



ONDERHANDELINGSRESULTAAT CEVA-cao 2026-2027 tussen CevaWise (als onderdeel van BVPP), FNV en CEVA Logistics Netherlands B.V., CEVA Logistics Headoffice B.V., CEVA Coop Holdco B.V., CEVA Freight Holland B.V. & CEVA Logistics Commerce EMEA B.V.

1. Looptijd

Een cao met een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

2. Verbetering van loon

Bij de totstandkoming van dit onderhandelingsresultaat hebben partijen gezocht naar een goede balans tussen koopkrachtverbetering voor medewerkers en een gezonde, duurzame concurrentiepositie voor CEVA. Daarom is niet alleen aandacht besteed aan (een stijging van) het brutoloon, maar ook naar maatregelen die direct bijdragen aan een hoger nettoloon.

De **salarisschalen** worden gedurende de looptijd van de cao als volgt geïndexeerd:

- Per 1 september 2026 een nominale verhoging van € 100 van de schaalminima en -maxima van de salarisschalen 2 t/m 7.
- Per 1 april 2027 een procentuele verhoging van 2,25% van de schaalminima en -maxima van de salarisschalen 8 en 9.
- Per 1 april 2027 een procentuele verhoging van 2% van de schaalminima en -maxima van de salarisschalen 10 en 11.
- Het minimum van salarisschaal 2 blijft in alle gevallen gelijkgesteld aan het Wettelijk Minimum Loon (hierna: WML). Voor deze groep blijft de tekst zoals deze nu in de 'Bijlage 1 - Salaristabellen' is opgenomen van toepassing. Dit betekent dat de medewerkers die een salaris hebben op WML-niveau worden uitgesloten van de cao-indexaties en in plaats daarvan de wettelijke indexaties van het WML per 1 juli 2026 en 1 januari 2027 ontvangen.

De **individuele lonen** worden gedurende de looptijd van de cao als volgt verhoogd:

Voor alle medewerkers wordt de werknemersbijdrage pensioenpremie verlaagd:

- Per 1 januari 2027 wordt de werknemersbijdrage voor de pensioenregeling voor medewerkers in dienst per 31 december 2026 met 2% verlaagd. Hierdoor stijgt het nettoloon. De mate van dit voordeel verschilt per medewerker, afhankelijk van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd.



Voor de medewerker in de salarisschalen 2 tot en met 7 zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Per 1 september 2026 wordt het bruto fulltime maandsalaris verhoogd met € 100. Dit geldt ook voor medewerkers met een relatieve salarispostie (hierna: RSP) van 100% of hoger.
- De CEVA-cao 2026-2027 treedt in werking per 1 juli 2026. Omdat de collectieve salarisverhoging van € 100 bruto per maand met ingang van september 2026 zal worden verwerkt, ontvangen medewerkers die op 1 september 2026 in dienst zijn een eenmalige bruto compensatie van € 200 (op fulltime basis) bij de salarisbetaling van september. Hiermee worden de maanden juli en augustus 2026 gecompenseerd.

Voor de medewerker in de salarisschalen 8 tot en met 11 zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Per 1 april 2027 een jaarlijkse salarisaanpassing op basis van de merit systematiek (artikel 58 CEVA-cao 2025-2026). De toekenning van de merit in april 2027 is afhankelijk van o.a. de beoordeling van het functioneren van de medewerker gedurende het jaar 2026 en de RSP van de medewerker.

Voor april 2027 is tussen partijen een collectief meritbudget overeengekomen van:

- 2,25% van de totale bruto loonsom van alle voor merit in aanmerking komende medewerkers in de schalen 8 en 9.
- 2% van de totale bruto loonsom van alle voor merit in aanmerking komende medewerkers in de schalen 10 en 11.
- N.B. Voor de schalen 8 en 9 geldt een iets hoger meritbudget dan voor de schalen 10 en 11, omdat medewerkers in schalen 10 en 11 netto relatief meer profiteren van de verlaging van de werknemersbijdrage voor pensioen dan medewerkers in de lagere schalen.
- Door per 1 april 2027 de stijging van de salarisschalen gelijk te stellen aan het merit budget, ontstaat er ook voor medewerkers met een hoge RSP ruimte voor groei in salaris:
 - Stel dat een medewerker met salarisschaal 8 op 1 maart 2027 een RSP van 100% heeft, dan daalt de RSP per 1 april 2027 onder de 100% omdat het maximum van de salarisschaal met 2,25% wordt verhoogd. Door de indexatie van de salarisschaal ontstaat er binnen de salarisschaal weer ruimte van 2,25% voor de meritverhoging. Heeft een medewerker een RSP van bijvoorbeeld 110%, dan is een meritverhoging mogelijk zodra de RSP van de medewerker door indexaties van de salarisschalen onder de 100% komt.
- Er geldt voor de CEVA-cao 2026-2027 geen minimale meritverhoging.



3. Reiskostenvergoeding

Per 1 januari 2027 wordt de woon-werk reiskostenvergoeding verhoogd naar € 0,22 (netto) per kilometer.

4. Jeugdlonen

Partijen hebben afgesproken de jeugdlonen per 1 juli 2026 af te schaffen. Medewerkers worden voortaan beloond op basis van de voor hun functie geldende salarisschaal, ongeacht hun leeftijd. Met deze afspraak wordt een gelijke beloning voor gelijk werk verder bevorderd en wordt de cao vereenvoudigd.

5. Overpassing bij promotie

Partijen hebben afgesproken de nominale bedragen bij overpassing naar een hogere salarisschaal te verhogen. Dit geldt voor promoties van schalen 2 naar 3 (€ 54,25), 3 naar 4 (€ 67,81), 4 naar 5 (€ 84,77) en 5 naar 6 (€ 105,96). Hierdoor wordt de salarisgroei bij promoties verbeterd en beter in lijn gebracht met de ontwikkeling naar een hoger functieniveau. De aangepaste bedragen worden voor de looptijd van de cao opgenomen in de overpassingstabel.

6. Definities van 'Toeslagen' en 'Toelagen'

Partijen hebben de definities van toeslagen en toelagen verduidelijkt. Hiermee wordt het onderscheid tussen beide begrippen helderder, waardoor de cao eenvoudiger en consistentier kan worden toegepast.

7. Definities voor de waarde van verlof bij Generatiepact

Partijen hebben definities, o.a. rondom de waarde van verlof, binnen het Generatiepact verduidelijkt. Hiermee wordt duidelijk vastgelegd hoe de waarde van verlof doorwerkt binnen de Generatiepactregeling en wordt een eenduidige toepassing bevorderd.

8. Klachtenregeling

Partijen hebben de klachtenregeling in Bijlage 9 gemoderniseerd. De regeling sluit beter aan bij de huidige interne procedures en geeft aan via welke regeling en procedure een klacht kan worden behandeld. Hiermee wordt de cao verduidelijkt en de toegankelijkheid voor medewerkers verbeterd.

9. Aanvullende werkgelegenheidsafspraken

Partijen hebben de definities en bepalingen in de aanvullende werkgelegenheidsafspraken verduidelijkt. Hiermee wordt beter vastgelegd wanneer deze afspraken van toepassing zijn en hoe zij moeten worden uitgelegd. De aanpassing draagt bij aan een eenduidige en voorspelbare toepassing van de regeling.



10. PAWW

Partijen hebben afgesproken de deelname aan de Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) voor de looptijd van de CEVA-cao 2026-2027 te continueren. Hiermee blijft de aanvullende verzekering bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid voor medewerkers gehandhaafd.

11. Extra werk (meeruren / overuren)

Partijen hebben afgesproken het onderscheid tussen meeruren en overuren te laten vervallen. Meeruren worden voortaan gelijkgesteld aan overuren en conform de CEVA-cao als zodanig vergoed. Concreet betekent dit dat de definitie 'meeruren' uit de cao wordt verwijderd en de definitie van 'overuren' wordt aangepast naar alle uren boven de overeengekomen contracturen. Hiermee wordt de cao vereenvoudigd en beter in lijn gebracht met actuele juridische ontwikkelingen.

12. Considerans

CEVA Logistics Commerce EMEA B.V. wordt per 1 juli 2026 toegevoegd als partij bij de CEVA-cao. Nieuwe medewerkers in deze B.V. vallen vanaf die datum direct onder de CEVA-cao. Bestaande medewerkers zullen via een arbeidsvoorwaardenharmonisatie uiterlijk per 1 januari 2027 overgaan naar de CEVA-cao.

13. Werkgeversbijdrage aan de bonden

De werkgeversbijdrage aan de vakbonden wordt gecontinueerd op basis van de geïndexeerde AWWN-norm. Voor de looptijd van de CEVA-cao 2026-2027 stelt CEVA een bijdrage van € 50.000,- beschikbaar. De vakbonden bepalen gezamenlijk de verdeelsleutel.

14. Vernieuwingsagenda

Partijen hebben een vernieuwingsagenda afgesproken. Deze omvat a. de herijking van de overpassingstabel bij promotie b. evaluatie van ontwikkelingen rondom de ketenregeling en c. een onderzoek naar de werking van het Generatiepact I en II. In de onderhandeling voor de CEVA-cao 2027 e.v. worden deze onderwerpen op de agenda gezet.

Buiten de cao zal CEVA a. een bedrijfsregeling Fietsplan introduceren voor medewerkers met een enkele reisafstand van minder dan 10 km, met maximaal € 1.000 aan fiscale waarde per 1 januari 2027 en b. de meest voorkomende functieprofielen actualiseren en wegen uiterlijk 1 januari 2027.



Ondertekend te Zaltbommel op 2 juli 2026,

**CevaWise als onderdeel van
BVPP**

De heer G. van Rijn

Ondertekend door:
Gerard van Rijn
75920FD43E5D4CD...

De heer E. Simons

Ondertekend door:
Elias Simons
724B627A3FC443C...

FNV

Mevrouw J. Lohle

Ondertekend door:
Jacqueline Lohle
B909511D3B4A45E...

CEVA Logistics

Mevrouw K. Buitink

Signed by:
Kristel Buitink
E62D171042E0462...

De heer A. Oudshoorn

Signed by:
Arie Oudshoorn
BCE047FE92964BB...

De heer J. de Vaan

Ondertekend door:
Joeri de Vaan
76700CE0034849B...