



Aan de vakorganisaties:

BVPP, t.a.v. de heren G. van Rijn en E. Simons
CNV, t.a.v. de heer J. Schot
FNV, t.a.v. de heer P. Beuzenberg

PostNL Holding BV

Human Resources
Waldorpstraat 3
2521 CA 'S-GRAVENHAGE
Nederland

Postbus 30250
2500 GG 'S-GRAVENHAGE
Nederland

Datum 13 oktober 2026

Kenmerk HR-U-1310

Onderwerp Cao voor PostNL / Cao voor zaterdagbestellers

Geachte heren,

Al meer dan 225 jaar bezorgen we voor iedereen post en pakketten. Elke dag zetten duizenden collega's zich met vakmanschap en betrokkenheid in om mensen en bedrijven met elkaar te verbinden. Tegelijkertijd kijken we vooruit en blijven we onze dienstverlening vernieuwen.

Met onze Breakthrough 2028 strategie werken we vanuit één duidelijke missie: **in verbinding bezorgen wat ons allemaal verder brengt**. We laten ons bedrijf groeien, creëren duurzame waarde, leiden door innovatie en maken impact die ertoe doet. Zo bouwen we aan een toekomstbestendig PostNL. Voor klanten, collega's en de samenleving.

We boeken vooruitgang op onze strategische doelen en zien dat de initiatieven die we hebben ingezet effect hebben. Tegelijkertijd nemen de uitdagingen in onze markt toe. We zijn op de goede weg, maar we zijn er nog niet. Dit vraagt dat we scherp blijven kiezen waar we waarde creëren voor klanten, medewerkers en PostNL.

We staan aan de start van de gesprekken over een nieuwe cao voor PostNL en voor zaterdagbestellers. Deze gesprekken voeren we tegen de achtergrond van de situatie waarin PostNL zich bevindt en de veranderingen in de markt. Daarbij willen we afspraken maken die belangrijk zijn voor onze medewerkers én bijdragen aan een toekomstbestendig PostNL. Hieronder leggen we eerst uit wat er speelt. Daarna lichten we toe welke onderwerpen en voorstellen wij in het cao-overleg willen bespreken.

1. Wat is de situatie?

PostNL opereert in een markt die snel verandert en steeds meer van ons vraagt. De daling van het postvolume zet structureel door, terwijl de onzekerheid over wet- en regelgeving aanhoudt. Ons postbedrijf bevindt zich in een grote transformatie. De pakketmarkt is minder voorspelbaar geworden en klanten verwachten steeds meer gemak, flexibiliteit en keuze. Tegelijkertijd groeit de concurrentie,

onder meer door grote internationale bedrijven en platforms die een steeds grotere rol spelen in e-commerce.

Ook bredere ontwikkelingen hebben invloed op ons bedrijf. Internationale handelsstromen verschuiven en economische onzekerheid blijft bestaan. Daarnaast verandert kunstmatige intelligentie de manier waarop consumenten kopen en bedrijven werken. Dat vraagt van ons dat we blijven investeren in technologie, data en AI, zodat we slimmer kunnen werken, processen kunnen vereenvoudigen en klanten beter kunnen bedienen.

We boeken vooruitgang en zien dat onze strategie werkt. Tegelijkertijd laten onze halfjaarresultaten over 2026 zien dat onze financiële positie onder druk staat met een negatieve genormaliseerde EBIT en negatieve cashflow. Om onze ambities voor 2028 waar te maken, moeten we onze organisatie verder vereenvoudigen, de productiviteit verhogen en werken aan een concurrerende kostenbasis. Daarom hebben we bij de bekendmaking van onze halfjaarcijfers in augustus van dit jaar een aanvullend besparingsprogramma aangekondigd.

Daarnaast investeren we in nieuwe manieren van bezorgen. Met onze vernieuwde Out-of-Home-strategie bouwen we aan een geïntegreerd netwerk van thuisbezorging, pakketpunten en pakketautomaten. Daarmee spelen we in op veranderende klantbehoeften, versterken we onze concurrentiepositie en creëren we meer waarde in de bezorgketen.

Al deze veranderingen zijn nodig om ook in de toekomst een gezond en relevant bedrijf te blijven. Tegelijkertijd vragen ze veel van onze medewerkers. Hun vakmanschap, betrokkenheid en bereidheid om mee te bewegen zijn essentieel voor het succes van PostNL. Daarom willen we komen tot cao-afspraken die goed zijn voor medewerkers, passen bij de ontwikkelingen, uitdagingen en ambities van PostNL én op langere termijn betaalbaar zijn.

2. Cao-overleg

We willen een aantrekkelijke werkgever zijn: een plek waar medewerkers prettig werken, kansen krijgen en zichzelf kunnen zijn. Daarom willen we naast afspraken over loon graag met u in gesprek over onderwerpen als vitaliteit en duurzame inzetbaarheid en de modernisering van de cao. Uit het arbeidsvoorwaardenonderzoek dat we gezamenlijk hebben gehouden blijkt dat medewerkers deze onderwerpen belangrijk vinden.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Wij zijn er trots op dat veel medewerkers ervoor kiezen om tot aan hun pensioen bij PostNL te blijven werken. Tegelijkertijd weten we dat verschillende levensfasen andere behoeften met zich mee kunnen brengen om gezond en vitaal aan het werk te blijven. In de cao kennen we verschillende regelingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. We willen graag met u bespreken hoe we de Regeling Vervroegd Uittreden en de Regeling Duurzaam Doorwerken kunnen voortzetten in een nieuwe cao en waar nodig kunnen verbeteren.

Bij verschillende levensfasen horen specifieke vraagstukken. Daarom willen we samen verkennen hoe we medewerkers meer mogelijkheden kunnen bieden om tijdelijk of structureel een stapje terug te doen wanneer gebeurtenissen of veranderingen in hun leven daar aanleiding toe geven. Zo willen we een bredere groep medewerkers ondersteunen om ook op langere termijn gezond en duurzaam

inzetbaar te blijven. Daarbij vinden we het belangrijk om medewerkers te ondersteunen op basis van hun persoonlijke situatie en behoeften, en niet uitsluitend op basis van hun leeftijd. Omdat we inmiddels beschikken over verschillende regelingen die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid, willen we de lijn voortzetten die we enkele jaren geleden hebben ingezet en de zogenoemde leeftijdsdagen verder afbouwen.

Ook merken we dat hormoongerelateerde klachten zoals de overgang voor vrouwen gevolgen kunnen hebben voor hun werk en inzetbaarheid. We vinden het belangrijk dat hiervoor binnen PostNL voldoende aandacht en begrip is en bespreken daarom graag met u hoe we het bewustzijn hierover in de organisatie verder kunnen vergroten om het gesprek hierover makkelijker te maken.

Moderniseren cao

Onder andere naar aanleiding van het arbeidsvoorwaardenonderzoek willen we graag met u in gesprek over hoe we de cao verder kunnen moderniseren, vereenvoudigen en toekomstbestendig kunnen maken. Ons doel is om de arbeidsvoorwaarden beter te laten aansluiten bij de behoeften van medewerkers, bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en bij de markt waarin PostNL opereert.

Daarbij willen we onderzoeken hoe we medewerkers binnen het arbeidsvoorwaardenpakket meer ruimte kunnen geven om keuzes te maken die passen bij hun persoonlijke situatie en behoeften. Ook vinden we het belangrijk om de beloningsregeling voor trainees te vernieuwen en beter aan te laten sluiten bij de huidige tijd. Gezien het maatschappelijke belang willen we het onderwerp reservisten agenderen zodat we vooruitlopend op mogelijke wetgeving kunnen bespreken wat dit voor onze medewerkers en PostNL kan betekenen.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

- **Reiskosten woon-werkverkeer**
Medewerkers ontvangen momenteel een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer voor maximaal vier dagen per week. We zien dat medewerkers, juist ook met kleinere contracten, steeds vaker verspreid over vijf dagen per week werken. Daarom willen we graag met u bespreken hoe we de regeling hier beter op kunnen laten aansluiten, waarbij we ook kijken naar wat gebruikelijk is in de markt.
- **Studieschuld**
We zien dat steeds meer startende medewerkers hun loopbaan beginnen met een studieschuld. Dit kan hun financiële ruimte in deze fase van hun leven beperken. Ook uit het arbeidsvoorwaardenonderzoek van vorig jaar kwam naar voren dat dit onderwerp onder medewerkers leeft. Daarom willen we met u verkennen hoe we medewerkers kunnen ondersteunen bij het aflossen van hun studieschuld bij DUO.

Cao voor zaterdagbestellers

Naast de cao voor PostNL kennen we een afzonderlijke cao voor zaterdagbestellers. De instroom van nieuwe zaterdagbestellers is een aantal jaren geleden gestopt, met als gevolg dat de groep medewerkers die nog onder deze cao valt steeds kleiner wordt. Inmiddels zijn dat nog slechts 50 medewerkers. Daarmee ligt het niet langer voor de hand om voor deze beperkte groep een

afzonderlijke cao in stand te houden. We willen daarom graag met u in gesprek over het beëindigen van de cao voor zaterdagbestellers. Daarbij vinden we het belangrijk om voor de medewerkers die nog onder deze cao vallen een passende oplossing te vinden. We willen afspraken maken over de wijze waarop zij, afhankelijk van de werkzaamheden die zij verrichten, op een zorgvuldige en passende manier onder een andere cao kunnen worden ondergebracht.

Loon

Voor onze medewerkers willen we een reële salarisverhoging afspreken die onze waardering voor hen uitspreekt en tegelijkertijd past bij de situatie waarin PostNL zich bevindt.

Sociale regelingen

Voor situaties waarin medewerkers geraakt worden door een reorganisatie hebben we gezamenlijk een sociaal plan gesloten. Nu de sociale regeling voor postbezorgers recent is geëindigd, willen we graag op korte termijn verder praten over een nieuwe regeling met passende afspraken voor postbezorgers. Deze regeling is ook van belang met het oog op de aanstaande veranderingen in de postdienstverlening, waarbij de volgende stap de invoering van postbezorging binnen drie bezorgdagen is. Ook voeren we graag het gesprek over een verlenging van het sociaal plan voor PostNL dat 31 augustus 2027 afloopt.

Technische wijzigingen

Tijdens onze gesprekken stellen we verder een aantal inhoudelijke, technische en tekstuele aanpassingen in de cao-tekst voor, onder andere ingegeven door nieuwe wetgeving en de nieuwe pensioenregeling. Deze worden apart met u gedeeld.

Uiteraard bespreken we naast bovengenoemde onderwerpen de thema's die u aandraagt. Mogelijk dat we dan tussentijds met nieuwe of gewijzigde voorstellen komen. Ik kijk uit naar het overleg met u en hoop dat we in een open en constructieve sfeer met elkaar tot goede afspraken komen.

Met vriendelijke groet,



Jeroen Veldstra
CHRO