



april 2022

# onderhandelingsresultaat HEMA cao hp 2022-2023

---

Door op één van onderstaande 'kopjes' te klikken kom je automatisch bij het onderwerp.

## inhoud

inleiding.....	2
contractduur.....	2
CAO vorm.....	2
salarissen.....	2
salarisschalen.....	2
collectieve salarisaanpassingen.....	2
variabele beloning en store managers bonus.....	2
reiskosten.....	3
generatieregeling.....	3
overige afspraken.....	3
werkgeversbijdrage.....	4

## inleiding

HEMA en de werknemersorganisatie De Unie hebben op maandag 25 april 2022 het navolgende onderhandelingsresultaat bereikt, dat door De Unie met een positief advies zal worden voorgelegd aan de leden.

## contractduur

De HEMA cao hp krijgt een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023.

## CAO vorm

De HEMA cao hp heeft het karakter van een minimum CAO.

## salarissen

### salarisschalen

Op 1 juli 2022 en en 1 januari 2023 zullende worden verhoogd met de procentuele stijging van de Wet minimumloon, met uitzondering van de stapsgewijze stijgingen zoals overeengekomen in het regeerakkoord (vermoedelijk ~~##~~ 7,5%).

### collectieve salarisaanpassingen

Tegelijkertijd met het verhogen van de salarisschalen op 1 juli 2022 en 1 januari 2023 worden ook de feitelijke salarissen verhoogd met de procentuele stijging van de Wet minimumloon, ook weer met uitzondering van de stapsgewijze stijgingen zoals overeengekomen in het regeerakkoord (vermoedelijk ~~##~~ 7,5%).

## variabele beloning en store managers bonus

De huidige variabele beloningsregeling en store managers bonus zullen komen te vervallen en worden vervangen door:

1. Het verhogen van de kerstgratificatie naar 4% (ter vervanging van de vaste HP bonus van 2,5%)
2. Een nieuwe bonusregeling waarvan de systematiek op termijn voor alle medewerkers van HEMA hetzelfde zal zijn.

### Bonusregeling

- De bonus wordt op jaarbasis uitbetaald en wordt berekend na de vaststelling van de jaarrekening van het boekjaar (april).
- De bonus wordt in beginsel alleen uitbetaald als het Ebitda hoger is dan 90% van de doelstelling.
- Het managementteam heeft de discretionaire bevoegdheid om in enig jaar te besluiten ook het deel van de bonus van de overige doelstelling uit te keren als de ondergrens van het Ebitda niet behaald is.
- De opbouw vindt plaats conform een staffel. Vanaf de ondergrens van 90% van elke afzonderlijke doelstelling start deze met 45% opbouw van de maximale bonus Voor elk procent extra tot het volledig behalen van de target loopt de bonusopbouw met 3,5% op tot 80% opbouw van de maximale bonus. Vervolgens loopt de opbouw door

met 5% per extra procent van het behalen van de doelstelling tot maximaal 104% van de doelstelling. Hierdoor is de maximale opbouw 100% van de maximale bonus.

- De maximale bonus bedraagt 14%, wat betekent dat de on target bonus 11,2% bedraagt (wanneer alle doelstellingen zijn behaald)
- De bonusbeloning wordt berekend als een brutobedrag en wordt uitgekeerd aan de deelnemer onder aftrek van eventuele wettelijke lokale inhoudingen zoals sociale verzekeringspremies en/of (loon)belasting. Deze bonus kan niet worden beschouwd als een vast onderdeel van het inkomen. De bonus wordt vastgesteld op basis van het vaste jaarsalaris op 31 januari van het boekjaar waar de bonus betrekking op heeft. Correcties zullen worden toegepast in geval van nieuwe indiensttredingen, overplaatsingen, promoties of wijzigingen in contractuele uren gedurende het boekjaar.

De doelstellingen van de onderneming worden vastgesteld door het managementteam en tellen voor 2022 als volgt mee voor het bepalen van de bonus:

nr	doelstelling	Deel van bonusbepaling
1	ebitda	70%
2	consumentenomzet	10%
3	online omzet	10%
4	traffic	10%

Een bonus wordt alleen uitgekeerd indien een medewerker op 31 januari van het betreffende bonusjaar in dienst is. In geval van een ziekte, onbetaald verlof of in diensttreding gedurende het jaar zal de eventuele bonus pro rata worden toegekend. Bij overlijden zal een eventuele pro rata uitkering aan nabestaanden worden uitgekeerd.

## reiskosten

Indien de overheid besluit dat de netto kilometervergoeding wordt verhoogd naar € 0,23 per kilometer dan zal HEMA de reiskostenvergoeding navenant aanpassen.

## generatieregeling

Naast de bestaande generatieregeling kunnen alle medewerkers 5 jaar voor AOW datum een financieel adviesgesprek aanvragen met een externe partij om zich te laten voorlichten over de mogelijkheden van minder werken of eerder met pensioen gaan. Hierin worden maatwerkvoorstellen gedaan aan medewerkers om hiervan gebruik te kunnen maken.

## overige afspraken

Naast afspraken die vast worden gelegd in de cao, is tussen partijen tevens afgesproken:

- Dat filiaalmanagers van B/C/D filialen vanwege hun werkzaamheden in aanmerking komen voor een mobiele telefoon die zij via het reguliere proces dat omschreven staat in de Communicatiemiddelen regeling kunnen aanvragen;
- Dat voor regiomanager en filiaalmanagers binnen de cao een regeling zal worden vormgegeven omtrent parkeerkosten. Indien de reistijd met het OV langer is dan 1 uur enkele reis en de parkeerkosten in de nabijheid van het filiaal hoger zijn dan vanuit de onkostenvergoeding betaald kan

worden, dan zal HEMA de meerkosten voor rekening nemen. Hoe de regeling er precies uit gaat zien wordt nog uitgewerkt.

- Dat aanvullend op de vanaf 2 augustus door de overheid aangeboden mogelijkheid 9 weken ouderschapsverlof op te nemen tegen 70% van het (gemaximeerde) salaris door HEMA ook de mogelijkheid zal worden geboden, zoals ook bij andere regelingen, het salaris aan te vullen tot 100% door het inleveren van verlofuren.

## werkgeversbijdrage

Voor de duur van de HEMA cao hp geldt dat HEMA de jaarlijkse bijdrage conform de AWWN-norm zal continueren.

Aldus in tweevoud overeengekomen en ondertekend in Amsterdam op 30 april 2022.

### **HEMA B.V.**

S.A. Egas Reparaz  
CEO

N.L.J.M. Beister  
CPeO

### **De Unie**

Jan Admiraal  
belangenbehartiger De Unie