

CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2022

d.d. 2 mei 2022

Onderstaand onderhandelingsresultaat geldt voor de CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2022, tenzij expliciet anders aangegeven.

PARTIJEN:

- Heineken Group B.V.

Hierna te noemen HEINEKEN Group

en

- FNV, gevestigd te Utrecht
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg
- MHP Heineken, gevestigd te Oosterhout

LOOPTIJD

Looptijd van 24 maanden, te weten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

INKOMEN EN BELONING

- Per 1 januari 2022 zullen de huidige salarisschalen van HEINEKEN Group gelijk getrokken worden met de huidige salarisschalen van CAO Supply en Commercie.
- Per 1 januari 2022 een collectieve loonsverhoging van 1.5%. Deze verhoging geldt voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de werknemers.
- Per 1 juli 2022 een aanvullende, collectieve loonsverhoging 3% voor HEINEKEN Group werknemers in dienst op 1 juli 2022 en op basis van het salaris zoals geldt op 30 juni 2022. De aanvullende 3% geldt voor alle HEINEKEN Group CAO werknemers, ongeacht of de maximale RSP is bereikt. De salarisschalen blijven gelijk.
- Per 1 januari 2023 een collectieve loonsverhoging van 2%. Deze verhoging geldt voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de werknemers.
- Na de percentuele salarisverhoging, worden per 1 januari 2022 de salarissen van alle werknemers met EUR 240,- (bruto) op jaarbasis verhoogd.
- Per 1 januari 2023 worden de salarissen van alle werknemers nogmaals verhoogd met EUR 240,- (bruto) op jaarbasis. De (jaar)salarisschalen stijgen voor 2022 en 2023 met hetzelfde bedrag.
- De hiervoor genoemde verhogingen worden doorgevoerd voor alle werknemers die op de 1e van de maand waarin de CAO-loonronde wordt verwerkt in dienst zijn. Werknemers die tussen de ingangsdatum CAO en de implementatiedatum van de verhoging HEINEKEN Group verlaten, zullen geen nabetaling ontvangen.

CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2022

d.d. 2 mei 2022

CENTRALE THEMA'S

Deze voorstellen gelden voor alle HEINEKEN entiteiten en werknemers in Nederland die onder een CAO vallen.

- HEINEKEN Group vult het wettelijk aanvullend geboorteverlof voor een periode van maximaal 5 weken aan. De uitkering als bedoeld in artikel 4:2b lid 3 Wet Arbeid en Zorg wordt aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van (indien van toepassing) ATV-compensatie. Gedurende het aanvullend geboorteverlof wordt geen ATV (indien van toepassing) opgebouwd. Het gewijzigde artikel Wettelijk betaald en onbetaald verlof wordt bijgevoegd als bijlage 1.
- HEINEKEN Group stelt gedurende de looptijd van de CAO een eenmalige vergoeding van EUR 500,- netto (Vergoeding) ter beschikking aan haar werknemers van wie de proeftijd is verstreken en die online (thuis) kunnen werken. Geen recht op de Vergoeding hebben werknemers:
 - waarvan op het moment van uitbetalen bekend is dat zij binnen afzienbare tijd (6 maanden) uit dienst gaan;
 - die zijn uitgezonden naar het buitenland (expat);
 - die op het moment van uitkeren (voor langere duur) geen werkzaamheden verrichten. Zoals bijvoorbeeld werknemers die boventallig zijn verklaard en in de bemiddeling zitten, zijn vrijgesteld van werk en/of volledig arbeidsongeschikt zijn.

De Vergoeding dient besteed te worden aan het inrichten van een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek en voor eventuele andere zaken die nodig zijn om thuis goed te kunnen werken. De uitbetaling vindt plaats tijdens de salarisuitbetaling van de maand februari 2022. Werknemers die gedurende de looptijd van de CAO in dienst treden, ontvangen de Vergoeding bij de indiensttreding na het succesvol doorlopen van de proeftijd (indien van toepassing).

- HEINEKEN Group stelt gedurende de looptijd van de CAO aan de werknemers een thuiswerkvergoeding van netto EUR 2,- per thuiswerkdag beschikbaar (werknemer moet minimaal 4 uur per dag werken). Dit geldt voor zover dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving is toegestaan (gerichte vrijstelling) en/of dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving niet tot extra kosten voor werkgever leidt.

Op dagen dat een werknemer deels thuis en deels op locatie werkt, heeft de werknemer geen recht op de thuiswerkvergoeding. De werknemer heeft op die dagen enkel recht op een reiskostenvergoeding zoals die geldt bij de entiteit waarbij hij/zij in dienst is.

- De opzegtermijn uit de CAO voor de werkgever en werknemer wordt per 1 januari 2022 gewijzigd in de wettelijke opzegtermijn die geldt voor de werkgever en de werknemer. De afwijkende opzegtermijnen voor zowel werkgever als werknemer die nu worden genoemd in de CAO's worden daarmee geschrapt.
- HEINEKEN Group zal het voor werknemers mogelijk maken om in overleg met zijn/haar team en de leidinggevende Hemelvaartsdag of Tweede Pinksterdag te vervangen door een andere dag voortvloeiend uit de levensbeschouwelijke of religieuze opvattingen. Informatie hierover zal geplaatst worden op AskHR en dit zal dus niet worden opgenomen worden in de CAO.

CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2022

d.d. 2 mei 2022

- Gedurende de looptijd van de CAO zal HEINEKEN Group de vakbondsbijdrage voortzetten conform de AWWN werkgeversbijdrageregeling.
- Deelname aan de verzamel-CAO t.b.v. de SPAWW-regeling zal per 1 oktober 2022 worden verlengd met de duur van de nieuwe looptijd van de verzamel-CAO.

MAATWERK HEINEKEN GROUP

- Werkgever zal het blijven mogelijk maken om, onder door werkgever te bepalen voorwaarden welke via AskHR bekend gemaakt zijn en indien gewijzigd, opnieuw bekend gemaakt worden, maximaal 6 maanden onbetaald verlof ("Sabbatical") op te nemen. Een werknemer moet dan wel een contract voor onbepaalde duur hebben, minimaal 5 jaar in dienst zijn, de afgelopen 5 jaar geen onbetaald verlof hebben genomen en de People Manager moet dit goedkeuren. De artikelen inzake niet wettelijk onbetaald verlof (artikel 25 in beide CAO onderdelen; voor resp. schaal 1-7 alsmede 10-25) komt te daarmee te vervallen.
- Regeling 1, onderdeel 1 en 3 worden geschrapt, Onderdeel 2 wordt gewijzigd als volgt:
"Uitzendkrachten worden gedurende de looptijd van deze CAO beloond conform de salarisschalen voor werknemers die een job offer hebben ontvangen voor een arbeidsovereenkomst."
- Dat medewerkers niet verplicht zijn hun communicatiemiddelen te raadplegen voor werkgerelateerde doelen tijdens hun verlof ("recht op onbereikbaarheid") wordt opgenomen in een nieuw artikel (28b). Zie bijlage 2.

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO 2022-2023

- Partijen starten een studie naar de incentive regeling voor HEINEKEN Group medewerkers die onder de CAO vallen.
- Partijen starten een studie naar de systematiek van individuele prestatie verhogingen (merit).
- Partijen starten een studie naar aanpassingen in en modernisering van inspraak- en participatiemodel voor de komende CAO's.
- HEINEKEN Group wil tijdens de komende CAO periode werken aan een vereenvoudigde structuur van de CAO tekst. De huidige tekst is voor medewerkers niet goed meer te begrijpen. Daarbij zou de huidige regeling zoveel mogelijk in één doorlopende tekst moeten worden opgenomen en uitzonderingen en de overgangsregelingen herkenbaar en apart worden benoemd in één of meerdere bijlagen. Hiermee zijn geen inhoudelijke wijzigingen beoogd. Op termijn streeft HEINEKEN Group ook naar de publicatie van de CAO tekst in eenvoudige (B1) taal.
- Partijen zullen het hierenvoren bepaalde opnemen in een nieuwe doorlopende CAO tekst. Het bepaalde in de protocolaire afspraken 2018-2019 alsmede het bepaalde bij de

CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2022
d.d. 2 mei 2022

verlengingsafspraken 2020-2021 (die als oplegger bij de CAO zijn gevoegd) komt daarmee te vervallen.

Names **Heineken Group B.V.**
C.A.M.P. Scholman



Director People Heineken Group
Datum: 2 mei 2022

MHP Heineken

B. Koster
Datum:

De Unie

S. Holterman
Datum:

FNV

N. Suijker
Datum:

CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2022
d.d. 2 mei 2022

Bijlagen:

1. Gewijzigd artikel Wettelijk betaald en onbetaald verlof
2. Nieuw toe te voegen artikel 28b Recht op onbereikbaarheid

CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2022

d.d. 2 mei 2022

BIJLAGE 1: gewijzigd artikel inzake wettelijk betaald en onbetaald verlof

Artikel 24 CAO Heineken Group B.V.

De rode tekst is wijziging/aanvulling ten opzichte van huidige tekst. De blauwe tekst moet nog worden aangepast in het redactieoverleg ter verdere update op grond van de huidige wetgeving. Dit zijn geen inhoudelijk wijzigingen.

Wettelijk betaald en onbetaald verlof

In onderstaande artikelen wordt een korte beschrijving gegeven van de verschillende wettelijke verlofsoorten. De tekst van de wetgeving is leidend.

Aan onderstaande beschrijvingen van de wetgeving kunnen geen rechten worden ontleend. Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1. Adoptie- en pleegzorgverlof (artikel 3:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Het adoptie- en pleegzorgverlof geeft recht op maximaal 4 weken (onbetaald) verlof voor beide adoptieouders. Het verlof kan gespreid over een periode van maximaal 26 weken worden opgenomen. Het verlof kan ook later worden opgenomen tot 22 weken nadat het kind in het gezin is opgenomen. Tijdens het verlof ontvangt de werknemer een adoptie-uitkering of een pleegzorguitkering. Dit is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. Deze uitkering duurt net zo lang als het verlof. HEINEKEN Group vraagt de adoptie-uitkering of pleegzorguitkering aan bij het UWV. HEINEKEN Group betaalt het salaris tijdens het verlof niet door.

2. Kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen noodzakelijke zorg aan inwonende (pleeg- of adoptie) kinderen, de partner of ouders te geven. De werknemer kan meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen. In totaal geldt een maximum aantal uren van 2x de individuele arbeidsduur per week in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt opgenomen. De werknemer heeft het recht om gedurende de verlofperiode de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen door verkoop van Extra Vakantie-uren in het Flexibel budget.

3. Langdurend zorgverlof (artikel 5:9 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Als de periode van kortdurend zorgverlof niet toereikend is, kan de werknemer een beroep doen op langdurend zorgverlof. HEINEKEN Group kan het verlof alleen weigeren als daar goede redenen voor zijn. Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd voor een ernstig zieke partner, kind of ouders te zorgen. Het verlof bedraagt per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren per week bij voorkeur in deeltijd op te nemen. HEINEKEN Group betaalt het salaris tijdens het verlof niet door.

4. Ouderschapsverlof (artikel 6:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Met ouderschapsverlof kan de werknemer tijdelijk minder werken om meer tijd te besteden aan zijn kinderen. Het recht op ouderschapsverlof geldt voor beide ouders. Ouderschapsverlof kan worden opgenomen voor (adoptie- pleeg-, stief) kinderen tot 8 jaar. Voor elk kind kan apart ouderschapsverlof worden opgenomen. Het ouderschapsverlof bedraagt 26 keer de individuele arbeidsduur per week (13 weken als voor 2009 al een deel van het ouderschapsverlof voor het kind is opgenomen). In het geval de partner gebruik heeft gemaakt van het recht het kraamverlof met 3 dagen onbetaald verlof uit te breiden,

CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2022

d.d. 2 mei 2022

zullen deze dagen bij opname van het ouderschapsverlof in mindering worden gebracht. Tijdens het ouderschapsverlof wordt geen verlof opgebouwd.

5. Zwangerschaps- bevallingsverlof (artikel 3:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

De werknemer heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal heeft de werknemer recht op minstens 16 weken verlof. Een deel van het bevallingsverlof kan gespreid worden opgenomen. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werknemer recht op 100% van het maandinkomen, inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.

6. Kraamverlof (artikel 4:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Na de bevalling van de partner heeft een werknemer recht op 2 dagen betaald kraamverlof ("vaderschapsverlof"). Het kraamverlof moet binnen 4 weken na de bevalling worden opgenomen, of bij een bevalling in het ziekenhuis binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen. HEINEKEN Group betaalt het reguliere maandinkomen tijdens dit verlof door. Het kraamverlof kan binnen dezelfde termijn van 4 weken met maximaal 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof worden uitgebreid. Tijdens het ouderschapsverlof wordt geen verlof opgebouwd (zie ook lid 4 van dit artikel).

7. Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof (artikel 4:2 en 4:2a e.v. Wet Arbeid en Zorg).

Indien de werknemer aanvullend geboorteverlof opneemt als bedoeld in artikel 4:2a Wet Arbeid en Zorg geldt vanaf de ingangsdatum van deze CAO (1 januari 2022) het volgende.

Gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof zal HEINEKEN Group gedurende maximaal 5 weken de uitkering van het UWV als bedoeld in artikel 4:2b lid 3 Wet Arbeid en Zorg aanvullen. De uitkering wordt aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.

Als de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof ligt vóór 1 januari 2022 dan is bovenvermelde aanvulling niet van toepassing.

CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2022

d.d. 2 mei 2022

BIJLAGE 2: Recht op onbereikbaarheid tijdens verlof

In de HEINEKEN Group CAO wordt resp. in hoofdstuk III (tijd, verlof en toeslag) en in hoofdstuk VII-2 (tijd, verlof en toeslag) in beide gevallen na artikel 28 aldaar (scholing & verlof) een nieuw artikel ingevoegd (artikel 28b: bereikbaarheid tijdens verlof).

Art.28b Bereikbaarheid tijdens verlof

Van werknemer kan niet worden verwacht dat hij of zij de in het kader van zijn of haar werkzaamheden gebruikte communicatiemiddelen raadpleegt, gedurende de uren dat hij of zij verlof geniet, tenzij:

- a. dat gelet op zijn of haar functie of verantwoordelijkheden, redelijkerwijze van werknemer mag worden verwacht;
- b. er sprake is van een met de gebruikelijke werkzaamheden van de werknemer verband houdende calamiteit waarmee de werknemer op enig moment bekend geraakt is en waarvoor de gehele of gedeeltelijke beschikbaarheid van werknemer redelijkerwijze vereist is, of;
- c. werknemer voor het ingaan van zijn of haar verlof verzocht is geheel of gedeeltelijk beschikbaar te zijn gedurende zijn of haar verlofuren, doch uitsluitend op voorwaarde dat:
 - werkgever dit verzoek redelijkerwijze mocht doen en
 - werknemer daarmee voor het ingaan van het verlof uitdrukkelijk heeft ingestemd.