



## Cao-overleg Henkel Nederland Operations 2022-2023

Op 14 juni en 24 oktober 2022 hebben Henkel Nederland Operations (Henkel) en de vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen overleg gevoerd over een nieuwe cao voor Henkel Nederland Operations.

Het cao-overleg vond plaats tegen de achtergrond van de turbulente en onzekere tijd waarin we ons bevinden. Wereldwijde gebeurtenissen hebben niet alleen grote gevolgen voor de processen en resultaten van Henkel, maar grijpen vaak ook diep in op ons dagelijks leven.

Sinds begin dit jaar worden we getroffen door sterk gestegen prijzen van grondstoffen, transport en energie. Dit zorgt voor een enorme verhoging van onze kostprijs en voor fors teruglopende productievolumes. De productievolumes zijn ten opzichte van vorig jaar met 10% gedaald. Tegelijkertijd zijn de productiekosten vergeleken met vorig jaar met maar liefst 28% gestegen.

Het resultaat over de eerste negen maanden van 2022 is dan ook op alle fronten negatief, terwijl de vooruitzichten voor volgend jaar zeker niet goed zijn. De negatieve resultaten en stijgende logistieke kosten zijn een risico voor toekomstige groei van Henkel Scheemda. Omdat we in Scheemda voor 30% afhankelijk zijn van 'intercompany' verkopen, kan de huidige financiële situatie leiden tot verder marktverlies en verder dalende productievolumes.

Hoewel het cao-overleg constructief verliep, hebben we helaas moeten vaststellen dat de mogelijkheden van Henkel en de verwachtingen van de medewerkers ver uit elkaar liggen. Henkel heeft daarom op 24 oktober 2022 het onderstaande eindbod gedaan. We zijn er van overtuigd, dat dit cao-bod gezien de huidige (financiële) situatie passend, verantwoord en fair is.

### 1. **Looptijd**

De looptijd van de nieuwe cao is 12 maanden, van 1 juli 2022 tot 30 juni 2023.

### 2. **Inkomen**

De salarissen en de salarisschalen worden per 1 juli 2022 (met terugwerkende kracht) verhoogd met 5,7%.

### 3. **Premie Werkhervattingskas**

Henkel zal de zogenaamde gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (0,17% in 2022) voor de duur van de cao volledig voor zijn rekening te nemen.

### 4. **Tijdelijke RVU-regeling**

Vorig jaar zijn cao-partijen overeengekomen dat Henkel van de tijdelijke RVU-regeling gebruik gaat maken en in haar DI-beleid zal opnemen. De doelgroep wordt ingaande 1 november 2022 uitgebreid naar alle medewerkers die 10 jaar of langer bij Henkel in dienst zijn en tijdens de looptijd van de tijdelijke regeling aan de voorwaarden voldoen.

De tekst van artikel 2 lid 1 van de Tijdelijk RVU-regeling Henkel wordt als volgt gewijzigd:

"Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:

- in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 6 maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt en
- direct voorafgaand aan de deelname-/uittredingsdatum tenminste 10 jaar of langer aaneengesloten bij Henkel Nederland Operations of zijn rechtsvoorganger(s) werkzaam is geweest en
- die tijdens de looptijd van de tijdelijke RVU-regeling aan de voorwaarden voldoet en
- in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)."



## Cao-overleg Henkel Nederland Operations 2022-2023

**5. Wettelijk betaald ouderschapsverlof**

Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers via het UWV recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof van 70% van het (maximum) dagloon. Henkel vult deze uitkering gedurende deze 9 weken aan tot 100%.

**6. Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties conform de zogenaamde AWWN-regeling wordt voor de looptijd van de cao voortgezet.