

VOORSTELLEN HEINEKEN.

Allereerst willen we nogmaals benadrukken dat we een gematigde en verantwoorde loonontwikkeling voorstaan. Mede door de economische ontwikkelingen en de huidige salarispositie, hebben we maar zeer beperkte tot geen ruimte voor salarisgroei. Als blijk van waardering naar onze collega's zijn we tot het volgende bereid.

1. Looptijd en collectieve CAO-verhoging

Wij willen graag een looptijd van twee jaar voor deze CAO's. Dit geeft rust en duidelijkheid aan de collega's. Wat betreft de collectieve loonsverhoging stellen wij een verhoging voor tussen de 1 en 1,5% per 1 januari 2022 en 1,5% per 1 juli 2023 voor alle entiteiten.

Naast de collectieve verhoging kan een individuele verhoging op basis van beoordeling en relatieve salarispositie van toepassing zijn. Als je kijkt naar de verschillende entiteiten, bedraagt deze gemiddeld tussen de 1,5% en 2,5%, als die volledig van toepassing is.

Hier praten we graag met jullie over verder.

2. Verhoging van de salarisschalen

Binnen HEINEKEN in Nederland vinden we het belangrijk om vergelijkbare functies binnen de entiteiten gelijk te belonen. Daarom willen wij de salarisschalen van de verschillende entiteiten naar elkaar toe laten bewegen.

De salarisschalen van de CAO van HEINEKEN Group zijn momenteel 6% lager dan die van de Commercie en Supply CAO. We willen met elkaar bespreken hoe we dit verschil kunnen overbruggen binnen de looptijd van deze CAO. Ons voorstel is om dit op de volgende manier te doen.

- Door de salarisschalen van HEINEKEN Group in twee jaar met in totaal 6% te verhogen, brengen we deze schalen in lijn met die van de Commercie en Supply CAO. Hierdoor hanteren we vanaf 2023 weer dezelfde salarisschalen binnen Nederland.
- De salarisschalen voor Commercie en Supply CAO blijven de komende 2 jaar gelijk. Daardoor krijgen medewerkers een hogere positie in de salarisschaal (RSP). Voor de medewerkers in Commercie en Supply CAO die al op de maximum RSP zitten, hebben we aanvankelijk een eenmalige uitkering voorgesteld. Na overleg met jullie, stellen we in plaats daarvan nu een persoonlijke functietoeslag voor. Deze toeslag is pensioengevend. De collectieve verhoging is daarmee feitelijk écht voor alle collega's.

We praten hier graag over door.

3. Startsalariissen verhogen

Op dit moment ligt de minimum RSP voor FG 7 en hoger in de Commercie en Supply CAO en voor FG 16 en hoger in de Group CAO onder de 70%. Het voorstel van HEINEKEN is om dit te verhogen naar minimaal 70%. In de praktijk kan dit een verhoging van de startsalariissen betekenen van 5% tot 10% ineens (per januari 2022). Dit geeft starters in de schaal een betere uitgangspositie en we bevorderen hiermee gelijke beloning voor gelijk werk binnen dezelfde schaal.

4. RVU

HEINEKEN staat ervoor open de RVU (Regeling Vervroegde Uitdiensttreding) verder te onderzoeken voor medewerkers in de Supply CAO die meer dan 10 jaar in ploegendienst hebben gewerkt.

5. Thuiswerken

HEINEKEN is bereid om voor medewerkers die gedurende de looptijd van de CAO in dienst zijn van HEINEKEN een vergoeding voor de inrichting van de thuiswerkplek en thuiswerkvergoeding in de CAO te regelen.

Thuiswerkplek: inrichting

We vinden het belangrijk dat medewerkers op een goede en gezonde werkplek hun werkzaamheden kunnen verrichten, thuis en op kantoor (arbo-verantwoord). Medewerkers die kunnen thuiswerken ontvangen eenmalig een vergoeding van netto EUR 500,- die besteed kan worden aan het inrichten van een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek.

Thuiswerk vergoeding: 2 euro per dag

Verder wil HEINEKEN, mits fiscaal toelaatbaar en aanvaardbaar, een thuiswerkvergoeding introduceren van netto EUR 2,- per thuiswerkdag.

Op dagen dat de medewerker deels thuis werkt en deels werkt op de werklocatie is er geen recht op de thuiswerkvergoeding. De medewerker heeft op die dagen enkel recht op een reiskostenvergoeding zoals die geldt bij de entiteit waarbij hij/zij in dienst is. Het is de bedoeling dat deze thuiswerkvergoeding zal gelden vanaf 1 januari 2022 en voor een periode van 2 jaar. Na 2 jaar zal de thuiswerkvergoeding worden geëvalueerd.

6. Aanvullend geboorteverlof

HEINEKEN stelt voor om gedurende maximaal 5 weken de uitkering aan te vullen tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van ATV-compensatie (voor zover van toepassing). Gedurende het aanvullend geboorteverlof wordt geen ATV opgebouwd (voor zover van toepassing).

7. Feestdag naar keuze

HEINEKEN stelt voor dat medewerkers Hemelvaartsdag of Tweede Pinksterdag kunnen inruilen voor een andere feestdag voortvloeiend uit zijn levensbeschouwelijke of religieuze opvattingen. We stellen voor om voor de vastgestelde lijst de lijst van religieuze feestdagen van de website gemeente Amsterdam te gebruiken: [Religieuze feestdagen - Sociaal Domein \(amsterdam.nl\)](https://www.amsterdam.nl/religieuze-feestdagen).

De kantoren zijn gesloten zijn op de huidige feestdagen. Indien een medewerker (bureauwerk) een feestdag ruilt zal er die dag dus wel thuis gewerkt moeten worden.

Op dit moment denken we dat dit kan ingaan per 1-1-2023 omdat het systeem aangepast moet worden voor de toeslag behorend bij de feestdag. Het moet redelijkerwijze technisch/operationeel wel mogelijk zijn om het systeem hierop aan te passe

8. Opzegtermijnen

HEINEKEN stelt voor om aan te sluiten bij de wettelijke opzegtermijnen. De wettelijke opzegtermijnen zijn:

Werkgever

dienstverband < 5 jaar:	1 maand
dienstverband 5 tot 10 jaar:	2 maanden
dienstverband 10 tot 15 jaar:	3 maanden
dienstverband > 15 jaar:	4 maanden

Werknemer: altijd 1 maand