

Eindbod

25 juni 2026

In de maand juni heeft het management van Henkel Nederland Operations BV. (van nu Henkel genoemd) en vakorganisaties FNV en CNV drie keer met elkaar overlegd gevoerd over een nieuwe cao voor Henkel ingaande per 1 juli 2026.

Hoewel partijen op een constructieve wijze overleg hebben gevoerd en aandacht hadden voor elkaars standpunten, heeft dit helaas niet geleid tot overeenstemming. Daarom heeft Henkel besloten een eindbod neer te leggen.

Met dit eindbod heeft Henkel gezocht naar een evenwicht tussen waardering voor de inzet van onze werknemers, het verder ontwikkelen van onze arbeidsvoorwaarden en het behouden van een gezonde en toekomstbestendige onderneming.

Wij realiseren ons dat onze werknemers dagelijks een belangrijke bijdrage leveren aan het succes van onze organisatie. Dat gebeurt onder omstandigheden waarin hoge eisen worden gesteld aan kwaliteit, flexibiliteit, samenwerking en vooral veiligheid. Juist daarom vinden wij het belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Een prettige en veilige werkomgeving, goede arbeidsvoorwaarden, ontwikkelmogelijkheden en aandacht voor gezondheid en duurzame inzetbaarheid vormen daarvan een belangrijk onderdeel.

In dit eindbod hebben wij daarom voorstellen opgenomen die bijdragen aan die doelstellingen. Zo bieden wij een structurele loonstijging waarbij we zowel in juli van dit jaar en in januari van volgend jaar de lonen structureel verhogen.

Naast de structurele loonstijging van 5,5% gedurende de looptijd van de cao investeert Henkel met de invoering van automatische jaarlijkse periodieken voor de schalen 0 tot en met 10 in een structurele verbetering van het salarisgebouw.

Deze wijziging zorgt ervoor dat werknemers niet alleen profiteren van de cao-verhogingen, maar ook jaarlijks verzekerd zijn van doorgroei binnen hun functieschaal totdat het schaalmaximum is bereikt. Dit systeem biedt meer zekerheid en meer duidelijkheid aan werknemers over hun salarisontwikkeling omdat het salaris niet meer afhankelijk is van individuele beoordelingen. Tegelijkertijd vinden wij het belangrijk dat het systeem van periodieke beloningen overzichtelijk en werkbaar blijft. Verantwoordelijkheid nemen, blijven ontwikkelen en samen bijdragen aan een veilige en succesvolle organisatie staan daarbij centraal.

Bij het bepalen van het eindbod hebben wij daarnaast nadrukkelijk gekeken naar de ontwikkelingen waarmee onze onderneming wordt geconfronteerd. De markt waarin wij opereren verandert. De productievolumes staan onder druk en de vooruitzichten vragen om een zorgvuldige afweging van de kostenontwikkeling. Een gezonde bedrijfsvoering is essentieel voor het voortbestaan en de concurrentiekracht van onze locatie.

Deze confrontatie betekent niet dat wij niet willen investeren in onze medewerkers; integendeel. Het betekent echter wel dat wij daarbij keuzes moeten maken die ook op langere termijn verantwoord zijn. Een gezonde bedrijfsvoering is essentieel voor het voortbestaan en de concurrentiekracht van onze locatie.

Alleen wanneer de onderneming financieel gezond blijft, kunnen wij blijven investeren in werkgelegenheid, arbeidsvoorwaarden, opleidingen, veiligheid en de toekomst van onze plant. Wij zijn ervan overtuigd dat dit niet alleen in het belang van de onderneming is, maar ook in het belang van onze werknemers.

Het eindbod bevat concrete verbeteringen van arbeidsvoorwaarden, terwijl tegelijkertijd rekening wordt gehouden met de economische realiteit waarin wij opereren. Wij zijn ervan overtuigd dat dit een verantwoord en toekomstgericht pakket is dat recht doet aan de inzet van onze werknemers en aan de noodzaak om de onderneming gezond te houden.

Wij hopen dan ook op begrip en steun voor dit eindbod, zodat wij gezamenlijk kunnen blijven bouwen aan een veilige, prettige en toekomstbestendige werkomgeving.

Ons eindbod omvat het volgende:

1. Looptijd cao

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 2 jaar, van 1 juli 2026 tot 1 juli 2028.

2. Structurele loonsverhoging

Henkel biedt gedurende de looptijd van de cao de volgende structurele salarisverhogingen:

- 3,0% per 1 juli 2026
- 2,5% per 1 januari 2027

3. Periodieke salarisverhoging

Henkel stelt voor om een aanpassing te doen in artikel 11.4 en 11.5 waardoor het huidige systeem van periodieke salarisschalen losgekoppeld wordt van beoordelingen en het systeem als volgt in te richten:

- Werknemers ontvangen jaarlijks per 1 april een periodieke verhoging binnen hun functieschaal totdat het maximum van de voor hun functie geldende functieschaal is bereikt. Deze periodieke verhoging is niet meer gekoppeld aan individuele beoordeling of performance. Dit geldt voor de periodieken 0 tot en met 10 in de CAO;
- De systematiek geldt niet voor de huidige schalen A en B. De huidige beoordelingssystematiek (PCP) blijft van toepassing op de schalen A en B. Deze schalen zijn aanvullende salarisschalen binnen de cao, specifiek bedoeld voor werknemers die het maximum van hun reguliere salarisschaal hebben bereikt én aantoonbaar zeer goed functioneren. Doorgroei naar schaal A vindt uitsluitend plaats op basis van een zeer goede beoordeling. Een werknemer die schaal A heeft bereikt, kan vervolgens alleen bij een opnieuw een zeer goede beoordeling doorgroeien naar schaal B. De schalen A en B hebben daarmee het karakter van prestatieschalen en zijn bedoeld om bovengemiddeld functioneren te belonen;
- Doorgroei in salaris eindigt als het maximum van schaal B is bereikt.

4. Eenmalige compensatie voor drie ploegen

Henkel zal een tijdelijke compensatieregeling treffen voor de beperkte groep werknemers die in 2 ploegen werken én incidenteel in 3 ploegen werken. Deze regeling vervalt zodra de reguliere 3-ploegensituatie is hersteld. Deze compensatie bedraagt maximaal € 50 bruto per maand, naar rato van de periode waarin de betreffende werknemer ook daadwerkelijk in 3 ploegen werkt. Het betreft een tijdelijke uitkering die achteraf in de maand december wordt uitgekeerd en bedraagt maximaal € 300 bruto. De regeling geldt uitsluitend voor de betrokken werknemers en vervalt automatisch op 31 december 2026. Deze afspraak wordt niet opgenomen in de cao.

5. Reiskostenregeling

Met ingang van 1 juli 2026 zal Henkel de maximale fiscale reiskostenvergoeding van € 0,25 gaan hanteren. De reiskostenvergoeding blijft onderdeel van de bedrijfsregeling en wordt niet inhoudelijk in de cao opgenomen. In de cao wordt verwezen naar de binnen de onderneming geldende reiskostenregeling.

6. Uitzendkrachten

Henkel wil in de CAO opnemen dat uitzendkrachten worden beloond conform de wettelijke bepalingen inzake gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

7. RVU

Met ingang van 1 januari 2026 is de nieuwe RVU regeling ingevoerd. Hierin is de afspraak gemaakt dat Henkel in overleg met de ondernemingsraad onderzoekt welke functies mogelijk onder de definitie van zwaar beroep vallen. Dit overleg loopt nog. Voor de volledigheid is de Regeling Vervroegd Uittreden toegevoegd als bijlage aan dit eindbod.

8. Zomervakantie

Werknemers kunnen een verzoek indienen voor vier aaneengesloten weken vakantie. Indien de personeelsplanning en bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan werkgever een dergelijk verzoek honoreren.

9. Werkdruk

Henkel zal gedurende de looptijd van de cao een onderzoek door een onafhankelijk bureau naar de ervaren werkdruk laten uitvoeren. Daartoe wordt een paritaire werkgroep ingesteld die gezamenlijk de onderzoeksvraag formuleert en de resultaten achteraf bespreekt.

10. Stagevergoeding

Henkel zal in de cao verwijzen naar de binnen de onderneming geldende stagevergoedingsregeling. De huidige stagevergoeding bedraagt € 1.000 bruto per maand.

11. Gezondheidscheck

Henkel biedt werknemers periodiek een preventieve gezondheidscheck aan. Deze gezondheidscheck wordt ten minste eenmaal per drie jaar actief aangeboden. Dit wordt opgenomen in het bedrijfsreglement van Henkel Scheemda.

12. Loopbaancheck

Henkel blijft werknemers de mogelijkheid bieden gebruik te maken van een loopbaancheck. De uitvoering hiervan vindt plaats vanuit de providerboog van de werkgever. De loopbaancheck is onderdeel van het opleidingsbudget.

13. Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties op basis van de zgn. AWWN-regeling, wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet.



Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) Henkel Nederland Operations B.V.

Inleiding:

In de huidige cao die loopt van 1 juli 2024 tot 1 juli 2026 is de volgende protocollaire afspraak gemaakt.

"RVU-regeling"

De huidige regeling vervroegde uittreding (RVU) loopt 31 december 2025 af. Henkel Scheemda doet mee aan deze regeling en medewerkers maken er gebruik van. Mocht er een vervolg komen op de regeling na 31 december 2025 dan hebben partijen afgesproken om tafel te gaan om te bespreken op welke wijze binnen Henkel aan deze nieuwe regeling vorm kan worden gegeven".

Op 29 januari 2026 hebben het management van Henkel Nederland Operations B.V., vanaf nu Henkel en vertegenwoordigd door de heer Ahmad ELDeeb, het FNV, vertegenwoordigd door de heer Edwin.

Martirosian en het CNV, vertegenwoordigd door de heer Tristan Westra (vanaf nu partijen) de volgende afspraken gemaakt over de voortzetting van de RVU-regeling met ingang van 1 januari 2026.

Overeengekomen afspraken:

1) Looptijd:

De looptijd van de nieuwe regeling met ingang van 1 januari 2026 loopt tot en met 31 december 2028. Dit sluit aan bij de afspraak die op landelijk niveau door Sociale Partners (vakorganisaties, werkgevers en overheid) is gemaakt. Uiterlijk 31 december 2028 vindt op landelijk niveau een evaluatie plaats waarbij wordt gekeken naar de uitwerking, de invoering en de resultaten van de nieuwe regeling.

2) Doelgroep:

Op landelijk niveau is afgesproken dat de regeling alleen nog beschikbaar is voor "zware beroepen". Er is overeengekomen dat een onafhankelijke organisatie, dit is het TNO geworden, een toetsing (een zogenaamde validatie) gaat doen of de definitie van "zwaar beroep" goed is toegepast. De doelgroep bij Henkel is de volgende:

- a. Alle partijen (ook op landelijk niveau) zijn het er over eens dat als er nachtarbeid onderdeel is van de functie, dit als een "zwaar beroep" wordt aangemerkt.
- b. Overeengekomen is dat het management (HR) van Henkel en de ondernemingsraad met elkaar in overleg gaan om te kijken of er nog andere functies in het bedrijf zijn die mogelijk onder de definitie van "zwaar beroep vallen". Daarbij zal het zogenaamde "chemiemodel" dat landelijk is overeengekomen, met realiteitszin de leidraad zijn. De uitkomst van dit overleg zal worden besproken met de vakorganisaties.

3) Duur van de periode dat een medewerker een "zwaar beroep" moet hebben uitgeoefend.

Medewerkers komen in aanmerking voor de RVU-regeling als zij gedurende een periode van tenminste 20 jaar in hun loopbaan bij Henkel in een "zwaar beroep" hebben gewerkt. Mocht je bijvoorbeeld de laatste 2 jaar in dagdienst hebben gewerkt maar daarvoor wel tenminste 20 jaar in een "zwaar beroep" hebben gewerkt, dan kun je ook aanspraak maken op de RVU-regeling.

4) Uitzendperiode

Indien een medewerker in zijn loopbaan bij Henkel een periode als uitzendkracht of detacheerder heeft gewerkt, dan telt ook deze periode mee voor de 20-jaartermijn.

- 5) De termijn dat een medewerkwerker voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik kan maken van de regeling.

Medewerkers uit de doelgroep van “zwaar beroep” kunnen maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling. Korter mag ook, dit is aan de medewerker.

- 6) RVU-uitkering

Ten aanzien van de RVU-uitkering is het volgende overeengekomen;

- 1) Indien een medewerker gebruik maakt van de RVU-uitkering vindt een maandelijkse uitkering plaats van de basisuitkering die fiscaal is toegestaan. Dit bedraagt de maximaal toegestane fiscale uitkering. Henkel zal eventuele jaarlijkse aanpassingen in de basisuitkering volgen.
- 2) Naast deze basisuitkering is op landelijk niveau afgesproken om nog een extra fiscale ruimte te bieden voor zogenaamde “knellende situaties”. Partijen hebben afgesproken weg te willen blijven van een definitie van “knellende situaties”. Partijen zijn het volgende overeengekomen.
 - a. Indien een medewerker gebruik maakt van de maximale termijn van 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, zal Henkel een maandelijkse extra uitkering doen van bruto € 100,-- per maand.
 - b. Indien een medewerker gebruik maakt van de regeling 2 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, zal Henkel een maandelijkse extra uitkering doen van bruto € 200,-- per maand.
 - c. Indien een medewerker gebruik maakt van de regeling 1 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, zal Henkel een maandelijkse extra uitkering doen van bruto € 300,-- per maand.
- 3) De uitkering zal maandelijks plaatsvinden.
- 4) Indien een medewerker, die gebruik maakt van de regeling, overlijdt gedurende de RVU-periode, dan sluit Henkel aan bij hetgeen daarover is overeengekomen in de cao voor medewerkers die nog in loondienst zouden zijn:
 - a. De uitkering vindt plaats over de maand van overlijden
 - b. Daarna zal de uitkering nog 2 maanden plaatsvinden waarna de uitkering eindigt.

- 7) Bedoeling van de RVU-regeling

De RVU-regeling is bedoeld om medewerkers met een “zwaar beroep” op een goede manier naar de AOW-gerechtigde leeftijd te brengen. Partijen hebben besproken dat het dan niet de bedoeling is dat medewerkers die gebruik maken van de RVU-regeling vervolgens bij een andere onderneming in dienst treden in een “zwaar beroep”. Zij hebben de volgende definitie afgesproken:

“medewerkers die gebruik maken van de RVU-regeling zullen niet elders een functie aanvaarden die valt onder de definitie van “zwaar beroep” (nachtarbeid) of een gelijkwaardige functie”.

- 8) Meldingstermijn voor deelname aan de regeling

Medewerkers die gebruik willen maken van de regeling moeten dit tenminste 3 maanden van tevoren aangeven. Dit om de continuïteit van de onderneming te waarborgen.