

Beste Asmae en Fadua, leden van CNV en FNV,

In het laatste gesprek over een nieuw af te sluiten cao voor de Hapag-Lloyd medewerkers in Nederland hebben jullie aangegeven dat jullie genoodzaakt zijn om een ledenraadpleging te houden.

Hierbij hebben jullie het verzoek geplaatst om het voorstel van Hapag-Lloyd schriftelijk toe te lichten. Hiertoe zijn wij natuurlijk bereid.

Een uitkomst van de cao onderhandelingen van het jaar 2018 was dat de periodieken vanaf 2019 vervangen worden door een andere systematiek, waarbij er meer op individuele basis beloond wordt op basis van individuele prestaties. Aanvullend is afgesproken het nieuwe beloningssysteem budget neutraal dient te zijn. De afspraken respecterend vanuit 2018, leidt dit tot een financieel budget voor salarisverhogingen van 2.2% (= 1.7% APC + 0.5% 'oud budget periodieken'). Hapag-Lloyd is bereid om dit met 0.25% te verhogen onder de conditie dat het onderstaande voorstel in zijn geheel wordt overgenomen.

De noodzaak om op basis individuele prestaties te belonen heeft te maken met het toekomstbestendig maken en houden van de workforce van Hapag-Lloyd. Als Hapag-Lloyd aantrekkelijk wil blijven voor de huidige medewerkers en de toekomstige medewerkers dan moet worden afgestapt van de vaste loonstijgingen die voor iedereen gelden. De leden van CNV en FNV hebben aangegeven dat de vast loonstijgingen wel als wenselijk worden gezien en dat Hapag-Lloyd hiermee als aantrekkelijk wordt beschouwd in de markt voor nieuwkomers. Dit wordt door Hapag-Lloyd ook gezien, maar dan wel voor de lagere salarissen binnen het bedrijf.

Hapag-Lloyd doet een voorstel om een vast percentage van 2.5% salarisverhoging vast te leggen voor alle medewerkers met een salaris onder 90% van het maximum van hun huidige schaal zitten.

Voor alle medewerkers met een salaris op of hoger dan 90% van het maximum van hun huidige schaal, stelt Hapag-Lloyd dat toekomstige salarisverhogingen uiteindelijk volledig op individueel presteren gebaseerd dienen te zijn. Hapag-Lloyd stelt voor om dit de komende 3 jaar te verwezenlijken.

Het budget dat overblijft zal in zijn geheel worden besteed aan individuele loonsverhogingen, waarvoor iedere medeweker in aanmerking kan komen. Het proces van individuele loonsverhogingen zal zeer zorgvuldig worden gedaan, waarbij zowel de direct leidinggevende, de directeur, de algemeen directeur als HR betrokken zal zijn.

Onderstaand het voorstel voor de komende 3 jaar:

### 2019

Budget voor salarisverhogingen: APC + 0.75%

Als volgt te verdelen:

#### VAST

- Medewerkers onder 90% van de max in hun huidige salarisschaal: salarisverhoging van 2.5%
- Medewerkers op of boven 90% van de max in hun huidige salarisschaal: APC/2 (voor 2019:  $1.7\%/2 = 0.85\%$ )

#### VARIABEL

- Resterende deel van het budget wordt gebruikt voor individuele salarisverhogingen, beschikbaar voor alle medewerkers. Proces is als volgt: manager stelt voor, director reviewed en MD/HR autoriseren.

### 2020

Budget voor salarisverhogingen: APC + 0.75%

Als volgt te verdelen:

#### VAST

- Medewerkers onder 90% van de max in hun huidige salarisschaal: salarisverhoging van 2.5%
- Medewerkers op of boven 90% van de max in hun huidige salarisschaal: APC/4

#### VARIABEL

- Resterende deel van het budget wordt gebruikt voor individuele salarisverhogingen, beschikbaar voor alle medewerkers. Proces is als volgt: manager stelt voor, director reviewed en MD/HR autoriseren.

### 2021

Budget voor salarisverhogingen: APC + 0.75%

Als volgt te verdelen:

#### VAST

- Medewerkers onder 90% van de max in hun huidige salarisschaal: salarisverhoging van 2.5%
- Medewerkers op of boven 90% van de max in hun huidige salarisschaal: geen

#### VARIABEL

- Resterende deel van het budget wordt gebruikt voor individuele salarisverhogingen, beschikbaar voor alle medewerkers. Proces is als volgt: manager stelt voor, director reviewed en MD/HR autoriseren.

Wij zijn van mening dat op deze wijze een goede basis wordt gelegd voor zowel de huidige werknemers als de toekomstige werknemers.

Met vriendelijke groeten,

Tom Demolder, Irene de Groot en Servi van Praet