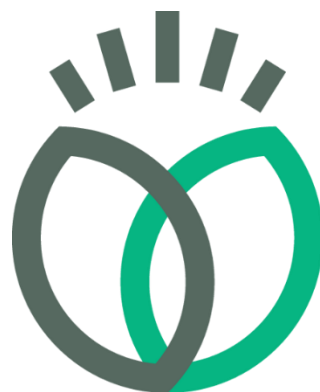


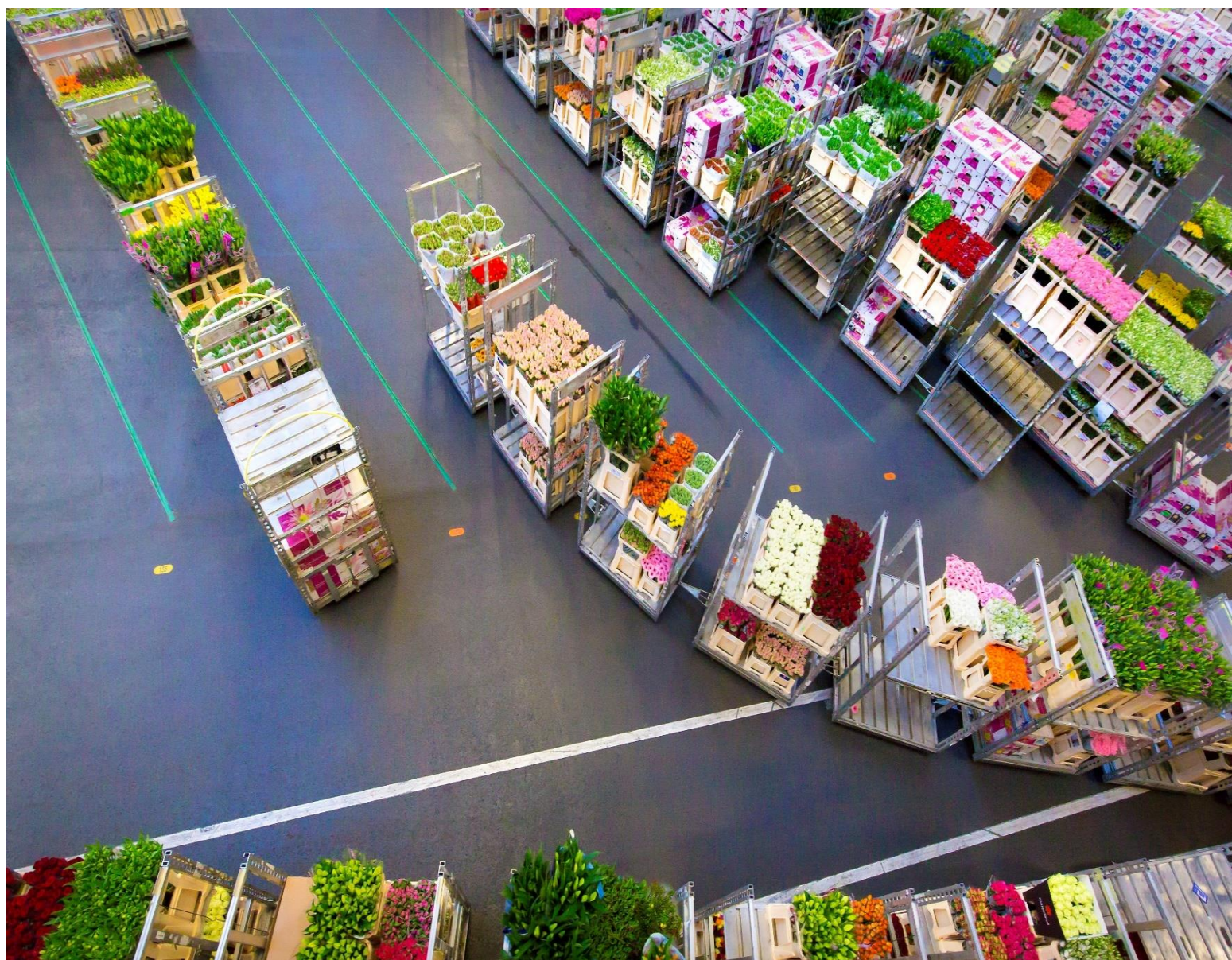
Inlenersbeloning uitzendkrachten logistiek



Royal Flora Holland

Versie 11-01-2024

Auteurs: Harm Korringa, Annemarie Schols, Tilly van der Pol, Arjan Bosman



Inleiding

Iedere flexwerker heeft recht op hetzelfde loon als zijn/haar collega, die bij Royal FloraHolland in dienst is en hetzelfde of gelijkwaardig werk doet. Dat geldt voor alle beloningscomponenten die tot de inlenersbeloning als bedoeld in de ABU CAO voor uitzendkrachten behoren. Bij Royal FloraHolland is een eigen cao van toepassing met een aantal aanvullende afspraken en uitvoeringsregelingen. In deze inlenersbeloning vind je de belangrijkste afspraken, maar het is onmogelijk om hier volledig te zijn. Om die reden verwijzen we altijd naar de laatste versie van onze cao.

Daarnaast vinden je hier informatie over opleidingen, veiligheids- en gezondheidsrisico's.

Algemene vragen

Naam inlener	: Royal FloraHolland
Naam cao (indien van toepassing)	: Royal FloraHolland cao
Soort cao (indien van toepassing)	: Ondernemingscao
Eigen beloningsregeling (indien van toepassing)	: Conform cao
Functie(s)/functiena(a)men vacature(s)	: Logistiek medewerker 1, Logistiek medewerker 2, Logistiek medewerker 3.

Aanpassingen overzicht

12-04-2023:

- Sectie 1, laatste tabelrij, toevoeging: *"Uitvoeringsregeling promoties[alinea tekst]....."*
- Sectie 4, 2^e tabelrij bij 'Structureel een nominaal bedrag € 100,- bruto per maand naar rato van de contracturen.' Toevoeging: *"Deze is reeds verwerkt in de nieuwe uurlonen".*
- Sectie 6, bullit 3. Toevoeging: *"Rekenvoorbeelden: Ilya woont 6 kilometer van het werk, hij krijgt 12 km per dag vergoed. Lia woont 4 km van het werk, zij krijgt geen reiskostenvergoeding."*
- Sectie 6, bullit 3. Toevoeging: *"In de praktijk rekenen we hiet met de snelste route zonder files. Gebruik van de ANWB routeplanner is ook akkoord."*
- Bijlage 1, nieuwe tabel met min/max RSP en maandlonen én uurlonen vanaf 1 mei 2023. Bijlage 2 is samengevoegd met 1 (dus verwijderd). Tekstuele toevoeging *"Er is een invultool beschikbaar om de uurlonen per RSP% te berekenen, dit is een losse excelfile. Vraag ernaar bij Harm Korringa, harmkorringa@royalfloraholland.com"*
- Bijlage 3 is overal bijlage 2 geworden.

Verplichte componenten

1. Loon (salaris en aanverwante zaken)	
Functie-/salarisgroep (per vacature)	Zie bijlage 1
Salarisschaal per functie-/salarisgroep	Zie bijlage 2
Normale arbeidsduur per week (NAD)	38 uur FT

<p>Is er een afwijkende NAD voor ploegdienst(en). Zo ja, welke en voor welke ploegdienst?</p>	<p>nvt</p>
<p>Omrekenen van maandloon naar uurloon</p> <ul style="list-style-type: none"> • bij 40-urige werkweek: • bij 38-urige werkweek: • bij 36-urige werkweek: <p>overig, nl.:</p>	<p>Zie bijlage 1 (maandsalaris o.b.v. 38 uur gedeeld door 164,67)</p>
<p>Zijn er aanloopschalen van toepassing? Zo ja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • welke? • wat zijn de criteria voor indeling in die schalen? • hoe lang kan een medewerker hierin ingedeeld worden? 	<p>Uit: Uitkomst Royal FloraHolland cao 1 januari 2023 t/m 31 maart 2023</p> <p><i>C05 wordt niet meer gebruikt als aanloopschaal voor de functies die zijn ingedeeld in C10. Dit betekent dat een orderpicker of verdeler die nieuw in dienst komt, direct wordt ingedeeld in C10.</i></p> <p>Hiermee komen art. 118, lid 5 en art. 119 te vervallen uit de RFH-cao 2021 - 2022. Een uitzendkracht krijgt geen vakvolwassenbeoordeling om door te groeien naar een hogere schaal. C10 is nl. de vakvolwassenschaal. Wel zal er een vorm van beoordelen nog plaatsvinden in de eerste periode. Hier geven we op een later moment nog vorm aan.</p> <p>De aanloopschaal voor functies in C10 is vervallen, maar als een medewerker (uitzendkracht) wordt ingezet op een andere, hoger ingedeelde functie, kan nog steeds een aanloopschaal worden afgesproken. De aanloopschaal wordt gebruikt in individuele situaties, als bij de aanname wordt geconstateerd dat de medewerker nog niet op het vakvolwassenniveau kan functioneren. Zie art. 118, lid 2 t/m 4.</p>
<p>Zijn er jeugdschalen-/lonen van toepassing? Zo ja, welke?</p>	<p>Uit: Uitkomst Royal FloraHolland cao 1 januari 2023 t/m 31 maart 2023</p> <p><i>De jeugdschalen van C05 worden afgeschaft.</i></p>
<p>Wat is het beleid t.a.v. (het meenemen van werkervaring bij) de inschaling?</p>	<p>Een terugkerende uitzendkracht is enorm welkom. Wel alleen in geval hij/zij niet met een negatieve reden is weggegaan of weggestuurd. Bij twijfel vragen wij jullie ons te raadplegen alvorens opnieuw in te laten stromen.</p> <p>Hierin volgt RFH de ABU CAO, artikel 16, c: <i>Bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever, dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie, of bij opvolgend werkgeverschap wordt - bij de inschaling minimaal van de eerdere inschaling uitgegaan. Bij terugkeer binnen negen maanden wordt ook een trede verhoging toegekend, indien er in deze onderbrekingsperiode een dergelijke verhoging zou zijn toegekend en de uitzendkracht deze niet heeft gekregen vanwege deze onderbreking.</i></p> <p>RFH kent geen tredes, maar wel RSP verhogingen. Deze zijn echter beoordelingsafhankelijk. Zie meer info onder "5. Periodieke</p>

	<p>loonsverhoging". Om die reden zal er geen verhoging doorgevoerd worden bij herintreden. Bij herintreden geldt dat de uitzendkracht zijn laatst geregistreerde RSP% ontvangt en weer meeloopt in de beoordelingscyclus van RFH, waarbij jaarlijks rond januari beoordeeld wordt en per 1 april een eventuele verhoging in het salaris wordt verwerkt.</p>
<p>Worden pauzes doorbetaald aan eigen personeel? Zo ja, welke?</p>	<p>Nee</p>
<p>Vergoeding voor consignatie-/andere beschikbaarheidsdiensten</p>	<p>Nvt</p>
<p>Vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten (m.n. in zorg)</p>	<p>Nvt</p>
<p>Vergoeding voor aanwezigheidsdiensten/ slaapdiensten</p>	<p>Nvt</p>
<p>Is er een cao regeling voor onwerkbaar weer van toepassing? Zo ja, welke regeling?</p>	<p>Nee</p>
<p>Zijn er afspraken over promoties?</p>	<p>Ja, zie hieronder de "Uitvoeringsregeling promotieverhoging": De promotieregeling is van toepassing op de medewerker die vanaf 1 november 2019 promotie maakt naar een functie die hoger is ingedeeld dan zijn huidige functie. In de cao wordt gesproken over promotie en de indeling in de hogere salarisschaal, maar de wijze waarop de medewerker wordt ingedeeld in de salarisschaal staat niet vermeld. In deze uitvoeringsregeling staat hoe de promotieverhoging wordt berekend. De promotieregeling geldt niet voor de medewerker die een andere functie gaat uitoefenen die in dezelfde schaal is ingedeeld als zijn oude functie. Deze medewerker behoudt hetzelfde salaris.</p> <p>Promotieregeling</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bij promotie naar een functie die is ingedeeld in een hogere salarisschaal, wordt per salarisschaal verschil een promotieverhoging van 5% van het huidige functieschaalsalaris toegekend. 2. De medewerker wordt ten minste ingedeeld op het minimum van de nieuwe salarisschaal, dit kan ook de aanloopschaal van de nieuwe functie zijn. Het maximum van de nieuwe salarisschaal mag niet worden overschreden. 3. De medewerker die promotie maakt naar een functie die meer dan 3 schalen hoger is ingedeeld dan de huidige functie, ontvangt een promotieverhoging van maximaal 3 keer 5% (= 15%) van het huidige functieschaalsalaris. Let wel: de medewerker moet ten minste worden ingedeeld op het minimum van de nieuwe salarisschaal, ook als hiermee de promotieverhoging meer dan 15% bedraagt.

2. ADV/ATV

Is er sprake van arbeidsduurverkorting?	Nee
Wat is de waarde van de ADV?	Nvt

3. Toeslagen

Welke verplichte toeslagen zijn van toepassing:	
Overwerk	<p>RFH-cao 2021 – 2022, artikel 59, lid 4: Toeslag voor overwerk De medewerker die overwerkt, krijgt zijn uurloon en een overwerktoeslag. De overwerktoeslag is een deel van het uurloon. Welk extra deel komt erbij?</p> <ul style="list-style-type: none">• 50% voor overwerk tot 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag.• 75% voor overwerk tussen 22.00 en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag.• 100% voor overwerk op zaterdag.• 150% voor overwerk op zondag. <p><i>Dit blijft ongewijzigd in de nieuwe cao.</i></p>
Wanneer is sprake van overwerk?	<p>Wanneer doet de parttime medewerker overwerk? Als de parttime medewerker in opdracht van RFH langer werkt dan 38 uur per week netto. Dat geldt ook voor fulltime medewerkers.</p>
Verschoven uren	n.v.t.
Onregelmatigheid (incl feestdagen)	<p>RFH-cao 2021 – 2022, artikel 70, lid 1: ORT Medewerkers krijgen ORT voor roosterdiensten. De ORT is een extra deel van het uurloon. Welk extra deel komt erbij?</p> <ul style="list-style-type: none">• 25% voor een roosterdienst tussen 18.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag.• 35% voor een roosterdienst tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag.• 35% voor een roosterdienst op zaterdag.• 50% voor een roosterdienst op zondag <p><i>Dit blijft ongewijzigd in de nieuwe cao.</i></p>

Ploegendienst	n.v.t.
Wordt de ploegentoeslag berekend over het (kale) salaris of een andere grondslag (bv max. salaris)?	n.v.t.
Werken onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk	n.v.t.
Zijn er toeslagen die samen kunnen vallen? Zo ja, welke? Wat gebeurt er dan (cumulatie of maar één toeslag)?	RFH-cao 2021 – 2022, artikel 71: Geen dubbele toeslagen De medewerker krijgt geen dubbele toeslagen. Als ORT en overwerktoeslag mogelijk is, krijgt de medewerker alleen de hoogste van deze 2 toeslagen. Dit blijft ongewijzigd in de nieuwe CAO.
Welke overige toeslagen worden vrijwillig toegepast	n.v.t.

4. Initiële loonsverhoging (algemene verhoging, bv. cao verhoging, voor zover reeds bekend)

Datum eerstvolgende initiële loonsverhoging(en)	1 januari 2023 (terugwerkende kracht) en daarna 1 mei 2023
Percentage / bedrag eerstvolgende initiële loonsverhoging	1 januari 2023 (terugwerkende kracht): <ul style="list-style-type: none"> • Structureel een nominaal bedrag € 100,- bruto per maand naar rato van de contracturen. Deze is reeds verwerkt in de nieuwe uurlonen. • Structureel 3% 1 mei 2023: <ul style="list-style-type: none"> • Structureel 0,5%

5. Periodieke loonsverhoging

<ul style="list-style-type: none"> • Per wanneer vindt een periodieke loonsverhoging plaats? • En is deze afhankelijk van een beoordeling? 	Uit RFH-cao 2021 – 2023. Art. 124, lid 5 komt te vervallen in de cao 2023 – 2024, omdat de jeugdschalen komen te vervallen. Tevens zal er geen vakvolwassen beoordeling meer nodig zijn. De reguliere jaarlijks beoordelingsystematiek is ongewijzigd.
--	--

- Welke overige voorwaarden voor verhoging zijn er?
- Wordt de periodiek berekend over het (kale) salaris of een andere grondslag (bv max. salaris)?
- Wat is het bedrag of % verhoging?

Artikel 124: Beoordeling en periodieke salarisverhoging

1. Het functioneren van de medewerker wordt jaarlijks beoordeeld. Op basis van de beoordeling wordt het salaris aangepast, totdat het maximum is bereikt.
2. Voor alle salarisgroepen geldt dat een goede beoordeling verdere groei door de schaal bepaalt. Herziening van het salaris, de periodiek salarisverhoging, vindt eenmaal per jaar op 1 april plaats.
Indien de medewerker langer dan 6 maanden in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging toegekend.
3. De periodieke verhoging bedraagt:

RSP	Verhoging		
	Score 'goed'	Score 'excellent'	Geen dialoog buiten schuld medewerker: score 'goed'
70 – 80%	4%	6%	4%
80 – 90%	3%	4,5%	3%
90 – 95%	2%	3%	2%
95% - maximum	1%	1,5%	1%

Bovenstaande percentages dienen als richtlijn. De leidinggevende kan hiervan beargumenteerd positief afwijken.

4. De Directie is in uitzonderingsgevallen bevoegd om een RSP vast te stellen die maximaal 10% hoger ligt dan het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal.

6. Kostenvergoedingen

Reiskostenvergoeding woon/werk

Uit: Uitkomst Royal FloraHolland cao 1 januari 2023 t/m 31 maart 2024

Per 1 maart 2023 wordt de reiskostenvergoeding als volgt aangepast:

- *De enkele reisafstand van 5 t/m 40 kilometer wordt o.b.v. 21 cent per kilometer vergoed voor de heen- en terugreis. De medewerker ontvangt de reiskostenvergoeding voor de retourafstand van huis naar de standplaats en weer terug. Er is dus geen reiskostenvergoeding onder de 5 kilometer enkele reis en boven de*

	<p>40 kilometer enkele reis. De maximale vergoeding wordt dus berekend met 80 km per werkdag. Rekenvoorbeelden: Ilya woont 6 kilometer van het werk, hij krijg 12 km per dag vergoed. Lia woont 4 km van het werk, zij krijg geen reiskostenvergoeding.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De reiskostenvergoeding wordt berekend o.b.v. het daadwerkelijk aantal woon-werkverkeer kilometers en niet meer o.b.v. de staffel. • De reisafstand van woonadres naar standplaats wordt op basis van de gebruikelijke route berekend via de routeplanner HERE. Sidenote: In de praktijk rekenen we hier met de <u>snelste</u> route zonder files. Gebruik van de ANWB routeplanner is ook akkoord. • De berekening wordt gedaan met 2 cijfers achter de komma, dus bijv. 6,27 km (enkele reis) en wordt per dag 12,54 km. • De reiskostenvergoeding is een onkostenvergoeding. Als geen onkosten worden gemaakt, wordt de reiskostenvergoeding niet uitbetaald. De medewerker ontvangt de vergoeding niet als hij ziek is, verlof heeft of niet naar de standplaats reist. <p>Uit: Uitvoeringsregeling openbaar vervoer abonnement</p> <p>Uitvoering OV-abonnement</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De medewerker die met het OV reist, krijgt ook over de eerste 10 kilometer de abonnementskosten vergoed. 2. De medewerker met een plaats- en tijdgebonden functie die een contract heeft van 4 of 5 dagen per week en met het OV reist, declareert maandelijks zijn abonnementskosten woon-werkverkeer (traject van woonadres naar werkadres, goedkoopste tarief) via Youforce. 3. De medewerker met een plaats- en tijdgebonden functie die een contract voor 3 dagen of minder per week heeft of oproepkracht is en met het OV reist, mag geen maandabonnement declareren. Hij declareert maandelijks de OV-kosten woon-werkverkeer (traject van woonadres naar werkadres, goedkoopste tarief) voor de keren dat hij naar het werk is geweest via Youforce. 4. De medewerker met een niet-plaats- en tijdgebonden functie mag geen maandabonnement declareren, omdat hij ook grotendeels thuis kan werken. De medewerker declareert maandelijks de OV-kosten woon-werkverkeer (traject van woonadres naar werkadres, goedkoopste tarief) voor de keren dat hij naar het werk is geweest via Youforce. 5. De medewerker die langdurig ziek wordt, mag alleen het lopende maandabonnement declareren. Dus het maandabonnement van de maand waarin hij ziek is geworden. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid mag de medewerker geen nieuwe maandabonnements declareren.
Reiskostenvergoeding zakelijk verkeer	n.v.t.
Internetvergoeding	n.v.t.
Overige vergoedingen	n.v.t.

7. Reizen/reistijd verbonden aan het werk

Reizen/reistijdvergoeding	N.v.t.
---------------------------	--------

8. Thuiswerkvergoeding (zowel netto als bruto) m.i.v. 3/1/2022

Welke kosten worden gedekt door de thuiswerkvergoeding?	<p>Let op: onderstaande vergoeding geldt uitsluitend voor de medewerker die kan thuiswerken en geldt <u>niet</u> voor medewerkers in de Logistiek.</p> <p>RFH-cao 2021 – 2022 artikel 61, lid 3: De vergoeding voor zowel het thuiswerken als voor het woon-werkverkeer is als volgt opgebouwd:</p> <p>a. Iedere medewerker die (grotendeels) thuiswerkt, ontvangt de basisvergoeding, ongeacht de afstand die hij van de RFH-locatie woont. Bij een fulltime dienstverband bedraagt de basisvergoeding € 43,30 netto per maand. De vergoeding is naar rato van het dienstverband.</p> <p>b. De basisvergoeding wordt niet verrekend met de eventueel op een dag te ontvangen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en wordt, in tegenstelling tot de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, niet achteraf uitbetaald.</p> <p>c. De basisvergoeding wordt stopgezet als de medewerker langer dan 6 weken ziek is. Zodra de medewerker is hersteld, wordt de basisvergoeding weer toegekend. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid wordt de basisvergoeding naar rato toegekend.</p> <p>d. De basisvergoeding is voor de kosten die een medewerker maakt om thuis te werken. Denk hierbij onder andere aan de kosten voor elektriciteits-, water- en gasverbruik, koffie/thee, wcpapier en internetverbinding. Ook kan de medewerker de vergoeding gebruiken om op een zogenaamde werkhub te werken. De vergoeding voor zowel het thuiswerken als voor het woon-werkverkeer is als volgt opgebouwd</p>
Onbelast (deel) thuiswerkvergoeding	
Belast (deel) thuiswerkvergoeding	

9. Eenmalige uitkeringen (voor zover reeds bekend)

Soort uitkering	N.v.t.
Bedrag/% uitkering	
Als %, grondslag %	
Bruto of netto?	
voorwaarden voor uitkering	
moment van uitbetaling	

10. vaste eindejaarsuitkering/13e
maand/kerstgratificatie* m.i.v.
1/1/2023

Royal FloraHolland kent geen uitkeringen.

Aanvullende (vrijwillige) componenten

Bruto (deel) reiskostenvergoeding woon/werk	n.v.t.
Bruto (deel) reiskostenvergoeding zakelijk verkeer	n.v.t.
Bonus	n.v.t.
Extra vakantiedagen	n.v.t.
Overig, nl.	n.v.t.

Verplichte scholing

Functie	Naam opleiding	(Indicatie) totale opleidingskosten (inclusief examen(s) en studiemateriaal)	Norm studiebelasting in uren (uitgangspunt is zoveel mogelijk onder werktijd)
n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Informatie haal- en brengplicht

Wij houden uitzendbureaus waarmee Royal FloraHolland een lopende samenwerkingsovereenkomst heeft op de hoogte van wijzigingen in de beloningsregeling. Wij willen onze uitzendbureaus erop wijzen dat zij ook een haalplicht hebben. In geval van onduidelijkheden of twijfels over de uitvoering van de afspraken, dienen zij direct contact te zoeken.

Ondertekening voor juistheid

Royal FloraHolland verklaart hierbij dat alle informatie in dit document juist en volledig is en dat zij wijzigingen in en aanvullingen op deze gegevens zo snel mogelijk aan gecontracteerde uitzendbureaus doorgeeft.

Naam : Annemarie Schols-Boom
Functie : Manager WFM
Datum : 11-01-2024
Handtekening :



Ondertekening voor ontvangst door uitzendbureau

Uitzendbureau :
Naam :
Functie :
Datum :
Handtekening :

Bijlage 1

Salarisschalen 1 mei 2023					Maandlonen bij 38 uur					Salarisschalen 1 mei 2023					Uurlonen				
Schaal	Minimum	RSP	Maximum	RSP %						Schaal	Minimum	RSP	Maximum	RSP %					
5	€ 2.363,98	91,28%	€ 2.589,81	100%						5	€ 14,36	91,28%	€ 15,73	100%					
10	€ 2.442,78	88,37%	€ 2.764,26	100%						10	€ 14,83	88,37%	€ 16,79	100%					
15	€ 2.497,91	86,88%	€ 2.875,13	100%						15	€ 15,17	86,88%	€ 17,46	100%					
20	€ 2.563,81	84,93%	€ 3.018,73	100%						20	€ 15,57	84,93%	€ 18,33	100%					
25	€ 2.664,59	83,26%	€ 3.200,33	100%						25	€ 16,18	83,26%	€ 19,43	100%					
30	€ 2.780,36	81,55%	€ 3.409,39	100%						30	€ 16,88	81,55%	€ 20,70	100%					
35	€ 2.953,25	80,12%	€ 3.686,03	100%						35	€ 17,93	80,12%	€ 22,38	100%					
40	€ 3.109,28	76,25%	€ 4.077,75	100%						40	€ 18,88	76,25%	€ 24,76	100%					
45	€ 3.309,84	73,43%	€ 4.507,48	100%						45	€ 20,10	73,43%	€ 27,37	100%					
50	€ 3.618,12	70,61%	€ 5.124,09	100%						50	€ 21,97	70,61%	€ 31,12	100%					
55	€ 4.111,41	70,58%	€ 5.825,18	100%						55	€ 24,97	70,58%	€ 35,37	100%					

N.B. Salarisschaal C05 alleen voor functies die zijn ingedeeld in C05 (niet langer voor aanloopschaal).

De medewerker die nieuw bij RFH komt werken in een C10 functie wordt ingedeeld op het minimum van C10 (€14,83/u)

Er is een invultool beschikbaar om de uurlonen per RSP% te berekenen, dit is een losse excelfile. Vraag ernaar bij Harm Korringa, harmkorringa@royalfloraholland.com

Bijlage 2

Bijgaande functies in C10 gaan allemaal vallen onder het niveau profiel Logistiek Medewerker 1 (RFH77) in C10.

Code	Functie Omschrijving
RLOAS011	Medewerker Distributie
RLOKT004	Medewerker Kloktoevoer Transporttaken
AAL2090	Medewerker Klokuitstoot
NL053	Medewerker LOG Distributie
NL243	Medewerker LOG NSO Opzetten
RLOAS019	Medewerker Logistiek
FT586	Medewerker Logistiek Dagproces
AAL2235	Medewerker Verdelen Bloemen
AAL2520	Veilingmedewerker Aanvoer Planten
AAL2515	Veilingmedewerker Kloktoevoer
AAL2530	Veilingmedewerker Planten
FT1289	Orderpicker

En onderstaande functies in C15 gaan vallen onder het niveau profiel Logistiek Medewerker 2 (RFH78) in C15.

FT782	Allround medewerker Aan- en Afvoer
AAL1232	Allround medewerker c AFS
AAL1302	Allround medewerker Klokuitstoot
NL250	Allround medewerker LOG Distributie
AAL1305	Allround medewerker Verdelen
NB639	Medewerker LDA
AAL2470	Trekkerchauffeur
RLOAS016	FlexpoolMedewerker
FT1290	Allround Orderpicker

En onderstaande functies in C20 gaan vallen onder het niveauprofiel Logistiek Medewerker 3 (RFH79) in C20.

AAL1120	Aanvoerbegeleider/ slotplatenwisselaar
AAL1121	Aanvoerbegeleider/slotplatenwisselaar AVS bloemen
AAL1230	Allround medewerker b AFS
NB640	Allround medewerker LDA
AAL1825	Locatiemedewerker/ trekkerchauffeur
FT1139	Logistiek medewerker Aanvoer
RLOAD003	Logistiek medewerker Aanvoerverwerking
AAL1855	Medewerker AGP
AAL1235	Medewerker Cultra
RLOAS010	Medewerker Klantengebied
NL239	Medewerker LOG Logistiek Dienstverlening Afnemers
NL240	Medewerker LOG Maatwerk
AAL2399	Slotplatenwisselaar AFS
NL133	Medewerker LOG Flexgroep