



Aan:

Sanne Koevoets (CNV Vakmensen)
Sjerp Holterman (De Unie)
Mandy Peters (FNV)
Theo Slof (MHP Heineken)

2 oktober 2023

Onderwerp: Voorstellen HEINEKEN cao's

Geachte bestuurders,

Op 4 oktober a.s. komen we bij elkaar om te praten over de cao's van HEINEKEN in Nederland die op 31 december 2023 aflopen:

Heineken Group B.V. (HG)
Heineken Nederland B.V. (HNL)
Heineken Netherlands Supply B.V. (HNS)

Deze cao's noemen we samen de 'HEINEKEN cao's'.

Eén visie, vijf aandachtsgebieden als werkgever

HEINEKEN is een toonaangevende werkgever in Nederland. Wij willen een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven. We zetten daarom in op méér dan alleen beloning waarbij we oog hebben voor de verscheidenheid aan wensen van huidige en toekomstige collega's op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Iedereen merkt dat het leven duurder is door de hogere kosten voor levensonderhoud. We hebben oog voor deze situatie. Daarom ontving elke collega in 2023 een bedrag van €750,- en ons voorstel is om dit in 2024 nog een keer te doen. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, overheid en collega's om de gestegen kosten van levensonderhoud te dragen.

Het is belangrijk dat we ons bedrijf financieel gezond en toekomstbestendig houden. Bij de nieuwe afspraken moeten we dan ook rekening houden met de financiële positie van HEINEKEN. In juli hebben we een winstwaarschuwing gegeven en we zien dat de marktontwikkelingen ons uitdagingen bieden. De winstgevendheid van HEINEKEN in Europa en Nederland is nog steeds onder het niveau van 2019 aangezien de horecasector zich nog niet heeft hersteld tot het niveau van vóór de pandemie.

In juli t/m september zijn HEINEKEN cao's-collega's uitgenodigd deel te nemen aan een enquête en focusgroepen over beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden. De belangrijkste bevindingen zijn met jullie gedeeld. De conclusie van de enquête is dat het merendeel van onze collega's hun huidige arbeidsvoorwaarden een voldoende geeft en tevreden is. Een aantal van onze voorstellen voor de nieuwe cao's komt voort uit verbeterpunten die collega's ons hebben meegegeven in de enquête.

Wij stellen een cao-looptijd van één jaar voor met de volgende vijf aandachtsgebieden:

Passende en concurrerende beloning

- 5% collectieve salarisverhoging per 1 januari 2024, naast de beoordelingsverhoging (gemiddeld 2%)
- Een eenmalige uitkering van €750,- bruto

Cao voor de toekomst en voorstel beloning middle managers:

- Introductie van een Middle Management Reward Policy (MMRP) voor functiegroep 20, 25 en 30 (buiten-cao) met een variabele beloning
- Werkgroep cao van de toekomst

Groei & ontwikkeling:

- Verruimen van promotie- en horizontale stappen tot het maximum van de salarisschaal
- Salarisschalen worden verhoogd tot minimaal 70% RSP

Wellbeing & zorg:

- Fertiliteitsverlof: twee weken betaald verlof
- Aanvulling uitkering adoptie- of pleegzorgverlof (maximaal 6 weken) tot 100% van het loon
- Gendertransitieverlof: maximaal 24 weken in een periode van 10 jaar
- Verlofsparen: de huidige regeling van HNS en HNL willen we ook introduceren voor HG
- Sabbatical verlof wordt mogelijk na 3 jaar dienstverband voor alle drie de entiteiten
- Invoering van een Community Day (voor HG en HNL)

Flexibiliteit & mobiliteit:

- De thuiswerkvergoeding wordt verhoogd naar € 3,- per dag
- Regeling fiscaal vriendelijke aanschaf van een fiets wordt ook beschikbaar voor HNS (al beschikbaar voor HG en HNL)
- Werkgroep flexibiliteit en gezondheid in ploegendienst HNS

Met dit voorstel willen we tegemoetkomen aan de wens om onze voorwaarden inclusiever te maken, aan te sluiten op de marktontwikkelingen en daarnaast een stap te maken in het compenseren van de koopkracht.

Toelichting en paritaire werkgroepen

Middle Management Reward Policy (MMRP)

HEINEKEN introduceert een beloningsbeleid buiten de cao voor functiegroep 20, 25 en 30 met een aangepaste mix tussen vast en variabel loon. Dit sluit beter aan op de gangbare arbeidsvoorwaarden in de markt en de wensen vanuit collega's in deze doelgroep. De functiegroepen 20 en 25 wordt de keuzemogelijkheid geboden onderdeel te worden van de MMRP (en daarmee geen onderdeel meer uit te maken van een HEINEKEN cao).

Voorstel paritaire werkgroep harmonisatie cao

HEINEKEN wil samen met de vakbonden tijdens de looptijd van de nieuwe cao een werkgroep starten die bedoeld is om in de toekomst tot één versimpelde en geharmoniseerde cao te komen van de drie entiteiten.

Voorstel paritaire werkgroep voor flexibiliteit en gezondheid in ploegendienst HNS

Een van de onderzoeksvragen van de paritaire werkgroep in de HNS cao 2022/2023 was het werken in ploegendienst (inclusief de bijbehorende afbouwregelingen). Hoe zien wij de toekomst van het werken in ploegendienst, waarbij zowel werkgevers- als werknemersbelangen aan de orde kwamen zoals flexibiliteit en gezondheid. De behandeling van deze onderzoeksvraag onder de huidige cao bevond zich in de startfase. Graag zouden wij het overleg over deze onderzoeksvraag met focus op flexibiliteit en gezondheid in een paritaire werkgroep tijdens de nieuwe cao voortzetten.

Communicatie

Collega's worden op regelmatige basis op de hoogte gehouden over de voorstellen, de achtergrond daarvan en de voortgang van de gesprekken.

Tot slot

We behouden ons het recht voor om op een later tijdstip tijdens ons overleg met nieuwe, aanvullende of aangepaste voorstellen te komen, dan wel om voorstellen in te trekken indien de cao-gesprekken daartoe aanleiding geven. Daarnaast zullen we de eindresultaten van de gesprekken steeds checken op taalkundige begrijpelijkheid, consistentie en (dwingendrechtelijke) wet- en regelgeving.

Wij kijken uit naar constructief overleg waarin we verdere toelichting geven op de inhoud van deze brief.

Met vriendelijke groet,

Maayke van Houdt

People Director
HEINEKEN Group



Maarten Schuurmans

Managing Director
HEINEKEN Nederland Commerce



Maarten Koudenburg

Senior Director
HEINEKEN Netherlands Supply



HEINEKEN WIL EEN AANTREKKELIJKE WERKGEVER ZIJN EN BLIJVEN

PASSENDE EN CONCURRERENDE BELONING

Per 1 Jan 2024

5%

collectieve
verhoging

€750

eenmalige uitkering

Beoordelingsverhoging
gemiddeld in NL

2%

CAO VOOR DE TOEKOMST EN VOORSTEL BELONING MIDDLE MANAGERS

Introductie van
Middle Management Reward Policy
(FG20/25/30)
inclusief variabele beloning

Werkgroep cao van de toekomst



GROEI & ONTWIKKELING

- Verruiming promoties en horizontale stappen tot max van de salarisschaal
- Minimum RSP van 70%



WELLBEING & ZORG

- Fertiliteitsverlof
- Adoptie- en pleegzorgverlof
- Gendertransitieverlof
- Mogelijkheid voor sabbatical na 3 jr
- Community Day voor HNL & HG



FLEXIBILITEIT & MOBILITEIT

- Verhoging thuiswerkvergoeding €3,00 p/d
- Fiscaal vriendelijke fietsregeling ook voor HNS
- Werkgroep flexibiliteit en gezondheid in ploegendienst HNS