

Introductie

Wij danken de leden van de Tweede Kamer voor de uitnodiging om deel te nemen aan het Rondetafelgesprek over loon- en winstontwikkeling. Graag licht HEINEKEN in deze paper haar visie toe op de maatschappelijk-politieke discussie over de samenhang tussen lonen en de winsten. We doen dit aan de hand van feiten waaruit blijkt dat de loonontwikkeling bij HEINEKEN in Nederland gunstiger is dan de ontwikkeling van de winsten in Nederland en Europa in een zeer volatiele geopolitieke context waarin HEINEKEN de laatste jaren opereert. De laatste vier jaar zijn de meest uitdagende jaren in de geschiedenis van ons bedrijf geweest en op verschillende aspecten zijn we nog niet hersteld van de gevolgen van de COVID-19 pandemie en die van de oorlog. In al die jaren hebben we geprobeerd de balans te bewaken tussen goed werkgeverschap en duurzaam ondernemerschap.

HEINEKEN heeft over langere periode gemiddeld genomen een hogere beloningsverhoging toegekend aan medewerkers dan het inflatieniveau. In de afgelopen twee jaar met zeer hoge inflatie hebben we altijd de balans gezocht tussen de belangen van onze medewerkers, de toekomst van ons bedrijf en onze aandeelhouders. In de jaren dat het goed gaat met HEINEKEN doen we meer voor onze medewerkers. In tijden van zware tegenwind kan de balans anders liggen, maar altijd met zorg voor de medewerkers. Als 157-jarige onderneming met geboorteplaats Amsterdam hebben we immers een naam hoog te houden als aantrekkelijke en betrouwbare werkgever met een gezonde basis. Daar hechten we zeer aan.

Altijd nauw verbonden met Nederland

HEINEKEN is in ruim 150 jaar uitgegroeid tot een wereldwijd opererend bedrijf met activiteiten in meer dan 80 landen en sterke wortels in Nederland. Niet alleen het internationale hoofdkantoor is hier gevestigd, ook verschillende brouwerijen die voor 85% produceren voor de export. Wij zijn een groot Nederlands merk, maar relatief gezien wat minder groot als Nederlandse werkgever. Wereldwijd telt HEINEKEN 90.000 collega's, van wie 4.000 in Nederland. Daarmee staat HEINEKEN nog net in de top 100 van werkgevers in Nederland. Jaarlijks investeren we zo'n 100-150 miljoen euro in de Nederlandse markt.

Betrouwbare en aantrekkelijke werkgever in tijden van hoge volatiliteit

Bij HEINEKEN vinden we de gestegen kosten voor levensonderhoud zorgwekkend voor medewerkers. In datzelfde kader zijn de oplopende kosten ook zorgwekkend voor HEINEKEN gezien de impact op het bedrijf met lagere winstmarges als gevolg. Kortom, de impact geldt zowel voor medewerkers als de onderneming. Wij voelen ons betrokken bij de maatschappelijke discussie die momenteel plaatsvindt over de verhouding tussen bedrijfswinsten en salarisgroei in een tijd van geopolitieke onzekerheid, energietekorten, (zeer) hoge inflatie, sociale veranderingen en een hoge mate van onvoorspelbaarheid. Juist in deze tijden willen wij voor onze collega's een betrouwbare en aantrekkelijke werkgever zijn. Bij ons ligt de laagste loonschaal ruim €9.000 boven het wettelijke minimumloon. Iedereen met een HEINEKEN dienstverband in Nederland verdient meer dan modaal. Om een aantrekkelijke werkgever te blijven, kijken we zorgvuldig naar benchmarks en onze positie in de markt. Daaruit blijkt dat de CAO beloning ten minste 11% boven het gangbare niveau ligt. Verder ligt bij HEINEKEN in Nederland, zoals gezegd, over langere periode de totale loonontwikkeling veelal boven het inflatieniveau.

Winstgevendheid nog steeds onder niveau van 2019

In 2020 werden we bij HEINEKEN door het sluiten van bijna alle horeca tijdens de COVID-19 pandemie in het hart van onze business geraakt. In 2020 en 2021 zag HEINEKEN wereldwijd een enorme winstdaling van respectievelijk -54% en -19% in vergelijking met 2019. Pas in 2022 lag de wereldwijde absolute winst weer boven het niveau van 2019 mede dankzij de groei in Azië én onze kostenbesparende operatie van 2 miljard euro. Weliswaar is in 2022 de wereldwijde winst van HEINEKEN gestegen, maar als we dit uitsplitsen per regio zien we grote verschillen. In de periode 2019 - 2022 was er sprake van een absolute winstdaling in Europa van 23% en in Nederland zelfs een nog diepere daling. Bovendien lagen in 2022 de winstmarges zowel wereldwijd als in Europa en Nederland nog steeds onder het niveau van 2019, ondanks alle kostenbesparende maatregelen en prijsmaatregelen.

Loonontwikkeling HEINEKEN Nederland loopt voor op winstontwikkeling in Nederland en Europa

Ondanks deze lagere verdiensten voerden we in de periode 2019 -2022 een loonstijging van 9% per zogenaamde FTE voor de totale populatie van HEINEKEN in Nederland. Specifiek voor de CAO-populatie betrof de loonstijging zelfs 12%. Onze CAO-populatie is van oudsher groot: iedereen met een bruto

jaarsalaris tot € 160.000, - valt hier onder de CAO. Ook is in deze periode de beloning van uitzendkrachten gelijkgetrokken met het salaris van vaste medewerkers. Tot slot spraken we een maand vóór aanvang van de pandemie met de bonden een royale tweejarige CAO-verhoging af van 7,5% voor de Nederlandse entiteiten van HEINEKEN. Aan die afspraak hebben we ons vanzelfsprekend gehouden. Daarbovenop ontvingen medewerkers in dezelfde periode een gemiddelde verhoging van 8% vanwege individuele groei in de functie. Hierbij gelden voor de verschillende CAO-en voor de HEINEKEN entiteiten verschillende percentages en tijdslijnen. De conclusie is dat loonontwikkeling is blijven voorlopen op de winstontwikkeling. Belangrijk om aan te tekenen is bovendien dat de werkgelegenheid bij HEINEKEN in Nederland in deze periode nagenoeg gelijk is gebleven.

In de appendix duiden we in meer detail de cijfers uit het FNV-rapport ten aanzien van de loon- en winstontwikkeling bij HEINEKEN.

Gebalanceerde aanpak medewerkers en andere stakeholders

In de periode 2019-2022 is de loonstijging voor medewerkers hoger uitgevallen dan de stijging van dividenduitkering aan aandeelhouders. In 2020 werd de dividenduitkering rigoureuus met 58% teruggebracht ten opzichte van 2019. Pas sinds 2022 lag de dividenduitkering iets boven het niveau van 2019 (+3%). Waar de lonen bij HEINEKEN wereldwijd in 2019-2022 met 9% zijn toegenomen, bedroeg de stijging van de dividenduitkering 3%.

Om de terugval in omzet én de olopemde kosten te compenseren, hebben we verschillende maatregelen genomen. Wereldwijd is een kostenoperatie gestart die een besparing van 2 miljard euro moet opleveren. Daarnaast zijn alle korte- en langetermijnbonussen voor senior managers in 2020 stopgezet. Ook werd in 2020 het basissalaris van het Executive Team tijdelijk met 20% verminderd. In dezelfde periode is de beloning van medewerkers verhoogd.

Prijsverhogingen onvoldoende om toegenomen kosten te compenseren

Na de pandemie is HEINEKEN de afgelopen twee jaar geconfronteerd met historisch hoge kostenstijgingen voor onder meer verpakkingsmateriaal, grondstoffen, transport en met name energie aangezien brouwen energie-intensief is. Tussen 2019 en 2022 stegen onze totale variabele kosten per hectoliter jaarlijks met 12%, en zelfs met bijna 20% afgelopen jaar. Deze kostenstijging blijft zich doorzetten: ook in 2023 zien we kostenstijgingen van ver boven de 10%. Deze kostenstijgingen zijn de directe aanleiding voor de verhoging van onze productprijzen. Desondanks lagen de winstmarges wereldwijd, in Europa en in Nederland in 2022 nog steeds ver beneden het niveau van 2019. En ook de winst in absolute zin ligt in Europa en in Nederland nog steeds onder het niveau van 2019. Het toont aan dat de gestegen kosten niet één op één zijn doorberekend aan klanten.

Samen met sociale partners bouwen aan goed werkgever- en ondernemerschap

Net als gerst, gist, hop en water zijn collega's onmisbaar voor ons bedrijf. Juist daarom wil HEINEKEN als werkgever blijven inspelen op de verschillende behoeftes van collega's. De inzet van HEINEKEN is wat dat betreft klip en klaar: een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever zijn én blijven: mensen binden, talenten blijven ontwikkelen in een fijne werkomgeving met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Voor HEINEKEN draait het om de balans tussen de behoeftes van onze collega's vanuit goed werkgeverschap en duurzaam ondernemerschap voor een gezonde toekomst in zeer volatiele omstandigheden.

HEINEKEN kijkt ernaar uit om hier samen met de medezeggenschapsraad en onze sociale partners verder invulling aan te geven. Wat ons betreft hoort daarbij de balans tussen goed ondernemerschap en goed werkgeverschap voorop te staan.

Gesprek en contact

Voor eventuele vragen na het gesprek of vooraf kunt u contact opnemen met Eveline Graus, Public Affairs Manager HEINEKEN Nederland op 06 30 11 96 78 of via eveline.graus@heineken.com.

Appendix I: duiding cijfers loon- en winstontwikkeling HEINEKEN in FNV rapport

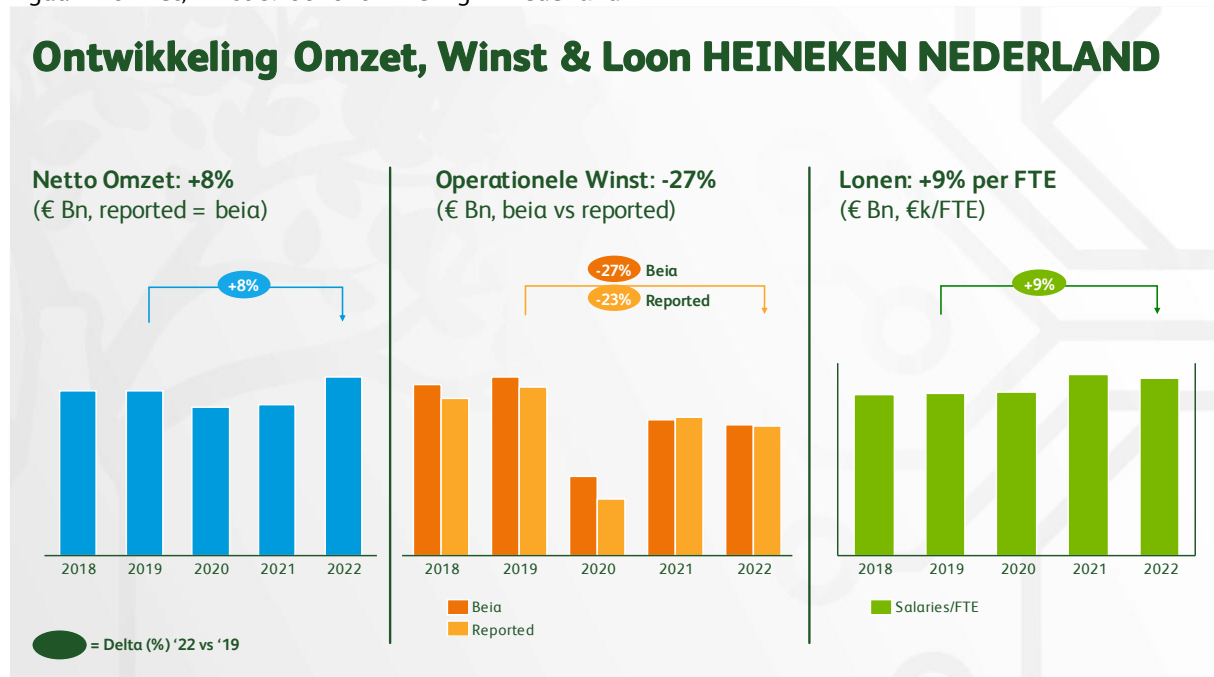
Aanleiding voor het rondetafelgesprek van 24 juni 2023, is het FNV-rapport “*Hoge Winsten Lage Lonen – Analyseresultaten van de tien beursgenoteerde bedrijven met de grootste Nederlandse werkgelegenheid*” uit maart 2023. HEINEKEN begrijpt dat het doel van het rapport was om een beeld te schetsen of de winstgevendheid van bedrijven gelijke tred houdt met de medewerker loonontwikkeling en koopkracht in NL.

Bij HEINEKEN constateren we dat uiteenlopende organisaties zich actief mengen in de lopende discussie, en dat is waardevol. Het gedeelde standpunt dat het hier gaat om een zeer relevant onderwerp onderschrijven wij volledig. Volgens ons vraagt dit om een open dialoog tussen maatschappelijke en politieke organisaties, werkgevers en sociale partners op basis van goed onderbouwde feiten en cijfers. Wij constateren dat aan de zienswijzen van de partijen uiteenlopende feiten en cijfers ten grondslag liggen. Dit heeft als risico dat het de discussie kan vertroebelen.

Voor HEINEKEN in Nederland – en ook in Europa - herkennen wij het beeld dat in het FNV rapport wordt geschetst niet, immers:

1. **Lokale loonontwikkeling moet worden afgezet tegenover de lokale (en niet de globale) winstontwikkeling.** HEINEKEN Nederland is een (relatief klein) onderdeel van HEINEKEN Internationaal, met ca. 4.000 werknemers in Nederland versus ca. 90.000 collega’s wereldwijd (waarmee HEINEKEN Nederland nog maar net in de top100 van grootste werkgevers van Nederland zit). De winsten van HEINEKEN als internationaal bedrijf zijn weliswaar gestegen (in absolute zin), maar als we dit uitsplitsen geeft dat grote verschillen per regio. **Inzoomend op Nederland, zien we een omgekeerde trend versus wat gepresenteerd is in het FNV-rapport: een winstdaling van 27%, versus 9% stijging in lonen per medewerker (en tot 12% stijging kijkend naar de CAO-populatie in Nederland). Zie details in figuur 1**

Figuur 1: omzet, winst & loonontwikkeling in Nederland*



* cijfers van lokale HEINEKEN markten worden niet publiek bekendgemaakt. Daarom is in onderliggende grafiek enkel de trend weergegeven, i.p.v. absolute cijfers. Loonontwikkeling is o.b.v. totale medewerkerpopulatie van HEINEKEN in NL – CAO en niet-CAO. Totale collectieve loonstijging voor CAO populatie van NLse entiteiten in dezelfde periode was 12%.

2. We hebben tevens een ander beeld bij de definities die gebruikt moeten worden voor deze analyse, vergeleken met degene die de FNV gehanteerd heeft voor zowel omzet, winst als lonen. **Met gecorrigeerde definities is HEINEKEN’s globale winst-salaris verschil 4%, versus de 23% die FNV**

in haar analyse deelt. Daarbij liggen de winstmarges nog altijd onder het niveau van voor de
pandemie. Zie details in figuur 2

Figuur 2: Vergelijking van de analyses FNV & HEINEKEN in omzet, lonen & winsten

