

Onderhandelingsresultaat CAO Ricardo Nederland B.V. & Ricardo Certification B.V. 2026

Op 29 januari 2026 zijn CAO-partijen (FNV, CNV, AVV, Ricardo Nederland B.V. en Ricardo Certification B.V.) het volgende overeengekomen:

1. Looptijd

Er wordt een looptijd voor de CAO gehanteerd van 2 jaar, te weten van 1 januari 2026 tot 1 januari 2028.

2. Systeem van loonindexatie

Paragraaf 5.7 Salarisverhoging wordt:

“Ieder jaar op 1 januari worden de feitelijke salarissen, de salaristabel conform matrix 5.7 en de vergoedingen vermeld in Hoofdstuk 7.2 en 7.3 verhoogd (indexatie). De percentuele ruimte voor collectieve verhoging wordt jaarlijks door de werkgever bepaald. Hiervoor wordt de CPI (<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-consumentenprijzen>) van oktober van het voorgaande jaar gevolgd. Voor 2026 is dit 3,1%

Indien sprake is van bijzondere, onvoorziene omstandigheden die leiden tot een aantoonbaar ernstige financiële situatie van de werkgever, kan in afwijking van de hierboven overeengekomen loonsverhoging geheel of gedeeltelijk worden opgeschort. Werkgever treedt hierover tijdig in overleg met de VV en verstrekt inzicht in de financiële noodzaak.”

3. Motivatie werknemers einde loonschaal

Er wordt een extra voet 5 opgenomen in paragraaf 5.2:

“Medewerkers einde schaal die voor de 3^e keer op rij een ‘Zeer Goed’ of ‘Excellent’ krijgen, zullen op basis van deze beoordeling boven hun huidige schaal een verhoging krijgen van 1% bij een ‘Zeer Goed’ of 2% bij een ‘Excellent’ tot een maximum van RSP105 positie. Indien de medewerker in de toekomst een beoordeling ‘Onvoldoende’ haalt, wordt het salaris weer vastgesteld op RSP100. Indien de medewerker (in de toekomst) een beoordeling ‘Goed’ haalt, blijft de incidentele bruto uitkering van toepassing, soortgelijk aan de incidentele bruto uitkering voor de 1^e en 2^e keer bij een beoordeling van een ‘Zeer Goed’ en een ‘Excellent’. Deze regeling is van toepassing voor alle medewerkers t/m salarisgroep 61.

4. Individueel Keuze Budget (IKB) en Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Tussen partijen is overeengekomen dat de huidige CAO en het Handboek HR (waar in de CAO naar wordt verwezen) voldoende handvaten biedt voor invulling van deze twee thema's.