

FNV, t.a.v. Jeroen Brandenburg
CNV, t.a.v. Mirjam van Leussen

Datum 2 februari 2026
Referentie 20260202 AB
Afdeling HR

Pagina 1 van 5

Beste Jeroen en Mirjam,

Op 17 februari gaan de CAO-onderhandelingen van start. Omdat wij waarde hechten aan transparante en constructieve gesprekken, delen wij voorafgaand aan het overleg (onder embargo) graag de ontwikkelingen binnen Royal FloraHolland én de context waarbinnen wij de onderhandelingen voeren.

Onze gezamenlijke ambitie

Royal FloraHolland staat voor een vitale, toekomstbestendige sierteeltsector. Onze strategie is gericht op het versterken van de positie van onze leden en het creëren van een duurzame, efficiënte en innovatieve internationale sierteeltmarktplaats. Dat kan alleen wanneer wij als organisatie wendbaar blijven en hierin spelen onze medewerkers een cruciale rol. Gezonde, gemotiveerde en inzetbare medewerkers maken – nu en in de toekomst – het verschil.

Onze HR-strategie sluit daar naadloos op aan: we investeren in een werkomgeving waar medewerkers zich kunnen ontwikkelen, veilig kunnen werken en actief bijdragen aan onze doelen. Dit vraagt om afspraken in de CAO die én het belang van medewerkers dienen én passen binnen de realiteit waarin Royal FloraHolland opereert.

Financiële en operationele realiteit voor 2026

Royal FloraHolland sluit 2025 af met een positief resultaat. Een deel hiervan zal naar onze leden gaan, een ander deel zal worden gebruikt om ons eigen vermogen te versterken, dit is essentieel voor de toekomstbestendigheid van onze coöperatie waarvoor we hoge investeringen moeten doen de komende jaren. Daarnaast hebben we een cruciale verantwoordelijkheid om de solvabiliteit op het vereiste niveau te brengen. Dit is geen keuze maar noodzakelijk voor ons voortbestaan. Er is jarenlang gewerkt aan een real estate masterplan dat met volledige support van alle stakeholders zal worden uitgevoerd. Alleen met gerichte en structurele investeringen kunnen wij onze marktplaats moderniseren, verduurzamen en *rightsizen*. Daarnaast zullen wij onze dienstverlening verbeteren en een veilige, efficiënte werkomgeving voor onze (logistieke) medewerkers blijven bieden. Om de extra investeringen te kunnen financieren hebben we (ook) aan de leden een bijdrage gevraagd. Met ingang van dit jaar is de vermogensbijdrage van de leden verhoogd, daarnaast voeren we een provisieverhoging door die de komende jaren verder zal stijgen om de investeringen te kunnen betalen.

Tegelijkertijd staan we de komende jaren voor een uitdagende financiële werkelijkheid. Om de organisatie op de langere termijn gezond te houden, hebben wij, anders dan voorgaande jaren, een bescheiden winstpercentage nodig. Voor 2026 en de daaropvolgende jaren verwachten wij een daling van de volumes, terwijl de investeringsbehoefte juist toeneemt. Met dalende volumes in combinatie met een hoge vaste kostenstructuur komt er druk op onze kosten per eenheid. Deze kostprijs wordt alleen nog maar hoger door de extra personeel gerelateerde kosten. Deze kostenstijging komt voor een groot deel direct ten goede aan onze medewerkers, maar beperkt wel de financiële ruimte waarbinnen we afspraken kunnen maken.

In onderstaande tabel vinden jullie een overzicht van de ontwikkelingen en de context die bepalend is voor onze inzet tijdens de onderhandelingen. Tijdens onze eerste onderhandeldag zullen we hier dieper op in gaan.

De context waarbinnen we de gesprekken voeren



Op basis van dit overzicht concluderen wij dat de financiële ruimte voor deze cao-onderhandelingen zeer beperkt is. Een 24 maanden cao is daarmee de aangewezen route. De daadwerkelijke loonruimte zal worden bepaald door de ons gezamenlijk in te brengen- en uit te onderhandelen punten.

Huidige arbeidsvoorwaarden

Alvorens nieuwe voorstellen te doen vinden wij het belangrijk om stil te staan bij de positie van onze huidige arbeidsvoorwaarden

Uit het recente medewerkers onderzoek blijkt een hoge mate van tevredenheid over de huidige arbeidsvoorwaarden. Dit beeld wordt bevestigd door het benchmarkonderzoek, waaruit blijkt dat ons totale pakket nog steeds ruim boven de markt ligt.

Wanneer we terugkijken op de afgelopen jaren, zien we bovendien dat we onze arbeidsvoorwaarden stap voor stap steeds verder hebben versterkt.

Onderstaand een overzicht van een aantal voorbeelden van arbeidsvoorwaarden die de afgelopen vijf jaar, naast de loonsverhogingen, zijn toegevoegd aan ons totaalpakket.

- Introductie koude toeslag
- Aanvulling geboorteverlof verhoogd van 70% naar 100%
- Een continue verhoging van de reiskostenvergoeding woonwerk verkeer
- Aantal te vergoeden woonwerk verkeer kilometers opgehoogd
- De reiskostenvergoeding voor zakelijke kilometers verhoogd
- De reiskostenvergoeding bij opleidingen verhoogd
- De thuiswerkvergoeding verhoogd
- C05 niet meer als aanloopschaal voor orderpicker en verdeler
- Afschaffing jeugdschalen
- Afspraak over de pilot roosters
- Uitbreiding verlofspaarregeling
- Mantelzorgafspraken opgenomen in cao
- Introductie RVU
- Introductie rouwverlof
- Afspraak over derde WW jaar
- Introductie Thuiswerkregeling (vergoeding thuiswerkplek en thuiswerkvergoeding)

Bovenstaande stapsgewijze uitbreiding van ons arbeidsvoorwaardenpakket heeft geleid tot zowel een inhoudelijke versterking van onze arbeidsvoorwaardenpakket als een structurele toename van de kosten. Gezien de huidige situatie van RFH is het niet verantwoord om deze lijn onverminderd voort te zetten. In deze onderhandelingen richten wij ons daarom op het optimaliseren van bestaande afspraken in lijn met de eerder beschreven ambitie, in plaats van het toevoegen van nieuwe arbeidsvoorwaarden. Hierna in onze voorstellen lichten wij dit verder toe:

Onderwerp 1: Leesbare CAO

Voor ons is het van groot belang dat alle medewerkers onze CAO kunnen lezen en begrijpen. Tijdens het periodiek overleg hebben we dit onderwerp al kort met elkaar besproken en vastgesteld dat dit een gedeeld belang is. Een leesbare CAO vormt de basis voor transparante arbeidsvoorwaarden zodat onze medewerkers weten waar zij recht op hebben. Wij streven ernaar om jullie een herschreven cao aan te bieden op 17 februari. Uitgangspunt is een eenvoudiger leesbare tekst die inhoudelijk gelijk is aan de huidige CAO, zonder aanpassingen.

Onderwerp 2: Inzetbaarheid

Aanpassen doorbetalingspercentages bij ziekte

De inzetbaarheid van medewerkers is voor RFH van cruciaal belang. Ziekte en inzetbaarheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De afgelopen jaren kenmerken zich door een groeiend en zorgelijk verzuimpercentage. Daarom hebben we vanaf 2024 het verzuimbeleid opnieuw onder de aandacht gebracht en worden de komende jaren verdere initiatieven ontplooid om herstel en inzetbaarheid te stimuleren.

In het kader van duurzame inzetbaarheid willen wij daarom de huidige afspraken rondom doorbetaling bij ziekte herzien. Momenteel gelden percentages die niet langer aansluiten bij onze strategische doelstellingen en de noodzaak om verzuim terug te dringen.

Wij stellen voor om de doorbetalingspercentages bij ziekte aan te passen, zodat er een betere balans ontstaat tussen ondersteuning van medewerkers en het stimuleren van herstel en terugkeer naar werk. Dit betekent dat wij aan de ene kant herstel willen stimuleren en aan de andere kant schrijnende gevallen tegemoet willen komen.

Senioren en inzetbaarheid

In de komende jaren zal het aantal medewerkers dat recht heeft op de in de huidige CAO genoemde seniorenregelingen fors toenemen. Daardoor zal het totale kostenplaatje, waaronder het vervangingsvraagstuk, voor deze regelingen enorm stijgen. Ons voorstel is om de beschikbare middelen efficiënter in te zetten door de voorwaarden en opzet van de regeling te herzien. Het doel is om een andere, naar ons idee, eerlijkere verdeling te realiseren, waarbij een groter deel van het budget terecht komt bij medewerkers met lagere inkomens en over het algemeen zwaardere functies.

Onderwerp 3: Arbeidstijden

Opstarttijd

Naar aanleiding van de rechtspraak over Teleperformance hebben wij onderzocht in hoeverre er binnen RFH sprake is van voorbereidingstijd. Binnen RFH hebben we 3 doelgroepen geïdentificeerd die behorende bij het uitvoeren van hun werkzaamheden op locatie voorbereidende handelingen dienen te verrichten: logistiek medewerkers binnen LO en LDK, medewerkers van het KCC en beveiligers. We doen per doelgroep een voorstel hoe wij hier in de toekomst mee om willen gaan.

- Voor de logistiek medewerkers in scope geldt dat zij de tijd krijgen om de voorbereidende handelingen voorafgaand aan de dagstart te verrichten en deze ook op gebruikelijke wijze verloned zullen worden.
- Voor de medewerkers van het KCC zal de te verlonen voorbereidingstijd verdisconteerd worden in de dienst en wordt de verwachte productiviteit naar rato bijgesteld.
- Voor de beveiligers zal maandelijks een toelage toegekend worden gebaseerd op de gemiddelde voorbereidingstijd en de daarbij behorende toeslagen.

Nieuwe systematiek Overwerk en ORT

Wij willen een meer eenduidige en transparante toeslagensystematiek, zodat deze voor zowel medewerkers als leidinggevenden beter uitlegbaar en voorspelbaar wordt. Een heldere structuur helpt medewerkers om precies te weten welke vergoeding zij in verschillende situaties ontvangen. Daarnaast merken we dat het huidige systeem de systematiek niet goed aan kan waardoor er handmatig correcties noodzakelijk zijn die soms leiden tot fouten, wat we graag willen beperken.

Concreet stellen wij daarom voor:

- behoud van de huidige ORT-percentages;
- aangevuld met één uniform percentage voor overwerk

Parttime en overwerk

Recente uitspraken van het Europees Hof hebben ertoe geleid dat onze huidige afspraken met betrekking tot overwerk in de CAO voor een deel van de medewerkers niet meer houdbaar zijn.

Datum 2 februari 2026
Referentie 20260202 AB

Pagina 5 van 5

Wij vinden het belangrijk om ons te verhouden tot deze uitspraken waarbij behoud van de bestaande flexibiliteit voor het voortbestaan van de organisatie cruciaal is. Wij maken met jullie graag passende afspraken die recht doen aan de jurisprudentie over overwerk in relatie tot parttimers

Contractvormen

In de arbeidstijden werkgroep hebben wij met elkaar gesproken over het mogelijk reduceren van een aantal contractvormen. Onze voorstellen zijn in lijn met hetgeen besproken.

Onderwerp 4: Ontdubbelen reiskosten en thuiswerkvergoeding

Op basis van de huidige afspraken bestaat binnen RFH de uitzonderlijke situatie dat een medewerker voor een werkdag zowel een thuiswerkvergoeding als een reiskostenvergoeding kan ontvangen. Dit leidt tot een onwenselijke en fiscaal niet toegestane situatie. Daarom stellen wij voor dat de thuiswerkvergoeding kan worden gedeclareerd op dagen waarop daadwerkelijk thuis wordt gewerkt en er op die dagen geen reiskostenvergoeding kan worden gedeclareerd.

Met bovenstaande hebben wij de belangrijkste onderwerpen op hoofdlijnen beschreven. Deze brief is daarmee niet uitputtend voor wat betreft onze voorstellen. In de gesprekken lichten wij onze voorstellen verder toe en werken wij deze nader uit.

.

Tot slot

Als coöperatie werken we met geld van onze leden. Dat vraagt van ons dat we elke euro zorgvuldig moeten kunnen verantwoorden en dat we keuzes maken die onze marktplaats ook op de lange termijn gezond houden; dat betekent kiezen voor het behoud van werkgelegenheid, een gezonde financiële basis en investeringen die noodzakelijk zijn voor de toekomst.

We hopen dat deze brief jullie een duidelijk beeld geeft van de situatie waarin Royal FloraHolland zich op dit moment bevindt en van de keuzes die we moeten maken. De beschreven voorstellen zijn de hoofdthema's. Tijdens de gesprekken zullen wij de aanvullende punten inbrengen. We kijken ernaar uit om op 17 februari met jullie in gesprek te gaan, jullie vragen te beantwoorden en samen te verkennen welke afspraken recht doen aan onze medewerkers én passen bij wat op dit moment verantwoord is voor onze coöperatie.

Met vriendelijke groet,
Royal FloraHolland

Anita Bonder
CHRO