



## Onderhandelingsresultaat

### Vrumona cao 1 januari 2026 t/m 31 december 2026

Vrumona en de vakbond FNV (hierna gezamenlijk: “Cao-partijen”) hebben de afgelopen periode constructief met elkaar gesproken over een nieuwe cao. Dit heeft geleid tot onderstaand onderhandelingsresultaat.

Het behaalde resultaat sluit aan bij onze gezamenlijke ambitie om goede en verantwoorde cao-afspraken te maken die passend zijn in de huidige context/markt en waarin oog is voor iedereen.

Dit onderhandelingsresultaat wordt door de vakbonden voorgelegd aan hun leden. De vakbonden zullen Vrumona zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst hiervan.

Hieronder is het resultaat weergegeven.

#### Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

#### Loon en looncomponenten

Per 1 januari 2026 zullen de feitelijke salarissen en de salarisschalen worden verhoogd met Euro 168,76 per maand.

#### Tegengaan loonkloof

Mannen en vrouwen behoren gelijk beloond te worden voor gelijkwaardig werk. De loonverschillen zijn onderzocht en er is geconcludeerd dat er geen sprake is van loonkloof m/v binnen Vrumona. Er zal op dit moment geen verder onderzoek gedaan worden. Wel zal dit doorlopend worden gemonitord en worden teruggekoppeld in het periodiek overleg.

#### Regeling Vervroegd Uitreten (RVU)

Er wordt gewerkt aan een concrete invulling voor een nieuwe RVU-regeling per 1 januari 2026.

### **Werkdruk**

Partijen realiseren zich dat een te hoge werkdruk een serieuze bedreiging is voor de gezondheid van werknemers.

Dit is een onderwerp wat wij serieus nemen en prioriteit zullen geven en we zullen dit tijdens het periodiek overleg tussen de Cao-partijen blijven monitoren.

- Er wordt gestreefd naar een minimaal gebruik van flexwerkers (in te zetten bij piek, ziek en nood),
- Betrokken werknemers kunnen onverminderd meepraten over roosters.
- Communicatie heeft aandacht van het Management Team er hier zullen de komende periode maatregelen voor getroffen worden.

### **Mantelzorg**

Zorg voor naasten wordt steeds belangrijker, dit wordt door alle partijen erkent. Voor schrijnende gevallen zal op een gepaste manier maatwerk geboden worden:

### **ATV**

De wens is om medewerkers in een ploegenstructuur meer zeggenschap te geven over ATV-uren en voor een deel ATV-uren vrij inzetbaar te maken. Vrumona is niet onwelwillend en wil in gesprek blijven. We zullen samen zoeken naar een balans tussen het werkgevers- en het werknemersbelang met betrekking tot het plannen van deze dagen.

### **Kerstdagen vrij**

Voor 2026 is de intentie uitgesproken, om iedereen vrij te geven met de kerstdagen ('iedereen is vrij, mits' in plaats van 'iedereen werkt, mits').

Als de uren nodig zijn wordt de dienst op een ander moment met gesloten beurs gepland. Lukt dit niet, wordt op basis van vrijwilligheid gevraagd om te werken met de kerstdagen met de bijbehorende vergoeding. Deze afspraak is geen precedent voor de toekomst. Deze afspraken worden geëvalueerd en dan wordt bepaald of dit voor het jaar erop ook werkbaar is.

### **Werkgeversbijdrage**

Dit wordt structureel opgenomen in de cao.

### **ATV rechten nieuwe medewerkers in Commercie tot Functiegroep 7**

Nieuwe medewerkers in Commercie/Staff tot en met JobGrade 7 zullen per 1 januari 2026 een arbeidsovereenkomst van 40 uur krijgen, met 30 verlofdagen en geen Atv-dagen.

Huidige medewerker kunnen op basis van vrijwilligheid ook gebruik maken van deze regeling, inclusief salarisaanpassing.

### **Short Term Incentive**

De werkgroep heeft aangegeven dat de gewenste aanpassingen binnen de STI-regeling meer in de vorm van procesverbeteringen zitten en transparantie. Dit zal verder met de Ondernemingsraad en Management Team opgepakt worden. Voor de verwijzingen naar beloningsbeleid 'Heineken', zal er gedurende 2026 een voorstel komen om dit om te zetten naar een Vrumona beleid. Dit zal middels het Instemmingsrecht met de Ondernemingsraad besproken worden.

### **Employability budget**

Artikel 44 Employability budget (Euro 750 per 3 jaar) wordt uit de cao gehaald en de waarde van deze regeling is toegevoegd aan de nominale vergoeding (0.35%).

### **Protocolafspraken**

#### **Cao-teksten nieuwe cao**

##### Roosters artikel 15

De afspraak uit het geaccepteerde eindbod cao Vrumona 2025 dat tussentijdse roosterwijzigingen maximaal eenmaal per kalenderjaar plaats mag vinden, dient nog verwerkt te worden in artikel 15 cao Vrumona.

##### Overwerk deeltijders Artikel 21

Parttime werknemers ontvangen een overwerkvergoeding als zij in opdracht van de werkgever arbeid verrichten waardoor de normale arbeidsduur volgens het individuele dienstrooster/ volgens de individuele arbeidsovereenkomst wordt overschreden.

##### Artikel 24 Vakantierecht, opname vakantie

Lid 8 wordt op verzoek van Vrumona aangepast naar 14 dagen.

### **Studieafpraak 2026**

#### **Functiehuis, Individuele verhoging en Beoordelingssysteem**

1. De intentie van Vrumona is om over te gaan naar een 3 puntensysteem i.p.v. een 5 puntensysteem voor de individuele beoordelingen
2. De beoordelingsafhankelijke beloning (RSP) flexibel (discretionair) te maken.
3. De huidige (Heineken) JobGrade structuur aanpassen aan die van Royal Unibrew met behulp van een transitie tabel. Dit zijn minder grades, waardoor samenvoeging nodig lijkt.