

# Cao voor Facilitair en Faciliterend Sodexo

## Inhoud

1. De cao.....	3
2. De arbeidsovereenkomst .....	5
3. Jouw salaris .....	6
4. Werktijden, overwerk en meeruren .....	10
5. Vakantiegeld en verlof.....	11
6. Toeslagen, vergoedingen en uitkeringen .....	14
7. Ontwikkeling en opleiding .....	18
8. Arbeidsongeschiktheid .....	20
9. Afspraken tussen Sodexo en de vakbonden .....	21
10. Definities .....	22
Bijlage 1: beoordelingen.....	23

## **1. De cao**

### **1.1 Deze cao**

Deze cao is op jou van toepassing als je op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bent of treedt bij Sodexo Nederland B.V. of Sodexo Altys B.V. De cao geldt niet als je onder een andere (bedrijfstak-)cao valt.

Als je in dienst treedt bij Sodexo Nederland B.V. of Sodexo Altys B.V. als gevolg van overname, dan zijn als uitgangspunt deze cao en de daarbij behorende cao-afspraken van toepassing. Sodexo streeft ernaar om je optimaal in te laten stromen, met zo veel mogelijk rust, zekerheid en duidelijkheid. Hierbij worden waar nodig (tijdelijke) overgangsafspraken gemaakt om een goede landing te faciliteren. Als er onverhoopt collectief bezwaren zijn, treedt Sodexo in overleg met de vakbonden.

### **1.2 Hardheidsclausule**

Als toepassing van (een van de) de afspraken uit deze cao leidt tot individueel onbillijke situaties, dan kan Sodexo besluiten om voor jou af te wijken van de cao. Als je van mening bent dat dit voor jou het geval is, dan kun je dit schriftelijk en gemotiveerd laten weten aan de CHRO. Als een beroep op de hardheidsclausule een collectief fundament blijkt te hebben, dan wordt een reactie op het beroep afgestemd met FNV en CNV.

### **1.3 Looptijd**

Deze cao loopt van 1 maart 2024 tot 1 september 2025. De cao eindigt van rechtswege op 31 augustus 2025. Er is geen opzegging nodig.

### **1.4 Gelijke kansen**

Sodexo erkent en waardeert de kracht van diversiteit en inclusie in onze organisatie. Wij zetten ons in voor een werkomgeving waarin alle medewerkers, ongeacht achtergrond, geslacht, leeftijd of andere kenmerken, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. In lijn met onze toewijding aan gelijke kansen, voeren wij actief beleid om diversiteit te bevorderen en discriminatie te voorkomen.

Dit omvat onder meer het aanmoedigen van een inclusieve bedrijfscultuur, het stimuleren van diversiteit in werving en selectie en het bieden van training en educatieve programma's om bewustzijn te vergroten. Sodexo is vastbesloten om een diverse en inclusieve organisatie te zijn en te blijven, waar gelijke kansen en respect voor iedereen centraal staan in onze bedrijfsvoering en relaties.

### **1.5 Partijen**

Sodexo Nederland B.V. en Sodexo Altys B.V. (Sodexo) sluiten deze cao af met FNV en CNV (de vakbonden).

Als er problemen, grote veranderingen of onverwachte situaties ontstaan met betrekking tot deze cao, gaan we eerst met elkaar praten. Dit gesprek kan worden gestart door Sodexo of de vakbonden. Als we het niet eens zijn over belangrijke zaken, zoals hoe we de cao moeten begrijpen en toepassen, proberen we er samen uit te komen zonder

meteen actie te ondernemen. Als we er tijdens het gesprek niet uitkomen, laten we dat schriftelijk weten aan de andere partij. Dan gaan we opnieuw praten, en als we het allebei eens zijn, leggen we het geschil voor aan een rechter volgens de artikel 96 Rechtsvordering procedure.

# handtekeningen

## **2. De arbeidsovereenkomst**

### **2.1 Schriftelijke afspraken**

Je ondertekent samen met Sodexo een schriftelijke arbeidsovereenkomst. In jouw arbeidsovereenkomst is opgenomen of deze geldt voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

Er kan een proeftijd in je arbeidsovereenkomst staan.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn.

Jouw arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd als bedoeld in de wet hebt bereikt (thans artikel 7a Algemene Ouderdomswet).

### **2.2 Geheimhouding**

Informatie waarvan je weet of redelijkerwijze behoort te weten dat deze van vertrouwelijke aard is, mag je niet delen met anderen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt zowel tijdens als na de arbeidsovereenkomst.

### **2.3 Nevenwerkzaamheden**

Als je naast je werk bij Sodexo andere (on)betaalde werkzaamheden wilt verrichten, vraag je hiervoor eerst schriftelijke toestemming van Sodexo. Je krijgt hiervoor als uitgangspunt toestemming tenzij de werkzaamheden:

- onverenigbaarheid met de functie bij Sodexo opleveren;
- concurrerend (kunnen) zijn met Sodexo;
- schade toebrengen aan de belangen en/of goede naam van Sodexo;
- strijdigheid met de wet (bijvoorbeeld Arbeidstijdenwet) opleveren.

### **2.4 Intellectueel eigendom**

Alle rechten van Intellectuele Eigendom (waaronder in ieder geval octrooi-, model-, merken-, en/of auteursrechten worden verstaan) met betrekking tot werken, producten en/of diensten, die je in het kader van de dienstbetrekking (al dan niet zelfstandig) tot stand hebt gebracht, komen uitsluitend toe aan Sodexo. Je kunt ten aanzien van deze rechten geen aanspraak maken op enige vergoeding. Hierbij is van belang dat je dit Intellectueel Eigendom tot stand hebt gebracht ten behoeve van Sodexo. Je bent verplicht om Sodexo alle medewerking te verlenen bij het vestigen en/of verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van de bedoelde rechten.

### **2.5 Regelingen en richtlijnen**

De regels die binnen Sodexo gelden, zoals bijvoorbeeld de huisregels, zijn op jou van toepassing.

### 3. Jouw salaris

#### 3.1 Salaris en salarisschalen

Sodexo betaalt de salarissen per maand. Meer informatie over (het moment van) de salarisbetalingen vind je op [www.mijnsodexo.nl](http://www.mijnsodexo.nl).

Jouw functie is ingedeeld in een salarisschaal. De salarisschalen zoals die gelden per 1 maart 2024 staan in onderstaande tabel. Als je salaris na de collectieve verhogingen per 1 maart 2024 ([artikel 3.2](#)) onder het minimum van de schaal zit, wordt je salaris opgehoogd naar het nieuwe minimum, tenzij er een andere afspraak voor jou geldt.

Schaal	Maandsalaris excl. vakantiegeld		Jaarsalaris incl. vakantiegeld	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
M2	€ 2.488,43	€ 3.105,71	€ 32.250	€ 40.250
M1	€ 2.507,72	€ 3.125,00	€ 32.500	€ 40.500
L2	€ 2.546,30	€ 3.163,58	€ 33.000	€ 41.000
L1	€ 2.584,88	€ 3.371,91	€ 33.500	€ 43.700
K2	€ 2.623,46	€ 3.618,83	€ 34.000	€ 46.900
K1	€ 2.700,62	€ 3.888,89	€ 35.000	€ 50.400
J2	€ 2.777,78	€ 4.266,98	€ 36.000	€ 55.300
J1	€ 2.978,40	€ 4.691,36	€ 38.600	€ 60.800
I2	€ 3.271,60	€ 5.146,60	€ 42.400	€ 66.700
I1	€ 3.371,91	€ 5.802,47	€ 43.700	€ 75.200
H2	€ 3.780,86	€ 6.520,06	€ 49.000	€ 84.500
H1	€ 4.243,83	€ 7.314,81	€ 55.000	€ 94.800
G2	€ 4.768,52	€ 8.233,02	€ 61.800	€ 106.700
G1	€ 5.362,65	€ 9.251,54	€ 69.500	€ 119.900
F2	€ 6.026,23	€ 10.401,23	€ 78.100	€ 134.800
F1	€ 6.921,30	€ 11.944,44	€ 89.700	€ 154.800

#### 3.2 Collectieve salarisverhogingen

Als je op 30 november 2023 in dienst was bij Sodexo, wordt jouw salaris per 1 maart 2024 als volgt verhoogd:

- Jouw salaris wordt eerst verhoogd met 4%.
- Daarna wordt jouw salaris verhoogd met € 60 bruto naar maand (naar rato van een fulltime dienstverband).

Sodexo en de vakbonden hebben afgesproken 6 van de 12 Adv-dagen (naar rato van een fulltime dienstverband) om te zetten in salaris. Jouw salaris wordt daarom per 1 maart 2024 verhoogd met 2,31%. Als je in aanmerking komt voor bovenstaande collectieve verhoging per 1 maart 2024, verhogen we jouw salaris met dit percentage nadat de andere verhogingen zijn doorgevoerd. Je hebt de mogelijkheid om 6 dagen te kopen ([artikel 5.3](#)). De opbouw van het aantal Adv-dagen is in [artikel 5.3](#) teruggebracht van een hele naar een halve dag per maand (bij een fulltime dienstverband).

Als je op 30 november 2024 in dienst bent van Sodexo wordt jouw salaris per 1 maart 2025 verhoogd met 2%.

Als je valt onder het Annual Salary Review proces (voorheen Global Pay Review) kom je niet aanmerking voor deze verhogingen.<sup>1</sup> De Adv-dagen worden voor iedereen omgezet in salaris, ook als je valt onder het Annual Salary Review proces.

### 3.3 Beoordelingen en individuele salarisverhogingen<sup>2</sup>

Momenteel word je beoordeeld op basis van de beoordelingssystematiek in AFAS. Als je werkt op het hoofdkantoor in een overhead functie of als je leidinggevende bent, word je vanaf 1 september 2024 beoordeeld op basis van de beoordelingssystematiek in SuccessFactors.<sup>3</sup> In [bijlage 1](#) zie je wat de beoordelingssystematieken inhouden en welke overgangsafspraken van toepassing zijn.

Je leidinggevende voert jaarlijks een plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek met je. Als je leidinggevende bent, vormt dit een belangrijk onderdeel van jouw rol en beoordeling. We verwachten om die reden van je dat je dit met al jouw medewerkers tijdig en zorgvuldig doet.

Als je niet wordt beoordeeld door een reden die bij jouw direct leidinggevende ligt, dan wordt jouw beoordeling op score 3 vastgesteld.

Als je minimaal zes maanden in het beoordelingsjaar hebt gewerkt, kun je in aanmerking komen voor een individuele verhoging. De verhoging wordt vastgesteld volgens onderstaand schema op basis van jouw score en relatieve salarispositie (RSP). De verhoging ontvang je per 1 januari van het jaar volgend op het beoordelingsjaar. Als de individuele verhoging samenvalt met een collectieve verhoging, ontvang je deze verhogingen naast elkaar.

RSP		Score 1	Score 2	Score 3	Score 4
100%	106%				1,50%
95%	100%			1,25%	1,75%
90%	95%			1,50%	2,00%
85%	90%		0,25%	2,00%	2,50%
	<85%		0,75%	2,40%	3,00%

<sup>1</sup> Als je onder dit proces valt heb je hiervan (schriftelijk) bevestiging ontvangen.

<sup>2</sup> Als je valt onder het Annual Salary Review proces (voorheen Global Pay Review) word je via dat proces beoordeeld en kom je niet aanmerking voor deze verhogingen. Als je onder dit proces valt heb je hiervan (schriftelijk) bevestiging ontvangen.

<sup>3</sup> Als dit voor jou geldt ontvang je hiervan schriftelijk bevestiging.

### 3.4 Winstdelingsregeling<sup>4</sup>

Als Sodexo winst maakt, wil Sodexo jou hierin laten delen. We kennen je bij voldoende winst een variabele beloning toe van maximaal 7,5% van jouw bruto jaarsalaris. Je ontvangt deze beloning als je:

- Minimaal 6 maanden hebt gewerkt in het fiscale jaar (1 september tot en met 31 augustus);
- Op 1 december volgend op het fiscale jaar in dienst bent van Sodexo.
- Niet in aanmerking komt voor een andere winstdelings- of (individuele) bonusregeling.

Deze beloning wordt in januari van het jaar volgend op het fiscale jaar uitgekeerd als de accountant goedkeuring heeft gegeven aan de statutaire jaarrekening van Sodexo. Anders kan deze uitkering vertraging oplopen. De beloning telt niet mee als grondslag voor de berekening van de andere in de cao genoemde vergoedingen, toeslagen of uitkeringen. Over de variabele beloning wordt geen pensioen opgebouwd. Als je niet het hele fiscale jaar hebt gewerkt, ontvang je de beloning naar rato van het gewerkte deel.

Het percentage van de winstdeling wordt bepaald door het behaalde Operating result before income and expenses (Orbie)<sup>5</sup> te vermenigvuldigen met 0,70 (opbouwfactor). Er is sprake van een uitkering als de Orbie minimaal 0,5% is.

### 3.5 Individueel keuzebudget

Je kunt er voor kiezen om jaarlijks je Adv-dagen ([artikel 5.3](#)) en je opbouw aan bovenwettelijk verlof ([artikel 5.2](#)) te gebruiken voor extra inkomen of aanvulling van je pensioen (voor zover dat niet fiscaal bovenmatig is).

Hoe je gebruik kunt maken van deze mogelijkheid vind je terug op [www.mijnsodexo.nl](http://www.mijnsodexo.nl).

### 3.6 Promotie en herwaardering

Als je een nieuwe functie krijgt die hoger is ingeschaald dan je vorige functie, en dit is niet het gevolg van een reorganisatie, dan word je met ingang van de maand waarin je in de nieuwe functie begint, ingeschaald in de bijbehorende hogere salarisschaal. In principe krijg je een salarisverhoging van maximaal 2,5% bovenop het salaris dat je verdiende in je vorige functie, voor elke salarisschaal die je omhoog gaat. Je ontvangt echter ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal.

### 3.7 Demotie en herwaardering

Als je een nieuwe functie krijgt die lager is ingeschaald dan je vorige functie, en dit is niet het gevolg van een reorganisatie, dan word je met ingang van de maand waarin je in de

---

<sup>4</sup> Als je valt onder het Annual Bonus Plan, kom je niet in aanmerking voor de winstdelingsregeling. Als het Annual Bonus Plan op jou van toepassing is, heb je hiervan schriftelijke bevestiging ontvangen.

<sup>5</sup> De Orbie wordt bepaald door het enkelvoudige resultaat uit eigen activiteiten (dus niet het resultaat van eventuele deelnemingen in andere ondernemingen) te betrekken van de vennootschappen Sodexo Nederland BV, Sodexo Altys BV, Sodexo BV, Sodexo Prestige BV en Sodexo Cleaning BV, voor zover het resultaat toe te rekenen is aan die vennootschappen. Overheidssubsidies maken geen onderdeel uit van het resultaat voor het vaststellen van de Orbie. Voor het bepalen van die Orbie zal afstemming met de accountant plaatsvinden.



nieuwe functie begint, ingeschaald in de bijbehorende hogere salarisschaal. In principe krijg je een salarisverlaging van minimaal 2,5% van het salaris dat je verdiende in je vorige functie, voor elke salarisschaal die je omlaag gaat. Je ontvangt echter ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal. Je kunt niet meer ontvangen dan het maximumbedrag van de nieuwe schaal.

### **3.8 Pensioen en ANW hiaat**

Als je 18 jaar of ouder bent en aan alle voorwaarden voldoet, neem je deel aan de Pensioenregeling van Sodexo. Onderdeel van deze Pensioenregeling is onder andere een ANW-hiaatverzekering. De pensioenvoorwaarden en pensioenregeling zijn te vinden via [www.mijnsodexo.nl](http://www.mijnsodexo.nl) en in de pensioen cao.

## 4. Werktijden, overwerk en meeruren

### 4.1 Werktijden

Bij een 40-urige werkweek is er sprake van een fulltime dienstverband. Als je minder uren per week werkt, werk je parttime. De dagelijkse lunchtijd wordt niet gezien als werktijd.

Jouw werktijden worden door Sodexo vastgesteld. Hierbij houden we rekening met het werkaanbod, de belangen van de klant en Sodexo. We houden ook rekening met jouw wensen en die van jouw collega's. Werktijden zijn als uitgangspunt tussen 07.00 uur en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag.

### 4.2 Overwerk

Sodexo heeft een overwerkregeling die van toepassing is als je functie is ingedeeld in schaal J2 of lager.<sup>6</sup> Er is sprake van overwerk als je op verzoek van Sodexo meer dan 40 uur per week werkt (en een langere werktijd op een werkdag).

Als je overwerkt neem je deze uren op een later moment op als vrije uren. Stel samen met je leidinggevende vast wanneer je dit doet. Het uitgangspunt is dat je dit uiterlijk in de maand na de maand waarin je de overuren hebt gemaakt, doet.

Als je met je leidinggevende vaststelt dat het opnemen van de uren onmogelijk is, worden de uren uitbetaald. Je ontvangt over deze uren een overwerkpercentage. Deze percentages bestaan onder meer uit een percentage aan vakantiegeld en vakantiedagentoeslag over de uitbetaalde overwerkuren. Over overwerkuren worden daarom geen vakantiedagen of vakantietoeslag opgebouwd. Het percentage is afhankelijk van wanneer je overgewerkt hebt. Dit zie je in onderstaande tabel.

Dag en tijdstip overwerken	% uitbetaling
maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 22.00 uur	125%
maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 7.00 uur	150%
zaterdag tot 22.00 uur	150%
zaterdag 22.00 uur tot maandag 7.00 uur en erkende feestdagen	200%

### 4.3 Meeruren

Uren die je meer werkt dan je contracturen tot en met de 40 uur per week noemen we meeruren. Als je meeruren werkt, neem je deze uren op een later moment op als vrije uren. Stel samen met je leidinggevende vast wanneer je dit doet.

Als je met je leidinggevende vaststelt dat het opnemen van de uren onmogelijk is, worden de uren uitbetaald tegen 118,92% van het uurloon. Dit percentage bestaat uit onder meer een percentage aan vakantiegeld en vakantiedagentoeslag over de gewerkte meeruren. Over meeruren wordt daarom geen vakantiedagen of vakantietoeslag opgebouwd.

<sup>6</sup> De overwerkregeling is ook op jou van toepassing als jouw functie is ingedeeld in schaal J1, I2 of I1 en de overwerkregeling tot en met 31 maart 2018 op jou werd toegepast. Dit geldt ook als je nieuw in dienst komt in één van deze functies.

## 5. Vakantiegeld en verlof

### 5.1 Vakantiegeld

Je ontvangt elk jaar in mei vakantiegeld. Het vakantiegeld bedraagt 8% van jouw bruto jaarsalaris en wordt berekend over het salaris van 1 juni tot en met 31 mei (het vakantiejaar). Als je in de loop van het vakantiejaar in- of uitdienst treedt, ontvang je vakantiegeld naar rato.

### 5.2 Vakantiedagen

Je bouwt maandelijks vakantiedagen op. Bij een fulltime dienstverband zijn dit jaarlijks:

- 20 wettelijke vakantiedagen
- 5 bovenwettelijke vakantiedagen

Vanaf schaal J1<sup>7</sup> bouw je jaarlijks een extra bovenwettelijke vakantiedag op. Dit is afgesproken omdat je vanaf schaal J1 en hoger niet in aanmerking komt voor een overwerkvergoeding.

Als je parttime werkt, bouw je vakantiedagen op naar evenredigheid. Je bouwt alleen verlof op als je recht hebt op loon.

Sodexo kan jaarlijks maximaal drie dagen aanwijzen als vakantiedag. Deze dagen worden aan het begin van het kalenderjaar bekend gemaakt op [www.mijnsodexo.nl](http://www.mijnsodexo.nl). Ook mag Sodexo in overleg met de Ondernemingsraad de vakantieperiode voor medewerkers van een bedrijfsonderdeel aanwijzen, bijvoorbeeld in verband met bedrijfsseizoeninvloed.

Vakantiedagen worden opgenomen in overleg tussen jou en je leidinggevende. Je vakantiezoek doe je via MijnRooster. Jouw leidinggevende kan dit verzoek binnen twee weken gemotiveerd afwijzen.

Wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na het jaar waarin ze zijn toegekend. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na vijf jaren.

### 5.3 Arbeidsduurverkorting(Adv)-dagen en leeftijdsdagen

Bij een fulltime dienstverband bouw je maandelijks een halve Adv-dag op.<sup>8</sup> Als je parttime werkt, bouw je Adv-dagen naar evenredigheid op. Dit is een standaardbepaling.

Je hebt jaarlijks de mogelijkheid om maximaal 6 Adv-dagen (bij een fulltime dienstverband) te kopen. Hoe je gebruik kunt maken van deze mogelijkheid vind je terug op [www.mijnsodexo.nl](http://www.mijnsodexo.nl).

---

<sup>7</sup> Als jouw functie is ingedeeld in schaal J1, I2 of I1 en de overwerkregeling ([artikel 4.2](#)) is op jou van toepassing, dan kom je niet in aanmerking voor deze extra verlofdag.

<sup>8</sup> Als je in 5-ploegendienst werkt, zijn de Adv-dagen verwerkt in je rooster. Je bouwt daarom géén Adv-dagen op.

Je komt vanaf 50 jaar in aanmerking voor leeftijdsdagen volgens de onderstaande tabel.

Leeftijd	Aantal
50 tot en met 52 jaar	1 leeftijdsgedag
53 tot en met 55 jaar	2 leeftijdsgedagen
56 tot en met 58 jaar	3 leeftijdsgedagen
59 tot en met 61 jaar	5 leeftijdsgedagen
62 tot de AOW-gerechtigde leeftijd	7 leeftijdsgedagen

Adv- en leeftijdsgedagen neem je op in het kalenderjaar waarin ze worden opgebouwd. Deze dagen vervallen op de eerste dag na het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Adv- en leeftijdsgedagen worden niet uitbetaald bij uitdiensttreding. Je hebt de mogelijkheid om deze dagen als eerste op te nemen (ten opzichte van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen). Als je een externe opleiding of training volgt die niet door Sodexo is aangewezen en hiervoor worden (delen van) een werkdag vrijgemaakt, dan kan Sodexo hiervoor (delen van) een Adv- of leeftijdsgedag aanwijzen.

#### 5.4 Verlof en arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid bouw je alleen de eerste 26 weken van jouw arbeidsongeschiktheid bovenwettelijk verlof op. Als je werkzaamheden verricht (in het kader van jouw re-integratie) bouw je na deze 26 weken bovenwettelijk verlof naar rato op.

Bij arbeidsongeschiktheid bouw je alleen over de eerste maand Adv- en leeftijdsgedagen op. Als je werkzaamheden verricht (in het kader van jouw re-integratie) bouw je na deze eerste maand Adv- en leeftijdsgedagen naar rato op.

Tijdens jouw arbeidsongeschiktheid blijf je verlof opbouwen, daarom neem je tijdens jouw arbeidsongeschiktheid verlof dat je opbouwt ook op. Dit doe je in overleg met jouw leidinggevende en wordt vastgelegd in het Plan van Aanpak.

#### 5.5 Bijzonder verlof

Je komt in aanmerking voor bijzonder verlof in lijn met onderstaande tabel. Dit is een standaardbepaling.

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk van je (pleeg)kind, kleinkind, (schoon)ouder, broer, zwager, (schoon)zus	1 dag
Eigen huwelijk of geregistreerd partnerschap	2 dagen
12,5-, 25- en 40-jarig huwelijk	1 dag
Overlijden grootouder, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus, (half)broer, (half)zus, of kleinkind	2 dagen
Uitvaart grootouder, schoonouder, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus, (half)broer, (half)zus, of kleinkind	1 dag

Overlijden partner, ouder of (pleeg)kind	<p>5 dagen tussen de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart</p> <p>4 dagen extra bij overlijden partner of (pleeg)kind flexibel op te nemen in een periode van 2 maanden na het overlijden</p>
------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Je kan te maken krijgen met het verlies van een dierbare. Als je als gevolg hiervan tijdelijk minder inzetbaar bent, kunnen er maatwerkafspraken gemaakt worden, zoals:

- tijdelijk aangepaste werktijden en minder belastend werk (als dat mogelijk is);
- opnemen van verlof;
- professionele support van een gespecialiseerd bureau (momenteel Sodexo Supports Me); en
- andere maatwerkoplossingen.

Als je voor de begrafenis van bloed- en aanverwanten in de 1ste of 2e graad naar het buitenland moet reizen, kun je daarvoor in overleg met de leidinggevende betaald of onbetaald verlof opnemen.

## 5.6 Kortdurend zorgverlof

Als je kortdurend zorgverlof opneemt, betaalt Sodexo jaarlijks, tot eenmaal de wekelijkse arbeidsduur, 100% van je salaris door.

## 5.7 Feestdagen

Je hebt als uitgangspunt een doorbetaalde vrije dag op de onderstaande feestdagen.

- Nieuwjaarsdag
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag
- Koningsdag
- 5 mei één keer in de vijf jaar (eerstvolgende keer 2025)

Als je verlof aanvraagt op een voor jou belangrijke feestdag die hierboven niet genoemd is, wordt dit als uitgangspunt toegekend als de continuïteit van de dienstverlening gewaarborgd blijft.

## 5.8 Bezoek huisarts/medisch specialist

Een huisarts of medisch specialist bezoek je als uitgangspunt buiten je werktijden. Als dit niet mogelijk is, wordt daarvoor een passende tijd toegekend als buitengewoon verlof.

## 6. Toeslagen, vergoedingen en uitkeringen

### 6.1 Reiskostenvergoeding<sup>9</sup>

Reizen met het openbaar vervoer in 2<sup>e</sup> klas worden volledig vergoed. Als je met eigen vervoer naar het werk komt (woon-werkverkeer) geldt een vergoeding van € 0,23 netto<sup>10</sup> per kilometer tussen de 10 en 30 kilometer enkele reis.<sup>11</sup>

Zakelijke reizen doe je als uitgangspunt met het openbaar vervoer. Als je na toestemming van jouw leidinggevende een zakelijke reis maakt met eigen vervoer ontvang je de volgende vergoeding:<sup>12</sup>

- bij reizen vanaf je huisadres geldt eerst de vergoeding voor woon-werkverkeer. Als je daarboven kilometers reist ontvang je voor de extra kilometers € 0,23 netto en € 0,09 bruto per kilometer.
- bij reizen vanaf je werkadres ontvang je € 0,23 netto en € 0,09 bruto per kilometer.

### 6.2 Thuiswerkafspraken

Als je werkzaam bent in een functie waarin je vanuit huis kunt werken, en je doet dit daadwerkelijk één of meer hele dagen per week, dan kom je in aanmerking voor onderstaande thuiswerkafspraken.

Je krijgt een thuiswerkvergoeding van € 2,00 netto per volledig thuisgewerkte dag.

Je komt in aanmerking voor een eenmalige inrichting van jouw thuiswerkplek. De werkplekinrichting bestaat uit een bureau, bureaustoel en voldoende kunstverlichting. Je krijgt de inrichting aan huis geleverd en deze wordt voor jou geïnstalleerd. Het bureau en de bureaustoel worden ergonomisch afgesteld. Je ontvangt bij de installatie van de werkplek voorlichting over ergonomisch werken. De werkplekinrichting wordt aan jou ter beschikking gesteld. Als je niet langer in aanmerking komt voor de thuiswerkafspraken, bijvoorbeeld bij uitdiensttreding of niet langer thuiswerken, lever je de ter beschikking gestelde middelen in. Je kunt er ook voor kiezen om de middelen over te nemen tegen betaling van de restwaarde.

Omdat we nieuwe thuiswerkafspraken hebben gemaakt, kom je niet langer in aanmerking voor de afspraken uit de cao Sodexo Thuiswerkafspraken WorkX. Dit is een standaardbepaling.

---

<sup>9</sup> Als je een leaseauto hebt, kom je niet in aanmerking voor deze reiskostenvergoedingen.

<sup>10</sup> Gedurende de looptijd van deze cao blijft de reiskostenvergoeding in ieder geval € 0,23 per kilometer. Als het fiscaal maximum stijgt, stijgt de vergoeding uit de cao niet mee. Als het fiscaal maximum na de looptijd van de cao daalt, daalt de vergoeding uit de cao mee.

<sup>11</sup> Jouw reisafstand (snelste route) wordt door Sodexo met een professionele routeplanner berekend.

<sup>12</sup> De totale vergoeding bij zakelijke reizen met eigen vervoer bedraagt € 0,32 per kilometer. We vergoeden hiervan zo veel als fiscaal toegestaan netto. Momenteel is dat € 0,23 per kilometer.

### 6.3 Onregelmatigheidstoelage

Als je op verzoek van Sodexo structureel werkt buiten de reguliere werktijden zoals genoemd in [artikel 4.1](#), kom je in aanmerking voor onregelmatigheidstoelage op basis van de tabel.

Dag & tijdstip	Vergoeding
Maandag tot en met vrijdag tussen 18:00 en 22:00	21%
Maandag tot en met vrijdag tussen 22:00 en 07:00	35%
Zaterdag 00:00 tot zaterdag 22:00	35%
Zaterdag 22:00 tot maandag 07:00	70%

### 6.4 Vaste ploegentoeslag

Als je op basis van een regelmatig rooster in ploegendienst werkt, ontvang je een vaste ploegentoeslag. De toeslag is gebaseerd op de tabel uit [artikel 6.3](#). Op basis van jouw rooster wordt de toeslag voor een jaar berekend en iedere maand wordt een evenredig deel hiervan uitbetaald. Als je rooster wijzigt, wordt ook de vaste ploegentoeslag aangepast.

Als jouw rooster regelmatig wijzigt, wordt na iedere 3 salarisbetalingen bekeken wat de daadwerkelijke onregelmatigheidstoelage bedraagt. Het verschil wordt uitbetaald of ingehouden bij de eerstvolgende salarisbetaling.

Vaste ploegentoeslag wordt doorbetaald bij arbeidsongeschiktheid, vakantie en betaald (zwangerschaps- en bevallings-)verlof.

Als je minimaal een jaar een vaste ploegentoeslag hebt ontvangen en je op aangeven van Sodexo of om gezondheidsredenen (na vaststelling van de bedrijfsarts) niet meer in ploegendienst werkzaam kan zijn, kom je in aanmerking voor de afbouwregeling uit onderstaande tabel.

Periode in vaste ploegendienst	Afbouwregeling (startpunt = 100%)
1 tot 3 jaar	20% per maand
3 tot 5 jaar	20% per 2 maanden
5 tot 10 jaar	20% per 3 maanden
10+ jaar	20% per 4 maanden

### 6.5 Feestdagtoelage

Als je op een feestdag werkt zoals bedoeld in [artikel 5.7](#), ontvang je een onregelmatigheidstoelage zoals bedoeld in [artikel 6.3](#) en een feestdagtoelage van 100%. Je feestdagtoelage kan ook in vrije tijd worden uitgekeerd.

### 6.6 Consignatietoelage

Tot en met schaal H2 kom je in aanmerking voor een consignatietoelage als je in een door jouw leidinggevende vastgesteld consignatierooster werkt. Het consignatierooster wordt in overleg met jou voor minimaal vier maanden vastgesteld en je wordt hiervan 4 weken van

te voren op de hoogte gebracht. De invulling van het consignatierooster wordt minimaal 1 week van tevoren aan je bekend gemaakt.

Je kunt consignatietoeslag krijgen voor een bereikbaarheidsdienst of een beschikbaarheidsdienst volgens onderstaande tabel.

<b>Dienst</b>	<b>Vergoeding per uur</b>	
<u>Bereikbaarheidsdienst</u> Je bent op verzoek van Sodexo bereikbaar om buiten de vastgestelde werktijden in noodsituaties binnen een vastgestelde tijd <sup>13</sup> naar jouw werklocatie te gaan.	Maandag t/m vrijdag	€ 0,75
	Zaterdag	€ 1,50
	Zon- en feestdagen	€ 2,25
<u>Beschikbaarheidsdienst</u> Je bent op verzoek van Sodexo bereikbaar om buiten de vastgestelde werktijden in noodsituaties vanaf afstand hulp te verlenen.	Maandag t/m vrijdag	€ 0,50
	Zaterdag	€ 1,00
	Zon- en feestdagen	€ 1,50

Als je wordt opgeroepen om te werken, geldt voor de tijd dat je werkt je normale loon inclusief eventuele (overwerk)toeslagen. Voor elke oproep wordt minimaal een half uur loon vergoed. Eventuele reizen naar jouw werklocatie tellen mee als gewerkte uren.

Je bent niet verplicht om consignatiediensten te werken als je:

- Maximaal 8 jaar voor jouw AOW-gerechtigde leeftijd zit bent.
- Als je op 1 juli 2018 tussen de 45 en 55 jaar oud was en je maximaal 10 jaar voor jouw AOW-gerechtigde leeftijd zit.

## 6.7 Waarnemingstoeslag

Als je op verzoek van Sodexo tijdelijk een functie uitoefent (waarneemt) die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, dan ontvang je hiervoor een vergoeding in de vorm van een toeslag. De hoogte van de toeslag bedraagt 2,5% van jouw huidige salaris per salarisschaal die je hoger waarneemt.

Je komt in aanmerking voor deze vergoeding als je de functie geheel of nagenoeg geheel waarneemt en als die waarneming minimaal een maand duurt. Bij waarneming voor een gedeelte van de arbeidsduur wordt de vergoeding naar evenredigheid toegekend.

## 6.8 Arbeidsmarkttoeslag

Als de situatie op de arbeidsmarkt volgens Sodexo daartoe aanleiding geeft, kan Sodexo in incidentele gevallen en op individuele basis tijdelijk een arbeidsmarkttoeslag aan je toekennen. Deze toeslag wordt verminderd met iedere toekomstige stijging van het salaris.

## 6.9 Persoonlijke toeslag

Je kunt (tijdelijk) een hoger salaris ontvangen dan bij jouw functie hoort. In het geval van plaatsing in een passende functie na boventaligheid wordt de afbouwregeling uit het geldende sociaal plan toegepast.

<sup>13</sup> Als uitgangspunt maximaal 1,5 uur. Je leidinggevende kan aan je laten weten dat deze periode korter is.



## 6.10 Jubileumuitkering

Sodexo keert bij een aantal werkjubilea een eenmalig bedrag aan je uit. Sodexo neemt hierbij de dan geldende maximale fiscale vrijstelling in acht. De uitkeringen zijn als volgt:

- 12,5 jaar in dienst: 50% van het laatste maandsalaris als bruto uitkering ineens;
- 25 jaar in dienst: 100% van het laatste maandsalaris als netto uitkering ineens;
- 40 jaar in dienst: 200% van het laatste maandsalaris, waarbij 1 maand als netto en 1 maand als bruto uitkering ineens.

Een inleenperiode die aan de arbeidsovereenkomst vooraf is gegaan, telt niet mee in de jubileumjaren.

## 6.11 Uitkering bij overlijden

Als je komt te overlijden keert Sodexo aan jouw wettelijke erfgenamen als bedoeld in artikel 6:674 BW, 25% van jouw bruto jaarsalaris ineens uit. Op deze uitkering worden de wettelijk verschuldigde premies in mindering gebracht.

## 6.12 Verhuiskostenregeling

Je kunt in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding als je op verzoek van Sodexo een functie op een andere locatie gaat vervullen en voor de vervulling van deze functie verhuizing noodzakelijk is volgens jouw direct leidinggevende en de CHRO. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

- de volledige transportkosten op declaratiebasis
- 12% van het bruto jaarsalaris voor herinrichtingskosten met een maximum van € 5.445.

## 6.13 Premiereregeling schadevrij rijden voor functiegroep chauffeurs

Als je Chauffeur bent en je werkzaamheden uitvoert op de openbare weg (buiten terreinen van Sodexo en opdrachtgevers) kom je in aanmerking voor een premie van € 200 bruto als je een heel premiejaar (1 september tot en met 31 augustus) geen schade aan Sodexo en/of derden veroorzaakt (of mede veroorzaakt). De premie wordt uitbetaald in oktober. Als je een deel van het premiejaar chauffeur bent geweest ontvang je de uitkering naar rato.

## 6.14 Collectieve ziektekostenverzekering

Als je op 31 december 2005 in dienst was bij Sodexo en op dat moment deelnam aan de collectieve particuliere ziektekostenverzekering ontvang je in verband met het vervallen van deze regeling € 54,17 bruto per maand. Deze vergoeding wordt niet verhoogd (met loonsverhogingen).

## 6.15 Schade bij gebruik privévoertuig zakelijk verkeer

Als je op verzoek van Sodexo jouw privéauto gebruikt voor zakelijk verkeer, is schade aan de auto verzekerd volgende maatstaven van redelijkheid. De schadevergoeding zal nooit meer kunnen bedragen dan de dagwaarde van het beschadigde voertuig. Sodexo is niet aansprakelijk voor schade aan de auto als er sprake is van opzet of grove schuld van jouw kant. Sodexo is uitsluitend aansprakelijk voor directe schade aan de auto. Het is nodig om bewijs van de schade te leveren.

## 7. Ontwikkeling en opleiding

### 7.1 Inleiding

De dienstverlening van Sodexo is gericht op het verbeteren van de Quality of Life van klanten en medewerkers. Daarom staan medewerkers centraal en heeft Sodexo een leer- en ontwikkelklimaat dat zich richt op duurzame, optimale inzetbaarheid en ontwikkeling van iedereen die werkzaam is bij Sodexo.

Door opleidingen en trainingen aan te bieden worden medewerkers gestimuleerd en gemotiveerd om aan de slag te gaan. Het besteden van aandacht aan leren en ontwikkelen draagt bij aan de vitaliteit en het werkgeluk van medewerkers. Daarbij leidt een leer- en ontwikkelklimaat tot flexibiliteit, duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid. De wereld om ons heen verandert snel. Doordat medewerkers zich continu kunnen blijven ontwikkelen, kunnen zij meebewegen met deze veranderingen. Hierdoor zijn zij niet alleen nu maar ook in de toekomst goed inzetbaar.

De leer- en ontwikkelmogelijkheden die Sodexo biedt zijn breed; van een wettelijk verplichte training, leren van elkaar in intervisie-groepjes tot het volgen van een training op het gebied van soft skills in ons externe leerplatform. Sodexo heeft drie uitgangspunten geformuleerd op het gebied van leren en ontwikkelen.

- Leren voor iedereen: iedereen binnen Sodexo heeft talenten en krijgt de ruimte om deze te ontwikkelen en te leren binnen de mogelijkheden die één ieder heeft.
- Continu leren: leren stopt nooit. We stimuleren leren zowel in de werkcontext als privé.
- Leren van en met elkaar: we leren op verschillende manieren van elkaar en/of delen datgene wat we hebben geleerd met elkaar. Hierdoor helpen we elkaar verder en vergroten we elkaars kennis.

### 7.2 Gesprekscyclus ontwikkeling

Jouw ontwikkeling wordt in samenspraak met je leidinggevende gedurende het jaar besproken, gemonitord en vastgelegd. In een planningsgesprek aan het begin van het jaar bespreek je met jouw leidinggevende waar jij je het komende jaar op gaat richten, welke stappen daarvoor nodig zijn en welke middelen daarvoor worden ingezet. In het voortgangs- en beoordelingsgesprek bespreek je met jouw leidinggevende de progressie en geboekte resultaten.

### 7.3 Opleidingen en vergoedingen

Je kunt een vergoeding krijgen voor een opleiding als deze niet kosteloos wordt aangeboden. Een opleiding volg je als uitgangspunt bij een opleidingspartner van Sodexo. Als je van dit uitgangspunt af wilt wijken, vragen jij en jouw leidinggevende hiervoor toestemming bij de leidinggevende van jouw leidinggevende.

De studiekostenregeling is opgenomen in onderstaande tabel.

Onderwerp	Noodzakelijke <sup>14</sup> opleiding	Loopbaanontwikkeling
<i>Vergoeding</i>	Volledig	Maximaal 80% <sup>15</sup>
<i>Kosten</i>	Opleiding, lesmateriaal en examenkosten. Reiskosten indien van toepassing.	Opleiding, lesmateriaal en examenkosten.
<i>Opleidingstijd</i>	Wordt gezien als werktijd (opleiding volgen onder werktijd of tijd-voor-tijd opnemen)	Wordt gezien als eigen tijd.
<i>Studieovereenkomst</i>	Nee	Ja (incl. studiekostenbeding)

Als je de opleiding niet binnen de hiervoor gestelde tijd afrondt, komen de eventuele extra kosten voor eigen rekening, tenzij er gegronde redenen zijn die hieraan ten grondslag liggen. Als je besluit de opleiding niet af te maken betaal je de al vergoede kosten terug.

Als je een niet-noodzakelijke opleiding volgt ten behoeve van loopbaanontwikkeling is de volgende terugbetalingsregeling van toepassing. Als het dienstverband op initiatief van jou, of om redenen aan jou toe te rekenen, eindigt, betaal je:

- als het dienstverband tijdens de opleiding of binnen een jaar na afronding van de opleiding wordt beëindigd, alle vergoede kosten terug;
- als het dienstverband binnen twee jaar na afronding van de opleiding wordt beëindigd, 75% van de vergoede kosten terug;
- als het dienstverband binnen drie jaar na afronding van de opleiding wordt beëindigd, 50% van de vergoede kosten terug;

Deze terugbetaling wordt als uitgangspunt verrekend bij de eindafrekening.

<sup>14</sup> Noodzakelijk in de zin van de relevante wet- en regelgeving.

<sup>15</sup> Voorwaarde is dat het volgen van de opleiding door zowel Sodexo als jou wenselijk wordt geacht voor jouw loopbaanontwikkeling. Als Sodexo instemt met het volgen van de opleiding, worden afspraken gemaakt over de vergoeding van kosten door Sodexo tot maximaal 80%.

## 8. Arbeidsongeschiktheid

### 8.1 Salarisdoorbetaling bij ziekte

Als je arbeidsongeschikt bent en je komt je (wettelijke) re-integratieverplichtingen na ontvang je loondoorbetaling in lijn met onderstaande tabel.

<b>Periode</b>	<b>Loondoorbetalingspercentage</b>
Eerste 13 weken	95%
Week 14 tot en met week 52	90%
Week 53 tot en met week 104	80%

Als je geen vast aantal uren per week werkt, wordt de hoogte van het salaris berekend op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren in een periode van 13 weken voorafgaand aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

### 8.2 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

Je bent zelf verantwoordelijk voor het tijdig aanvragen van een WIA-uitkering.

Als je een WIA-uitkering ontvangt zal Sodexo zolang je in dienst bent vanaf de eerste dag tot ten hoogste 104 weken een IVA- of WGA-uitkering aanvullen tot 80% van het laatstverdiende bruto maandsalaris.

## 9. Afspraken tussen Sodexo en de vakbonden

### Aanmelding cao

Na ondertekening melden we de cao gezamenlijk aan bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW).

### Reparatie 3e WW-jaar

Sodexo en de vakbonden hebben de reparatie van het 3e WW-jaar geregeld.

### Leeftijdsdagen

We hebben afgesproken dat voor de duur van deze cao leeftijdsdagen toegekend blijven worden, maar dat deze dagen onderwerp van gesprek worden tijdens de looptijd van deze cao met het oog op aanpassing bij de volgende cao. We gaan bespreken wat de meest passende wijze is om deze dagen (op termijn) te laten vervallen en te gaan gebruiken voor duurzame inzetbaarheid.

### Generatiepact

Sodexo staat open voor het afspreken van een 80-90-90 regeling. Hiervoor is het wel nodig dat er een verandering plaatsvindt van de leeftijdsdagen. Als de (leden van de) vakbonden hierom verzoeken, gaan we hierover in gesprek om de mogelijkheden verder te verkennen.

### Vakbondsfaciliteiten

Sodexo en de vakbonden vinden het belangrijk dat er tijd en geld beschikbaar is voor overleg over de cao en het sociaal plan. Daarom is afgesproken:

- Sodexo stelt 4 dagen per jaar per kaderlid beschikbaar. De vakbonden verstrekken voorafgaand aan het kalenderjaar de namen van de kaderleden.
- Sodexo levert een bijdrage aan de vakbonden van € 12,50 per medewerker (op wie deze cao van toepassing is) per jaar.
- Sodexo en de vakbonden informeren elkaar over beoogde publicaties. Dit doen we om onjuistheden, verwarring en/of onduidelijkheid te voorkomen.

## 10. Definities

Jaarsalaris: Het jaarsalaris is 12 maal het maandsalaris dat je verdient hebt, zonder eventuele toeslagen en vakantiegeld. Dit is alleen anders in [hoofdstuk 5](#) en [hoofdstuk 8](#) van de cao, waar het salaris volgens de wet nog andere looncomponenten bevat.

De referteperiode voor het jaarsalaris is als uitgangspunt januari tot en met december, tenzij anders bepaald in de cao.

Maandsalaris: het verdiende vaste salaris per maand als bedoeld in [hoofdstuk 3](#), zonder eventuele toeslagen en vakantiegeld.

Relatieve Salaris Positie (RSP): dit is jouw salaris als percentage ten opzichte van het maximum salaris van de salarisschaal. Het salaris op basis waarvan dit percentage wordt berekend bestaat uit het jaarsalaris inclusief vakantiegeld en indien van toepassing de integratietoeslag non index, persoonlijke toeslag af te bouwen en de persoonlijke toeslag vast.

Sociaal plan: het tussen Sodexo en de vakbonden overeengekomen sociaal plan dat geldt van 1 juli 2024 tot 1 januari 2026.

Standaardbepaling: van deze bepaling mag niet in het nadeel en niet in het voordeel van de medewerker worden afgeweken.

Standplaats: de plaats waar de werkzaamheden gewoonlijk en regelmatig worden verricht. Er kunnen meerdere standplaatsen zijn.

Woon-werkverkeer: de kilometers die je reist tussen jouw woonadres en standplaats.

Zakelijk verkeer: de kilometers die je reist op verzoek van jouw leidinggevende die niet onder woon-werkverkeer vallen. Dit zijn bijvoorbeeld reizen naar een andere locatie dan de standplaats voor bedrijfsbijeenkomsten, vergaderingen, externe afspraken en opleidingen.

## Bijlage 1: beoordelingen

### Beoordelingssystematieken

Systematiek in AFAS		Systematiek in SuccessFactors	
<i>Groep</i>	Niet-leidinggevende medewerkers in de operatie	<i>Groep</i>	Medewerkers op het hoofdkantoor in overheadfuncties en leidinggevend
<i>Formulier/systeem</i>	AFAS	<i>Formulier/systeem</i>	SuccessFactors
<i>Beoordelingsperiode</i>	1 januari – 31 december	<i>Beoordelingsperiode</i>	1 september – 31 augustus
<i>Beoordelingsscores</i>	(1) voldoet niet aan verwachting (2) voldoet aan verwachting (3) voldoet boven verwachting (4) voldoet ver boven verwachting	<i>Beoordelingsscores</i>	(1) onvoldoende bijdrage (2) middelmatige bijdrage (3) goede bijdrage (4) uitzonderlijke bijdrage
<i>Beoordelingsverhoging</i>	1 januari	<i>Beoordelingsverhoging</i>	1 januari

### Overgangsafspraken

Als je op basis van [artikel 3.3](#) per 1 september 2024 overgaat naar de systematiek in SuccessFactors geldt voor jou het volgende:

- Voor de beoordeling over 2024 geldt de score over de maanden januari 2024 tot en met augustus 2024 (daadwerkelijke beoordeling vindt plaats tussen september 2024 en december 2024). Je ontvangt in januari 2025 de eventuele beoordelingsverhoging op basis van de score van de beoordelingssystematiek in AFAS.
- Voor de beoordeling over fiscaal jaar 2025 (1 september 2024 tot en met 31 augustus 2025) geldt de score over de beoordelingsperiode. Je ontvangt in januari 2026 de eventuele beoordelingsverhoging op basis van de score van de beoordelingssystematiek in SuccessFactors.

