

## **Onderhandelingsresultaat / eindbod Unilever Nederland cao 2026/2027**

Unilever en de vakorganisaties hebben in de afgelopen periode uitvoerig en constructief met elkaar gesproken over de nieuwe cao.

Op 12 mei 2026 zijn partijen gekomen tot een uitkomst van de besprekingen waarbij deze uitkomst voor CNV geldt als onderhandelingsresultaat en voor FNV als eindbod.

Hieronder is hetgeen partijen hebben besproken weergegeven. Het onderhandelingsresultaat respectievelijk eindbod wordt aan de leden van de vakorganisaties ter stemming voorgelegd.

### ***Looptijd***

De cao heeft een looptijd van 1 april 2026 tot 1 oktober 2027. Tenzij anders aangegeven gaan de afspraken uit dit akkoord in per 1 april 2026.

### ***Loon***

Met ingang van 1 april 2026 worden de lonen verhoogd met 3%, en vervolgens per 1 januari 2027 met nogmaals 1% (voor werknemers die op 1 januari 2027 in dienst zijn). Dit betekent dat de nog niet ontvangen salarisverhoging over de periode van 1 april 2026 tot heden met terugwerkende kracht wordt toegekend (voor medewerkers die op het moment van positieve stemming in dienst waren). Dit zal op de eerste mogelijke datum na totstandkoming van de cao worden uitgekeerd met de salarisbetaling. De minima en maxima van de salarisschalen in de cao stijgen mee.

### ***Vergoeding woon-werkverkeer***

De [mobiliteitsregeling](#) is overeengekomen met de Centrale Ondernemingsraad, waarnaar wordt verwezen in artikel 3.24 in de huidige cao. Uitsluitend voor de looptijd van de cao wordt de kilometervergoeding voor het reizen met uitstoot verhoogd van 17 cent per kilometer naar 23 cent per kilometer. Deze bepaling kent geen nawerking. Deze verhoging zal ingaan per 1 juni 2026 bij een positieve stemming vóór 29 mei.

### ***Minimumloon 18 euro***

Het minimum van de laagste schaal in de cao zal minimaal 18 euro per uur zijn.

### ***Verwijderen jeugdschalen***

De in de cao opgenomen jeugdschalen voor de leeftijden 16 tot en met 20 jaar zullen worden verwijderd.

### ***Uitzendkrachten***

Unilever Nederland hanteert als uitgangspunt een maximale flexibele schil van 15%, waarbij uitbestede diensten zoals field sales, buiten beschouwing blijven. In geval van bijzondere, onvoorziene of uitzonderlijke omstandigheden - waaronder, maar niet beperkt tot, de verkoop, fusie of overname van (een onderdeel van) de organisatie – kan Unilever hiervan afwijken. Een dergelijke afwijking kan gelden gedurende de periode waarin de Transitional Service Argeements (TSA's) van toepassing zijn, alsmede zolang de betreffende omstandigheden daartoe aanleiding geven. Indien Unilever boven de 15% flexibele schil uitkomt zal Unilever in gesprek gaan met de vakbonden.

### ***Functieraster***

In artikel 3.2 wordt verwezen naar het functieraster van Unilever. Overeengekomen is dat zodra het functiewaarderingstraject is afgerond, het nieuwe functieraster als bijlage in de volgende cao wordt opgenomen.

### ***Reservistenregeling***

Unilever en de vakorganisaties vinden het belangrijk dat medewerkers het werken bij Unilever kunnen combineren met een rol als reservist bij Defensie. Unilever zal hiervoor een specifiek beleid voor reservisten opstellen. Zodra dit beleid er is zal dit met de vakbonden worden gedeeld en worden geagendeerd voor het periodieke overleg.

### ***Diversiteitsbeleid***

Unilever en de vakorganisaties onderstrepen het belang van diversiteit en inclusie en verwijzen in dit verband naar de [Code of Business Principles](#), die binnen Unilever gehanteerd wordt en van toepassing is op alle medewerkers. Hierin is onder andere opgenomen hoe Unilever omgaat met diversiteit en inclusiviteit. Dit is intern beleid van Unilever. Vormgeving van dit beleid is aan Unilever en geen cao-aangelegenheid. Unilever is altijd bereid nadere informatie te verstrekken aan vakorganisaties over het beleid tijdens bijvoorbeeld een periodiek overleg.

### ***Bijdrage Stichting Fonds Industriële bonden***

De afspraak zoals opgenomen in artikel 7.04 van de huidige cao ten aanzien van de FIB bijdrage wordt voortgezet gedurende de looptijd van deze cao.

### ***Maand van de vakbond***

Tijdens de looptijd van deze cao kunnen activiteiten worden georganiseerd met als doel het vakbondswerk onder de aandacht te brengen van medewerkers van Unilever. De lengte en de duur van de campagne hangt samen met de hoeveelheid en de aard van de activiteiten. Het initiatief hiertoe ligt bij de vakbonden, waarbij cao-partijen hierover gezamenlijk afspraken maken. De maand van de vakbond, zoals momenteel opgenomen in artikel 7.05 van huidige cao, wordt hiermee voortgezet gedurende de looptijd van deze cao.

Hierbij wordt tevens voor de looptijd van de cao afgesproken om eens in de twee maanden via de communicatieschermen communicatie te delen. Vakbonden en Unilever trekken hierin gezamenlijk op. Het initiatief ligt bij Unilever en de vakorganisaties kunnen hier input op geven.

### ***Werkdruk***

Unilever en vakorganisaties vinden het belangrijk dat medewerkers hun werk kunnen uitvoeren zonder structureel hoge werkdruk te ervaren. Werkdruk zal daarom een agendapunt zijn in de periodieke overleggen.

Medewerkers en leidinggevenden worden ondersteund met beschikbare instructies, handvatten en ondersteuningsmiddelen om werkdruk tijdig te signaleren en hierover op een open en constructieve manier met elkaar in gesprek te gaan. De relevante informatie is beschikbaar via de [Employee Global Health & Wellbeing Hub](#) en [Unilever Health & Wellbeing Netherlands](#).

Wanneer een gesprek over werkdruk niet leidt tot verbetering, is het van belang dat contact wordt opgenomen met de HR People Partner. Medewerkers kunnen daarnaast gebruikmaken van het Employee Assistance Program en uitreiken naar de bedrijfsarts, ook voor preventieve gesprekken.

## **WL1 performance management en individuele loonsverhoging**

Vakorganisaties hebben signalen ontvangen en met Unilever gedeeld over de toepassing van het Performance Management Systeem. Naar aanleiding hiervan zal Unilever meer aandacht besteden aan de toepassing hiervan.

Unilever zal communicatie en trainingen en/of workshops organiseren voor leidinggevenden en werknemers en in het periodiek overleg de vakbonden informeren over wat er hierin georganiseerd wordt.

Tevens delen we onderstaande verduidelijking ter transparantie welke criteria voor het toebedelen van 'market review' (individuele loonsverhoging) een rol (kunnen) spelen. Dit is gebaseerd op de Unilever Global Policy. Als de Global Policy wijzigt, wijzigen deze criteria ook.

Het basissalaris weerspiegelt de rol waarvoor iemand is aangenomen; het is niet (enkel) prestatiegerelateerd, aangezien prestaties worden beloond via de bonusregeling. Leidinggevenden dienen Market Review-voorstellen voor hun team te differentiëren op basis van:

1. de salarispositie van medewerkers,
2. hun vaardigheden,
3. ervaring,
4. historische salarismwijzigingen.

## **Loonkloofonderzoek**

Unilever voert in het kader van de wet op loontransparantie een loonkloofonderzoek uit. Unilever maakt, waar relevant, hierover afspraken met de Ondernemingsraad. In de periodieke overleggen met de vakbonden zal Unilever een terugkoppeling geven over de WL1-populatie.

## **Regeling Vervroegde Uitdiensttreding (RVU)**

De tekst die gezamenlijk is afgestemd en wordt ingediend bij TNO wordt opgenomen in de cao. Tijdens het evaluatiemoment zullen Unilever en de vakorganisaties proberen afspraken te maken over wanneer er sprake is van een schrijnend geval en aanspraak gemaakt kan worden op de €300 bruto per maand.

## **Verwijderen fabrieksclausules**

Aangezien Unilever in Nederland geen fabrieken meer heeft, worden fabrieksclausules en bijbehorende verwijzingen verwijderd omdat zij niet meer van toepassing zijn.

## **Technische wijzigingen**

- Juridische entiteiten: De juridische entiteiten die onder de werkingssfeer van de cao vallen, zoals beschreven in artikel 1.01 van de huidige cao, worden geactualiseerd
- Vertegenwoordigers: De bedragen genoemd in artikel 3.14 worden geïndexeerd conform de afgesproken cao-loonsverhogingen.
- Verduidelijking 80-90-100 regeling: De huidige beschrijving van de 80-90-100-regeling geeft onvoldoende duidelijkheid over de inhoud van de regeling. De tekst wordt daarom verduidelijkt en als volgt geformuleerd: *"Als je nog maximaal 7 jaar voor je AOW-leeftijd zit, dan kun je 80% van je huidige arbeidsuren gaan werken met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Je keuze voor de 80-90-100-regeling is definitief. Alleen in geval van zeer bijzondere en indringende persoonlijke omstandigheden kan je een verzoek doen om jouw deelname aan de 80-90-100-regeling te stoppen."*

- Vergoeding van meerwerk: Het artikel in de huidige cao, 3.21, maakt nog een onderscheid tussen de beloning van overwerk en meerwerk. Aangezien meerwerk sinds 1 augustus 2025 op dezelfde wijze wordt beloond als overwerk, wordt dit artikel geactualiseerd.
- Thuiswerkvergoeding: Het artikel in de huidige cao, 3.25, bevat verwijzingen naar bedragen die gelden voor specifieke jaren. Dit artikel wordt geactualiseerd en aangepast aan het fiscaal geldende maximum van €2,45 voor 2026.
- Verwoording performance-tabellen: Ten tijde van de onderhandelingen voor de cao die gold tot 1 april 2026 waren de Global benamingen nog niet bekend. Hierdoor sluit de verwoording in de Engelstalige tekst van de cao niet altijd aan bij de huidige Global terminologie. De Engelse cao-tekst wordt daarom aangepast en in lijn gebracht met de geldende Global benamingen.
- De referentie naar 'directiechauffeur' op pagina 44 wordt verwijderd.
- De term 'merit' wordt gewijzigd naar 'market review'.