

Definitief eindbod CAO 1 juli 2026 t/m 30 juni 2028

De afgelopen maanden hebben directie, HR, de vakbonden FNV en CNV en een aantal kaderleden intensief met elkaar gesproken over een nieuwe CAO voor Royal GD. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben alle partijen zich gedurende het hele proces ingespannen om tot goede afspraken te komen. Ook op 7 en 23 september hebben we hierover opnieuw uitgebreid met elkaar gesproken.

De gesprekken gingen niet alleen over arbeidsvoorwaarden, maar ook over de balans die nodig is voor de toekomst van Royal GD. We willen een organisatie zijn waar mensen met plezier werken, zich kunnen ontwikkelen en zich gewaardeerd voelen. Tegelijkertijd moeten we ervoor zorgen dat Royal GD financieel gezond en toekomstbestendig blijft. Uiteindelijk hebben we allemaal hetzelfde belang: een gezonde en toekomstbestendige Royal GD waar mensen graag werken en waar we samen succesvol kunnen zijn.

Die opgave is niet eenvoudig. We opereren in een snel veranderende wereld en in een Nederlandse veehouderij die structureel krimpt. Tegelijkertijd zien we kansen om met onze nieuwe strategie te groeien en onze positie verder te versterken. Dat kunnen we alleen samen realiseren. Daarvoor is het belangrijk dat we enerzijds ruimte bieden voor goede arbeidsvoorwaarden en anderzijds binnen gezonde financiële kaders blijven.

De financiële ruimte voor de CAO is vanaf het begin transparant met de vakbonden en met de medewerkers gedeeld. In het uiteindelijke voorstel is rekening gehouden met de verwachte inflatie en met de beschikbare loonruimte voor 2027 en 2028. Daarbij is al uitgegaan van een netto omzetgroei in 2028. Het realiseren van die groei zal een forse gezamenlijke inspanning vragen.

Om tot een akkoord te komen, heeft het managementteam op 7 september 2026 een extra stap gezet. Boven op de beschikbare loonruimte is structureel extra geld beschikbaar gesteld. Hiervoor is op dit moment nog geen dekking in het budget. Dit betekent dat we dit bedrag in 2027 zullen moeten terugverdienen door extra omzet, efficiënter werken, kostenbesparingen of — als andere mogelijkheden onvoldoende zijn — aanpassing van de personele omvang. Daarmee hebben we de financiële kaders al nadrukkelijk opgerekt.

Op 23 september hebben we nog twee extra laatste stappen gezet om tot overeenstemming te komen. We hebben een eenmalige netto-uitkering van € 40 eind 2026 toegevoegd. Daarnaast is binnen de voorgestelde structurele salarisverhoging 2027 van 3,5% het minimale bedrag verhoogd van € 125 naar € 135 per maand. Hierdoor krijgen 129 medewerkers een salarisverhoging die hoger ligt dan 3,5%, oplopend tot 4,8% voor de medewerkers met de laagste salarissen.

Met deze aanvullende stappen hebben we geprobeerd om binnen de mogelijkheden van Royal GD tot een evenwichtig resultaat te komen. Helaas bleek dit voor FNV en CNV nog niet voldoende om tot overeenstemming te komen. De aanvullende voorstellen die daarna op tafel zijn gekomen, zouden leiden tot afspraken die naar onze overtuiging niet binnen de financiële mogelijkheden van Royal GD passen.

Daarom hebben wij, op verzoek van de vakbonden, een definitief eindbod opgesteld. Dit bod is voor ons het maximale wat Royal GD op dit moment verantwoord kan bieden. We vinden het belangrijk om daar helder over te zijn. Tegelijkertijd zijn we ervan overtuigd dat het

voorstel een goede balans biedt tussen een passende verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de financiële gezondheid en toekomstbestendigheid van Royal GD.

FNV en CNV hebben aangegeven het eindbod aan hun leden te willen voorleggen. Als de leden van de vakbonden met het eindbod instemmen, zal dit worden omgezet in een definitief CAO-akkoord.

We hopen dat we hiermee samen een goede basis leggen voor de komende jaren en onze aandacht weer volledig kunnen richten op waar we het uiteindelijk voor doen: samen bouwen aan een sterk en toekomstbestendig Royal GD.

1. Looptijd

Looptijd CAO 2 jaar: van 1 juli 2026 t/m 30 juni 2028.

2. Salarisverhogingen en eenmalige uitkeringen

1. Eind 2026 wordt er een **netto** uitkering toegekend van **€ 40,-** per FTE. Deze uitkering wordt eenmalig toegevoegd aan de werkkostenvergoeding van € 50,- per FTE. Uitbetaling vindt plaats conform de uitkering van de werkkostenvergoeding, met een extra salarisverwerking in de maand januari over het kalenderjaar 2026.
2. Per **1 januari 2027** worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met **3,5%**. De individuele salarissen worden verhoogd met een minimum van **€ 135,-** (per FTE) per maand tot max einde schaal. *Dit betekent concreet dat 129 medewerkers meer dan 3,5% ontvangen en het percentage daarbij oploopt tot 4,8% voor de laagste salarissen.*
3. De minimum salarisschalen en salarissen vanaf schaal 5 worden per 1 januari 2027 – na toepassing van de afgesproken CAO-verhoging – éénmalig verhoogd naar minimaal 110% van het wettelijk minimumloon (WML).
4. Indien in **juni 2027** wordt vastgesteld dat het bedrijfsresultaat van Royal GD over 2026 hoger of gelijk is aan 2% (berekend conform de RAB-methode), wordt per 1 juni 2027 aan de werknemer een extra eenmalige uitkering toegekend van **0,5%** van de ontvangen maandsalarissen in 2026. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer op 1 juni 2027 in dienst is.
5. In **2028** worden de salarissen en de salarisschalen met **3,0%** verhoogd, waarvan **1,5% per 1 januari 2028** en **1,5% per 1 juni 2028**.

3. Roostervrije dagen (CAO-artikel 4.1)

Het aantal roostervrije dagen wordt per 1 januari 2027 op jaarbasis met één dag verminderd, van 11 naar 10 dagen, waarbij medewerkers jaarlijks de mogelijkheid krijgen om i.p.v. 5 dagen voortaan 6 dagen per jaar (op fulltime basis) te kopen.

4. Reiskostenvergoeding en OV-vergoeding (CAO-artikel 5.10)

Met ingang van 1 oktober 2026, wordt de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer bij een enkele reisafstand 10 tot 30 km verhoogd van € 0,23 naar € 0,25 netto per kilometer, voor zolang dit fiscaal is toegestaan. De vergoeding zal nooit hoger zijn dan het fiscale maximum.

Ter bevordering van duurzaamheid kan de werknemer die voor woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer vanaf 1 oktober 2026 in aanmerking komen voor een vergoeding van deze kosten.

De ingangsdatum voor de verhoging van de reiskostenvergoeding en vergoeding van openbaar vervoer verschuift naar 1 november als de leden niet uiterlijk op 6 oktober hebben ingestemd met het eindbod. Dit heeft te maken met de facturatiemomenten van inleenkrachten en het niet met terugwerkende kracht corrigeren van uitbetaalde reiskosten. De eenmalige uitkering van € 40,- netto zoals weergegeven onder 2.1 wordt dan verhoogd naar € 53,- waarbij deze zoveel als mogelijk netto zal worden uitgekeerd.

5. Pensioen (CAO-artikel 10.4)

Per 1 januari 2027 vervalt het huidige tijdelijk partnerpensioen.

Art. 10.4, lid 2b: Excedentregeling

Per 1 januari 2027 stapt Royal GD over naar de nieuwe pensioenregeling bij BPL Pensioen, inclusief de 100% variant van het excendentdeel (salaris boven de € 79.409 tot max € 137.800 (bedragen 2026)). De premieverdeling voor het excendentdeel wordt per 1 januari 2027 gelijk aan de premieverdeling van de basisregeling bij BPL Pensioen.

Art. 10.4, lid 2b: Excedentuitkering 0,6%:

Deze jaarlijkse uitkering vervalt per 1 januari 2027 en is onderdeel van de structurele salarisverhoging per 1 januari 2027.

6. Vergoeding Stagiairs (CAO-artikel 11)

De stagevergoeding wordt met ingang van 1 januari 2027 verhoogd van € 400,- naar € 500,- bruto per maand.

7. Regeling Opvang sociale gevolgen (CAO bijlage IV)

Aan het budget voor advies, bemiddeling of opleiding wordt toegevoegd dat dit ook kan worden ingezet voor juridische bijstand door de vakbonden.

8. Overige redactionele aanpassingen CAO

Er is door Royal GD een aantal redactionele voorstellen gedaan. Onder meer is het voorstel gedaan om in de seniorenregeling alleen de extra leeftijdsdagen per kwartaal te verdelen en de roostervrije (ADV-dagen) per jaar te laten staan. Daarnaast worden ook diverse bepalingen in de CAO aangepast ter voorkoming van discriminatie deeltijders en worden bepalingen vereenvoudigd of verduidelijkt en worden vervallen bepalingen verwijderd. De vakbonden hebben in de afgelopen maanden nog niet inhoudelijk gereageerd op deze punten en hebben beloofd hier uiterlijk 25 september nog op te reageren. Zonder reactie gaan we ervan uit dat de redactionele aanpassingen integraal onderdeel zijn van dit eindbod. De definitieve tekst van de CAO, inclusief deze redactionele aanpassingen, wordt ter akkoord voorgelegd aan de betrokken CAO-partijen.

Datum: 23 september 2026

Gezondheidsdienst voor Dieren B.V.