



## **Verbeterd eindbod Aviko d.d. 12 april 2023**

### **1) Looptijd**

Een looptijd van 12 maanden (1 januari 2023 tot 1 januari 2024).

### **2) Loon**

- Een loonsverhoging van **6%** per 2 januari 2023 (periode 1).
- Een verhoging van **65 euro bruto** voor alle periodieken per 2 januari 2023 (periode 1), boven op de verhoging van 6%.

### **3) Reiskosten**

- De reiskosten voor woon-werkverkeer worden verhoogd van 19 eurocent naar 21 eurocent netto per kilometer;
- Het periodemaximum hiervan wordt verhoogd naar 250,- euro netto per periode;
- Het dagmaximum voor deze reiskosten komt te vervallen voor de duur van de cao;
- Het onbelaste deel van de zakelijke reiskosten wordt verhoogd van 19 eurocent naar 21 eurocent, het belaste deel blijft 9 eurocent.

De reiskostenregeling zal per betalingsperiode 5 geactiveerd worden. De reiskosten voor de voorliggende periodes worden met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 in betalingsperiode 6 verrekend.

### **4) Opkomstdagen (voor collega's in 5-ploegen)**

- Structureel verval van één opkomstdag per 1 januari 2023 (betreft 1 dag die ingezet werd t.b.v. team- dan wel individuele ontwikkeling);
- Structureel verval van een tweede opkomstdag per 1 januari 2024 om uiteindelijk te komen tot:
  - 1 dag om 4 maal per jaar werkoverleg te organiseren;
  - 2 dagen om collectieve terugkomdagen te organiseren ten behoeve van betrokkenheid, kwaliteit, veiligheid en prestatie;
  - 1 dag om invulling te geven aan team- dan wel persoonlijke ontwikkeling.



##### 5) Kornferry: Schaal 9 en hoger

- Voor schaal 9 en hoger wordt de eerder afgesproken Korn Ferry (KF) methode uitgangspunt voor beloning;
- Met uitzondering van de posities die in schaal 9 zijn ingedeeld en onder productie, technische dienst en planning vallen, deze blijven we waarderen en belonen conform de huidige cao-afspraken en systematiek;
- Er zullen geen salarisschalen met periodieken meer gehanteerd worden, maar een salarisband die gebaseerd is op jaarlijkse salarisonderzoeken van Korn Ferry. De salarisbanden worden op basis hiervan jaarlijks herzien.
- De jaarlijkse salarisaanpassing zal per 1 januari 2024 gebaseerd zijn op de nieuwe systematiek. Daarbovenop vindt een verhoging plaats die gekoppeld wordt aan de salarispositie. Deze is nog steeds gedeeltelijk afhankelijk van de beoordelingsscore. De indexatie die met de bonden afgesproken wordt, blijft voor iedere collega gegarandeerd. i.c.m. de beoordeling van de prestatie, deze verhogingspercentages worden a.d.h.v. een matrix vastgelegd in de cao en zijn derhalve voor eenieder inzichtelijk.
- Voor de werknemer waarvan de functie op basis van de KF-methode (zie artikel 18) is ingedeeld in functiegroep 9 tot en met 14 is de salarisaanpassing per 1 januari 2023 nog gebaseerd op de huidige cao-afspraken.
- Aviko deelt de functies die binnen de Hay-systematiek vallen met de vakverenigingen;
- Aanverwante cao-artikelen en bijlagen worden aangepast en geharmoniseerd.

Voorbeeldmatrix bij een 3% indexatie:

| <b>Indexatie is 3%</b> | <b>Salarispositie binnen de salarisband*</b> |          |             |       |
|------------------------|----------------------------------------------|----------|-------------|-------|
| Beoordelings-score     | <85%                                         | 85%-115% | 115% - 125% | >125% |
| 3                      | 6,5%                                         | 5,0%     | 3,3%        | 3,0%  |
| 2                      | 5,0%                                         | 4,0%     | 3,2%        | 3,0%  |
| 1                      | 3,3%                                         | 3,0%     | 3,0%        | 3,0%  |

\*De positie binnen de band wordt gemeten ten opzichte van het midden van de salarisband, ook wel mediaan genoemd. De mediaan en de salarisband wordt vastgesteld op basis van de jaarlijkse salarisonderzoeken.

- Om zorgvuldigheid in de implementatie van het gewijzigde beloningsbeleid voor de betreffende doelgroep te waarborgen, is de vakbonden aangeboden hen te informeren over het proces en de communicatie.



## Duurzame inzetbaarheid

- We verruimen de Regeling Vervroegde Uittreding-regeling (RVU). Voorwaarde voor deelname is dat er de afgelopen 10 jaar in ploegen gewerkt dient te zijn. Dit verruimen we door toe te staan dat deze 10 jaar in ploegen gedurende de afgelopen 15 jaar van het dienstverband heeft plaatsgevonden. Daarnaast wordt deelname toegestaan voor een aantal functies waarbij zware fysieke arbeid aan de orde is. Ook voor deze functies geldt dat de fysieke arbeid plaats moet hebben gevonden gedurende 10 jaar achtereenvolgend in de looptijd van de afgelopen 15 jaar van het dienstverband. Een lijst met aanvullende functies wordt opgesteld door de afdeling HR en zal jaarlijks gedeeld worden met de vakverenigingen;
- Overwerkuren kunnen tot een maximum van 40 uur als tijd voor tijd worden geboekt. Tegoeden opgebouwd t/m 31 december 2022 zullen hierop niet van invloed zijn;
- We introduceren een duurzaam inzetbaarheidsbudget, wat inhoudt dat we de fiscale ruimte benutten door medewerkers de kans te bieden om verlofuren in te zetten voor opleiding/ontwikkeling, verduurzaming huis en dergelijke;
- We starten met een 80/ 90/100 regeling (naar rato voor 5-ploegen) 2 jaar voorafgaand aan AOW voor mensen die 10 jaar in ploegen hebben gewerkt in de afgelopen 15 jaar van het dienstverband.
- De uitgangspunten voor deze 80/90/100 regeling worden ook van toepassing verklaard op de zware functies net zoals bij de RVU-regeling. De lijst van zware beroepen wordt uiterlijk op 1 juli 2023 geaccordeerd door de betrokken partijen.

Dit betekent:

| Drie ploegendienst medewerker (65 jaar)                                    |             |                       |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------|
| Dagen                                                                      | 100% opbouw | 80% werken/90% opbouw |
| Vakantiedagen                                                              | 24          | 21.6                  |
| ATV dagen                                                                  | 13          | 11.7                  |
| Extra dag ploegendienst                                                    | 1           | 0                     |
| Dienstverband/leeftijdsgedagen                                             | 8           | 0                     |
|                                                                            | 46          | 33.3                  |
| Verschil in verlofdagen                                                    |             | 12.7                  |
|                                                                            |             |                       |
| Aantal werkdagen per jaar                                                  | 260         | 208                   |
| Verschil                                                                   |             | 52                    |
| Er zijn op jaarbasis 52 minder werkdagen tegen opgave van 12,7 verlofdagen |             |                       |



| Vijf ploegendienst medewerker (65 jaar)                                      |     |  |       |
|------------------------------------------------------------------------------|-----|--|-------|
| Vakantiedagen                                                                | 24  |  | 21.6  |
| ATV dagen                                                                    | 0   |  | 0     |
| Extra dag ploegendienst                                                      | 1   |  | 0     |
| Dienstverband/leeftijdsgedagen                                               | 8   |  | 0     |
|                                                                              | 33  |  | 21.6  |
| Verschil in verlofdagen                                                      |     |  | 11.4  |
| Aantal werkdagen per jaar (gemiddeld)                                        | 221 |  | 184.1 |
| Verschil                                                                     |     |  | 36.9  |
| Er zijn op jaarbasis 36,9 minder werkdagen tegen opgave van 11,4 verlofdagen |     |  |       |

#### 6) Thuiswerkvergoeding

Deze vergoeding wordt naar 2,15 euro per dag verhoogd.

#### 7) Pensioenpremie

We hebben afgesproken om de huidige afspraken betreffende de pensioenpremie te verlengen voor een jaar. Dit betekent dat de premie voor zowel werknemer als werkgever hetzelfde blijft.

In de huidige cao is vastgesteld dat de totale bijdrage van Aviko 21,85% is van het pensioengevend jaarsalaris. Dat is inclusief de werknemersbijdrage van 6,55% van de pensioengrondslag. Voorheen was de totale bijdrage van Aviko 23%.

Voor het behoud van de huidige opbouw van de pensioenaanspraken is het niet nodig om de huidige bijdrage, inclusief de werknemersbijdrage, weer te laten stijgen. Er is daarom afgesproken om laatste kwartaal van 2023 te bekijken en te besluiten of de verhoging terug naar 23% per 1 januari 2024 nodig is.

#### 8) Gedifferentieerde premie werkhervattingskas

We continueren de betaling van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas.

#### 9) Werkgeversbijdrage vakbonden

De geldelijke vakbondsbijsdrage van werkgever wordt verhoogd naar 22,06 euro.

#### 10) Modernisering cao-teksten

In 2023 zal er gestart worden met het moderniseren van de cao-teksten. Nadere afspraken over de opdracht en de werkgroep worden gemaakt.

#### 11) Herschrijven artikel winstdelingsregeling

Aviko zal ter voorbereiding op de cao-gesprekken t.b.v. de cao 2024 in de loop van kalenderjaar 2023 een voorstel doen voor een beter begrijpelijke beschrijving van de winstdelingsregeling waarbij het uitgangspunt is dat de inhoud van de regeling ongewijzigd blijft.