Koppert

Koppert BV
Veilingweg 14
Postbus 155
2650 AD Berkel en Rodenrijs
Nederland
E-mail avagthoven@koppert.nl

HR

FNV & CNV

Berkel en Rodenrijs, 8 November 2022

Betreft: CAO resultaat 2022

Beste Leo en Soraya,

In de afgelopen weken hebben we constructieve gesprekken gevoerd om te komen tot een nieuwe CAO voor alle medewerkers met een arbeidscontract binnen Koppert BV of de daaraan gelieerde bedrijven.

In de afgelopen maanden merken we steeds meer dat onze medewerkers een uitdaging hebben om - met de stijgende voedsel- en energie prijzen - de eindjes aan elkaar te kunnen knopen. Daarom hebben wij gezamenlijk besloten dat de focus in deze CAO onderhandelingen liggen op loonmaatregelen.

Na een aantal gesprekken zijn we tot het volgende cao resultaat gekomen dat door cao partijen aan hun achterbannen zal worden voorgelegd

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 15 maanden. De nieuwe CAO gaat in op 1 november 2022 en eindigt op 1 februari 2024.

Loonafspraken

Omdat we merken dat de medewerkers met een relatief lager salaris meer impact ondervinden van de stijgende prijzen, zijn we overeengekomen dat we het loon structureel willen verhogen met een nominaal bedrag dat voor iedereen gelijk is en een percentuele verhoging dat afhankelijk is van je salaris.

Met ingang van 1 November 2022 worden de lonen op fulltime basis met € 120,- bruto verhoogd. Dit geldt voor alle medewerkers die op 1 November 2022 een arbeidscontract hebben bij Koppert BV of de daaraan gelieerde bedrijven. Het toekennen van een nominaal bedrag betekent dat de medewerkers met een lager salaris er procentueel meer op vooruit gaan dan de medewerkers met een hoger salaris.

Vervolgens zullen de lonen met ingang van 1 februari 2023 met 2,5% worden verhoogd. Met deze maatregel krijgen alle medewerkers een structurele verhoging dat afhankelijk is van je eigen salaris

Eenmalige uitkering

Alle medewerkers ontvangen in de maanden November 2022, December 2022 en Januari 2023 een eenmalige uitkering van € 250,- netto per maand, gebaseerd op een fulltime equivalent (FTE). Medewerkers die parttime werken krijgen dit bedrag naar rato uitgekeerd. Dit geldt ook voor medewerkers die halverwege de maand November starten.

Koppert

Nieuw Beloningsbeleid

Variabele beloning

In ons nieuwe beloningsbeleid is ruimte gemaakt voor een variabele beloning die aan alle medewerkers wordt toegekend. Met ingang van 1 januari 2023 geldt dat alle medewerkers aanspraak kunnen maken op een variabele beloningsuitkering.

Voor de medewerkers in de salarisschalen 8 tot en met 13 bedraagt de aanspraak maximaal 3% van het jaarsalaris. De medewerkers in de salarisschalen 14 hebben aanspraak op 5% van het jaarsalaris. De medewerkers in salarisschaal 15 en 16 maken aanspraak op 10% van het jaarsalaris. De grondslag wordt bepaald door het december salaris te vermenigvuldigen met 12 maanden..

Om in aanmerking te komen voor deze aanspraak moet er voor het jaar 2023 een extra individuele doelstelling opgesteld worden. De direct leidinggevende en de medewerker zijn hier samen voor verantwoordelijk. Deze extra doelstelling moet opgenomen worden in de jaarafspraken voor 2023 die gemaakt moeten worden in ons systeem Growing Together. De uitbetaling van deze bonus ligt in 2024, nadat bepaald is of de overeengekomen doelstelling is behaald.

Tot slot zijn we overeengekomen dat het minimum van onze salarisschalen opgetrokken wordt naar 75% RSP (Relatieve Salaris Positie). Dit betekent dat medewerkers die goed functioneren en een salaris hebben dat lager ligt dan 75% RSP, opgetrokken wordt tot 75% van het normale maximum van de schaal.

Ook is afgesproken dat we de salarisschalen verruimen naar 110%. Dit betekent dat medewerkers die op basis van de beoordeling zeer goed of uitstekend functioneren en thans op 100% van de salarisschaal zijn ingedeeld kunnen doorgroeien in salaris naar maximaal 110% van het normale maximum.

Mobiliteitsbeleid

In onze overleggen is ook gesproken over het mobiliteitsbeleid. Koppert wil tijdens de looptijd een integraal nieuw beleid invoeren waarbij duurzaamheid en vergroening centraal staan en waarbij de regeling uitgebreid zal worden met een reiskostenvergoeding aan de medewerkers met een reisafstand tot 10 km enkele reis en de medewerkers met een reisafstand tussen 30-50 km enkele reis.

Koppert streeft ernaar om in de tweede helft van 2023 tot invoering van dit beleid over te gaan mits de marktsituatie en de praktische uitvoerbaarheid dit toelaat. Een definitief besluit kan worden genomen zodra de impact van de marktontwikkelingen in de loop van 2023 duidelijk worden. Daarnaast moet de regeling ook eenvoudig en praktisch uitvoerbaar zijn en moet passende software geleverd kunnen waarmee we de maatregelen kunnen inregelen.

Bovenstaande betekent concreet dat de huidige regeling gehandhaafd blijft en dat we na de zomer een definitief besluit nemen ten aanzien van de invoering van de nieuwe regeling.

Wij vertrouwen erop met de inhoud van deze brief de afspraken goed te hebben weergegeven. In de komende weken zullen wij onze medewerkers uitgebreid voorlichten over de nieuwe CAO afspraken en het nieuwe beloningsbeleid. Naast dat iedere medewerker een brief ontvangt, zullen wij ook een aantal sessies organiseren waarbij de medewerkers vragen kunnen stellen

Met vriendelijke groet,

Koppert BV
A. Van Agthoven