

Per email: y.muiser@fnv.nl
p.deridder@cnvvakmensen.nl

Steenderen, 11 juni 2021

Betreft: Aviko cao 2021

Beste bestuurders, beste Peter en Yvonne,

Op 9 juni jl. hebben wij constructief met elkaar gesproken over de Aviko cao en de status van het eindbod.

Daarbij hebben we benadrukt dat onze medewerkers en collega's centraal staan. Wij hechten dan ook veel waarde aan een goede cao. Ook, nu wij - ten gevolge van de coronacrisis - onze afzet van frites in de Foodservice-kanalen in 2020 sterk hebben zien teruglopen en nog onvoldoende herstel in 2021 zien. In het eindbod van de cao is onze prioriteit het behoud van banen en ons bedrijf voor de toekomst gezond te houden.

De tijd vordert en ogenschijnlijk gaat de wereld langzaam weer wat meer open. Het vaccinatieprogramma loopt op volle gang en coronamaatregelen worden stap voor stap versoepeld. Aan de andere kant hebben wij nog altijd te maken met o.a. beperkingen in de horeca-, toeristen- en evenementenbranche. Het moment waarop - en de snelheid waarmee - wij zullen herstellen is daardoor nog steeds niet zeker.

Toch durven wij - na het doen van het eindbod in april 2021 en nu wij 8 weken verder zijn en de ontwikkelingen positiever zijn - voorzichtig te vertrouwen op herstel. Wij hopen dat de negatieve gevolgen van de coronacrisis eind 2022 grotendeels hersteld zullen zijn.

Naast onze prioriteit om een gezonde werkgever te blijven, willen wij onze medewerkers perspectief bieden. Echter, door de sterke afzetdaling van frites in de Foodservice-kanalen in 2020 en het achterblijven van voldoende herstel in 2021, zien wij in het lopende jaar 2021 geen mogelijkheden tot een loonsverhoging. Tegelijkertijd begrijpen wij het gevoel en de situatie van onze medewerkers. Gesterkt door ons geloof naar herstel, hebben wij opnieuw gekeken naar de mogelijkheden voor een oplossing voor het jaar 2022.

Wij vertrouwen er dan ook op dat we met het volgende een passend voorstel doen:

- Cao looptijd van 1 jaar en 10 maanden (01-03-2021 t/m 31-12-2022)
- Loonsverhoging van 1.75% per 03-01-2022
- Loonsverhoging van 1.25% per 20-06-2022
- Eenmalige uitkering van € 125,- bruto met de salarisbetaling van maart (periode 3)
- Thuiswerkvergoeding van € 2,- netto per werkdag met terugwerkende kracht per 01-01-2021
- Vergoeding voor BHV/EHBO/OVK/SIT van € 15,- bruto per periode per 01-01-2022 voor de medewerkers waarbij deze rol niet standaard onderdeel uitmaakt van de functie
- I.v.m. de Corona situatie in 2021 eenmalig verval van één opkomstdag á 8 uur
- Aanpassing van het betreffende cao artikel conform voorstel in bijlage per 01-01-2022 in lijn met het goedgekeurde advies van de werkgroep terugkomdagen met de toevoeging dat de collectief geplande opkomstdagen in het geval van annulering op initiatief van de werkgever komen te vervallen



Creating value from potatoes

- Invoering van de RVU vrijstellingsregeling:
 - De regeling geldt voor maximaal 4 jaar: deze gaat in op 1 januari 2022 en geldt tot en met 31 december 2025.
 - De regeling biedt de mogelijkheid om tot 3 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd met pensioen te gaan met een bijdrage van werkgever.
 - De regeling is van toepassing op de medewerkers in vaste dienst bij werkgever, die gedurende de 10 jaren direct voorafgaand aan de start van gebruikmaking van de RVU-regeling bij werkgever in ploegen hebben gewerkt.
 - De medewerker ontvangt maximaal een bruto uitkering ter grootte van het voor de RVU-regeling fiscaal toegestane bedrag voor 3 jaar (voor 2021 vastgesteld op € 66.492), uitgaande van een fulltime dienstverband. Parttimers ontvangen een bedrag naar rato van het percentage dienstverband. Hoogte van een eerder genoemd bedrag kan nooit meer zijn dan geldende fiscaal maximum in de desbetreffende situatie.
 - Details worden nader uitgewerkt
- Een studie naar de duurzame en optimale inzetbaarheid van medewerkers, enerzijds rekening houdend met de vergrijzende populatie op korte termijn, anderzijds de duurzame inzetbaarheid van al onze medewerkers op lange termijn, uitgangspunten en uitvoering in samenspraak met de vakbonden verder uit te werken
- Functiewaarderingssysteem Korn Ferry Hay voor functieschaal 9 en hoger met ingang van 2022 indien van toepassing t.b.v. internationale functiewaardering in de toekomst
- Tevens zijn er een aantal tekstuele wijzigingen voorgesteld om tot duidelijkere cao-bepalingen te komen:
 - Aviko Potato B.V. volledig schrappen uit de cao, aangezien deze B.V. geen personeel meer bevat;
 - Afdeling P&O wijzigen in afdeling HR
 - Artikel 6b lid 2 aanpassen naar actuele wet- en regelgeving
- Aanpassing van de pensioenparagraaf

Verder hebben wij gesproken over de indexering van de pensioenen die wij vanuit het reeds bestaande depot zullen financieren. Aviko zal in overleg met de vakbonden een besluit willen nemen tot het doorvoeren van een 1%-indexatie met terugwerkende kracht per 1-1-2021 (zodra de dekkingsgraad dit toelaat) en een voorgenomen indexatie van 1% per 1-1-2022. Het voorbehoud wat voor de 2e

indexatie wordt genomen heeft te maken met de door PGB aangekondigde premiestijging voor 2022 die naar verwachting 2% zal bedragen. De premiestijging zal gefinancierd worden uit het depot en zal in 2022 dan ook geen invloed hebben op de werknemers- of de werkgeversbijdrage. Om er zeker van te zijn dat het depot - na aftrek van het bedrag wat besteed zal worden aan de premiestijging - voldoende toereikend is voor de 2e indexering, zal in 2022 een koopsomberekening gevraagd worden aan PGB alvorens er een besluit wordt genomen over de 2e indexatie van 1%.

Wij danken jullie voor het constructieve overleg en vernemen graag van jullie wat de uitkomst is van de ledenraadpleging. Bij voorbaat dank.

Met hartelijke groet,
Namens de werkgeversdelegatie

Wendy Haitsma
CHRO Aviko



A ROYAL COSUN COMPANY