50%	21,75%

voorbeeldberekeningen bonuspercentage

Het betreft in dit voorbeeld een stafmedewerker op functieniveau 6 waarvoor drie op het niveau van Randstad Groep Nederland bepaalde doelen (hierna 'RGN-doelen') gelden.

Als de score op het eerste RGN-doel 120% is (7,5% bonus), de score op het tweede RGN-doel 110% (6,25% bonus) en de score op de derde RGN-doel 100% (5% bonus), bedraagt het werkmaatschappijbonuspercentage voor deze medewerker: $7,5\% + 6,25\% + 5\%$ gedeeld door 3 = 6,25%.

Als de score op het eerste RGN-doel 100% is (5% bonus), de score op het tweede RGN-doel 110% (6,25% bonus) en de score op het derde RGN-doel 95% (0% bonus), bedraagt het werkmaatschappijbonuspercentage voor deze medewerker $5\% + 6,25\% + 0\%$ = 11,25% gedeeld door 3 = 3,75% bonus.

De grondslag voor de werkmaatschappijbonus is het jaarsalaris vermeerderd met 8,5% vakantiebijslag.

De werkmaatschappijbonus betreft een bruto bedrag en wordt per kalenderjaar uitgekeerd aan de medewerkers die op 31 december van het betreffende kalenderjaar in dienst van

Randstad Groep Nederland zijn. Randstad Groep Nederland streeft naar uitbetaling van de werkmaatschappijbonus in de maand februari volgend op het kalenderjaar waarop de werkmaatschappijbonus betrekking heeft. De uitbetaling geschiedt echter uiterlijk in de maand maart volgend op het kalenderjaar waarop de werkmaatschappijbonus betrekking heeft.

De directie van Randstad Groep Nederland kan middels een gemotiveerd besluit bepalen dat een medewerker niet in aanmerking komt voor de werkmaatschappijbonus indien de medewerker aantoonbaar niet of onvoldoende heeft bijgedragen aan het resultaat.

commissiebonus

De commissiebonus wordt maandelijks uitgekeerd en bedraagt een percentage van het behaalde commerciële resultaat (marge) verminderd met een threshold. De hoogte van het percentage, het van toepassing zijnde commerciële resultaat en de hoogte van de threshold zijn afhankelijk van de functie van de medewerker en de salarisrange. Deze zijn in de tabellen hieronder nader uitgewerkt. Aan de commissiebonus is geen maximum gesteld ('uncapped').

Voor commercieel managers geldt dat de commissiebonus wordt bepaald op basis van de medewerkers gerealiseerde marge boven de cumulatieve threshold van de medewerkers waaraan de commercieel manager direct leiding geeft. De commercieel manager ontvangt geen teamcommissie indien er geen medewerker is waaraan de commercieel manager leiding geeft.

De threshold houdt in dat de medewerker een minimale marge moet genereren voordat er recht is op een commissiebonus. Het thresholdbedrag wordt berekend als combinatie van het maandloon inclusief 8,5% vakantietoelagen vermenigvuldigd met een thresholdfactor. Bij parttime werken, wordt de thresholdfactor bepaald op basis van het fulltime salaris. Deze factor wordt vermenigvuldigd met het parttime salaris, inclusief 8,5% vakantietoelagen.

bonuspercentages

functie	grondslag	individuele commissie	team commissie
consultant	marge	1,5%	nvt
commercieel manager	marge	3%	0,375%

threshold factoren consultant

salarisrange (bruto maandsalaris exclusief vakantiegeld)	thresholdfactor
< € 3.000	1
€ 3.000 – € 4.000	2
> € 4.000	3

threshold factoren commercieel manager

soort doelstelling	grondslag
team	thresholdfactor
	cumulatief team

bonusregeling randstad sourceright

Bovenstaande bonusregelingen zijn niet van toepassing op medewerkers van Randstad Sourceright. De bonusregeling van Randstad Sourceright is opgenomen in de HR-gids van Randstad Sourceright.

samenvatting

pensioenovereenkomst.

inleiding

Voor iedere medewerker geldt een pensioenregeling. Deelname aan deze pensioenregeling is verplicht. De pensioenregeling is vastgelegd in een pensioenovereenkomst zoals bedoeld in de Pensioenwet en in het pensioenreglement zoals dat is opgesteld door de pensioenuitvoerder. In deze bijlage staat een samenvatting van de pensioenovereenkomst. Meer informatie en (een link naar) de volledige pensioenovereenkomst kun je vinden in de HR-gids.

Tot 1 juli 2015 gold voor de medewerkers een pensioenregeling waarvan de bepalingen zijn vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Randstad. Per 1 januari 2020 zijn alle verplichtingen en bezittingen van het Randstad-pensioenfonds overgedragen aan Stichting Het Nederlandse Pensioenfonds. Dit pensioenfonds voert de pensioenregeling uit die Randstad Groep Nederland en haar rechtsvoorgangers tot 1 juli 2015 hebben aangeboden. Meer informatie is te vinden op <https://www.hetnederlandsepensioenfonds.nl/pensioenkringrandstadgroep>. Het Randstad-pensioenfonds is begin 2021 opgeheven.

pensioenregeling

karakter van de pensioenovereenkomst

De pensioenregeling heeft het karakter van een individuele premieregeling. Randstad Groep Nederland en medewerker stellen gezamenlijk een premie beschikbaar waarmee een individueel pensioenkapitaal wordt opgebouwd. Dit kapitaal wordt belegd op een voor de betreffende deelnemer passende wijze.

aanvang en einde deelneming in pensioenregeling

Verwerking van de aanvang van de deelneming in de pensioenregeling vindt plaats per de eerste dag van iedere maand voor de op dat moment in dienst zijnde medewerkers. Een medewerker die op de eerste dag van de maand in dienst treedt, neemt vanaf de eerste dag van de maand deel aan de pensioenregeling. Als de indiensttreding na de eerste dag van de maand plaatsvindt, vangt de deelneming aan per de eerste dag van de daaropvolgende maand. Gedurende de gebroken maand waarin een medewerker in dienst treedt zijn de risicoverzekeringen volledig van toepassing. Beëindiging van deelneming in de pensioenregeling vindt plaats per de laatste dag van de maand waarin de medewerker uit dienst is getreden.

pensioengevend salaris, franchise en pensioengrondslag

Het pensioengevend jaarsalaris wordt bepaald als zijnde 12 maal het vaste maandsalaris plus 8,5% vakantietoeslag. Het maximale pensioengevende salaris bij een voltijds dienstverband is € 114.866,- (2022). Bij dienstbetrekkingen in deeltijd wordt dit bedrag verminderd overeenkomstig de deeltijdfactor.

De jaarlijkse pensioengrondslag wordt vastgesteld door op het pensioengevende salaris de franchise in mindering te brengen. De franchise wordt vastgesteld ter hoogte van 100/75 van het bruto ouderdomspensioen ingevolge de Algemene Ouderdomswet, inclusief de vakantietoeslag, waarop een gehuwde AOW-gerechtigde op die datum zelfstandig recht heeft (2022: € 14.802,-).

Voor medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt de pensioengrondslag naar evenredigheid vastgesteld.

premie ten behoeve van ouderdoms- en partnerpensioen

Ten behoeve van de pensioenopbouw van de medewerker wordt een leeftijdsafhankelijke premie beschikbaar gesteld op basis van een premiestaffel. Deze staffel voorziet in een premiepercentage ten behoeve van de financiering van ouderdomspensioen en een uitgesteld opgebouwd partnerpensioen met een pensioenleeftijd van 68 jaar. Deze staffel is als volgt vastgesteld:

leeftijd deelnemer	netto premie
15 jaar tot en met 19 jaar	7.0%
20 jaar tot en met 24 jaar	7.7%
25 jaar tot en met 29 jaar	9.0%
30 jaar tot en met 34 jaar	10.4%
35 jaar tot en met 39 jaar	12.1%
40 jaar tot en met 44 jaar	14.0%
45 jaar tot en met 49 jaar	16.3%
50 jaar tot en met 54 jaar	19.1%
55 jaar tot en met 59 jaar	22.4%
60 jaar tot en met 64 jaar	26.5%
65 jaar tot en met 66 jaar	30.7%

De maandelijks af te dragen premie wordt bepaald door de vermenigvuldiging van 1/12 maal de per de eerste van de betreffende maand geldende pensioengrondslag maal de premie die van toepassing is op basis van de leeftijd van de medewerker per de eerste van de betreffende maand. De premie wordt maandelijks zonder aftrek van kosten toegevoegd aan het individuele kapitaal van de deelnemer.

eigen bijdrage van de medewerker en kosten van de pensioenregeling

De medewerker is een eigen bijdrage verschuldigd ter hoogte van 4,8% van de pensioengrondslag, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor, ongeacht zijn/haar leeftijd. De eigen bijdrage van de medewerker wordt maandelijks ingehouden op het bruto salaris van de medewerker. Randstad Groep Nederland draagt de kosten voor de administratieve uitvoering van de pensioenregeling en de kosten verbonden aan de risicoverzekeringen, alsmede de resterende premie uit hoofde van de premiestaffel.

verzekering van partnerpensioen, tijdelijk partnerpensioen en wezenpensioen

Ten behoeve van de partner van de medewerker en ten behoeve van de kinderen sluit Randstad Groep Nederland een risicoverzekering af in geval van overlijden van de medewerker gedurende het dienstverband. De kosten van deze verzekeringen worden volledig gedragen door Randstad Groep Nederland.

verzekering van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Ten behoeve van de voortzetting van pensioenopbouw in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van de medewerker sluit Randstad Groep Nederland een risicoverzekering af voor premievrije voortzetting van pensioenopbouw van de medewerker in geval van

(gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA. De mate van premievrije voortzetting wordt gebaseerd op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid conform de door het UWV gehanteerde klassensystematiek. De kosten van de in dit artikel genoemde verzekering worden volledig gedragen door Randstad Groep Nederland.

verzekering van aanvullingen op wettelijke arbeidsongeschiktheidsregelingen

Ten behoeve van de aanvulling van een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering in geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA van de medewerker sluit Randstad Groep Nederland een risicoverzekering af voor aanvulling van de wettelijke uitkering van de medewerker. De uitkering uit hoofde van deze verzekering voorziet in een aanvulling van de wettelijke uitkering boven de grens van het maximale verzekeringsdagloon tot 70% van het pensioengevende salaris van de medewerker voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid en is van toepassing gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid. De hoogte van de aanvulling wordt gebaseerd op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid conform de door het UWV gehanteerde klassensystematiek. De kosten van de in dit artikel genoemde verzekering worden volledig gedragen door Randstad Groep Nederland.

beleggingsbeleid

De individuele kapitalen van de medewerkers worden belegd met inachtneming van een geleidelijke afbouw van risico naarmate de medewerker de pensioendatum nadert op basis van een door de pensioenuitvoerder vast te stellen lifecycle beleggingsmodel. De medewerker heeft binnen zekere kaders keuzemogelijkheden ten aanzien van beleggingsmogelijkheden. Meer informatie daarover is te lezen in het pensioenreglement.

aankoop van het pensioen en keuzemogelijkheden

De medewerker zet het opgebouwde individuele kapitaal op de pensioendatum om in een levenslang ouderdomspensioen en een partnerpensioen bij een verzekeraar naar eigen keuze. De medewerker wordt voorafgaand aan het maken van de keuze van de verzekeraar op kosten van Randstad Groep Nederland onafhankelijk voorgelicht omtrent het aanbod van verzekeraars en de aan te kopen uitkeringen. De medewerker heeft de mogelijkheid om bij de ingang van het pensioen, met inachtneming van de daarbij geldende wettelijke regels en het daarbij door Randstad Groep Nederland gehanteerde beleid, gebruik te maken van de volgende keuzemogelijkheden:

- vervroeging van de pensioenuitkering vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
- uitstel van de pensioenuitkering tot uiterlijk 5 jaar na de AOW-gerechtigde leeftijd
- deeltijdpensioen
- uitruil van partnerpensioen voor hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen
- variabele pensioenuitkering

uitvoering van de pensioenovereenkomst

Randstad Groep Nederland heeft de uitvoering van de pensioenregeling overgedragen aan een pensioenuitvoerder, te weten Centraal Beheer PPI. Centraal Beheer PPI informeert de medewerker nader over de pensioenregeling en houdt hem op de hoogte van ontwikkelingen. Meer informatie nodig? Dat is te vinden in de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement of neem contact op met Centraal Beheer PPI via telefoonnummer (020) 591 42 42 (maandag t/m vrijdag van 09:00 – 17:00 uur) of per mail: centraalbeheerppi@achmea.nl.

Bij de cao betrokken werknemersorganisaties:

frank
maakt er werk van

frank
frank@wijzijnfrank.nu

Postadres:
Postbus 12600
1100 AP Amsterdam

www.wijzijnfrank.nu

cnv Vakmensen

CNV Vakmensen
info@cnvvakmensen.nl

tel. 030 – 7511580

Postadres:
Postbus 2525
3500 GM Utrecht,

De Unie

De Unie
info@unie.nl
Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg

tel. 0345-851851

Postadres:
Postbus 400
4100 AK Culemborg

www.deunie.nl

Dit is een uitgave van Randstad Groep Nederland.

