

Mark Klunder – FNV Voeding
Sanne Koevoets – CNV Vakmensen

Rotterdam, 24 maart 2023

Betreft: besluitenlijst cao CCEP 2023

Beste Sanne en Mark,

Naar aanleiding van de gesprekken die wij op 24 januari, 14 februari en 21 maart jl. met elkaar hebben gevoerd, hebben wij navolgend zoals afgesproken de door ons gemaakte afspraken opgesteld.

Jullie hebben beiden aangegeven dit onderhandelingsresultaat voor te leggen aan de bij CCEP werkzame leden van respectievelijk FNV Voeding en CNV Vakmensen.

1. **Looptijd:** 12 maanden, lopend van startdatum 1 januari 2023, einddatum 31 december 2023;
2. **Loonbod:** Een initiële salarisverhoging van 3%, aangevuld met een initiële verhoging van € 175,= bruto per maand, ingaande op 1 april 2023.
Met de aanpassing van de salarissen zullen ook de salarisschalen worden aangepast met dit percentage en nominale bedrag. De uitwerking van dit loonbod, op het door CCEP betaalde gemiddelde salaris per functieschaal, is als bijlage bijgevoegd.
Als onderdeel van de overeengekomen loonaanpassing zal de wijze waarop de bonus wordt berekend als volgt worden aangepast:

% budget	Hoogte bonus
Gerealiseerde Operating Profit 100% of lager	3% gegarandeerd
Gerealiseerde Operating Profit tussen 100% en 103%	3% gegarandeerd plus 0 – 3% naar rato de gerealiseerde Operating Profit
Gerealiseerde Operating Profit 103% of meer	6%

3. **Regeling Vervroegd Uittreden (RVU):** In 2022 zijn wij overeengekomen om over te gaan tot de invoering van de RVU-regeling. Dit is inmiddels gebeurd. Zoals besproken spraken wij af de regeling te evalueren om zo te kunnen beoordelen hoe de regeling wordt gebruikt en of aanpassing van de regeling of communicatie hieromtrent noodzakelijk is;

4. **Generatieregeling en werkroosters:** Wij handhaven de bestaande generatieregeling en werkroosters. Wij zijn overeengekomen om komende maanden in samenwerking met de Vakorganisaties te kijken of een andere invulling van de generatieregeling (in de vorm van een zogenaamde 80-90-100 regeling) gegeven de bestaande werkroosters mogelijk en wenselijk is;
5. **Cursusdagen:** In sommige gevallen komt het voor dat medewerkers werkzaam in een ploegenrooster gevraagd worden om buiten de voor hen ingeroosterde werktijd deel te nemen aan opleidingsactiviteiten.
Wij spreken af dat voor medewerkers werkzaam in ploegendienst die op verzoek van leidinggevende intern of extern deelnemen aan een opleidingsactiviteit (en die deze tijd registreren via het kloksysteem) geldt, dat deze opleidingstijd vergoed wordt als overwerk;
6. **Vakbondscontributie:** De fiscale faciliteit vakverenigingsbijdrage zal gedurende de looptijd van deze cao worden voortgezet;
7. **WGA Hiaat:** De bestaande WGA-hiaat regeling zal worden voortgezet;
8. **Werkgeversbijdrage AWWN:** De werkgeversbijdrage volgens de AWWN-regeling zal worden voortgezet;
9. **Uitzendkrachten:** Wij zullen - net als in voorgaande jaren en als de bedrijfsomstandigheden het toelaten - een aantal geschikte uitzendkrachten een dienstverband bij CCEP aan te bieden. Daarnaast zullen wij ons beleid ten aanzien van uitzendkrachten met betrekking tot beloning en loopbaangesprekken voortzetten. Hierbij zullen wij de richtlijnen vanuit de wetgever in acht nemen;
10. **Reiskosten:** Gedurende de looptijd van de cao zullen wij de reiskostenvergoeding verhogen overeenkomstig de fiscale richtlijnen voor (onbelaste) reiskostenvergoeding. Dit betekent dat de (onbelaste) vergoeding wordt verhoogd van € 0,19 per kilometer naar € 0,21 per kilometer per 1 januari 2023. De maximaal vergoede reisafstand (op basis van enkele reis) blijft onveranderd 30 km.
11. **Tekstuele aanpassingen cao:** Vorig kalenderjaar is in onderling overleg tussen Vakorganisaties en CCEP de tekst van de cao gemoderniseerd.
Wij spraken af de laatste tekstuele wijzigingen zoals door ons voorgesteld na bespreking te verwerken in de geactualiseerde cao-tekst.
Deze voorstellen worden separaat naar jullie toegezonden.
12. **Vergoeding feestdagen:** In de cao wordt opgenomen dat, indien een medewerker op eigen verzoek en met instemming van het management wordt ingeroosterd om te werken op een Christelijke feestdag (zoals reeds gedefinieerd in de cao, artikel V.7, lid 1), een vergoeding conform Artikel V.7, lid 4b van toepassing is. De hiermee opgebouwde tijd-voor-tijd zal vervolgens worden verrekend met het roostervrij verlof op de door werknemer in overleg met het management gekozen alternatieve religieuze of culturele feestdag.

Bovengenoemde punten zijn de besproken aanpassingen of nuanceringen van de cao 2022.

Coca-Cola Europacific Partners Nederland B.V.

Hoofdkantoor
Marten Meesweg 25J, 3068 AV Rotterdam
Postbus 8775, 3009 AT Rotterdam

IBAN CITI Bank NL70 CITI 0266057764
SWIFTCODE CITINL2X
BTW NL0071.94.900.B01

Tel.: +31 (0)10 245 54 00
Fax: +31 (0)10 245 54 28
KvK nr. 24172526

Na een akkoord vanuit jullie achterban zullen wij ervoor zorgen, dat de aangepaste tekst van de cao snel – online – beschikbaar komt ten behoeve van een brede verspreiding onder al onze medewerkers.

Wij zien uit naar jullie reactie en het verdere vervolg en zijn uiteraard bereid de genoemde punten nader toe te lichten als dit wordt gevraagd.

Met vriendelijke groet,
COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS NEDERLAND B.V.

Jeroen van Vliet
VP & Country Director

Kris Moortgat
Director, Consumer
Services and Supply Chain

Ron van der Wouden
Associate Director,
People & Culture BP

Bijlage: 1

Bijlage

Tabel impact loonparagraaf per functieschaal (op basis van gemiddelde salaris per functieschaal en inclusief effect cao bonus).
Voor volledigheid: de impact van de P4P regeling (reeds gecommuniceerd met de betrokken medewerkers) is gemiddeld 0.98%. Deze is niet verwerkt in onderstaande tabel.

	% + € verhoging	totaal CAO verhoging gemiddeld in %	totaal CAO verhoging gemiddeld in €
2	3.00% + €175	9.6%	255
3	3.00% + €175	8.9%	264
4	3.00% + €175	8.7%	268
5	3.00% + €175	8.1%	278
6	3.00% + €175	7.7%	286
7	3.00% + €175	7.5%	292
8	3.00% + €175	6.8%	314