



Aangepast eindbod 15 januari 2024

Cao Heineken Group B.V.

Cao Heineken Netherlands Supply B.V.

Cao Heineken Nederland B.V.

01-01-2024 t/m 31-12-2024

Definities

- HG: Heineken Group B.V.
- HNS: Heineken Netherlands Supply B.V.
- HNL: Heineken Nederland B.V.
- Medewerker(s): Medewerker(s) in dienst van HG, HNL en HNS in functiegroep 1 t/m 25 en Sales Reward 0-V
In de cao HG staat Werknemer(s) in plaats van Medewerker(s). Waar in het eindbod Medewerker(s) staat wordt ook Werknemer(s) bedoeld
- MMRP: Middle Management Reward Policy
- Vakorganisaties:
 - o FNV, gevestigd te Utrecht
 - o De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg
 - o MHP Heineken, gevestigd te Oosterhout
 - o CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht (enkel partij bij de cao HNS)
- Werkgever: HG, HNS en HNL
- WOR: Wet op de Ondernemingsraden

Onderstaand eindbod geldt voor alle drie de onderstaande cao's, tenzij expliciet anders is aangegeven:

- Collectieve arbeidsovereenkomst Heineken Group B.V. (cao HG)
 - o Partijen: HG, FNV, De Unie en MHP Heineken
- Collectieve arbeidsovereenkomst Heineken Netherlands Supply B.V. (cao HNS)
 - o Partijen: HNS, FNV, De Unie, MHP Heineken en CNV Vakmensen.nl
- Collectieve arbeidsovereenkomst Heineken Nederland B.V. (cao HNL)
 - o Partijen: HNL, FNV, De Unie en MHP Heineken

Hierna gezamenlijk te noemen: **cao**.

Het eindbod gaat in op 1 januari 2024, tenzij expliciet anders aangegeven.

Looptijd

De cao zal een looptijd hebben van 12 maanden, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Hieronder zullen we de verschillende thema's van het eindbod nader toelichten:

- Passende en concurrerende beloning
- Cao voor de toekomst en voorstel beloning middle managers
- Groei en ontwikkeling
- Wellbeing & zorg
- Flexibiliteit & Mobiliteit
- Overig

Passende en concurrerende beloning

Collectieve verhogingen in 2024

Per 1 januari 2024 geldt een collectieve loonsverhoging van 7%. Deze verhoging geldt voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de Medewerkers.

Naast de percentuele loonsverhoging, worden per 1 januari 2024 de jaarsalarissen van alle Medewerkers met EUR 800,- bruto verhoogd. Dit betekent dat op maandbasis de Medewerkers salarissen per 1 januari 2024 stijgen met EUR 66,66 bruto. Deze verhoging geldt voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de Medewerkers.

De hiervoor genoemde verhogingen worden doorgevoerd voor alle Medewerkers die op 1 januari 2024 én op de 1e van de maand waarin de cao-salarisronde wordt verwerkt in dienst zijn. Medewerkers die tussen de ingangsdatum cao en de implementatiedatum van de verhoging Werkgever verlaten, zullen geen nabetaling ontvangen.

Cao voor de toekomst en voorstel beloning middle managers

Paritaire werkgroep harmonisatie cao's

Partijen starten tijdens de looptijd van de cao een werkgroep die bedoeld is om in de toekomst tot een versimpelde en geharmoniseerde cao-structuur te komen voor HG, HNS en HNL.

Middle Management Reward Policy (MMRP)

Per 1 januari 2025 introduceert Werkgever de Middle Management Reward Policy (MMRP) met een Short-term incentive (STI) regeling voor functiegroep 20 en 25, Sales Reward IV en V.

Uitgangspunten MMRP

1. De MMRP geldt vanaf 1 januari 2025. De cao is met ingang van 1 januari 2025 niet meer van toepassing op Medewerkers in FG 20 en 25 en Sales Reward IV en V die kiezen voor de MMRP. Deze keuze is uitsluitend voorbehouden aan Medewerkers die al vóór 1 januari 2025 in dienst waren bij Werkgever.
2. Medewerkers die op of na 1 januari 2025 nieuw in dienst komen en aansluitend niet in dienst zijn geweest van HG, HNS en HNL vallen direct onder de MMRP bij indiensttreding. Deze Medewerkers krijgen dus geen keuze.
3. Medewerkers krijgen 1 keuzemoment of zij in de cao blijven of gaan deelnemen aan de MMRP. De keuze voor de MMRP is definitief. Medewerkers die kiezen voor de MMRP hebben geen keuze om terug te gaan in de cao (eenmaal gekozen voor de MMRP, blijft MMRP).
4. Voor de MMRP geldt een transitieperiode van 2 jaar (2025 en 2026).
5. Tijdens de transitieperiode is het niet mogelijk om te wisselen van cao naar MMRP, behalve bij bepaalde promoties (zie hierna).
6. Als een Medewerker tijdens de transitieperiode een promotie maakt vanuit de cao in de functiegroep 1-17 en Sales Reward 0-III naar functiegroep 20 of 25 of Sales Reward IV en V, kan de Medewerker gelijk met de promotie eenmalig aangeven te willen instromen in de MMRP per de datum van de promotie.
7. Wanneer een Medewerker die voor de cao heeft gekozen tijdens het keuzemoment in 2024, een promotie, demotie of horizontale stap maakt naar of binnen functiegroep 20 of 25 of Sales Reward IV en V tijdens de transitieperiode, dan kan de Medewerker uitsluitend na afloop van de transitieperiode per 1 januari 2027 alsnog eenmalig aangeven te willen instromen in de MMRP. Dit geldt ook bij een wisseling van Werkgever vanuit HNL, HNS of HG naar een andere NL entiteit (HNL, HNS of HG) in voormelde functiegroepen. In deze gevallen kan dus alleen per het einde van de transitieperiode (1 januari 2027) naar de MMRP worden overgestapt. Gedurende de transitieperiode blijft de cao gelden als daar eerder bij het eerste keuzemoment in 2024 (zie 3 hierboven) voor is gekozen.
8. Bij een promotie naar FG30 gaat altijd per het moment van promotie de MMRP gelden, aangezien FG30 in het geheel niet onder de cao valt.

Kaders MMRP

- In het kader van de transitie gaan Werkgever en de centrale ondernemingsraad (samengesteld door de ondernemingsraden van HNS en HNL uit hun leden) en de ondernemingsraad van HG ('Ondernemingsraden') in gesprek om procesafspraken te maken over de totstandkoming van de MMRP. Waar vereist hebben de Ondernemingsraden instemmingsrecht op grond van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.
- Om geleidelijk toe te groeien naar een andere beloningsmix zal voor Medewerkers in functiegroep 20 en 25 en Sales Reward IV en V die nu geen recht hebben op een variabele beloning (STI), een transitieperiode (2026 en 2027) worden toegepast.
- Medewerkers behouden het verlof waarvan zij op grond van de huidige cao op het moment van overgaan naar de MMRP recht op hebben.
- Het flexibel budget is onderdeel van de MMRP. Voor Medewerkers (bij HNS) die nog geen flexibel budget hebben, zal dit worden ingevoerd.

Groei en ontwikkeling

Verhogen minimum salarisschalen tot minimaal 70% RSP

Werkgever verhoogt de salarisschalen tot minimaal 70% RSP voor zover deze op dit moment lager zijn. Deze verhoging geldt voor alle cao's voor de salarisschalen 7-25. De salarisschalen die nu een hoger minimum RSP kennen, blijven onveranderd. Medewerkers salarissen die als gevolg van deze aanpassing onder het nieuwe schaalminimum uitkomen, worden verhoogd naar het nieuwe schaalminimum. De volgorde van deze verhoging is als volgt: eerst wordt het nieuwe schaalminimum ingevoerd en vervolgens wordt de collectieve salarisverhoging toegepast.

Wellbeing & zorg

Adoptie/pleegzorgverlof

Werkgever vult de uitkering voor adoptie- of pleegzorgverlof (maximaal 6 weken) aan tot 100% van het salaris. Zie bijlage 1 voor het tekstvoorstel.

Fertiliteitsverlof

Een Medewerker die een vruchtbaarheidsonderzoek of vruchtbaarheidsbehandeling ondergaat heeft recht op betaald verlof voor de medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Zie bijlage 2 voor het tekstvoorstel.

Gendertransitieverlof

Een Medewerker die in gendertransitie is of gaat heeft recht op betaald verlof voor de medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Het gendertransitieverlof is maximaal vierentwintig werkweken gedurende 10 kalenderjaren. Zie bijlage 3 voor het tekstvoorstel.

Sabbatical (nieuw voor cao HNS en aanpassing in de cao HG en HNL)

Vanaf 2024 wordt het mogelijk om na 3 jaar dienstverband een sabbatical op te nemen (in plaats van de huidige 5 jaar voor cao HG en HNL). Een Medewerker moet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hebben en de afgelopen 3 jaar geen onbetaald verlof hebben genomen. Zie bijlage 4 voor het tekstvoorstel.

Regeling Vervroegd Uittreden - RVU

Overgangsmaatregel RVU cao HNS

De werkingssfeer van de Overgangsmaatregel RVU zoals opgenomen in artikel 43 cao HNS wordt uitgebreid met twee doelgroepen. Deze twee doelgroepen zijn:

- (1) Medewerkers die meer dan 10 jaar in consignatie hebben gewerkt (en/of in combinatie met ploegendienst); en
- (2) Medewerkers die binnen HNS werkzaam zijn in de brouwerijen in de operationele productiefuncties in functiegroep 1 t/m 7 (inclusief logistiek en de technische diensten) die direct voorafgaand aan deelname 20 jaar of langer aaneengesloten bij Heineken in Nederland in dienst zijn.

Zie bijlage 5A voor het tekstvoorstel. Het reglement Overgangsmaatregel RVU zal conform het eindbod worden aangepast.

Overgangsmaatregel RVU cao HNL

HNL introduceert de Overgangsmaatregel RVU uitsluitend voor de volgende doelgroep: Medewerkers die werkzaam zijn binnen HNL in de hierna vermelde operationele technische functies binnen de afdeling Out of Home Services in functiegroep 1 t/m 7 én die direct voorafgaand aan deelname 20 jaar of langer aaneengesloten bij HNL in dienst zijn. Dit betreft specifiek de volgende functies: HTD Monteur [Technical Service Mechanic], HTD Adviseur [Technical Service Advisor], HTS Monteur [Mechanic Tapservice], HTS Coördinator [HTS Coordinator], Werkvoorbereider Tankbier [Work planner], Warehouse Operator Event Service en Return Warehouse Operator.

Voor wat betreft inhoud en uitvoering zal de Overgangsmaatregel RVU waar mogelijk voor HNL gelijk zijn aan die voor HNS met een eigen HNL Begeleidingscommissie.

Zie bijlage 5B voor het tekstvoorstel. Het reglement Overgangsmaatregel RVU zal conform het eindbod worden opgesteld.

Overgangsmaatregel RVU cao HG

HG introduceert de mogelijkheid om op individuele basis een verzoek bij een eigen voor HG in te richten Begeleidingscommissie in te dienen voor deelname aan de Overgangsmaatregel RVU. Dit wordt mogelijk voor de Medewerker voor wie sprake is van een schrijnende situatie én die aantoonbaar niet meer duurzaam inzetbaar is bij HG (door bedrijfsarts op basis van objectieve criteria vastgesteld). In het geval de Begeleidingscommissie tot toekenning van deelname aan de Overgangsmaatregel RVU adviseert en HG vervolgens tot toekenning van deelname besluit, zal de Overgangsmaatregel RVU voor wat betreft inhoud en uitvoering waar mogelijk gelijk zijn aan de Overgangsmaatregel RVU zoals deze voor HNL zal worden vastgesteld. Zie bijlage 5C voor het tekstvoorstel.

Einddatum Overgangsmaatregel RVU voor HG, HNS en HNL

De Overgangsmaatregel RVU geldt tot en met 31 december 2025. De Overgangsmaatregel eindigt van rechtswege op 31 december 2025 ongeacht eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving met betrekking tot de periode daarna. Alleen indien de Medewerker uiterlijk in het kalenderjaar 2025 de leeftijd bereikt die ten hoogste drie jaar lager is dan de AOW-leeftijd kan de Overgangsmaatregel RVU worden toegepast. Er bestaat geen recht op deelname aan de Overgangsmaatregel RVU als de AOW-leeftijd ná 31 december 2028 ligt.

Flexibiliteit en mobiliteit

Thuiswerkvergoeding

Voor de looptijd van de cao 2024 is de thuiswerkvergoeding gelijk aan de op 1 januari 2024 geldende maximum onbelaste thuiswerkvergoeding. Zie bijlage 6 voor het tekstvoorstel.

Thuiswerkplekvergoeding

De thuiswerkplekvergoeding zoals deze geldt onder de huidige cao's wordt voortgezet voor de duur van de cao 2024. Zie bijlage 7 voor het tekstvoorstel.

Overig

Werkgeversbijdrage

Gedurende de looptijd van de cao zal Werkgever de bijdrageregeling voortzetten voor FNV, CNV, MHP Heineken.

Werkervaringsplaatsen cao HNS en HNL

In de cao HNS en HNL zal de tweede alinea van het artikel Werkervaringsplaatsen in bijlage 7 worden aangepast naar:

Gedurende de looptijd van de cao worden de bestaande initiatieven gericht op het bieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers/WSW-ers, gecontinueerd. Werkgever zal zich inspannen om gedurende de looptijd van de cao extra werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Doelstelling is om dat – op een veilige, verantwoorde en realistische manier – zo breed mogelijk binnen de organisatie te realiseren.

Werkervaringsplaatsen cao HG

Gedurende de looptijd van de cao onderzoekt Werkgever de mogelijkheid om werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Uitsluitend voor de cao HG

Spaarsysteem verlofrechten

HG introduceert een spaarsysteem verlofrechten voor Medewerkers van 55 jaar of ouder conform de regeling zoals opgenomen in de cao HNS (artikel 42) en HNL (artikel 40), zie bijlage 8. Ingangsdatum zal later zijn in verband met systeemimplementatie. We streven naar een zo spoedig mogelijke implementatie.

Uitsluitend voor de cao HNL

Recht op onbereikbaarheid

HNL introduceert het recht op onbereikbaarheid conform de tekst in de cao HG (artikel 28), zie bijlage 9 voor het tekstvoorstel.

Onderwerpen die uitsluitend gelden voor de cao HNS:

Regeling fiscaal vriendelijke aanschaf van een fiets

De regeling fiscaal vriendelijke aanschaf fiets wordt ook beschikbaar voor HNS, uiterlijk op 1 april 2024. Zie bijlage 10 voor het tekstvoorstel.

Uitbreiding scope vervangingstoelage productie.

De scope voor de vervangingstoelage is uitgebreid (artikel 35 lid 2 e.v. cao (Promotie en vervanging). Medewerkers die in ploegendienst werken en een andere medewerker gedeeltelijk vervangen in het kader van functionele ploegenaansturing en dit noodzakelijk is voor de bedrijfscontinuïteit hebben ook recht op een vervangingstoelage. Zie bijlage 12 voor het tekstvoorstel.

Paritaire werkgroep – werken in ploegendienst

Paritaire werkgroep: HNS en de vakorganisaties zullen gedurende de looptijd van de cao in een daarvoor samen te stellen werkgroep op de onderzoeksvraag werken in ploegendienst (inclusief de bijbehorende afbouwregelingen) ingaan; zie bijlage 17.

Bijlage 5 Werkgelegenheid, artikel 6 werkgelegenheid

Gedurende de looptijd van de cao HNS zal HNS artikel 6 inzake werkgelegenheid voorzetten.

Aanpassing van de volgende bestaande cao HNS artikelen:

- Artikel 25 lid 6 sub g cao (Vakantierecht, opname vakantie); zie bijlage 11.
- Artikel 41 lid 1 bullet 3 cao (de 60-80-100 regeling), zie bijlage 13.
- Artikel 42 lid 4 cao (Spaarsysteem verlofrechten), zie bijlage 14. Deze tekstuele aanpassing zal tevens gelden voor de cao HNL (artikel 40).
- Artikel 46 cao (Reiskostenvergoeding); zie bijlage 15.
- Bijlage 7, punt 3 cao (Tussentijdse overplaatsing vanuit een maatwerkrooster), zie bijlage 16.

Redactie overleg

HG, HNS en HNL dragen zorg voor een concepttekst voor de cao's ingaande 2024, op basis van de inhoud van het eindbod.

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 eindbod. De commissie rondt haar werkzaamheden zo spoedig mogelijk af na het bereiken van overeenstemming.

Redactie cao HG

In het kader van verbetering en versimpeling van de leesbaarheid van de cao zal de tekst van de cao HG 2024 daar waar mogelijk en redelijk worden aangepast in lijn met de laatst geldende tekst van de cao HNL.

Redactie cao HNS

In verband met de verkoop van de aandelen in Vrumona B.V. en de wijzigingen die er binnen HNS zich hebben voorgedaan (o.a. vanwege LCO) zal de tekst van de cao tijdens het redactieoverleg hierop worden aangepast.

Redactie cao HNL

HNL draagt zorg voor een concepttekst voor de cao HNL ingaande 1 januari 2024, op basis van de inhoud van het eindbod en op basis van de reeds besproken tekstuele aanpassingen op basis van het Akkoord inzake de Uitwerking Werkgroep Flexibel Budget. Ook wordt de tekst aangepast vanwege de verkoop van de aandelen in Vrumona B.V..

Slotopmerking

Wij zijn altijd beschikbaar om indien gewenst een nadere toelichting te verstrekken.