



Eindbod

voor het verlengen van de cao's Coffee and Tea en DE Diensten
van Koninklijke Douwe Egberts B.V.

In de afgelopen periode heeft er zorgvuldig en intensief overleg plaatsgevonden tussen JDE Peet's en de vakorganisaties over het verlengen van de cao's Coffee & Tea en DE Diensten. In deze gesprekken hebben we elkaar op veel punten kunnen vinden en is er in goede samenwerking gewerkt aan een voorstel, van beide kanten zijn grote stappen gezet. We doen hiermee een bod wat ligt bóven de markt en ons maximum heeft bereikt.

Wij zijn ervan overtuigd dat dit voorstel een solide basis vormt voor de komende twee jaar. Het biedt duidelijkheid, zekerheid en rust voor medewerkers en biedt een aantal oplossingen voor een aantal grote onderwerpen die we in verschillende doelgroepen op tafel hebben. Het houdt daarnaast rekening met de zorg voor onze collega's en de belangen van JDE Peet's.

Het eindbod bestaat uit de volgende punten:

1. Looptijd

De cao Coffee & Tea en cao DE Diensten worden met 24 maanden verlengd van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027.

2. Loonsverhoging

Datum verhoging:	Collectieve verhoging met:
1. Per 1 september 2025	✓ 2,6%
2. Per 1 januari 2026	✓ 1,5%
3. Per 1 juli 2026	✓ 2,0%
4. Per 1 januari 2027	✓ 1,0%

De salarisschalen worden bij ieder afgesproken verhogingsmoment verhoogd. Het maximum van de schaal wordt aangepast volgens de afgesproken verhoging in de tabel hierboven. De onderkant van de schaal wordt ook evenredig opgehoogd naar het afgesproken minimum percentage per schaal.

Daarnaast worden de minimale bedragen voor de vakantie-uitkering (zoals bedoeld in artikel 16 van de C&T-regeling en artikel 13 van DE Diensten) en de minimum eindejaarsuitkering (artikel 17) verhoogd met het overeengekomen percentage per de daarvoor geldende datum.

3. Sociaal plan

Het huidige sociaal plan, dat afloopt op 30 september 2025, wordt *ongewijzigd* met 24 maanden verlengd tot 1 oktober 2027. Hiermee geven we gehoor aan de vraag van medewerkers om de rust en duidelijkheid te creëren voor een langere periode.

Het huidige sociaal plan sluit niet meer in alle opzichten aan bij de ontwikkelingen binnen de organisatie en op de arbeidsmarkt. Er is daarom de wens van JDE Peet's om het sociaal plan op zorgvuldige wijze te moderniseren, met oog voor een evenwichtige balans tussen werkzekerheid en vangnetvoorzieningen.

Om die reden wordt een werkgroep opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgever en vakbonden. Deze groep onderzoekt hoe het sociaal plan toekomstbestendig en conform benchmark kan worden ingericht, met als uitgangspunt dat het plan ondersteuning biedt op momenten waarop daadwerkelijk sprake is van baanverlies. In de komende twee jaar stelt de groep een vernieuwd sociaal plan op dat aansluit bij de benchmark en klaar is voor bespreking aan de volgende cao-tafel.

4. Reiskosten

Per 1 januari 2026 worden de reiskosten verhoogt naar het fiscale maximum van 23ct per kilometer.

5. Salarisgroep 11/12

De huidige C&T cao omvat een brede en diverse groep medewerkers met uiteenlopende rollen, functies en achtergronden. Het maken van arbeidsvoorwaardelijke afspraken die bij iedereen passen, is daardoor niet eenvoudig. In de voorgaande cao is afgesproken om een werkgroep te starten om in kaart te brengen of er inderdaad andere behoeften zijn voor deze doelgroep. De bestaande werkgroep zal dit afronden en na het delen van het advies worden afgerond.

Om de vervolgstap in dit traject zorgvuldig vorm te geven, wordt gedurende de looptijd van deze cao een nieuwe werkgroep ingericht met vertegenwoordigers van werkgever, ondernemingsraad en vakbonden. Deze werkgroep krijgt de opdracht om gezamenlijk te verkennen hoe het arbeidsvoorwaardenpakket voor nieuw in te stromen medewerkers in salarisgroep 11 en 12 eruit kan komen te zien. Adviezen uit de vorige werkgroep worden daarbij meegenomen aangevuld met marktdata en recruitment input. Daarbij wordt gekeken naar een toekomstbestendige en aantrekkelijke inrichting van het pakket, passend bij de context van de organisatie en de arbeidsmarktontwikkelingen.

De werkgroep streeft ernaar om uiterlijk 1 januari 2026 met een gedragen voorstel te komen. De intentie van JDE Peet's is om het arbeidsvoorwaardenpakket buiten de cao vorm te geven. Indien hierover gezamenlijk overeenstemming wordt bereikt, zal het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket per die datum van toepassing zijn op nieuw aan te nemen medewerkers in de betreffende functiegroepen. De huidige medewerkers van salarisgroep 11/12 krijgen de keuze om hun bestaande pakket te behouden of naar het nieuwe pakket buiten de cao over te stappen.

6. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Partijen hebben de afspraak gemaakt om per 1 januari 2026 de bepalingen, en daar achterliggende verzekeringen, in de cao rondom arbeidsongeschiktheid ná 104 weken te wijzigen. Per 1 januari 2026 ziet het pakket er als volgt uit:

- WIA Hiaatverzekering Uitgebreid. Dit betreft een vaste uitkering op basis van het arbeidsongeschiktheidspercentage, 70% verzekerd tot aan de WIA-loongrens.

Uitkering is niet afhankelijk van arbeidsongeschiktheid. Werkloosheidsrisico is standaard meeverzekerd in deze verzekering.

- WIA Aanvullingsverzekering - Aanvulling onderloon. Extra 10% dekking van het inkomen t/m de WIA-loongrens maal het vergoedingspercentage voor medewerkers 80-100 arbeidsongeschikt (duurzaam & niet-duurzaam).
- Werkgevers AOV-Excedent verzekering. Aanvulling voor inkomens bóven de WIA-loongrens (70% van het salaris boven de loongrens). Het salaris is gemaximeerd op € 179.984,-.
- De loonaanvulling vanuit JDE Peet's ná 104 weken wordt voor de duur van maximaal één jaar:
 - 100% aanvulling voor medewerkers die op 1 augustus 2025, 52 weken ziek zijn;
 - 85% aanvulling voor medewerkers die op 1 augustus 2025 korter dan 52 weken ziek zijn óf vanaf 1 augustus 2025 ziek worden. De aanvulling op salaris wordt gemaximeerd tot de loongrens, zoals afgesproken in de WGA Excedent.

7. Reistijd Professional

Voor medewerkers binnen de Operationele Buitendienst Professional (DE Diensten) wordt de volgende aanpassing doorgevoerd betreffende het woon-werk verkeer met ingang van 1 januari 2026:

- De dagelijkse reistijd van huis naar het eerste project geldt als reistijd woon-werkverkeer, tenzij deze reistijd meer dan 30 minuten bedraagt, in welk geval het meerdere geldt als werktijd;
- De dagelijkse reistijd van het laatste project naar huis geldt als reistijd woon-werkverkeer, tenzij deze reistijd meer dan 30 minuten bedraagt, in welk geval het meerdere door de medewerker gedeclareerd kan worden tegen de geldende financiële overwerkvergoeding. Zie artikel 16 uit de DE Diensten cao voor de geldende overwerkpercentages;
- Medewerkers in de Operationele Buitendienst ontvangen enkel een (financiële) compensatie voor reistijd indien deze reistijd op grond van dit artikel hiervoor kwalificeert.
- Reistijd zal de komende 5 jaar geen onderwerp van gesprek meer zijn in het cao-overleg, tenzij een toekomstige relevante wijziging in wetgeving of jurisprudentie daar alsnog aanleiding toe geeft.

8. Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

De huidige RVU-regeling geldt tot en met 31 december 2025. Werkgever en vakbonden hebben afgesproken om de RVU-regeling binnen JDE Peet's NL te verlengen vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 december 2029.

Met sociale partners wordt een paritaire werkgroep gevormd om de regeling in lijn te brengen met de afspraken vanuit de wetgever en te voldoen aan de toetsingseisen. Mocht na toetsing blijken dat de onderbouwing of doelgroepbepaling niet toereikend is, dan komen de sociale partners opnieuw bijeen om dit te bespreken en de regeling waar nodig aan te passen aan de geldende wetgeving. Daarnaast bepaalt de werkgroep wat geldt als exceptionele gevallen voor de mogelijke fiscale aanvulling van € 300,-.

9. Ouderenregeling 5 ploegendienst 96-98-100 (cao C&T)

Er komt een vervolg werkgroep ouderenregeling welke gaat onderzoeken hoe een type “80-90-100” regeling eruit kan komen te zien in 5-ploegendienst. Sociale partners gaan na de uitkomst van de werkgroep om tafel om het voorstel en het vervolg te bespreken.

De huidige regeling wordt ongewijzigd verlengd voor de duur van de cao.

10. Ploegenoverdracht/ Omkleedtijd

We zien dat de toepassing voor omkleedtijd, pauzes en ploegenoverdracht verschillend is in de fabrieken (cao C&T). Partijen hebben het volgende afgesproken:

- We gaan voor de theefabriek het badge apparaat verplaatsen;
- We gaan in 2026 de manier van registreren gelijk trekken tussen de fabrieken (Joure en Utrecht) binnen de werktijd. Dit willen we in 2026 doen omdat er dan ook een project start ter vervanging van het tijdsregistratie systeem en de apparatuur dus dat is een goed moment om te kijken naar harmonisatie.

11. Mantelzorg

Partijen erkennen het belang van mantelzorgverlening als onderdeel van de balans tussen werk en privé. Mantelzorgverlening is een onderwerp dat besproken wordt tussen medewerker en leidinggevende. Indien van toepassing, en indien mogelijk, wordt in gesprek tot een passende afspraak gekomen waarbij rekening wordt gehouden met zowel de persoonlijke situatie van de medewerker alswel de organisatorische mogelijkheden. Er wordt gekeken naar de middelen en mogelijkheden die aanwezig zijn.

Er wordt aandacht besteed aan een evenwichtige herverdeling van werkzaamheden, zodat er geen langdurige werkdrukverhoging ontstaat voor collega's.

12. Vakbondscontributie

De afspraken over de fiscaal vriendelijke tegemoetkoming van de vakbondscontributie en de extra vergoeding wordt voor de duur van de cao gehandhaafd, indien en voor zover dit wettelijk en fiscaal mogelijk is.

13. Werkgeversbijdrage

Bij het daadwerkelijk afsluiten van de cao zal de bijdrage van JDE Peet's aan de vakorganisaties, de zogenaamde AWWN-regeling, voor de duur van de cao worden voortgezet.

Utrecht, 30 juni 2025

Namens werkgever Koninklijke Douwe Egberts B.V.

Kenneth Timmermans
General Manager Netherlands

Sabien van Rijn
HR director NL