



ALTERNATIEF JAARVERSLAG AHOLD DELHAIZE



milieudefensie
voor veranderaars

INHOUDSOPGAVE

ONS BEDRIJF - Q&A MET ONZE WERKERS	3
Emma van Hommelen, assistent drogist en werker bij Ahold Delhaize	3
Monique Kerkmans, winkelier en werker bij Ahold Delhaize	4
BEDRIJFSMATIGE KERNPUNTEN	5
Netto winst	5
Beloning aandeelhouders	5
Beloning ceo	5
Uurloon 18-jarige voltijdsmedewerker	5
Klimaatschade	5
RISICO'S EN KANSEN	6
Klimaat	6
Sociaal	6
Mensen	6
Arbeidsverhoudingen	6
Remuneratie	7
Prestaties	7
Tight cost control	7

DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

**EMMA VAN HOMMELLEN,
ASSISTENT DROGIST EN WERKER BIJ AHOLD DELHAIZE
VRAAG EN ANTWOORD MET ONZE DROGIST EN FNV KADERLID HANDEL**

Het is een uitdagend jaar geweest. Terugkijkend hoe hebben de werkers gereageerd?

Respect is een belangrijk onderdeel. Je wil dat er meer mensen bij ons komen werken en juist voorkomen dat er meer collega's weglopen van een toekomst bij Ahold. Pas dan wordt de werkdruk minder en kan de serviceverlening beter.

Het is dus nodig dat er ook écht naar de werkers geluisterd wordt. Dat jouw argumenten worden gehoord en gewogen. Dat er begrip is voor wat je zegt. Dit is denk ik óók in het belang van Ahold.

De werkgever toont te weinig waardering voor onze inzet. Hierdoor is er voor het eerst in de geschiedenis van Etos gestaakt.

Hoe gingen de trotse en sterke drogisten uit verschillende steden en dorpen hier mee om?

We hebben meerdere malen moeten staken voordat er überhaupt reactie kwam. Hierdoor voelen wij ons niet gehoord noch serieus genomen. Dat familie, vrienden, vaste klanten en anderen aangeven ons te begrijpen en achter ons staan, geeft alleen maar meer vertrouwen.



Zo'n actietraject is ook spannend. Je staat tegenover je werkgever en kijkt hem recht in de ogen aan. Het gaat mij niet om de strijd, maar dat jouw argumenten worden gehoord en gewogen. Dat er begrip is voor wat je zegt. Zolang dat niet het geval is zijn we bereid door te gaan.

ONS BEDRIJF

Q&A MET ONZE WERKERS

MONIQUE KERKMANS, WINKELIER EN WERKER BIJ AHOLD DELHAIZE

Vraag en Antwoord met onze winkelier en FNV Kaderlid Handel

Wat betekende het afgelopen jaar voor de werkers?

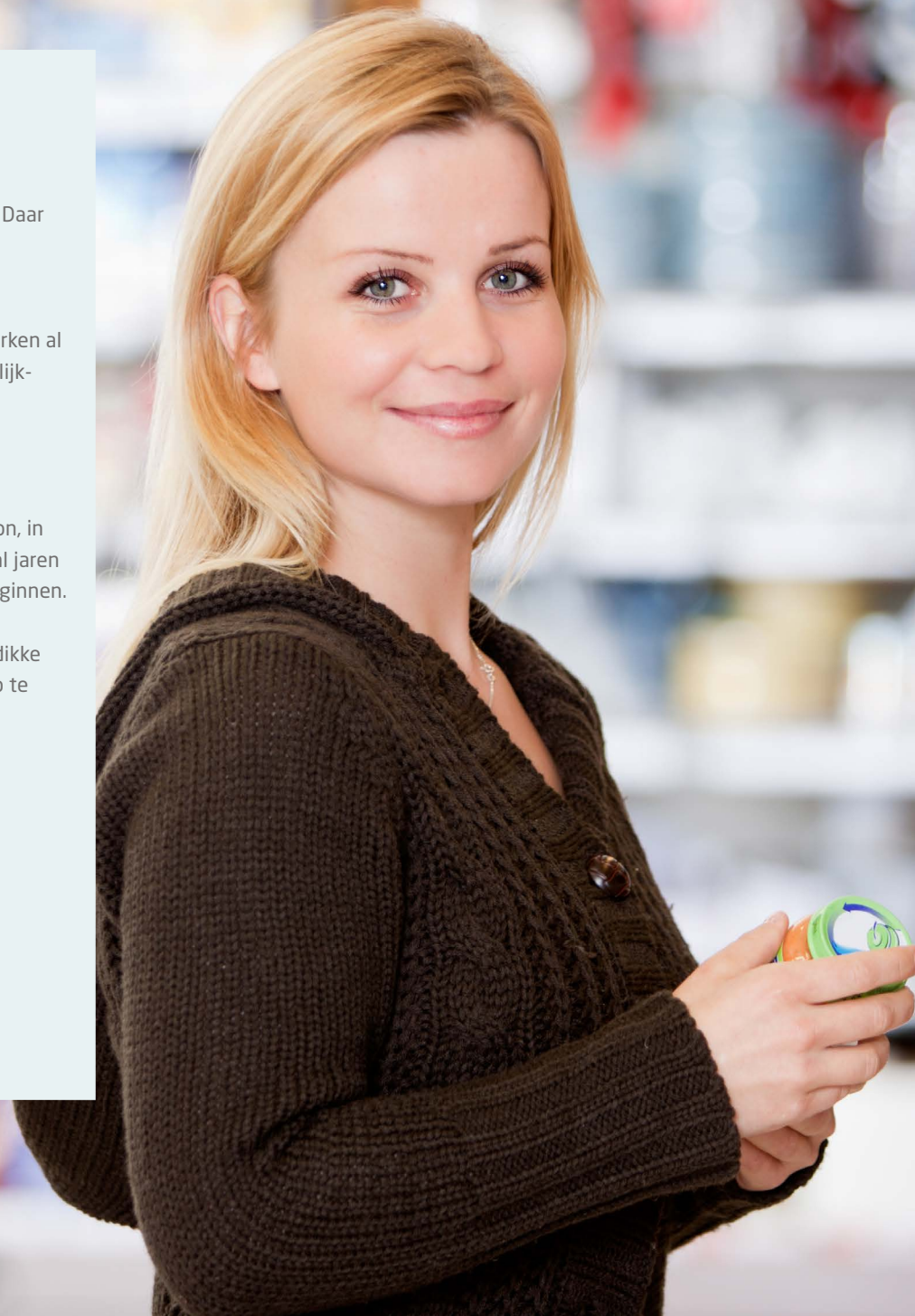
Na eerdere twee zware corona jaren ging afgelopen jaar onze nieuwe cao in. Daar waar de inflatie torenhoog steeg en de prijzen in ons Ahold concern dapper meestegen, bleven wij met lege handen achter.

Onze lasten thuis werden sky high en de werkdruk alleen maar hoger. We werken al jaren onderbemand, krijgen steeds meer taken in de winkel en verantwoordelijkheden, voor een minimaal salaris. Wat resulteerde voor sommige collega's in lichamelijke en geestelijke klachten.

Ter aanvulling wat zijn de meest urgent noodzakelijke veranderingen?

Voor sommigen was er de wettelijke verhoging van het wettelijk minimumloon, in het geval van Gall nog meer scheefgroei in het loonhuis. Werknemers die er al jaren werken, verdienen nu ongeveer 20 cent per uur meer dan mensen die net beginnen.

Kortom terwijl de winsten stegen, de aandeelhouders en directie leden een dikke bonus kregen, gaan wij de min in. Ongelooflijk om je als zo'n groot concern zo te presenteren.



BEDRIJFSMATIGE KERNPUNTEN

NETTO WINST

2,5 MILJARD EURO

BELONING AANDEELHOUDERS

1 MILJARD EURO AANDELENINKOOP

979 MILJOEN EURO DIVIDEND

BELONING CEO

6,5 MILJOEN EURO

UURLOON 18-JARIGE VOLTIJDSMEDEWERKER

5,70 EURO

KLIMAATSCHADE

110 MILJARD EURO

RISICO'S EN KANSEN



KLIMAAT

Ahold veroorzaakt tot 2050 110 miljard euro klimaat-schade:

- Onderzoeksbureau Profundo berekende wat de klimaat-schade is die Ahold Delhaize zal veroorzaken tot 2050. Dat bleek 110 miljard euro te zijn, 4x van de waarde van Ahold Delhaize als bedrijf. Vlees en zuivel vormen 42% van de schade.
- De totale CO₂-uitstoot van Ahold Delhaize in 2022 was 66,538 Mton CO₂-eq. Slechts 5% van deze uitstoot is direct afkomstig van Aholdwinkels (scope 1 en 2). Ongeveer 95% van deze uitstoot vond plaats in de keten, vooral bij de productie van de producten die Ahold Delhaize verkoopt (scope 3).
- Op basis van het in november 2022 gepresenteerd klimaatplan heeft Ahold Delhaize de ambitie om de uitstoot in de hele waardeketen terug te brengen met 33% in 2030 (ten opzichte van 2019). Het bedrijf geeft weinig informatie hoe het tot die vermindering van Scope 3 emissies gaat komen.¹

SOCIAAL

MENSEN

Ahold Delhaize is één van de grootste veroorzakers van laagbetaalde arbeid. Het bedrijfsmodel is gebaseerd op goedkope, vaak jonge werkers en er is een hoog personeelsverloop. Alleen al voor de winkels van Albert Heijn moeten jaarlijks tienduizenden nieuwe werkers worden geworven. De nadruk ligt op jongeren van 15-18 jaar, die een (veel) lager uurloon krijgen dan volwassenen. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de laagst-betaalde banen.

Albert Heijn hanteert voor bijbaners een fictief verhoogd uurloon door hier het vakantiegeld en andere extra's in op te nemen. Het risico bestaat dat jonge werkers hier in de toekomst doorheen prikken. Door de krappe arbeidsmarkt zal het hoe dan ook moeilijk zijn om het huidige bedrijfsmodel voort te zetten. Ahold Delhaize ervaart dat werkzoekenden terughoudend zijn om in de sector te gaan werken vanwege 'concerns over wages and working conditions'.

ARBEIDSVERHOUDINGEN

Door de hoge inflatie zijn de lonen van werknemers van Ahold Delhaize in waarde gedaald. Dit kan zorgen voor arbeidsonrust en stakingen, wat weer kan leiden tot permanente reputatieschade en/of financiële schade van 100 miljoen euro of meer. Met name bij Etos, Gall & Gall, Albert Heijn supermarkten en Albert Heijn distributiecentra is er sprake van verhoogd risico op arbeidsonrust.

In de distributiecentra van Albert Heijn Nederland worden steeds meer uitzendkrachten ingezet. Dit is in strijd met de ambitie van de Nederlandse overheid en de sociale partners, zoals vastgelegd in het Middellange Termijn Advies van de Sociaal Economische Raad om structureel werk te laten doen door werkers met een vast contract. Ahold is een belangrijk lid in de werkgeversvertegenwoordiging bij dit advies.

Desondanks blijft Albert Heijn het beleid hanteren dat eerst arbeidsvoorwaarden moeten worden versoerd voordat de structurele inzet van uitzendkrachten

¹⁾ newclimate.org/sites/default/files/2023-02/NewClimate_CorporateClimateResponsibilityMonitor2023_Feb23.pdf

verminderd kan worden. Dit maakt het bedrijf kwetsbaar voor de gevolgen van toekomstige wetwijzigingen die uit het Middellange Termijn Advies voortvloeien. Tevens is de inzet van werknemers die uit het buitenland ingehuurd worden risicovol omdat steeds meer mensen kiezen om in hun land van herkomst te blijven of terug te keren omdat door de Europawijde tekorten op de arbeidsmarkt er meer aantrekkelijke banen beschikbaar zijn.

REMUNERATIE

Ahold Delhaize vindt het belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor 'top leaders from the industry and beyond'. De ceo krijgt dan ook een genereus beloningspakket. Zijn bonus is onder meer gebaseerd op de winstmarge: hoe meer het bedrijf bespaart op salarissen van gewone werknemers, hoe hoger de bonus van de ceo.

Over het jaar 2022 ontving ceo Frans Muller een beloning van **6,5 miljoen euro**, een stijging van 14% ten opzichte van het jaar ervoor. Volgens het Fat Cat Day-onderzoek van de FNV had hij op 2 januari om 7:24 uur al evenveel verdiend als waar iemand met het minimumloon een heel jaar voor moet werken.

Het bedrijf vindt het minder belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn voor de mensen in de winkels en distributiecentra. Veel werknemers ontvangen een uurloon dat nauwelijks boven het minimumloon ligt. Bovendien maakt het bedrijf op grote schaal gebruik van jonge werknemers die zelfs nog veel minder verdienen.

Deze lonen liggen ver onder de norm die de FNV en de EU hanteren voor een toereikend minimumloon, namelijk

60% van het mediane loon (momenteel is dat minstens 14 euro per uur).

PRESTATIES

Een van de topprioriteiten van Ahold Delhaize is een hoge winstmarge. Afgelopen jaar boekte het bedrijf een nettowinst van **2,5 miljard euro**, een groei van 13,4% ten opzichte van het voorgaande jaar. De onderliggende operationele winstmarge was 4,3%, duidelijk boven het doel dat het bedrijf zich had gesteld. In Europa wil Ahold Delhaize de winstgevendheid verder opvoeren.

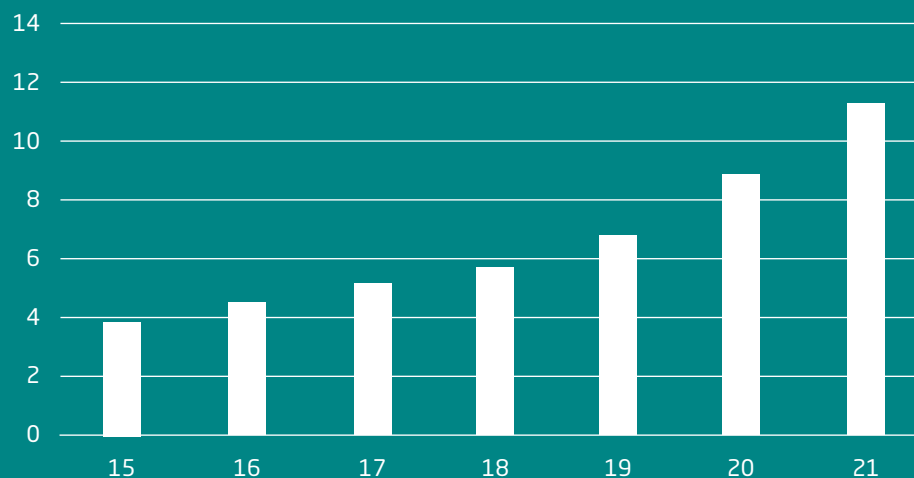
TIGHT COST CONTROL

Een belangrijk onderdeel van het bedrijfsmodel is 'tight cost control'. Dit betekent prijsdruk voor de leveranciers,

maar vooral ook grootschalige inzet van jonge deeltijdwerkers die (extreem) lage lonen ontvangen.

Terwijl de winst dus mogelijk wordt gemaakt door laag-betaald personeel, gaat de opbrengst naar de aandeelhouders. Afgelopen jaar kregen zij **1 miljard euro** cadeau in de vorm van aandeleninkoop en nog eens 979 miljoen euro dividend. Volgend jaar wil het bedrijf opnieuw voor 1 miljard euro aandelen inkopen en nog meer dividend uitbetalen aan de aandeelhouders.

Uurloon fulltime winkelmedewerker Albert Heijn



Bron: Salariscalculator Albert Heijn, bedragen per 27 februari 2023

