

EINDBOD
CAO HEINEKEN GROUP
01-01-2020 t/m 31-12-2021

Definities

- HEINEKEN Group: Heineken Group B.V.
- Heineken Supply: Heineken Netherlands Supply B.V./ Vrumona B.V. (Supply)
- Partijen: HEINEKEN Group, FNV, De Unie, MHP-Heineken
- Vakorganisaties: FNV, De Unie en MHP-Heineken
- Werknemer(s): werknemer(s) in dienst van HEINEKEN Group in functiegroep 1 t/m 25
- GWC: Group Works Council (de ondernemingsraad van Heineken Group B.V.)

Introductie

Door de impact van de COVID-19 pandemie op de wereld, de economie en bedrijfsresultaten van Heineken, bevinden we ons sinds halverwege maart 2020 in een nieuwe realiteit. Om deze crisis het hoofd te bieden, heeft HEINEKEN Group diverse maatregelen getroffen onder het motto "*Navigating the crisis, while building the future*". Daarbij ligt de focus op (1) de veiligheid van onze collega's & onze cultuur, (2) onze klanten & consument en (3) kosten.

In mei 2020 heeft HEINEKEN Group een tussentijdse overeenkomst gesloten met de Vakorganisaties. Een van de belangrijkste afspraken is dat er in 2020 geen reorganisaties plaatsvinden (en als gevolg daarvan boventalligheid of ontslag) gerelateerd aan de COVID-19 pandemie voor Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tevens is er een collectieve loonsverhoging van 1.5% per 1 januari 2020 overeengekomen.

Hieronder zijn de voorstellen van HEINEKEN Group uiteengezet voor de nieuwe CAO.

Looptijd

De CAO zal een looptijd hebben van 24 maanden, te weten van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.

Inkomen en beloning

Totale verhoging in 2020

- Collectieve verhoging
De salarisschalen van de Werknemers zijn in juni 2020, met terugwerkende kracht, per 1 januari 2020 met 1,5% verhoogd.
- Beoordelingsverhoging
De salarisverhoging naar aanleiding van de beoordeling over 2019, is in april 2020 uitbetaald met terugwerkende kracht per 1 januari 2020. De uitbetaling is uitgevoerd conform het beoordelingsbeleid zoals vastgelegd in Bijlage 5 van de HEINEKEN Group CAO 2018-2019. De gemiddelde verhoging per Werknemer op basis van de beoordeling was 2.3%.

Totale verhoging in 2021

- Extra aangewezen verlofdagen
Een verlofdag representeert een waarde van 0.4% van het jaarsalaris. In 2021 worden in overleg met de GWC twee extra verlofdagen ingepland en toegekend. Voorstel is:
 1. Goede Vrijdag: Vrijdag 2 april 2021
 2. Dag na Hemelvaart: Vrijdag 14 mei 2021
- Eenmalige toelage
Daarnaast wordt er een eenmalige toelage van €250 bruto toegekend aan alle Werknemers. De betaling hiervan zal plaats vinden in januari 2021. Deze toelage is onafhankelijk van de prestaties van HEINEKEN Group en kan gezien worden als waardering voor de inzet tijdens de COVID-19 periode.

Uitwerking eenmalige toelage:

1. Over de toelage wordt geen vakantiegeld berekend en deze telt niet mee in de grondslag voor de pensioenopbouw.
2. Om in aanmerking te komen voor de toelage dient de werknemer in dienst te zijn van HEINEKEN Group op 31 december 2020.

3. Werknemers die gedurende 2020 in dienst zijn getreden ontvangen de toelage naar rato over het hele aantal maanden dat zij t/m 31 december 2020 bij HEINEKEN Group in dienst zijn geweest.
4. Parttimers ontvangen de toelage naar rato op basis van het huidige part-time percentage.
5. Werknemers die in 2020 een promotie hebben gemaakt van CAO naar Buiten CAO hebben geen aanspraak op de toelage.

Het aanwijzen van twee extra verlofdagen en de eenmalige toelage 2021 komen in de plaats van de beoordelingsverhoging. Bijlage 5 van de HEINEKEN Group CAO 2018–2019 wordt voor de beoordelingsverhoging over 2020 niet toegepast.

Flexibel Budget en ATV

- De invoering van het vernieuwde beloningspakket heeft per 1 januari 2019 de arbeidsvoorwaarden van Werknemers verbeterd. Naast de flexibiliteit die het Flexibel Budget in de Benefits Bar biedt, is er meer eenduidigheid en transparantie gekomen. Per 2019 is de beoordelingsverhoging doorgevoerd per 1 januari van ieder jaar in plaats van 1 juli. Dit heeft voor Werknemers een voordeel opgeleverd van 6 maanden.
- Door de invoering van de 40-urige werkweek en het Flexibel Budget (onder andere bestaande uit alle bovenwettelijke verlofuren), is de rechtspositionele waarde van de verlofdagen beter geworden. **Zo, zijn er zijn geen ATV-dagen meer die aan het einde van het jaar kunnen vervallen en kunnen deze dagen ten gelde gemaakt worden.**
- In de Benefits Bar – in het Reward Statement onder het beloningselement Flexibel Budget – is uitgebreide uitleg beschikbaar over de omzetting van de **voormalige ATV rechten** naar Flexibel Budget en bovenwettelijke verlofdagen.

Uursalaris

- Als gevolg van de invoering van het Flexibel Budget is de definitie van het uursalaris vastgesteld:
 - De koop en verkoop van verlofuren is gebaseerd op de 40-urige werkweek (174 uur per maand) zoals vastgelegd in cao HEINEKEN Group 2018–2019 in Hoofdstuk 1, artikel 1.
 - Het huidige Artikel 17 (Overwerk & overwerktoeslag) van de cao HEINEKEN Group 2018–2019 zal gehandhaafd worden.
 - Voor Werknemers in dienst voor 1 juli 2018 die overwerktoeslag hebben ontvangen tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, zal de overwerktoeslag gebaseerd blijven op de arbeidsduur zoals deze gold op 31 december 2018.
 - Voor Werknemers in dienst na 1 juli 2018 is de overwerktoeslag gebaseerd op de vastgelegde reguliere arbeidsduur.

Uitbreiding keuzemogelijkheden Flexibel Budget

- Half september 2020 zijn de keuzemogelijkheden in de Benefits Bar uitgebreid. De wens voor extra opties in de Benefits Bar kwam o.a. naar voren in de DigiC survey die begin 2020 is uitgevoerd. De uitgebreide Benefits Bar geeft Werknemers de mogelijkheid om een deel van het Flexibel Budget op een fiscaal vriendelijke manier te besteden aan producten in de volgende categorieën: (1) Beerwulf.com, (2) Sport, (3) Werkplek benodigdheden en (4) Communicatie middelen. Voor 2020 is het bedrag van dit fiscaal vriendelijke budget vastgesteld op €500 en kunnen Werknemers van dit belastingvoordeel genieten door het inzetten van hun Flexibel Budget of van een deel van hun salaris. Vanaf 2021 kunnen fiscaal vriendelijke producten alleen vanuit het Flexibel Budget gefinancierd worden.
- Het huidige fietsplan zal blijven bestaan in de Benefits Bar. In 2020 kunnen Werknemers (indien zij dit in de laatste 24 maanden nog niet hebben gedaan) gebruik maken van het fietsplan. Het

huidige fietsplan bestaat in 2020 naast het Fiscaal Vriendelijke Budget. In 2021 zal het fietsplan opgenomen worden in het Fiscaal Vriendelijk Budget en kan het budget derhalve opgehoogd worden naar maximaal €750 voor het aanschaffen van een fiets.

- Gedurende de looptijd van de CAO worden de fiscale mogelijkheden ten aanzien van de vakbondscontributie – voor zover dit fiscaal blijft toegestaan – gehandhaafd.

Flexibele arbeidstijden HEINEKEN Experience

In maart 2020 zijn de nieuwe roosters geïmplementeerd bij de HEINEKEN Experience. De roosters zijn geprofessionaliseerd om Werknemers een betere balans te kunnen bieden tussen werk en privé. Er zijn 5 nieuwe roosters ontwikkeld voor Werknemers in Operations en Events. Het werken in de nieuwe roosters wordt als positief ervaren door onze Werknemers.

Bij het ontwikkelen van de nieuwe roosters en de berekening van de nieuwe onregelmatigheidstoeslag zijn de standaarden gebruikt uit de cao HEINEKEN Group 2018–2019. Daarnaast zijn de volgende principes gehanteerd (gebaseerd op full-time dienstverband):

- Werknemers die in hetzelfde rooster werken in dezelfde functiegroep hebben dezelfde onregelmatigheidstoeslag
- Elke werknemer heeft een minimum van 26 verlofdagen: 20 wettelijke dagen (160 uur) en 6 bovenwettelijke dagen (48 uur)
- Aangezien de jaarlijkse werktijd voor Werknemers die in roosters werken korter is dan de contractueel overeengekomen werktijd, worden boven wettelijke verlofuren ingeroosterd in het rooster.
- Voor meer details over de gehanteerde principes verwijzen we naar de bijlage.

De tekst van de cao HEINEKEN Group, met betrekking tot flexibele arbeidstijden van de HEINEKEN Experience, zal daar waar mogelijk en redelijk gebaseerd zijn op de laatst geldende cao Heineken Netherlands Supply B.V./ Vrumona B.V. (Supply).

Duurzaam doorwerken & Gezond met Pensioen

- Continueren Versleepregeling in 2020 (is laatste jaar).
- Verbetering pensioenopbouw tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid: 100% opbouw conform volledig actieven in plaats van gedeeltelijke pensioenopbouw.

Werkgeversbijdrage

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de werkgeversbijdrageregeling, zoals in eerdere jaren afgesproken, voortgezet.

Periodiek overleg

Partijen zullen na sluiting van deze CAO tenminste twee maal per jaar bijeen komen voor periodiek overleg. Daarbij kunnen beide partijen zaken op de agenda zetten.

Redactie CAO HEINEKEN Group

HEINEKEN Group draagt zorg voor een concepttekst voor de CAO HEINEKEN Group ingaande 1 januari 2020, op basis van de inhoud van het eindbod.

De concepttekst wordt besproken en vastgesteld in een tijdelijke, paritaire redactiecommissie.

De paritaire redactiecommissie vangt haar werkzaamheden aan direct nadat tussen partijen formeel overeenstemming bestaat over het onderhandelingsresultaat.

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

In het kader van verbetering en versimpeling van de leesbaarheid van de CAO zal de tekst van de cao HEINEKEN Group 2020–2021 daar waar mogelijk en redelijk gebaseerd zijn op de laatst geldende cao Heineken Netherlands Supply B.V./ Vrumona B.V. (Supply).

Slotopmerking: Wij zijn altijd beschikbaar om indien gewenst nadere toelichting aan partijen te verstrekken op de formulering van dit Eindbod.

Bijlage: Flexibele arbeidstijden HEINEKEN Experience

Gecontinueerde principes in flexibele arbeidstijden HEINEKEN Experience:

- Dienstenmatrix:
 - Ploegendienst: HNS-matrix;
 - Onregelmatige dienst: HEX/HOS-matrix.
- Berekeningsmethodiek roostertoeslag:
 - Net zoals bij HNS tijd en geld gewogen, maar aangepast aan nieuwe afspraak van te roosteren bovenwettelijke verlofuren (maximaal 112 of 32 uur)
- Beloning bij werken op feestdagen:
 - Extra toeslag van 100% per gewerkt uur;
 - 4 bovenwettelijke verlofuren per gewerkte dag op 1 januari, 27 april en 25 december.
- Overwerk en HOS-diensten
 - Bepaalt op basis van een kalenderjaar t.o.v. ingeroosterde HOS-diensten:
 - Minder gewerkte uren komen voor rekening HEINEKEN Group;
 - Meer gewerkte uren worden uitbetaald tegen huidige uurloon plus roostertoeslag.

Aanvullende principes in flexibele arbeidstijden HEINEKEN Experience

- Maximum in te roosteren extra verlof-uren:
 - Functiegroep 1-7: was 184 bovenwettelijke verlofuren (**voormalig ATV**), wordt 112 bovenwettelijke verlofuren.
 - Functiegroep 16-17: was 92 bovenwettelijke verlofuren (**voormalig ATV**), wordt 32 bovenwettelijke verlofuren.
 - Dit geldt zowel voor ploegendienst als onregelmatige dienst
- De regeling van feestdagen bij onregelmatige dienst gaat ook gelden voor ploegendienst; ook de toeslag voor de dagdienst wordt op een gelijk niveau gebracht.
- Met deze afspraak vervalt bij de onregelmatige dienst voor HEINEKEN Group de mogelijkheid om het niet ingeplande deel ATV individueel toe te wijzen, afhankelijk van het werkaanbod.