



ONDERHANDELINGSRESULTAAT D.D. 9 DECEMBER 2024

Cao Heineken Group B.V.
Cao Heineken Netherlands Supply B.V.
Cao Heineken Nederland B.V.
01-01-2025 t/m 31-12-2026

Onderstaand onderhandelingsresultaat komt voort uit het formeel overleg van HEINEKEN met FNV, CNV, MHP Heineken en De Unie. Dit resultaat geldt voor alle drie de onderstaande cao's, tenzij expliciet anders is aangegeven:

- Collectieve arbeidsovereenkomst Heineken Group B.V. (cao HG)
- Collectieve arbeidsovereenkomst Heineken Netherlands Supply B.V. (cao HNS)
- Collectieve arbeidsovereenkomst Heineken Nederland B.V. (cao HNL)

Hierna gezamenlijk te noemen: **cao**.

Beloning

1. Collectieve verhoging

De collectieve salarisverhoging gedurende de looptijd is 7% in 2 jaar, onder te verdelen in de volgende stappen:

- 4 % per 1 januari 2025;
- 3 % per 1 januari 2026.

Deze verhogingen gelden voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de medewerkers.

2. Looptijd

De cao zal een looptijd hebben van 24 maanden, te weten van 1 januari 2025 t/m 31 december 2026.

3. Salarisverhoging horizontale stap

In het geval van een zogenoemde horizontale stap (functiewijziging in dezelfde functiegroep, maar met een ander functieprofiel), zal een salarisverhoging van 2,5% over het actuele maandsalaris wordt toegekend, tot het schaalmaximum.

4. Overuren parttimers

De artikelen in de HEINEKEN cao's ten aanzien van overuren voor parttimers worden aangepast, in die zin dat voor parttimers geldt dat sprake is van overwerk op verzoek van de werkgever als zij meer moeten werken dan het afgesproken dienstverband zoals overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst.

5. Werkgroep toekomstbestendig belonen

HEINEKEN gaat in 2025 samen met vakbonden in een werkgroep verkennend onderzoek doen naar het beloningsbeleid en de beoordelingsverhoging. Dit zal separaat gedaan worden voor de functiegroepen 1 t/m 7, waar we kijken naar periodieken en functiejaren, en de functiegroepen 16 en hoger, waar we bijvoorbeeld kijken naar 'budget gebaseerde beoordelingsverhoging'. Partijen committeren zich op geen enkele wijze aan de uitkomsten van dit onderzoek. Het is nadrukkelijk niet het doel van dit onderzoek om deze functiegroepen uit de cao te halen, danwel de werknemers van deze functiegroepen uit de cao te plaatsen. De werkingssfeer van de cao blijft onverkort van toepassing voor de huidige en nieuwe werknemers die onder de cao vallen.

HNS specifieke onderwerpen

BELONING

1. Uurloontabel

Gedurende de looptijd van de cao zal de uurloondefinitie en uurloontabel uitgewerkt worden voor HNS. Partijen zullen hier gezamenlijk over afstemmen. De uurloondefinitie en uurloontabel zullen per 1 januari 2027 opgenomen worden in de HNS cao, ter bevordering van transparante beloning.

2. Transparante beloning

In periodieke overleggen met de vakbonden zal jaarlijks inzicht gegeven worden in de rapportages en acties over gelijke beloning tussen mannen en vrouwen, waarin ook de relatie met dienstjaren en leeftijd wordt weergegeven. Bij aanvang is dit voor vaste medewerkers en gedurende de looptijd van de cao zullen voor HNS ook uitzendkrachten toegevoegd worden.

3. Benefits bar

HNS zal met de vakorganisaties gedurende de looptijd van deze cao gezamenlijk onderzoeken welke (on)mogelijkheden er bestaan om voor medewerkers in de functiegroepen 16 t/m 25 die onder de cao vallen het Flexibel Budget in de Benefits Bar te introduceren, gelijk aan de regeling bij HNL en HG. Partijen committeren zich op geen enkele wijze aan de uitkomsten van dit onderzoek. Het is nadrukkelijk niet het doel van dit onderzoek om deze functiegroepen uit de cao te halen, danwel de werknemers van deze functiegroepen uit de cao te plaatsen. De werkingssfeer van de cao blijft onverkort van toepassing voor de huidige en nieuwe werknemers die onder de cao vallen.

ROOSTERS

1. Doel maatwerkroosters

HNS begrijpt de zorg van de vakbond over het inplannen van de werk gerelateerde zaken. We zullen de brouwerijstop toevoegen aan artikel 16, lid 4 punt 6 en nemen onderstaande tekst op in de cao bij artikel 16 lid 3:

Maatwerkroosters worden uitsluitend ingezet om pieken en dalen in het werkaanbod als gevolg van seasonality op te vangen. Op basis van de jaarlijks verwachte volumevraag wordt het benodigd aantal draaiuren per week vastgesteld. Vervolgens worden op basis van deze informatie de benodigde roosterstructuren bepaald (op basis van het definitieve Annual Plan). Jaarroosters gaan in met ingang van 1 januari van het kalenderjaar.

Tevens zullen in artikel 16 lid 4 de volgende toevoegingen worden gedaan:

- Punt 6: brouwerijstop toegevoegd.
- Punt 7: niet werk gerelateerde evenementen.

2. Piekperiode maatwerkroosters

Punt 8 van artikel 16 lid 4 cao HNS wordt verduidelijkt. Dit artikellid is alleen van toepassing op maatwerkroosters met nachtdiensten, waarin gedurende het kalenderjaar de wekelijkse bedrijfstijd en/of wekelijkse arbeidstijd varieert en in één of meer kalenderweken op 16 of meer diensten (128 uur) volgens rooster wordt gewerkt.

Kortom:

In 4-ploegenmaatwerkroosters zullen de piekperioden (weken waarin de bedrijfstijd 152 tot maximaal 160 uur per week bedraagt) per kalenderjaar niet meer dan 16 weken duren (het veelvoud van het aantal ploegen waarop het rooster is gebouwd).

In 4,5-ploegenmaatwerkroosters zullen de piekperioden (weken waarin de bedrijfstijd groter of gelijk is aan 160 uur per week) per kalenderjaar niet meer dan 18 weken duren (het veelvoud van het aantal ploegen waarop het rooster is gebouwd).

Wordt in een 4 of 4,5 maatwerkrooster de wekelijkse bedrijfstijd vormgegeven over 2 weken, bijv. even weekenden doorwerken en oneven weekenden niet werken, dan wordt voor dit artikellid de wekelijkse bedrijfstijd, de wekelijkse arbeidstijd en het aantal diensten per week voor iedere 2 weken gelijkgesteld aan het gemiddelde van die 2 weken en zijn de twee bovenstaande punten van toepassing.

3. Aanpassen roosters

De werkgever kan bij significante wisselingen van de volumevraag een tussentijdse wijziging van het rooster voorstellen. Gedurende het kalenderjaar worden de maatwerkroosters niet meer dan éénmalig per jaar (tijdelijk dan wel voor het resterende kalenderjaar) aangepast met instemming van de OR.

Bij een collectieve of individuele roosterwijziging gedurende het jaar zal de ploegentoeslag niet worden herberekend. De op 1 januari vastgestelde ploegentoeslag zal niet naar beneden worden bijgesteld bij een roosterwijziging (tijdelijk dan wel voor het resterende kalenderjaar) gedurende het kalenderjaar. In het geval de ploegentoeslag hoger wordt, zal dit vanaf de ingangsdatum van het (tijdelijke) rooster naar boven worden aangepast.

CONSIGNATIE

HNS erkent dat de consignatiediensten voor medewerkers impact hebben op de vrijetijdsbeleving en als zwaar worden ervaren. Het is dan ook niet zonder reden dat de scope van de RVU-regeling in de vorige cao is uitgebreid voor medewerkers die (ook) consignatiediensten kennen. Onderstaand zijn aanvullende afspraken gemaakt op de bestaande consignatieregeling.

1. Call-out vergoeding

Medewerkers die bij een oproep naar een (productie)locatie toe moeten, ontvangen een call-out vergoeding van 200% van een uurloon per oproep.

2. Stand-by vergoeding pensioengevend

De stand-by vergoeding uit artikel 21 lid 1 is pensioengevend per 1 januari 2026.

3. 60-80-100 regeling

Medewerkers in de 60-80-100-regeling die op een roostervrije dag consignatiedienst hebben, ontvangen een consignatievergoeding gebaseerd op een weekenddag (200%). Vanwege de administratieve verwerking zal deze extra compensatie eens per kwartaal aan de medewerker worden uitbetaald. Bij de introductie van een nieuw tijdschrijfsysteem (MyTime) zal HNS zich inspannen om maandelijks uitbetaling mogelijk te maken.

4. Stoppen met consignatie

In het kader van duurzame inzetbaarheid willen we afspraken maken over eerder kunnen stoppen met consignatie. Vanaf 1 januari 2027 hebben medewerkers van 60 jaar en ouder in consignatiedienst het recht om geen consignatiedienst meer te draaien. Ze kunnen op eigen verzoek wel vrijwillig doorgaan met de consignatiedienst. Het kiezen voor vrijwillig doorwerken ontnemt niet het recht van de werknemer dat hij ten alle tijden ermee kan stoppen. Werkgever heeft tot 1-1-2027 de tijd om zich hierop voor te bereiden.

5. Tijdig mededelen

De 'tenzij'-clausule uit Artikel 21, lid 6 wordt uit de cao verwijderd. Het artikel komt te luiden: "Het consignatierooster wordt tijdig medegedeeld aan de medewerkers die in consignatiedienst zitten"

DUURZAME INZETBAARHEID

1. Geen overwerk bij 60-80-100 en 80-80-100

Van medewerkers die gebruik maken van de 60-80-100- en 80-80-100-regeling wordt in principe geen overwerk verlangd. In het geval van bedrijfsomstandigheden en werkzaamheden waar sprake moeten zijn van een tijdelijke situatie, bijvoorbeeld een tijdelijke en onverwachte toegenomen volumevraag, een deadline in een belangrijk project of bij plotselinge afwezigheid van een collega voor specifieke werkzaamheden die niet kunnen wachten, zal eerst beroep worden gedaan op andere werknemers om over te werken. In het geval dat dit niet mogelijk is dan kan beroep worden gedaan op de medewerkers die gebruik maken van de 60-80-100- en 80-80-100-regeling.

2. Recht op onbereikbaarheid

De medewerker heeft recht op onbereikbaarheid buiten de werktijd. HNS introduceert daarom het recht op onbereikbaarheid tijdens verlof conform de tekst in de cao HG en HNL (artikel 27).

FLEXWERKERS

HNS en CNV stellen een werkgroep op om tijdens de looptijd van de cao met elkaar een verdiepingsslag te maken op het onderwerp flexwerkers. Daarbij zal worden besproken welke werkwijze HNS en Adecco aanhouden om de gelijke beloning van de uitzendkrachten die binnen HNS via het uitzendbureau werkzaam zijn te waarborgen.

Hiertoe wordt ook de volgende vergewisbepaling gelijke beloning uitzendkrachten opgenomen in de cao HNS per 1 januari 2025: HNS zal zich steekproefsgewijs ervan vergewissen dat door het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt, de salarisbetaling en looninhoudingen van uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld rechtmatig worden uitgevoerd en dat de zorgplicht van het uitzendbureau ten aanzien van de zorgverzekeringswet op een correcte wijze wordt nageleefd.

Levensfasebewust verlof

In verschillende fasen van het leven en de loopbaan krijgen medewerkers te maken met verschillende omstandigheden, wensen en behoeften. Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt om medewerkers gedurende hun loopbaan gemotiveerd en inzetbaar te houden.

1. Mantelzorg

In 2025 zal HEINEKEN ernaar streven om een erkende mantelzorgvriendelijke werkgever te worden. HEINEKEN zal mantelzorg als een apart onderwerp opnemen in de arbeidsvoorwaarden en alle mogelijkheden rondom mantelzorg op 1 plaats inzichtelijk maken op AskHR.

Als onderdeel van het mantelzorgbeleid zal HEINEKEN:

- Voorlichting opstellen voor leidinggevenden en medewerkers over a) hoe het gesprek aan te gaan en b) te verwijzen naar diverse in- en externe ondersteuningsmogelijkheden. Onder interne ondersteuningsmogelijkheden vallen mogelijkheden tot het opstellen van maatwerkafspraken.
- Het onderwerp mantelzorg onder de aandacht brengen d.m.v. interne communicatie-campagnes. Bijvoorbeeld rond de dag van de mantelzorg (10 november).
- Streven naar de erkenning mantelzorgvriendelijke organisatie.
- Met de collectieve zorgverzekeraar in overleg gaan over mogelijkheden om mantelzorg ondersteuning uit te breiden.

Vanaf 1 januari 2026 is het voor werknemers die mantelzorg verlenen voor iemand in de directe familiekring (partner, (schoon-)ouders, kinderen), mogelijk om gebruik te maken van de 80-90-100-regeling gedurende de looptijd van de cao. Dit houdt in dat de werknemer 80% werkt met 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Wanneer de werknemer gebruik wilt maken van de 80-90-100-regeling vraagt de werknemer dit aan bij de leidinggevende. Deze regeling stopt op het moment dat langdurige zorgverlening niet meer aan de orde is.

2. Ouderschapsverlof

Indien de medewerker (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof opneemt als bedoeld in artikel 6:3 Wet Arbeid en Zorg, dan zal HEINEKEN vanaf 1 januari 2025 de uitbetaling gedurende maximaal 9 weken in het eerste levensjaar van het kind verhogen naar 90% van het daadwerkelijke maandinkomen.

3. Personaliseren rouwverlof

HEINEKEN zal aanvullend aan het bestaande rouwverlof in de cao een doorbetaald rouwverlof introduceren, waarin de medewerker de tijd en ruimte wordt gegeven die nodig is in geval van overlijden in persoonlijke kring.

4. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

We vinden het belangrijk dat medewerkers op een gezonde manier de pensioenleeftijd bereiken. Onze prioriteit blijft om ons te richten op duurzame inzet van oudere medewerkers. HEINEKEN zal de Regeling Vervroegd Uittreden voortzetten gedurende de cao, binnen de wettelijke en fiscale kaders. In aanvulling zullen deelnemers aan de 60-80-100 (uitsluitend cao HNS) of de 80-80-100 regeling die met ingang van 1-1-2025 met de RVU gaan, worden aangemerkt als een medewerker met een fulltime dienstverband als zij gebruik maken van de RVU. Dit geldt ook voor medewerkers die in 2024 de RVU hebben aangevraagd en voor wie de ingangsdatum in 2025 valt.

Cao partijen spreken af dat de huidige RVU regeling wordt verlengd gedurende de looptijd van de cao. Indien gedurende de looptijd van deze cao de fiscale en/of wettelijke kaders voor de RVU regeling op nationaal niveau veranderen, zullen cao partijen in overleg gaan om te beoordelen of de cao moet worden open gebroken om de RVU regeling aan te passen. De intentie van het openbreken van de cao met betrekking tot de RVU regeling is niet om deze te laten vervallen maar om de RVU regeling indien noodzakelijk aan te passen aan de wettelijke en fiscale kaders die op nationaal niveau zijn vastgesteld.

Voor HG volgen we voor de medewerkers in de Proefbrouwerij in Zoeterwoude, de doelgroep definitie van de RVU regeling zoals weergegeven in artikel 42 lid 2 sub e van de cao HNS (Supply).

Overige punten

1. **Vervangingstoelage**

Voor HG medewerkers in functiegroep 16-25 geldt dat een vervangingstoelage nooit hoger kan zijn dan de verhoging die de medewerker zou ontvangen bij een benoeming in de hogere functiegroep (promotieverhoging).

2. **Vergoeding thuiswerkplek**

De vergoeding voor de inrichting van de thuiswerkplek zoals opgenomen in de huidige HEINEKEN cao's wordt verlengd voor de duur van een nieuwe cao. In de volgende cao zal een voorstel worden opgenomen om de thuiswerkplekvergoeding structureel te maken.

3. **Thuiswerkvergoeding**

De thuiswerkvergoeding zoals opgenomen in de huidige HEINEKEN cao's wordt structureel onderdeel van de cao en jaarlijks verhoogd naar het fiscale maximum (van € 2,40 in 2025).

4. **Woon-werk reiskostenvergoeding**

Voor HG medewerkers met standplaats Zoeterwoude geldt dat de maximum km-grens van 30 kilometer enkele reis naar 50 kilometer enkele reis gaat.

De reiskostenvergoeding woon-werk zal op 1-1-2025 en 1-1-2026 aangepast worden naar de fiscale maximale reiskostenvergoeding.

5. **Werkgeversbijdrage**

Gedurende de looptijd van de cao zal Werkgever de bijdrageregeling voortzetten voor FNV (HNS, HNL en HG) en CNV (alleen HNS).

6. **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen**

Respect voor de waardigheid en rechten van de mens is een fundament voor de wijze waarop HEINEKEN opereert. Over de gehele waardeketen en alle locaties waar wij actief zijn. Daartoe hebben wij onder andere een Code of Business Conduct, Human Rights Policy en Supplier Code. HEINEKEN committeert zich, zodoende, tot maatschappelijk verantwoord ondernemen.

HEINEKEN is bereid nadere afspraken met vakbonden te maken over de manier en de wijze waarop experts van beide partijen betrokken worden bij de uitvoering, binnen de kaders van de wettelijke richtlijnen en de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Hiervoor zal gestart worden met een ronde tafel gesprek met vakbonden, OR en externe adviseurs.

7. **Solidariteitsfonds**

HNS is bereid een bijdrage te leveren aan het solidariteitsfonds van FNV van 10.000 euro ten behoeve van sociale doelen. Deze projecten worden uitgevoerd door FNV en FNV geeft terugkoppeling over het project, voortgang en resultaat in periodiek overleg.

8. **Werkdag 4 december 2024**

Aangezien de acties van woensdag 4 december 2024 zijn opgeschort, beschouwt HEINEKEN deze dag als een werkdag van de actievoerders. Dit geldt voor zowel actievoerende medewerkers als uitzendkrachten.

Redactie overleg

HG, HNS en HNL dragen zorg voor een concepttekst voor de cao's ingaande 2025, op basis van de inhoud van het onderhandelingsresultaat. De concepttekst wordt per cao besproken en vastgesteld in een tijdelijke, paritaire redactiecommissie. De paritaire redactiecommissie vangt haar werkzaamheden aan nadat tussen partijen formeel overeenstemming bestaat over het concept onderhandelingsresultaat. De commissie rondt haar werkzaamheden zo spoedig mogelijk af na het bereiken van overeenstemming.