



VERBETERD EINDBOD

voor het verlengen van de cao's Coffee and Tea en DE Diensten
van Koninklijke Douwe Egberts B.V.

Nadat het eindbod van Koninklijke Douwe Egberts van 23 december jl. door de leden van de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen is afgewezen wil JDE een verbeterd eindbod doen. Ook dit bod is nog steeds een integraal samenhangend pakket van onderwerpen.

Uitgangspunt voor JDE blijft dat we er in tijden van onzekerheid en kostenstijgingen willen zijn voor onze medewerkers. Tegelijkertijd hebben we de verantwoordelijkheid om de concurrentiepositie van JDE in Nederland op korte en lange termijn te waarborgen. Ook dat is immers in het belang van onze medewerkers.

Met dit verbeterde eindbod verbeteren we verder de arbeidsvoorwaarden en werken we tegelijkertijd aan een toekomstbestendig JDE NL dat wendbaar en competitief is. Op deze manier kunnen we op lange termijn succesvol blijven. Ons verbeterde eindbod staat hieronder uitgewerkt voor het verlengen van de cao's Coffee & Tea en DE Diensten.

Daar waar niet specifiek een cao wordt benoemd, geldt de afspraak voor beide cao's.

1. Looptijd

De cao Coffee & Tea en cao DE Diensten worden met 12 maanden verlengd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

2. Loonsverhoging en eenmalige uitkering

De totale collectieve structurele loonsverhoging voor deze cao-periode ligt tussen de 6% en 8%, met extra aandacht voor de lagere schalen.

Om medewerkers extra tegemoet te komen in deze moeilijke tijden ontvangen ze naast een collectieve verhoging een eenmalige uitkering van € 500,- bruto. Dit geldt voor medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn van JDE.

Gedurende de looptijd van de cao Coffee & Tea en de cao DE Diensten worden de salarisschalen op de hierna genoemde momenten met de daarbij horende percentages structureel verhoogd. De feitelijke salarissen worden tevens met dit percentage verhoogd.

De schalen worden opgehoogd zodat het uurloon minimaal € 14,- bruto per uur is per januari 2024.

Datum verhoging	Collectieve verhoging met
a. Per 1 januari 2023	6% - 8% afhankelijk van het schaalsalaris. <i>Tot een salaris van € 4.500,- ontvangt de medewerker meer dan 6%.</i>

3. Sociaal plan

Het huidige sociaal plan, dat afloopt op 31 maart 2023, wordt ongewijzigd met 12 maanden verlengd tot 1 april 2024.

4. Nieuw reiskostenbeleid

Met ingang van 1 januari 2023 treedt de nieuwe reiskostenregeling in werking. Medewerkers die op minimaal 5 km wonen vanaf de JDE-locatie hebben de mogelijkheid tot het declareren van een vergoeding woon-werk van € 0,21 ct per kilometer met een maximum van 50 km enkele reis (100 km retour). Voor woon-werk verkeer met het openbaar vervoer geldt geen maximum kilometer afstand voor reizen op basis van 2^e klasse. JDE geeft medewerkers hiervoor de mogelijkheid tot reizen met een mobiliteitskaart.

Medewerkers in de fabriek reizen voor werk vrijwel altijd naar een JDE - locatie, daarom zullen zij een reiskostenvergoeding ontvangen die automatisch maandelijks wordt uitgekeerd. Ook hier geldt een minimum afstand van 5 km en een maximale afstand van 50 km enkele reis. De vergoeding wordt berekend op basis van een kilometervergoeding van € 0,21 cent en 214 dagen per jaar (fiscaal maximum) in het geval van fulltime dienstverband. Voor de huidige medewerkers in de fabriek geldt dat de vergoeding in de nieuwe regeling niet lager is dan in de oude regeling. De medewerker kan ook kiezen voor de optie om te reizen met een mobiliteitskaart (openbaar vervoer), deze kosten worden volledig vergoed. Ze zullen dan geen andere reiskosten ontvangen.

Voor vergoeding tijdens verzuim geldt het volgende; een medewerker die door verzuim afwezig is, mag voor een periode van twee maanden de gemiddelde reiskosten declareren. De gemiddelde reiskosten gaan over de gemaakte reisebewegingen woon-werk van de afgelopen twee maanden. Dit geldt alleen voor medewerkers die reiskosten declareren (dus niet als de medewerker met het openbaar vervoer reist).

Voor thuiswerkdagen kunnen medewerkers een dagelijkse vergoeding declareren van € 2,- per dag. Vanaf 1 juli kan de medewerker dit zelf registreren. Het is niet mogelijk om een thuiswerkvergoeding te declareren op een dag waarop is gereisd.

De reiskosten- en thuiswerkvergoeding worden gedeclareerd in een door JDE aan te wijzen systeem.

5. Commerciële schalen DE Diensten cao

Een meer transparante en motiverende beloning voor sales Professional is gewenst omdat de huidige opzet van de commerciële schalen in de DE Diensten cao als complex wordt ervaren en vragen oproept. Doel is om de regeling simpeler en transparanter te maken en beter te laten aansluiten bij de sales Professional doelgroep. Scope: de commerciële schalen van de DE Diensten cao (C- schaal) en alle medewerkers die hierin zijn ingedeeld.

De regeling wordt (met terugwerkende kracht in april/mei 2023) als volgt aangepast per 1 januari 2023:

- Medewerkers krijgen elke maand een vast salaris en kunnen maximaal een jaarlijkse bonus van 15% verdienen;
- De medewerkers zullen in de B schaal ingedeeld worden. De nieuwe bonus regeling (15%) zal hier aan gekoppeld worden. De C (90%) schaal komt te vervallen;
- De verdeling van de doelstellingen bij Professional tussen company en individueel is voor alle sales medewerkers gelijk. Dit is onderdeel van de regels variabele beloning en bonus
- De bonus zal eenmaal per jaar in maart berekend en uitbetaald worden (over het voorgaande kalenderjaar) in lijn met andere bonus regelingen binnen JDE.

Dit zorgt voor de volgende aanpassing voor huidige medewerkers

- Medewerkers krijgen een 6% verhoging op hun huidige bruto maandsalaris om vervolgens vanuit de B schaal verloond te worden.

Overgangsmaatregelen voor huidige medewerkers

- Medewerkers van routeverkoop ontvangen het 1^e jaar voorschot van 3% per maand wat aan het einde van het jaar verrekend wordt.
- Medewerkers krijgen tijdens de eerste twee jaar van de regeling de garantie dat het jaarsalaris minimaal gelijk is aan de oude regeling indien de score company en individueel *very good* of hoger zijn.

6. Aanpassingen cao á la carte

Om medewerkers meer flexibiliteit en keuze te geven wordt het cao á la carte proces aangepast.

De regeling wordt aangepast op de volgende punten:

- Het maximum van het aantal te verkopen dagen (ADV/Bovenwettelijk) wordt verwijderd;
- Compensatie uren worden toegevoegd als bron;
- Er komt meer flexibiliteit gedurende het jaar in keuzemomenten;
- De uitwerking van het proces wordt verder opgenomen in het HR Connect handboek.

7. Reistijd DE Diensten cao

Voor medewerkers binnen de Operationele Buitendienst Professional wordt de volgende aanpassing doorgevoerd betreffende het woon-werk verkeer:

- De dagelijkse reistijd van huis naar het eerste project geldt als reistijd woon-werkverkeer, tenzij deze reistijd meer dan 45 minuten bedraagt, in welk geval het meerdere geldt als werktijd.

- De dagelijkse reistijd van het laatste project naar huis geldt als reistijd woon-werkverkeer, tenzij deze reistijd meer dan 45 minuten bedraagt, in welk geval het meerdere door de medewerker gedeclareerd kan worden tegen de geldende financiële overwerkvergoeding. Zie artikel 16 uit de DE Diensten cao voor de geldende overwerkpercentages.
- Medewerkers in de Operationele Buitendienst ontvangen enkel een (financiële) compensatie voor reistijd indien deze reistijd op grond van dit artikel hiervoor kwalificeert.

Deze afspraak is integraal onderdeel van het totaal aan afspraken voor de Operationele buitendienst die we in vorige cao onderhandelingen hebben gemaakt in de DE Diensten cao. We gaan hier van de intentie uit dat deze afspraken ongewijzigd worden voortgezet.

8. Vereenvoudigen proces beoordelingsverhogingen

Met ingang van 1 januari 2024 wordt het proces rondom beoordelingsverhogingen vereenvoudigd. De cyclus voor beoordelingsverhogingen wordt hiermee aangepast van 1 januari naar 1 maart van elk jaar, waardoor er geen terugwerkende kracht actie meer nodig is. De nieuwe cyclus loopt dan van maart tot maart van elk jaar met ingang van 2024. De medewerker ontvangt hiervoor in 2024 een eenmalige compensatie over de gemiste maanden januari en februari. De aan de salarissen gekoppelde grondslag voor pensioen (en eventuele verzekeringen) wordt per 2024 aangepast naar 1 maart van elk jaar.

9. Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

De voorwaarden voor deelname aan de regeling voor vervroegde uittreding worden met ingang van 1 januari 2023 versoepeld. Een medewerker die voorafgaand aan de uittredingsdatum minimaal 5 jaar in ploegendienst binnen één van de JDE fabrieken heeft gewerkt komt in aanmerking voor de RVU.

Het RVU bedrag zal daarnaast in lijn met fiscale wetgeving door JDE worden aangepast naar het maximum vrijgestelde bedrag per jaar.

10. 80/90/100 regeling, 96/98/100 regeling en regeling voorafgaand aan pensioen

Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2023 maximaal vier jaar direct voorafgaand aan de (deeltijd- of voltijd-) pensioendatum deelnemen aan de 80/90/100 regeling, 96/98/100 regeling en de regeling voorafgaand aan pensioen.

11. Onderzoek ouderenregeling 5 ploegendienst (cao C&T)

De werkgroep ouderenregeling is momenteel aan het onderzoeken hoe een type “80-90-100” regeling eruit moet komen te zien in 5-ploegendienst. In dit document worden daarom randvoorwaarden opgenomen waarmee de werkgroep verder gaat. Sociale partners gaan na de uitkomst van de werkgroep om tafel om het voorstel en het vervolg te bespreken.

Als vervolg op de overeengekomen afspraak met de vakbonden (cao 2022), neemt de werkgroep de volgende randvoorwaarden verder mee:

- De medewerker dient daarom zijn kennis en ervaring up to date houden en dient daarom een minimaal aantal uren werken;

- Bedrijfscontinuïteit mag niet in gevaar komen. Het aantal vrije diensten moet planbaar zijn;
- Na overleg met de medewerker plant de afdelingsleiding de vrije diensten gelijkmatig verspreid over het rooster in;
- Wanneer werkplekken onvoldoende bezet kunnen worden vanwege bijvoorbeeld verzuim of vakantie kan een vrije dienst ingetrokken worden om elders te compenseren;
- Medewerkers kunnen mogelijk in andere ploeg worden geplaatst voor een stabiele verdeling over de diensten.

Tijdelijke regeling

Om medewerkers tegemoet te komen die nu reeds gebruik kunnen maken van de huidige regeling stellen we een tijdelijke oplossing voor:

De medewerker kan vier jaar voorafgaand aan pensioen/RVU vrije uren opnemen (compensatie/bovenwettelijke uren) om volledige diensten vrij te plannen. De waarde van een opgenomen dienst van acht uur staat gelijk aan een verlofopname van 7,2 uur. Hiermee hoeft de medewerker minder uren af te schrijven dan daadwerkelijk is genoten. Deze oplossing is alleen van toepassing voor medewerkers in 5 ploegen.

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- Maximaal vier jaar voorafgaand aan pensioen/RVU;
- Bij opname van acht uren per dienst, wordt er 7,2 uren afgeboekt (90%) van het saldo (compensatie/bovenwettelijke uren);
- Alleen hele diensten kunnen worden vrij gepland;
- Maximaal één dienst per reeks van 21 diensten;
- Gelijktijdig gebruik van de ouderenregeling in de huidige vorm “96-98-100” is toegestaan;
- Bij opname van het totale verlofsaldo in één keer, voorafgaand aan pensioen/RVU, vervalt deze regeling;
- Medewerker dient eerst het saldo compensatie uren op te maken, voor men de bovenwettelijke uren mag inzetten;
- Na overleg met de medewerker plant de afdelingsleiding de vrije diensten gelijkmatig verspreid over het rooster in;
- Wanneer werkplekken onvoldoende bezet kunnen worden vanwege bijvoorbeeld verzuim of vakantie kan een vrije dienst ingetrokken worden om elders te compenseren;
- Medewerkers worden mogelijk in andere ploeg geplaatst voor een evenwichtige verdeling van de vrije diensten;
- Regeling is alleen van toepassing voor medewerkers werkzaam in 5-ploegen;
- Regeling loopt tot de ingangsdatum van de eventuele nieuwe regeling óf maximaal voor de looptijd van de overeen te komen cao;
- De regeling wordt na vier maanden geëvalueerd in de werkgroep waarna de resultaten worden gedeeld met de sociale partners.

12. Seizoensrooster (cao C&T)

Met de werkgroep seizoenrooster is de pilot geëvalueerd. De uitkomsten hiervan zijn toegelicht in de ‘evaluatie seizoenrooster’ aan de vakbonden in de vergadering op 31-10-2022. De pilot Seizoenrooster wordt afgesloten en de tekst verwijderd uit de cao.

13. Verduurzaming woning

Medewerkers hebben de mogelijkheid fiscaal vriendelijk tot een maximum van € 1.500,- een warmtepomp of zonnepanelen aan te schaffen via JDE. De regeling duurt in eerste instantie één jaar en wordt ondergebracht in het HR Connect handboek. De regeling mag niet gelijktijdig worden gebruikt met een fiets uit brutoloon. JDE stelt jaarlijks een maximumbedrag vast aan de totale som aan vergoeding.

14. Vakbondscontributie

De afspraken over de fiscaalvriendelijke tegemoetkoming van de vakbondscontributie en de extra vergoeding worden voor de duur van de cao's gewijzigd naar een maximum tegemoetkoming van € 125,-, indien en voor zover dit wettelijk en fiscaal mogelijk is. Het resterende bedrag kan fiscaalvriendelijk worden verrekend.

Utrecht, 25 januari 2023

Namens werkgever Koninklijke Douwe Egberts B.V.



Mirjam Eijffinger
HR Director NL



Mirjam Bus-Pakker
Manager Rewards NL