



Royal Avebe

Postbus 15
9640 AA Veendam
Prins Hendrikplein 20
9641 GK Veendam
The Netherlands

avebe.com

Eindbod Coöperatie Koninklijke Avebe U.A.

Royal Avebe heeft op 5 december 2022 het volgende eindbod voorgelegd aan FNV en CNV Vakmensen.

1. Looptijd

De looptijd bedraagt 12 maanden: van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

2. Inkomensontwikkeling

Avebe biedt de keuze uit twee varianten:

Variant 1

- Structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 4,5% en € 75 bruto per maand per 01.01.2023;
- een eenmalige uitkering van € 500 bruto per 01.01.2023 voor alle medewerkers die minimaal 6 maanden in dienst zijn, parttime medewerkers naar rato;
- een eenmalige inflatiecompensatie indien de CPI over het kalenderjaar 2022 hoger is dan 10%; in dat geval biedt Avebe per 0,1% inflatie boven 10% een compensatie van € 50 eenmalig tot een maximum van € 100. Deze eenmalige inflatiecompensatie wordt uitgekeerd in de maand volgend op de maand waarin het CBS het definitieve inflatiecijfer bekend maakt, aan alle medewerkers op dat moment in dienst, parttime medewerkers naar rato.

of variant 2

- Structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 4,5% per 01.01.2023;
- een eenmalige uitkering van in totaal € 2.250 waarvan de helft in januari 2023 en de helft in juli 2023 voor alle medewerkers die op dat moment minimaal 6 maanden in dienst zijn (parttime medewerkers naar rato).

3. Consignatievergoeding laten meetellen voor vakantietoeslag en pensioengrondslag

Daar waar sprake is van consignatiediensten volgens een vast rooster zal de huidige consignatievergoeding (artikel 22) van de CAO worden omgezet naar een vaste consignatietoeslag als percentage op het maandsalaris. Deze toeslag wordt meegerekend in de vakantietoeslag en pensioengrondslag.

4. Reiskosten Woon-Werkverkeer

De huidige reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer zal worden aangepast aan het geldende fiscaal vrijgestelde kilometertarief (voor 2023: 21ct/km) en het maximumaantal te vergoeden kilometers (enkele reis) zal worden verhoogd naar 50 km. Deze regeling zal in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld.

5. Ouderenregelingen

De Regeling Zware Beroepen (art. 32 lid 13) zal gedurende de looptijd van de CAO worden voortgezet onder gelijke condities voor dezelfde doelgroep: medewerkers in 5-ploegendienst. Tijdelijke campagnemedewerkers komen ook in aanmerking voor deze regeling waarbij de RVU-uitkering wordt berekend naar rato van het aantal maanden in dienst van Avebe in de voorafgaande 20 jaar.

Daarnaast is Avebe bereid om de Generatieregeling (voor medewerkers in 5-ploegendienst) en de Seniorenregeling (voor medewerkers in de andere ploegendiensten en dagdienst) onder gelijke voorwaarden voort te zetten.

6. Gelijk werk, gelijk loon

Avebe onderschrijft het principe van gelijk werk, gelijk loon: daar waar een medewerker de werkzaamheden behorende bij een functie volledig uitoefent, is de beloning conform de indeling van de functie in het Avebe functiehuis.

Royal Avebe

Royal Avebe and Avebe are the registered trade names of Coöperatie Koninklijke Avebe U.A. Avebe's General Purchasing Terms as well as Avebe's General Sales Conditions, as filed at the Chamber of Commerce for Noord-Nederland, The Netherlands, are applicable to all transactions. Statutaire zetel: Veendam. Geregistreerd: Chamber of Commerce for Noord-Nederland under no. 02300804. BTW nr.: NL001083168B01. Banken: ABN AMRO Bank - IBAN: NL57 ABNA 0483 5153 37 BIC: ABNANL2A; Rabobank Nederland - IBAN: NL53 RABO 0300 0000 22 BIC: RABONL2U



7. Compensatie van inkomensgevolgen bij kortere campagnes voor AMF-medewerkers in Ter Apelkanaal.

Indien als gevolg van een kortere campagneduur een vaste AMF-medewerker korter dan 6 maanden in 5-ploegendienst werkzaam kan zijn dan geldt:

- a) Avebe zal zich inspannen om betreffende medewerker elders in 5-ploegendienst in te zetten zodat er geen sprake is van inkomensverlies;
- b) Indien dit niet mogelijk is dan zal de medewerker over die maanden een compensatie van 50% van de ploegendiensttoeslag ontvangen tot maximaal een periode van 6 maanden gerekend vanaf het begin van de campagne.
- c) Bovenstaande compensatie vervalt indien de medewerker plaatsing elders in 5-ploegendienst weigert.

8. Budgetcoach

In verband met de bijzondere situatie van inflatie en koopkrachtontwikkeling biedt Avebe medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van een budgetcoach.

9. Functiewaardering

Avebe zal zorgdragen voor een correcte behandeling van bezwaarprocedures in het kader van functiewaardering, binnen de termijnen zoals beschreven in bijlage 2 van de CAO.

Voor medewerkers die worden aangesteld in een functie, maar nog niet alle werkzaamheden van deze functie kunnen vervullen, zullen in het functiehuis zgn. "junior-functies" worden opgenomen en conform de ORBA-functiewaardingsmethodiek worden ingeschaald. Met deze "junior"-medewerker zal een ontwikkelingsplan worden afgesproken, inclusief periodieke evaluatiemomenten om te ontwikkelen tot de beoogde functie invulling en de daarbij behorende inschaling.

Ook zal Avebe, daar waar sprake is van een achterstand in de waardering van functies, zorgen voor een spoedige update van het functiehuis. Dit zal gedurende de looptijd van de CAO worden uitgevoerd.

10. Uitbetaling overwerk

Bij overwerk zal de eerste 8 uur overwerk per maand altijd worden uitbetaald. Indien meer dan 8 uur in een maand wordt overgewerkt dan heeft de medewerker de keuze of de meerdere uren worden uitbetaald of als tijd-voor-tijd worden opgenomen. De overwerktoeslag wordt altijd uitbetaald. CAO artikel 23 lid 3 zal hierop worden aangepast.

11. Toekenning automatische periodieke verhoging bij nieuw in dienst

Nieuwe medewerkers die na 1 juli van het jaar in dienst treden ontvangen de eerste periodieke verhoging aan het einde van het daaropvolgende jaar. Artikel 16 lid 3 zal hierop worden aangepast.

12. Onderzoek naar werkdruk

In het medewerkerstevredenheid-onderzoek van november/december 2022 via Effectory, wordt onder andere gevraagd naar (de beleving van) werkdruk. De uitkomsten van dit deel van het onderzoek zullen met de vakbonden worden gedeeld en inhoudelijk worden besproken tijdens een periodiek overleg met de vakbonden.

13. Structureel werk

Daar waar sprake is van structureel werk, ook met het oog op ontwikkelingen de langere termijn, zal Avebe deze arbeidsplaatsen in de formatie opnemen. Deze formatieplaatsen worden ingevuld conform het bestaande aannamebeleid. Avebe volgt de bestaande afspraken in de CAO, artikel 5 lid 7) met betrekking tot de inzet van tijdelijk personeel en uitzendkrachten.

14. Thuiswerken/Hybride werken

Thuiswerken en hybride werken zal door middel van een "thuiswerkprotocol" intern worden geregeld in overleg met de Ondernemingsraad. In deze regeling wordt ook de thuiswerkvergoeding vastgelegd. Een voorstel voor deze regeling ligt momenteel ter instemming voor aan de OR.



15. Bereikbaarheid buiten werktijd

Indien een medewerker verplicht wordt om buiten normale werkuren bereikbaar te zijn, gelden daarvoor de afspraken zoals vastgelegd in artikel 22 van de CAO (consignatieregeling). Buiten deze consignatieregeling geldt dat een medewerker het recht heeft om buiten werktijd niet bereikbaar te zijn. Dit recht zal worden opgenomen in artikel 22 van de CAO.

16. Onderzoek vergroten keuze- en uitruilmogelijkheden in de CAO /groene arbeidsvoorwaarden

Avebe wil in een gezamenlijke werkgroep met de vakbonden voorstellen onderzoeken en uitwerken met betrekking tot een vergroting van de keuze- en uitruilmogelijkheden in de CAO. Daarbij kan gedacht worden aan uitruil van bestaande arbeidsvoorwaarden ten behoeve van aanvulling op verlofregelingen, investeringen in verduurzaming eigen woning of e-mobility. Voorstellen zullen uiterlijk bij de volgende CAO-onderhandelingen worden meegenomen of zoveel eerder als mogelijk tussentijds worden geïmplementeerd.

17. Onderzoek bedrijfstijd, roosters en inconveniententoeslag

Avebe wil in een gezamenlijke werkgroep met de vakbonden onderzoek doen naar toekomstige scenario's ten aanzien van benodigde bedrijfstijd, daarbij behorende roosters en algemene systematiek voor het vaststellen van ploegentoeslagen (inconvenientenmatrix). Voorstellen die voortkomen uit dit onderzoek zullen worden besproken bij de volgende CAO-onderhandelingen.

18. Voorbehoud

Avebe behoudt zich het recht voor om, zolang er nog geen akkoord is met de vakbonden over een CAO, dit eindbod wijzigen, aan te vullen of (onderdelen) in te trekken.

09.12.2022