



Boxtel, 12 juni 2026

## **Betreft: Uitgangspunten van Vion ten aanzien van goed werkgeverschap**

Vion werkt al jaren volgens een aantal uitgangspunten van goed werkgeverschap. Deze luiden als volgt:

1. Elke medewerker krijgt voor hetzelfde werk hetzelfde loon, onafhankelijk van de aanstellingsgrond van de medewerker. Met andere woorden: een medewerker die via een uitzendbureau werkzaam is, verdient voor hetzelfde werk hetzelfde loon als een medewerker die rechtstreeks in dienst is bij Vion.
2. Elke medewerker kan aanspraak maken op het sociale vangnet zoals dat in Nederland gangbaar is voor medewerkers.
3. Vion houdt toezicht op eerlijke verloning via de uitzendbureaus.
4. Huisvesting is conform de gemaakte afspraken.
5. Medewerkers krijgen ondersteuning in de eigen taal ten aanzien van werkgerelateerde zaken en ten aanzien van zelfstandig wonen en inburgeren in Nederland.
6. Al jaren wordt er aan veiligheid gewerkt middels een eigen veiligheidsorganisatie.
7. Versnelde invoering van de WTTA.
8. Vion streeft naar meer medewerkers in eigen dienst.
9. Omvangrijk productiviteitsprogramma, reduceert het aantal arbeidsplaatsen die doorgaans met arbeidsmigranten worden bemand.

### *1. Hetzelfde loon voor hetzelfde werk*

Binnen Vion worden de medewerkers verloned conform drie bedrijfstak CAO's: de CAO voor medewerkers in de Vleessector, de CAO voor het Slagersbedrijf en de TLN CAO. Daarnaast zijn de CAO's voor uitzendkrachten (ABU en NBBU) van toepassing. Tussen deze CAO's zitten geringe verschillen, met name gericht op de deelnemers. Zo zijn de mogelijkheden voor een langduriger verlof beter geregeld binnen de CAO voor de uitzendbranche. Dit laatste wordt door de medewerkers van groot belang geacht. Per saldo is het loon voor de medewerkers binnen deze CAO's gelijk voor dezelfde werkzaamheden, conform de WAADI.

### *2. Sociaal vangnet voor alle medewerkers, dus ook inleenkrachten vanuit het buitenland*



Iedereen die voor Vion in Nederland werkt, heeft recht op het sociale vangnet dat in Nederland voor werknemers gangbaar is, ongeacht of andere constructies wel of niet wettelijk zijn toegestaan. Om dit te bereiken heeft Vion daartoe een groot aantal eigen voorwaarden afgesproken met uitzendbureaus die diensten verlenen aan Vion. Vion en onafhankelijke organisaties houden gericht toezicht op deze afspraken.

- a. Er werkt niemand binnen Vion, in de productielocaties, op basis van een A1 contract. Het maakt daarbij niet uit of dit een A1 contract is met medewerkers van buiten de EU, of een A1 contract met medewerkers van binnen de EU. Werken met een A1 contract biedt namelijk de mogelijkheden om sociale afdrachten te doen in andere EU-lidstaten en zelfs ook buiten de EU. Goed werkgeverschap is in dit soort situaties oncontroleerbaar voor Vion, daarom is het in de private afspraken met uitzendbureaus al jaren uitgesloten, ondanks dat dit een kostbare voorwaarde is. De extra kosten per medewerker bedragen tussen 10%-30% ten opzichte van een A1 contract, afhankelijk van het land van herkomst en van waaruit de A1 constructie is uitgevoerd.
- b. Alle uitzendbureaus die diensten verlenen aan Vion zijn in Nederland gevestigd, geregistreerd en doen sociale afdrachten in Nederland.

### *3. Vion en onafhankelijke auditoren houden toezicht op eerlijke verloning*

Uitzendbureaus die diensten verlenen aan Vion dienen gecertificeerd te zijn conform de SNA-normering. Zowel Vion als onafhankelijke auditoren houden hier toezicht op, onder andere via de verplichte certificering en regelmatige eigen steekproeven op de loonstroken.

Daarnaast heeft Vion in de afgelopen jaren contact gehad met FairWork ten aanzien van vermeende klachten zoals bijvoorbeeld onderbetaling of arbeidsomstandigheden. Het contact verloopt constructief. Het werk van Fairwork draagt bij aan de bescherming van kwetsbare medewerkers, dus wij volgen signalen grondig op. In de afgelopen twee jaren, hebben wij – werkend met arbeidsmigranten – zes klachten ontvangen, wat de preventie en onze gezamenlijke inspanning onderschrijft.

Bij onregelmatigheden in het verleden hebben we dan ook de dienstverlening met bureaus beëindigd, als ook met bureaus die niet voldeden aan de certificeringseisen.

### *4. Huisvesting en woon-werkverkeer*

Alle uitzendbureaus die diensten verlenen aan Vion dienen gecertificeerd te zijn conform SNF. Deze branchestandaard wordt door onafhankelijke auditoren gecertificeerd. Vion houdt tevens gericht toezicht via eigen steekproeven en – volgend op meldingen – op de huisvesting van haar medewerkers. In het verleden hebben we de dienstverlening met bureaus die niet voldeden aan de certificeringseisen beëindigd.



## 5. *Individuele ondersteuning van alle medewerkers*

Vion richt zich op een optimale ondersteuning van elke medewerker in de eigen taal en vanuit de eigen cultuur. Daartoe werken er bij Vion zogenaamde Social Buddies die (deels) zijn vrijgesteld van regulier werk. Zij kennen en spreken de taal van de medewerker en sluiten naadloos aan op de diverse culturele achtergronden. Dit helpt de medewerker op alle terreinen, in zijn werk en in zijn privéleven, gedurende zijn verblijf in Nederland.

In alle kantines hebben de vakbonden toegang en kunnen ze vrij met medewerkers spreken.

Als pilotproject is Vion in Boxtel in samenwerking met Burgerzaken van Gemeente Boxtel met het inschrijven van nieuwe medewerkers/bewoners bij de gemeente gestart. Dit wordt ook ondersteund door het WIN-punt, Work in NL.

### **Wat doet Vion al veel langer direct voor de medewerker:**

- a. *Vion heeft een eigen professionele (externe) Klokkenluidersregeling. Laagdrempelig te melden met QR code in alle talen.*
- b. *Vion heeft een externe vertrouwenspersoon ook beschikbaar voor arbeidsmigranten (taal en cultuur). Ook hier laagdrempelig te melden d.m.v. een QR code.*
- c. *Vion werkt al jaren met SMETA-audits (social audits).*
- d. *Vion heeft op alle locaties een Social Buddy. Een medewerker vrijgesteld van reguliere arbeid, die verantwoordelijk is voor de onboarding (1e dag opvang, 1e week etc.) en de brug slaat tussen de arbeidsmigrant, het uitzendbureau, lokale autoriteiten en Vion.*
- e. *WIN punt (al sinds de start in Noord-Oost Brabant, toen nog genaamd BMIP), een van de eerste bedrijven in het land, waar het WIN punt in de kantine aanwezig is.*
- f. *Onboarding bij Vion: elke medewerker krijgt vóór de eerste start een uitgebreid onboarding programma, met diverse instructies over o.a. HACCP en veiligheid. De medewerker dient vragen te beantwoorden en als die onvoldoende begrepen zijn, dan volgt herinstructie en een nieuwe test. Alle communicatie is in de moedertaal van de medewerker, ook gesproken taal.*

## 6. *Veiligheidscultuur*



De laatste tien jaar is een veiligheidsorganisatie opgezet in Nederland en Duitsland met preventiemedewerkers en veiligheidsexperts afkomstig uit industrieën met een hogere veiligheidscultuur.

Vion heeft een eigen ARBO bewustzijn cursus voor alle leidinggevenden ontwikkeld en biedt deze in diverse talen aan binnen het eigen leerplatform. Vion heeft de werk-/veiligheidsinstructies voor alle medewerkers in diverse talen ontwikkeld en biedt deze actief aan, zowel bij nieuwe medewerkers, maar ook als na- en bijscholing in de fasen daarna. Het aantal ongevallen, meetbaar via de parameter LTI (lost time injuries) is op basis daarvan sterk gedaald.

Jaar	Daling LTI's tov vorig jaar (totaal)	Daling LTI's tov vorig jaar (uitzendkrachten)
2023	21,5%	16%
2024	35,9%	39%
2025	29,3%	36%

Dankzij gerichte investeringen in veiligheid, meertalige ondersteuning en begeleiding is het aantal arbeidsongevallen met verzuim (LTI's) de afgelopen jaren met circa een derde afgenomen.

#### *7. Versnelde invoering WTTA*

Vion heeft op eigen kosten een vervroegde onafhankelijke toetsing laten uitvoeren door Normec op de nieuwe WTTA regelgeving. Sinds medio 2025 is een aantal uitzendbureaus die diensten verlenen voor Vion hierop getoetst. Het betreft in totaal ruim 90% van de uitzendkrachten, die binnen deze normering zijn getoetst. Alle bevindingen die zijn vastgesteld door de onafhankelijke auditoren e zijn opgelost door de dienstverleners van Vion. Daarmee voldoen deze uitzendbureaus aan de WTTA, terwijl die wetgeving momenteel nog niet van kracht is.

In de roodvleessector werken circa 7.500 arbeidsmigranten via uitzendbureaus. Daarmee vertegenwoordigt de sector ongeveer 0,4%-0,7% van het totale aantal arbeidsmigranten in Nederland, dat wordt geschat op tussen de 1,1 en 1,7 miljoen personen. Het vormt daarmee een perfecte basis om WTTA en het toezicht daarop te ontwikkelen, alvorens het op te schalen en op alle sectoren toe te passen.

#### *8. Verhouding eigen-flex binnen Vion*

Vion werkt al geruime tijd aan het in eigen dienst aannemen van arbeidsmigranten. In eerste instantie is daarmee gestart op belangrijke posities in de keten van Vion. De afgelopen twee jaar is een strategie ontwikkeld, om in alle onderdelen van de keten versneld meer eigen medewerkers aan te stellen. Een uitdaging bij het onder vast contract brengen van de arbeidsmigranten onder de CAO van de roodvleessector, is dat deze minder goed aansluit bij

de wens van de medewerker dan de CAO van de uitzendbranche. Deze CAO biedt minder maatwerkmogelijkheden.

- Vion had de laatste vijf jaar al 900 arbeidsmigranten in eigen dienst. Dit is ca. 40% van de totale eigen populatie. Dit is het resultaat van een continue inspanning om uitzendkrachten met eigen huisvesting en vervoer een dienstverband binnen Vion aan te bieden. Dit betreft ook het eenzijdige recht dat arbeidsmigranten hebben (zoals opgenomen in de CAO voor de Vleessector) om na 2 jaar een dienstverband op te vragen bij de inlener (Vion).
- Als onderdeel van het sectorplan van VleesNL, heeft Vion de recente periode intensieve inspanningen verricht, teneinde de beoogde 50% "medewerkers in eigen dienst" te realiseren. Deze doelstelling wordt door Vion per 1 juli 2026 dan ook gehaald.

Doelgroep		Peilmoment 11-jun-26	Peilmoment 1-7-2026 *
Definitie Vlees-CAO locaties			
	eigen	45,30%	51%
	flex	54,70%	49%
Aangepaste definitie Vlees NL			
Concern Vion			
	eigen	54%	58%
	flex	46%	42%

\* betreft door ons al geplande medewerkers die in de laatste 2 weken van juni van flex naar eigen worden omgezet.

- Vion heeft het voornemen om samen met de roodvleessector door te groeien naar ruim 75% medewerkers in eigen dienst rond 2029.

## 9. Productiviteitsprogramma

Onze bedrijfsactiviteiten kennen een seizoenspatroon, met meer volumes in de winterperiode en minder in de zomerperiode. Onze doelstelling van 75% vaste contracten, is gebaseerd op dit patroon. Bovendien werken wij aan productiviteit en innovatie om het totaal aantal arbeidsplaatsen en daarmee het aantal arbeidsmigranten significant te beperken. Vanaf 2023 met doelstelling tot eind 2027, kunnen wij daardoor een reductie van 535 FTE's realiseren.