

Unilever

**Collectieve
Arbeidsovereenkomst
Unilever Nederland**

1 april 2026 tot en met 30 september 2027

Inhoudsopgave

Cao Unilever Nederland

Unilever

1.

Arbeidsovereenkomst

2.

Tijd & Verlof

3.

Beloning

4.

Ontwikkeling

5.

Welzijn en vitaliteit

6.

Pensioen

7.

Arbeidsverhoudingen

8.

Bijlagen

Arbeidsovereenkomst 1

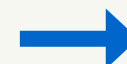
• Deze cao	11
• Hardheidsclausule	11
• (Bruto) bedragen	11
• Parttime	12
• Arbeidsovereenkomst	12
• Overplaatsing	12
• Regelingen voor uitzendkrachten	13
• Stage	13
• Nevenwerkzaamheden	14
• Geheimhouding	15
• Publicaties	15
• Einde arbeidsovereenkomst	16

Tijd & Verlof 2

• Arbeidsduur	19
• Werktijden	19
• Recht op onbereikbaarheid	19
• Adv	19
• Opbouw vakantie	20
• Extra leeftijdsuren	20
• Opnemen vakantie	21
• Kopen en verkopen van verlof	22
• Tijdsparen	22
• Zon- en feestdagen	22
• Verzuimuren	23
• Voorbereiding op de pensionering	23
• 80-90-100-regeling	23
• Mantelzorg	24
• Arbeid en zorg	24
• Geoorloofd verzuim / Bijzonder verlof / Rouwverlof	25
• Ouderschaps- adoptie- pleegzorg- en geboorteverlof	27
• Uitwisselbare feestdagen	27

Beloning 3

• Functie-indeling	31
• Functieraster	31
• Beoordeling	31
• Schaalsalaris	35
• Individuele loonsverhoging	35
• Collectieve loonsverhoging	35
• Laterale stap	36
• Promotie	36
• Tijdelijke functiewaarneming	36
• Demotie	37
• Jubileumuitkering	37
• Vertegenwoordigers	37
• Participatiewet	38
• Resultaatafhankelijke bonus (RAB)	38
• Vakantietoeslag	39
• Consignatie	39
• Overwerk en meerwerk	40
• Persoonlijke toeslagen	42
• Vergoeding woon-werkverkeer	42
• Thuiswerkvergoeding	43
• WGA-premie	43
• Werkijdverkortings	43



Ontwikkeling 4

• Ontwikkeling en scholing	47
• Bedrijfsontwikkelingsplan	47
• Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP)	48
• EVC en opleiding huidige of volgende functie	48
• Persoonlijk budget	49
• Loopbaanscan en financiële scan	51
• Andere studiefaciliteiten	51
• Vacatures	51

Welzijn en vitaliteit 5

• Gezondheid en welzijn	55
• Arbeidsongeschiktheid	55
• Eerste twee ziektejaren	55
• Na de eerste twee ziektejaren	57
• Einde arbeidsovereenkomst na ziekte	59
• Bedrijfsongeval	60

Pensioen 6

• Pensioenregeling	63
• Regeling vervroegde uitdiensttreding (RVU)	64

Arbeidsverhoudingen 7

• Periodiek overleg vakbonden	69
• Wijzigen cao	69
• Geschillen over de uitleg van de cao	69
• Faciliteiten voor vakbonden en vakbondsleden	69
• Fusie en reorganisatie	71
• Sociaal jaarverslag	71
• Sociaal beleid	72

Bijlagen 8

• Bijlage - Salarisschalen	75
• Bijlage - Match!	79
• Bijlage - Klachtenregeling Unilever	80
• Bijlage - Bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering	81
• Bijlage – Uitwisselbare feestdagen	82
• Bijlage - Protocolafspraken cao Unilever Nederland 2026-2027	83

1.

Arbeidsovereenkomst

Deze cao	11
Hardheidsclausule	11
(Bruto) bedragen	11
Parttime	12
Arbeidsovereenkomst	12
Overplaatsing	12
Regelingen voor uitzendkrachten	13
Stage	13
Nevenwerkzaamheden	14
Geheimhouding	15
Publicaties	15
Einde arbeidsovereenkomst	16





1

2

3

4

5

6

7

8

01 Deze cao

Deze cao geldt voor jou (de werknemer) als:

- je functie is ingedeeld in één van de functiegroepen 1F t/m 1M en
- je een arbeidsovereenkomst hebt met Unilever.

Unilever is de werkgever en bestaat in Nederland uit:

- Unilever Nederland Holdings BV
- Unilever Nederland BV
- Unilever Europe Business Centre BV
- Mixhold BV
- Unilever Europe BV
- Unilever Foods & Refreshments Global BV
- Unilever IP Holdings BV

Deze cao geldt niet:

- voor vakantiewerkers
- als je onder een andere (bedrijfstak-)cao valt.

Unilever sluit deze cao af met de vakbonden FNV (Utrecht) en CNV (Utrecht).

Ben je na het lezen van dit document op zoek naar meer (praktische) informatie of heb je hulp nodig van HR, ga dan naar [Una](#).

Deze cao loopt van 1 april 2026 tot en met 30 september 2027. De cao eindigt van rechtswege op 30 september 2027. Er is geen opzegging nodig. In een eerdere cao zijn er afspraken gemaakt over het pensioen tot en met 31 december 2027.

02 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin de toepassing van de afspraken leidt tot individueel onbillijke situaties kan Unilever besluiten af te wijken in voor jou gunstige zin.

03 (Bruto) bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto, behalve als er staat dat het netto is.

In deze cao refereren we zowel aan salaris als aan inkomen. Jouw salaris is het salaris exclusief eventuele vaste toeslagen. Jouw inkomen is het salaris, plus eventuele vaste toeslagen. Vaste toeslagen zijn bijvoorbeeld de vakantietoeslag.

In deze cao verwijzen we ook enkele keren naar jouw uurloon. Je uurloon is 0,58% van je maandsalaris.

Parttime

Parttime is wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt van minder dan 40 uur per week. Alle bedragen en afspraken in deze cao zijn op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst. Als je parttime werkt, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij er bij het artikel iets anders staat aangegeven.

Je kunt bij Unilever een verzoek doen om [parttime te gaan werken](#). Unilever geeft ook de mogelijkheid om in duobanen te werken.

Arbeidsovereenkomst

Je ondertekent samen met Unilever een arbeidsovereenkomst. In je arbeidsovereenkomst is opgenomen of deze geldt [voor bepaalde of voor onbepaalde tijd](#). De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

Er kan een [proeftijd](#) in je arbeidsovereenkomst staan.

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt ontvang je uiterlijk na het doorlopen van het wettelijke maximaal aantal arbeidsovereenkomsten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voorwaarden zijn:

- je bent geschikt voor de functie en
- het gaat om een structurele formatieplaats en
- er is geen boventallige medewerker die op deze functie kan worden herplaatst.

Overplaatsing

Unilever kan je verplichten om maximaal 6 maanden op een andere standplaats te werken. Voorwaarde is dat de reistijd en werktijd samen niet langer dan 11 uur per dag is. Als je gebruikelijke reistijd langer dan 45 minuten enkele reis was, komt deze extra tijd bovenop de 11 uur. Een standplaatsverandering die langer duurt dan 6 maanden, is niet verplicht, maar kan je wel vrijwillig accepteren.

Overplaatsing binnen Nederland gebeurt altijd per de eerste van de maand. Unilever en jij maken afspraken over de vergoeding van de eventuele extra reistijd en reiskosten.

Als je functie valt in de functiegroepen F t/m H is de afspraak over de extra reistijd al gemaakt: je ontvangt voor extra reistijd eenmaal jouw uurloon. Als Unilever je overplaatst naar een andere Unilever onderneming, dan neem je je rechten en plichten mee, ook jouw opgebouwde dienstjaren. Als er vanwege een eventuele overplaatsing naar een andere onderneming een wijziging is in arbeidsvoorwaarden, dan informeert Unilever jou hierover.

04

05

06



1

2

3

4

5

6

7

8

07 Regelingen voor uitzendkrachten

Unilever past de afspraken van de ABU-cao over **inlenersbeloning** toe. Dit betekent dat uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag de beloning ontvangen volgens de cao van Unilever zoals beschreven in de inlenersbeloningbeschrijving in de ABU-cao.

Unilever overlegt ten minste twee keer per jaar met de OR over aantallen en inzet van uitzendkrachten.

Als er een vacature is hebben uitzendkrachten voorrang op mensen van buiten Unilever. Voorwaarde voor het aanbieden van een arbeidsovereenkomst zijn:

- de uitzendkracht is geschikt voor de functie en
- er is geen boventallige medewerker die op deze functie kan worden herplaatst en
- er is geen geschikte medewerker met een contract voor bepaalde tijd die op deze functie wordt herplaatst.

De lokale ondernemingsraad ontvangt 1 keer per kwartaal een overzicht van het aantal structurele formatieplaatsen welke zijn ingevuld door uitzendkrachten die een contract hebben ontvangen, medewerkers met bepaalde tijd contract die een vast contract hebben gekregen en welke zijn ingevuld door boventallige medewerkers.

Partijen hebben de procesafpraak gemaakt dat op decentraal niveau afspraken kunnen worden gemaakt over flexibiliteit van arbeid.

Unilever zal de functies die structureel en het hele jaar door uitzendkrachten worden vervuld in vaste banen omzetten.

Unilever Nederland hanteert als uitgangspunt een maximale flexibele schil van 15%, waarbij uitbestede diensten zoals field sales, buiten beschouwing blijven. In geval van bijzondere, onvoorziene of uitzonderlijke omstandigheden - waaronder, maar niet beperkt tot, de verkoop, fusie of overname van (een onderdeel van) de organisatie - kan Unilever hiervan afwijken. Een dergelijke afwijking kan gelden gedurende de periode waarin de Transitional Service Argeements (TSA's) van toepassing zijn, alsmede zolang de betreffende omstandigheden daartoe aanleiding geven. Indien Unilever boven de 15% flexibele schil uitkomt zal Unilever in gesprek gaan met de vakbonden

08 Stage

Een stage duurt maximaal 6 maanden. Als je daarna bij Unilever mag blijven, dan krijg je een arbeidsovereenkomst.

Nevenwerkzaamheden

Als je naast het werk bij Unilever andere werkzaamheden wilt gaan doen, dan overleg je dit vooraf met je leidinggevende. In dit overleg wordt besproken of de werkzaamheden en de omvang samengaan met het belang van Unilever. Unilever kan nevenwerkzaamheden alleen verbieden op grond van een objectieve reden, zoals opgenomen in de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (**artikel 7:653a BW**)

Commissarisfunctie

Als je commissaris wil worden van een vennootschap buiten het Unilever-concern, mag dat alleen als de directie van Unilever Nederland Holdings BV akkoord is gegaan.

Openbare functie - fulltime

Als je fulltime een openbare functie gaat doen dan eindigt je dienstverband met Unilever. Denk hierbij aan lid van de Tweede Kamer, Gedeputeerde Staten of wethouder in een grote gemeente. Als je daarna weer bij Unilever solliciteert, kan Unilever geen garanties geven dat een passende functie binnen Unilever beschikbaar zal zijn. Als je na afloop van je eerste zittingstermijn solliciteert naar een functie bij het Unilever-concern, zal Unilever je als dat mogelijk is een passende functie aanbieden. Unilever zal dan, als daar aanleiding toe is, de misgelopen pensioenopbouw vergoeden.

Openbare functie - parttime

Als je parttime een openbare functie gaat doen, dan overleg je dit vooraf met je leidinggevende en HR. In dit overleg wordt besproken of de werkzaamheden en de omvang samen gaan met het belang van Unilever. Jullie maken afspraken over hoeveel tijd de openbare functie op de normale werkdag mag kosten. Jullie spreken dit per jaar vooraf af. Als je in een jaar erg veel meer of minder dan die uren gewerkt hebt, kunnen jullie een nieuwe afspraak maken over het aantal uren per jaar.

Je ontvangt een vergoeding van de overheid voor dit werk. Je krijgt van Unilever onbetaald verlof voor het bijwonen van vergaderingen. Over de eerste 40 uur per jaar ontvang je wel loondoorbetaling. Je houdt een urenverantwoordelijkheid bij van dit werk. Je salaris wordt berekend naar rato van de uren die je voor Unilever werkt (parttime). Je bouwt vakantie-uren op over de uren waarop je onbetaald verlof hebt voor het bijwonen van vergaderingen. Als je bij je openbare functie pensioen opbouwt, ontvang je bij Stichting Unilever Pensioenfonds "Forward" (hierna te noemen: Forward) je pensioenopbouw zoals die was op de dag voor ingang van de openbare functie (arbeidsduur en salarisgrondslag blijft hetzelfde). De premie die jij en Unilever betaalden blijft op dezelfde basis. De pensioenaanspraken die je bij je openbare functie opbouwt, zullen deel uit gaan maken van het pensioen dat je bij Forward opbouwt. Je moet Forward

09



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

informereren over het aanvaarden van de openbare functie en de gevolgen voor jouw pensioenopbouw. Als je bij je openbare functie geen pensioen opbouwt, loopt je pensioenopbouw bij Forward ongewijzigd door.

Als je parttime een openbare functie gaat doen waarbij je géén pensioen opbouwt en waarvoor je géén vergoeding voor de werkzaamheden ontvangt, maar wel presentiegeld, ontvang je doorbetaald verlof voor het bijwonen van vergaderingen. Het presentiegeld voor die vergaderingen geef je dan aan Unilever. Het presentiegeld over de eerste 40 uur per jaar hoeft je niet aan Unilever te geven. Je moet een urenverantwoording bijhouden.

Maatschappelijke functie - parttime

Als je met toestemming van de directie vanuit je functie als vertegenwoordiger van het Unilever-concern deelneemt in commissies van overheidsorganen, semi-overheidsorganen of andere organen (bijvoorbeeld SER, ministeriële adviescommissies, de Kamer van Koophandel, UWV-commissies, enzovoorts) dan geef je het presentiegeld aan Unilever.

Als je onder werktijd deelneemt aan activiteiten van maatschappelijke instellingen, maar dit niet doet als vertegenwoordiger van het Unilever-concern, dan moet je vooraf toestemming vragen aan de directie en HR. Jullie maken afspraken over het aantal uren dat deze functie op de normale werkdag mag hebben. Je moet een urenverantwoording bijhouden. Als je presentiegeld ontvangt over de uren waarop je verlof hebt bij Unilever, dan geef je dat presentiegeld aan Unilever.

10 Geheimhouding

Je bent verplicht tot geheimhouding over alles wat je weet over Unilever en haar relaties waarbij er vertrouwelijkheid is vastgesteld of je deze zelf kan vermoeden. De geheimhoudingsplicht blijft na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bestaan.

11 Publicaties

Als je iets bekend wilt maken, bijvoorbeeld door een publicatie of een lezing, en dit in strijd zou kunnen zijn met het belang van Unilever, dan moet je dit vooraf aan de directie melden. De directie kan de publicatie of het optreden verbieden als het de belangen van Unilever kan schaden. De directie geeft dan de redenen waarom het verboden wordt. De directie kan vooraf de publicatie of de tekst van de lezing opvragen. Als het gaat om een interview kan de directie de onderwerpen en standpunten die aan de orde komen vooraf met je doorspreken. De auteursrechten van een publicatie, een lezing of een interview zijn van Unilever. Je kunt hierover andere afspraken maken.

Bij de vervulling van een taak als kaderlid van één van de vakbonden of ondernemingsraadslid geldt deze bepaling niet.

Einde arbeidsovereenkomst

In het [burgerlijk wetboek boek 7 artikelen 667 t/m 686a](#) staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. Daarnaast eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Bij opzegging geldt een opzegtermijn volgens de [wet](#). De opzegtermijn start op de 1^e dag van de volgende kalendermaand na je opzegging.

Als je in- of uitdienst treedt tijdens het kalenderjaar, ontvang je de beloning en verlof naar rato van de periode dat je in dienst bent. Bij uitdiensttreding kan bij de eindafrekening sprake zijn van een verrekening. Dit is geregeld in [artikel 632 Burgerlijk Wetboek Boek 7](#).

Als je bij Unilever werkt op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en je dienstverband eindigt als gevolg van de bepaalde tijd, dan kan je als je uit dienst gaat een budget gebruiken voor outplacementbegeleiding.

Duur in dienst	Budget maximum
2 jaar of langer	€ 2.000,=
3 jaar of langer	€ 2.500,=

Voorwaarden zijn:

- je overlegt met Unilever over de vorm van de begeleiding
- de factuur staat op naam van de werkgever.

2.

Tijd & Verlof

Arbeidsduur	19
Werktijden	19
Recht op onbereikbaarheid	19
Adv	19
Opbouw vakantie	20
Extra leeftijdsuren	20
Opnemen vakantie	21
Kopen en verkopen van verlof	22
Tijdsparen	22
Zon- en feestdagen	22
Verzuimuren	23
Vorbereiding op de pensionering	23
80-90-100-regeling	23
Mantelzorg	24
Arbeid en zorg	24
Geoorloofd verzuim / Bijzonder verlof / Rouwverlof	25
Ouderschaps- adoptie- pleegzorg- en geboorteverlof	27
Uitwisselbare feestdagen	27





1

2

3

4

5

6

7

8

01 Arbeidsduur

De arbeidsduur in de dagdienst voor een fulltimer is gemiddeld 40 uur per week.

Je arbeidsduur is: de aanwezigheidstijd volgens dienstrooster min de onbetaalde pauze(s).

02 Werktijden

De werktijden zijn op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur. Dit noemen we het dagvenster.

De werktijden zijn op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur. Dit noemen we het dagvenster. In een vijfploegenrooster of een ander rooster dat door cao-partijen is afgesproken kan er gewerkt worden buiten dit dagvenster.

De werktijden en dienstroosters worden op decentraal niveau vastgesteld. We volgen hierbij de overlegnormen uit de [Arbeidstijdenwet](#) en de daarop gebaseerde [bepalingen](#).

Unilever houdt zoveel mogelijk rekening met jouw persoonlijke omstandigheden bij het vaststellen van de werktijden en dienstroosters. Als je het niet met jouw rooster en diensten eens bent, meld je dit bij je leidinggevende. Als jullie er samen niet uit komen, kan je HR of de [klachtencommissie](#) van de onderneming waar je werkt er naar laten kijken.

03 Recht op onbereikbaarheid

Unilever respecteert dat je buiten je reguliere werktijden en tijdens verlof, niet bereikbaar bent.

04 Adv

De adv is 104 uur per jaar als je werkt in de dagdienst.

Unilever kan de adv-uren inroosteren als Unilever daarover afspraken maakt met de OR. Dit gebeurt per locatie. Unilever roostert minimaal 40 uur niet in. De adv-uren die niet zijn ingeroosterd kun je zelf opnemen.

Als je ziek bent tijdens vastgestelde adv-uren, dan ontvang je geen vervangen- roostervrije uren. Als je door dringende bedrijfsomstandigheden moet werken tijdens vastgestelde adv-uren, dan stelt de werkgever in overleg met jou vervangende adv-uren vast.

Opbouw vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op 4 x je wekelijkse contractduur aan wettelijke doorbetaalde vakantie-uren. Als je 40 uur werkt, bouw je 160 vakantie-uren op.

Daarnaast heb je recht op bovenwettelijke vakantie-uren op basis van de tabel hieronder.

Leeftijd in het kalenderjaar	Wettelijke vakantie-uren	Bovenwettelijke vakantie-uren als je bent ingedeeld in klasse F t/m H	Bovenwettelijke vakantie-uren als je bent ingedeeld in klasse K, L of M
Jonger dan 19	160	48	56
Jonger dan 35	160	32	40
35 t/m 39	160	40	48
40 t/m 44	160	48	56
45 t/m 49	160	56	64
50 t/m 54	160	64	72
55 t/m 59	160	72	80
60 en ouder	160	80	80

Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar ontvang je de vakantie-uren naar rato.

Extra leeftijdsuren

Als je 60 jaar of ouder bent, kun je kiezen voor extra vrije uren volgens de tabel hier onder. Je kunt hier geen gebruik van maken als je deelneemt aan de 80-90-100-regeling.

Leeftijd op de 1e dag van het kalenderkwartaal	Extra vrije tijd in uren per kalenderkwartaal
60	16
61	24
62	32
63	48
64	60
65	72
66	84

05

06



1

2

3

4

5

6

7

8

07 Opnemen vakantie

Als je extra leeftijdsuren aanvraagt, ontvang je over deze extra vrije uren 80% van je uurloon. Je neemt de extra vrije uren op in overleg met je leidinggeven- de en HR. Het overleg hierover heb je voor de start van het kalenderkwartaal.

Als je je extra vrije uren niet binnen het kwartaal gebruikt, dan vervalt je aan- spraak op de extra vrije uren. Dit kan gebeuren door arbeidsongeschiktheid of vrijwillig. Je kunt de extra vrije uren niet laten uitbetalen.

Als je extra vrije uren opneemt, heeft dit geen invloed op de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, de vakantietoeslag en pensioen.

Je kan als je dat wilt 3 weken aaneengesloten vakantie opnemen, tenzij bedrijfsomstandigheden dat niet toelaten. Je neemt in ieder geval 2 weken aaneengesloten vakantie op.

Unilever kan één collectieve vakantiedag vaststellen voor (een deel van) de onderneming. Dit gebeurt in overleg met de OR. Unilever kan nog één of meer vakantiedagen als collectieve dag aanwijzen als de omstandigheden hiertoe aanleiding geven. Voorwaarde is dat de OR hiermee instemt.

Unilever stelt je vakantie vast na overleg met jou. Tenzij er gewichtige redenen zijn om af te wijken, volgt Unilever jouw wensen.

Je aaneengesloten vakantie vraag je uiterlijk 2 weken van tevoren aan. Losse vakantie-uren vraag je uiterlijk 2 werkdagen van tevoren aan. Als er in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor vakan- tie-uren te verwachten is, kan Unilever een langere termijn voor het aanvragen van vakantie-uren vaststellen. Dit gebeurt in overleg met de OR.

Unilever kan voor alle medewerkers van (een deel van) de onderneming een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen. Unilever overlegt hierover met de OR en stelt de periode in ieder geval voor 1 januari van dat kalenderjaar vast.

Unilever kan je niet verplichten om tijdens de opzegtermijn vakantie-uren op te nemen.

Je bent verplicht je vakantie-en adv-uren te registreren.

Jouw vakantie-uren vervallen of verjaren volgens de wet.

Kopen en verkopen van verlof

Je kunt volgens de Match!-bepalingen tijd kopen en verkopen.

Tijdsparen

Je kunt per kalenderjaar de volgende tijd sparen:

- de bovenwettelijke vakantie-uren
- de vervangende vrije tijd als compensatie van overwerk of meerwerk (uit het voorgaande kalenderjaar)
- de adv-uren

In de Match!-bepalingen lees je meer over tijd sparen en gespaarde tijd opnemen.

Het maximale saldo gespaarde tijd is 800 uren. Je geeft het aan Unilever aan als je tijd wil sparen. In dit verzoek staat het aantal uren dat je wil sparen. Je kan een periode van verlof opnemen van maximaal 960 aaneengesloten uren. Dit is inclusief de vakantie-uren van dat kalenderjaar.

Je dient je verzoek om gespaarde uren op te nemen ten minste één jaar voor de ingang van het verlof in. Unilever kan een kortere termijn toestaan. Als je de uren wilt inzetten voor mantelzorg is ten minste één maand van toepassing. Je overlegt met Unilever over de periode van het verlof. Uitgangspunt is een voltijds en aaneengesloten periode. De gespaarde uren vervallen en verjaren niet.

Unilever zorgt ervoor dat je kunt terugkeren in je oude functie. Als dit aantoon- baar niet mogelijk is, biedt Unilever je een gelijkwaardige vervangende functie aan. Je maakt hier vooraf met Unilever afspraken over.

Je ontvangt bij terugkeer in eenzelfde of gelijkwaardige functie je inkomen dat je had voor vertrek.

Zon- en feestdagen

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, He- melvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren (1x per 5 jaar).

Een feestdag begint om 22.00 de dag ervoor en eindigt om 22.00 uur op de dag zelf. Unilever en de OR kunnen in overleg hiervan afwijken. Een feestdag duurt wel altijd 24 uur. Op zon- en feestdagen ben je normaal gesproken doorbetaald vrij, als dit normaal gesproken een werkdag was geweest.

08

09

10



1

2

3

4

5

6

7

8

11 Verzuimuren

Als je werkt in de dagdienst en je de voor jou geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van je normale dienst, kun je evenveel roosteruren opnemen als de extra uren die je hebt gemaakt met een maximum van negen uur. Als de overschrijding start op of na 04.00 uur maak je geen aanspraak op verzuimuren. Je kunt de verzuimuren opnemen tussen de start en het einde van de volgende dienst. Je neemt de verzuimuren in ieder geval binnen 24 uur na het extra werk op. Je kunt de verzuimuren niet laten uitbetalen.

Als Unilever jouw dienst voor het extra werk één of meer uren eerder heeft laten stoppen, dan ontvang je zoveel uren minder aan verzuimuren.

12 Voorbereiding op de pensionering

Als je 60 jaar of ouder bent, mag je maximaal vijf dagen extra doorbetaald verlof opnemen om een cursus ter voorbereiding op je pensionering te doen.

13 80-90-100-regeling

Als je nog maximaal 7 jaar voor je AOW-leeftijd zit, dan kun je 80% van je huidige arbeidsuren gaan werken met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Je keuze voor de 80-90-100-regeling is definitief. Alleen in geval van zeer bijzondere en indringende persoonlijke omstandigheden kan je een verzoek doen om jouw deelname aan de 80-90-100-regeling te stoppen.

Mantelzorg

Als je mantelzorg verleent kun je flexibele werktijden aanvragen. De invulling hiervan overleg je met je leidinggevende. Jouw leidinggevende zal jouw verzoek goedkeuren, tenzij dit in strijd is met het belang van Unilever.

Als je mantelzorg verleent, kun je ook gebruik maken van de **80-90-100-regeling** voor maximaal 12 maanden per 5 jaar. Een periode van de 80-90-100-regeling duurt minimaal 1 maand.

Wanneer je gebruik wilt maken van de 80-90-100-regeling, vraag je dit aan bij je leidinggevende en HR. Jouw leidinggevende kan je hierbij vragen om formeel aan te tonen dat je mantelzorg verleent.

Unilever voegt 0.2 FTE toe aan de basisbezetting voor elke medewerker die van deze regeling gebruik maakt.

Arbeid en zorg

Je kunt gebruik maken van de regelingen voor betaald en onbetaald verlof in de **wet Arbeid en Zorg**.

Je maakt met Unilever afspraken over:

- de duur van je afwezigheid,
- of je afwezigheid voor de volledige of een deel van je werktijd geldt en
- de manier waarop de werktijd wordt verrekend.

14

15



1

2

3

4

5

6

7

8

16 Geoorloofd verzuim / Bijzonder verlof / Rouwverlof

Unilever realiseert zich dat het afscheid en verlies van een dierbare zeer ingrijpend is. Dit kan gaan om een partner, een familielid, maar ook een hele goede vriend of vriendin. De wijze waarop eenieder met deze situatie omgaat kan heel verschillend zijn. Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. Unilever wil voorkomen dat rouw bestempeld wordt als of leidt tot ziekte en wil jou voldoende ruimte bieden om afscheid te nemen en het verlies te verwerken op een manier die bij je past.

Omgaan met afscheid en verlies vraagt om maatwerkafspraken over de tijd die je nodig hebt om met deze gebeurtenis om te gaan en om weer aan het werk te kunnen. De ene medewerker heeft behoefte aan een periode van rust, voor de andere medewerker is werk een welkome afleiding en structuur in een moeilijke tijd.

- De rol van de manager, het team en de collega's is in perioden van afscheid en rouw heel belangrijk.
- Aanvullend biedt Unilever daarbij, waar nodig, professionele hulp en begeleiding in de vorm van het Employee Assistance Program (EAP).
- Je kunt gebruik maken van vijf dagen betaald verlof bij het overlijden van een dierbare. Dit geldt voor parttimers niet naar rato.
- In de voorafgaande periode van stervensbegeleiding en afscheid en de periode van verwerking van het verlies maken jij en je leidinggevende zo nodig verdere maatwerkafspraken, waarin vormen van betaalde en onbetaalde Wet Arbeid en Zorg (WAZO) verlofregelingen, vakantie-uren en betaald en onbetaald buitengewoon verlof (gecombineerd) kunnen worden ingezet en bijvoorbeeld afspraken kunnen worden gemaakt over tijdelijk aangepaste werktijden en minder belastend werk (als dat mogelijk is).

Je hebt ook recht op doorbetaald bijzonder verlof volgens de tabel hiernaast. Je overlegt dit wel altijd met je leidinggevende. Voorwaarde voor het bijzonder verlof is dat het nodig is dat de gebeurtenis waarvoor je bijzonder verlof nodig hebt onder werktijd valt en je er bij bent. De tabel geldt voor parttimers niet naar rato.

Gebeurtenis	Duur
Als je in ondertrouw gaat	De benodigde tijd, maximaal 1/2 dag
Je huwelijk of geregistreerd partnerschap	2 dagen
Je 25- of 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van je (pleeg-)kind, kleinkind, (schoon-)ouder, broer, zwager, (schoon-)zus	1 dag
25- 40-, 50- en 60-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van je kind, (schoon-)ouders of grootouders	1 dag
Overlijden van een dierbare	5 dagen
Academische promotie van jezelf, je partner of je (pleeg-)kind	1 dag
Je verhuizing	1 dag
Noodzakelijke eigen medische verzorging	Benodigde tijd bepalen in overleg
Bezoek aan de dokter of specialist	Benodigde tijd bepalen in overleg
Wettelijke verplichtingen buiten jouw schuld	De benodigde tijd Doorbetaald onder aftrek van vergoedingen van derden



1

2

3

4

5

6

7

8

17 Ouderschaps- adoptie- pleegzorg- en geboorteverlof

Als je ouderschapsverlof opneemt, loopt de pensioenopbouw ongewijzigd door.

Als je adoptieverlof, pleegzorgverlof of geboorteverlof opneemt, vult Unilever je uitkering de eerste zes weken aan tot 100% van je maandinkomen.

18 Uitwisselbare feestdagen

Alle culturele of religieuze feestdagen zijn even belangrijk. Het belang dat eraan wordt gehecht verschilt per individu. Daarom is het van belang feestdagen met elkaar uit te kunnen ruilen. Dit kan middels de regeling uitwisselbare feestdagen, zoals ook opgenomen in de bijlage.



3.

Beloning

Functie-indeling	31	Overwerk en meerwerk	40
FuncTieraster	31	Persoonlijke toeslagen	42
Beoordeling	31	Vergoeding woon-werkverkeer	42
Schaalsalaris	35	Thuiswerkvergoeding	43
Individuele loonsverhoging	35	WGA-premie	43
Collectieve loonsverhoging	35	Werktijdverkorting	43
Laterale stap	36		
Promotie	36		
Tijdelijke functiewaarneming	36		
Demotie	37		
Jubileumuitkering	37		
Vertegenwoordigers	37		
Participatiewet	38		
Resultaatafhankelijke bonus (RAB)	38		
Vakantietoeslag	39		
Consignatie	39		





1

2

3

4

5

6

7

8

01 Functie-indeling

Unilever gebruikt voor de indeling van functies de ORBA-methode van functiewaardering.

02 Functieraster

Er is een functieraster voor de verantwoorde indeling van functies. Iedere lokale ondernemingsraad wordt in staat gesteld een gemandateerde vertegenwoordiger af te vaardigen om het functieraster mede te bepalen. Van alle functies in het raster is er een functiebeschrijving. Deze functiebeschrijvingen zijn algemeen van aard.

Je kunt in iedere onderneming het functieraster inzien. In het raster staan de functiebenamingen, functiebeschrijvingen en de klassen waarin de functies zijn ingedeeld. Elke 5 jaar worden alle functieclassificaties en de beroepsprocedure bekeken. Als het nodig is worden deze in overleg met vakorganisaties aangepast. In iedere onderneming is een vertrouwenscommissie voor de behandeling van individuele bezwaren.

03 Beoordeling

Je start het beoordelingsjaar met een afstemmingsgesprek in de maand januari. In de maanden juni of juli heb je een voortgangsgesprek. Het beoordelingsjaar eindigt met een beoordelingsgesprek in de maanden november of december.

Het doel van beoordelen is het voeren van eerlijke gesprekken met jou over:

- hoe jij de algemeen geldende Unilever behaviours toepast;
- je kennis & vaardigheden & verantwoordelijkheden binnen je functie, ook wel job fundamentals genoemd;
- jouw bijdrage aan de groei van Unilever, vastgelegd in 3 SMART geformuleerde prioriteiten/doelen;
- Je bijdrage aan het bredere team.

In het afstemmingsgesprek stem je met je leidinggevende af:

- jouw 3 SMART geformuleerde prioriteiten/doelen voor het kalenderjaar (maximaal 2 KPI's per doel), en
- je welzijn en de afspraken over je persoonlijke ontwikkeling voor de komende periode, zowel de vaardigheden als indien gewenst jouw '+1 persoonlijk ontwikkelingsdoel'. Op het '+1 persoonlijk ontwikkelingsdoel' wordt niet beoordeeld.

In januari dien jij jouw 3 SMART geformuleerde prioriteiten/doelen en jouw '+1 persoonlijk ontwikkelingsdoel' voor het beoordelingsjaar in het systeem te zetten. Wanneer jij geen 3 SMART geformuleerde prioriteiten/doelen in het

systeem invoert word je aan het eind van het jaar niet beoordeeld en wordt er ook geen bonus uitgekeerd. Dit geldt niet voor de collega's die geen toegang hebben tot het doelensysteem. Er geldt uiteraard ook een uitzondering wanneer jij gedurende het jaar in dienst treedt of wanneer jij in de maand januari met voltijd verlof (ziekte, zwangerschap, etc.) bent.

Gedurende het jaar zijn er twee momenten, één in april en één in september, waarop je jouw 3 SMART geformuleerde prioriteiten/doelen en jouw '+1 persoonlijk ontwikkelingsdoel' kunt herzien.

In juni of juli heb je jouw voortgangsgesprek, waarbij jij jouw voortgang in de eerste helft van het beoordelingsjaar bespreekt.

De eindbeoordeling bestaat uit drie onderdelen:

- specifiek prestatieniveau: beoordeling van jouw bijdrage aan de groei van Unilever op basis van de 3 SMART geformuleerde prioriteiten/doelen. Deze staan in het verslag van het afstemmingsgesprek of de gewijzigde prioriteiten/doelen in de verslaglegging van april en/of september;
- algemeen prestatieniveau: beoordeling van je algemeen functioneren binnen het kader van de functie, gebaseerd op jouw kennis & vaardigheden/job fundamentals;
- eindoordeel: een zorgvuldige afweging van je algemeen prestatieniveau, inclusief jouw gedragingen gerelateerd aan de algemeen geldende Unilever behaviours en jouw bijdrage aan teamsucces.

Er wordt een online tool ontwikkeld, voor het einde van 2025, om medewerkers en leidinggevendenden te ondersteunen in het toepassen, de ontwikkeling en beoordeling van de Unilever behaviours. Daarnaast worden leidinggevendenden voor de beoordelingsronde getraind op het juist en objectief beoordelen van medewerkers en het voeren van het beoordelingsgesprek.

In het beoordelingsgesprek bespreken jullie de beoordeling zoals die is opgesteld door jouw leidinggevende. Dit gesprek hebben jullie in november of december. Je kunt in dit gesprek een (afwijkende) mening over de beoordeling geven. Jouw leidinggevende kan dan de mening bijstellen, maar hoeft dit niet te doen. De uiteindelijke beslissing ligt bij de leidinggevende.

Jouw leidinggevende zal de beoordeling, zoals met jou besproken, documenteren. Jij schrijft ook zelf een beoordeling, die in het systeem wordt opgeslagen. Beide versies worden dus opgeslagen.

Als je vindt dat je beoordeelaar niet volgens de beoordelingsprocedure heeft gehandeld, kun je een klacht indienen volgens de klachtenprocedure.

Als je lid bent van de OR dan let de bestuurder (degene die het overleg met de OR voert) erop dat jouw functioneren als OR-lid niet van invloed is op je beoordeling. De beoordeling wordt aan de bestuurder voorgelegd.



1

2

3

4

5

6

7

8

Beoordelingsscores

In november of december vinden 'people fora' plaats waarbij, volgens de tabel hieronder en een kalibratie onder een zo groot mogelijke groep medewerkers, de beoordelingsscores worden bepaald. Omdat het budget voor de bonus allocatie uiteindelijk op 100% moet kalibreren voor Unilever als geheel is jouw beoordelingsscore op basis van de tabel nog niet definitief er dient namelijk gekalibreerd te worden onder collega's en de beoordelingsscore is daarmee ook relatief.

Je leidinggevende formaliseert jouw beoordelingsscore in januari. Eind februari hoor jij van jouw leidinggevende welke beoordelingsscore jij hebt gekregen.

SCORE	FUNCTIONEERT	TOELICHTING
0% OF 40%	ONVOLDOENDE	• Je hebt geen enkele of de meeste van je 3 prioriteiten/doelen niet gehaald EN • Jouw gedragingen ten aanzien van de 4 Unilever behaviours voldoen niet EN / OF • Je richt je voornamelijk op individueel succes in plaats van op teamprestaties
60% OF 80%	NOG TE ONTWIKKELEN	• Je hebt niet al jouw 3 prioriteiten/doelen volledig gehaald OF • Jouw gedragingen ten aanzien van de 4 Unilever behaviours is niet consistent voldoende EN / OF • Jouw bijdrage aan de teamprestatie is niet consistent voldoende
100%	GOED	• Je hebt al jouw 3 prioriteiten/doelen volledig gehaald. EN • Jouw gedragingen ten aanzien van de 4 Unilever behaviours zijn consistent goed. EN • Jouw bijdrage aan de teamprestatie is consistent goed
120% Of 140%	ZEER GOED	• Je hebt een meerderheid van jouw 3 prioriteiten/doelen overtroffen. EN • Jouw gedragingen ten aanzien van de 4 Unilever behaviours zijn consistent zeer goed en een voorbeeld voor anderen. EN • Jouw bijdrage aan de teamprestatie is onderscheidend voor het teamsucces
160% Of 200%	UITMUNTEND	• Je hebt al jouw 3 prioriteiten/doelen overtroffen EN • Jouw gedragingen ten aanzien van de 4 Unilever behaviours zijn een inspiratie voor anderen om zichzelf ook zo in te zetten EN • Jouw bijdrage aan de teamprestatie is significant voor het teamsucces



1

2

3

4

5

6

7

8

04 Schaalsalaris

Je ontvangt het salaris dat hoort bij je functie en de salarisschaal. De salarisschalen staan in de [bijlage](#).

05 Individuele loonsverhoging

Je ontvangt jaarlijks per 1 april een individuele loonsverhoging op basis van het beschikbare market review budget en allocatie hiervan door jouw leidinggevende. Het market review budget wordt bepaald door Unilever, toekenning gebeurt door de leidinggevende tijdens de Annual Pay Review.

Voorwaarde is dat je:

- drie maanden of langer in dienst bent van Unilever.

Iedere functieklassering heeft een minimum- en een maximumsalaris.

Je kunt doorgroeien tot het maximum van je schaal, tenzij je CTP bent.

CTP

Als je 3 keer achter elkaar een "zeer goed" of "uitmuntend" beoordeling hebt gekregen dan ben je een Continuous Top Performer (CTP). Dan geldt voor jou dat je kunt doorgroeien boven het maximum van je eigen salarisschaal:

Salarisschaal	Doorgroeien naar
1F en 1G	Maximum van de volgende salarisschaal
1H	1H + 10%
1K t/m 1M	Maximum van de salarisschaal bij beoordeling zeer goed of uitmuntend met CTP-status

Als je door een beoordeling die lager is dan "zeer goed" geen CTP meer bent en je zit al op het maximum van jouw salarisschaal, dan bevriest Unilever jouw salaris tot je weer op het schaalmaximum van je functie zit.

Unilever kent de CTP-status in beginsel gelijkmatig toe over de schalen 1F t/m 1H. Unilever geeft de ondernemingsraden jaarlijks een overzicht van de beoordelingsscores.

06 Collectieve loonsverhoging

De verhoging van de cao-lonen en loonschalen is 3% per 1 april 2026 en 1% per 1 januari 2027.

Laterale stap

Een laterale stap maak je als je een andere functie gaat uitoefenen die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld. Hiervoor kun je een salarisverhoging krijgen van 0% tot 2,5% afhankelijk van je positie in de salarisschaal. De hoogte van de salarisverhoging wordt bepaald op basis van een peer comparison. Als je door demotie een persoonlijke toeslag (PT) ontving, dan wordt deze verrekend met je verhoging. De PT wordt "opgegeten". Als je het maximum in de schaal al hebt bereikt, dan blijf je dat maximum ontvangen.

Promotie

Promotie is als je een functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld. Je ontvangt het salaris dat hoort bij je nieuwe functie en salarisschaal vanaf de dag dat je in je nieuwe functie start. Hiervoor kun je een salarisverhoging krijgen van 0% tot 5% afhankelijk van je positie in de salarisschaal. De hoogte van de salarisverhoging wordt bepaald op basis van een peer comparison. Als je door demotie een persoonlijke toeslag (PT) ontving, dan wordt deze verrekend met je verhoging. De PT wordt "opgegeten". Als je het maximum in de nieuwe schaal al hebt bereikt, dan blijf je dat maximum ontvangen.

Als je een assistent-manager bent die in een functie in een hogere salarisschaal (worklevel 2) gaat werken, dan geldt deze berekening niet. Je ontvangt dan een verhoging tussen de 0% en 8%, tenzij je het [schaalmaximum 110% WL2](#) al hebt bereikt.

Tijdelijke functiewaarneming

Je ontvangt een toeslag als je een functie tijdelijk waarneemt in een hogere salarisschaal. Voorwaarden zijn:

- dat je de functie volledig waarneemt en
- je op dat moment niet in je eigen functie aan het werk bent en
- je het overgrote deel van de verantwoordelijkheden overneemt en
- de waarneming ten minste een halve dag of dienst duurt en
- dat je waarneemt op verzoek van Unilever.

Je ontvangt de toeslag vanaf de eerste dag van de waarneming:

Waarneming van een functie in	Indeling van de waar te nemen functie	Toeslag in % van het uurloon
Klasse F	1 klasse hoger dan eigen functie	40%
Klasse F	Meer dan 1 klasse hoger dan eigen functie	80%
Klasse G t/m H	1 klasse hoger dan eigen functie	60%
Klasse G t/m H	Meer dan 1 klasse hoger dan eigen functie	120%

Je maakt met Unilever afspraken over de termijn van waarneming. Normaal gesproken duurt een waarneming maximaal 6 maanden.

07

08

09



1

2

3

4

5

6

7

8

10 Demotie

Demotie is als

- je in een functie gaat werken die in een lagere salarisschaal is ingedeeld, of
- als jouw huidige functie door herwaardering in een lagere salarisklasse valt.

Demotie door Unilever

Bij demotie ontvang je jouw oude salaris, ook als dit boven het maximum van de nieuwe functiegroep ligt. Je ontvangt vanaf het moment van jouw demotie wel nog maar de helft van de cao-loonsverhoging (de korting is maximaal 1% van je salaris) tot je op het maximum van de nieuwe schaal zit, vanaf dat moment ontvang je weer de volledige verhoging.

Als je 50 jaar of ouder bent houd je je geldende schaalsalaris van voor de overplaatsing en het recht op de collectieve loonsverhoging.

Demotie op eigen verzoek

Bij demotie op eigen verzoek ontvang je je oude salaris als dat valt binnen de salarisschaal van de nieuwe functiegroep. Als je oude salaris boven het maximum van de nieuwe functiegroep ligt, dan ontvang je je oude salaris, maar het salaris wordt vanaf dat moment "bevroren". Je ontvangt dan geen cao-loonsverhoging tot je op het salarismaximum van de nieuwe schaal zit.

Demotie door arbeidsongeschiktheid

De regels die gelden bij demotie door arbeidsongeschiktheid vind je [hier](#).

11 Jubileumuitkering

Als je 50 jaar in dienst bent, ontvang je een jubileumuitkering van een bruto maandsalaris.

12 Vertegenwoordigers

Als je werkt als vertegenwoordiger en Unilever extra inspanningen van je vraagt, bijvoorbeeld bij acties, ontvang je een premie volgens de tabel:

Premie per kalenderjaar	minimaal	maximaal
Vanaf 1 april 2026	€ 693,25	€ 1.421,13
Vanaf 1 januari 2027	€ 700,18	€ 1.435,34

Unilever stelt per onderneming de normen vast voor de premie voor vertegenwoordigers. Deze bedragen worden verhoogd met de cao-loonsverhoging.

Participatiewet

Als je

- in de doelgroep van de [participatiewet](#) valt en
- niet in staat bent om met fulltime werken het wettelijke minimumloon te verdienen, maar
- wel de mogelijkheid hebt om te werken,

dan geldt voor jou de volgende salarisschaal:

Periode	Percentage van het minimumloon
1 ^e jaar	100%
2 ^e jaar	110%
3 ^e jaar	120%

Unilever en jij houden aan het eind van elk jaar een evaluatie. Als je voldoende bent doorgegroeid kan Unilever met jou de mogelijkheid van doorgroei naar een reguliere baan bekijken. Voorwaarden zijn dat er een vacature beschikbaar is, je geschikt bent voor die functie en de doorgroei geen risico vormt voor jouw status binnen de participatiewet.

Bonus (VPA)

Sinds 1 januari 2025 kennen wij een nieuwe bonusregeling. Met je bonus, die is gebaseerd op je beoordeling, word je beloond voor je bijdrage in het afgelopen jaar. Afhankelijk van de resultaten kun je jaarlijks een bonus ontvangen. De bonus is dus afhankelijk van jouw prestaties en de prestaties van het bedrijf en is daarom variabel. Het uitgangspunt bij 'on-target' prestatie is 6% target bonus. Je ontvangt deze bonus in maart. Zoals in bovenstaande aangegeven hebben jouw prestaties dus invloed op (de hoogte) van jouw bonus.

Het bonus percentage wordt als volgt berekend:

On-target bonus percentage (6%) x Eigen beoordelingscore (0 – 200%) x Differentiatie factor van bedrijfsprestaties (0 – 200%) x verdiende jaarinkomen.

Om in aanmerking te komen voor de bonus moet je in dienst zijn vóór 1 oktober van het betreffende beloningsjaar. Daarnaast moet je in dienst zijn op het moment van uitbetaling van de bonus in maart. Je ontvangt de bonus ook alleen als je in het kalenderjaar minimaal zes maanden hebt gewerkt. Je ontvangt jouw bonus pro-rata op basis van het aantal maanden dat je bent betaald. Het opnemen van onbetaald verlof, zoals mantelzorgverlof of een sabbatical, heeft dus invloed op jouw bonus.

13

14



1

2

3

4

5

6

7

8

Als je op eigen initiatief uit dienst gaat, ontvang je over dat jaar geen bonus. Als je met een vertrekregeling vanwege boventalligheid of pensioen uit dienst gaat, ontvang je de on-target bonus naar rato. Als je langer dan drie maanden volledig arbeidsongeschikt bent, ontvang je in het eerste jaar van je arbeidsongeschiktheid de bonus-naar rato. (Voorbeeld: als je 8 maanden arbeidsongeschikt bent in een kalenderjaar, ontvang je over 5 maanden geen bonus-uitkering. 8 Maanden arbeidsongeschikt – 3 maanden = 5 maanden). Zwangerschapsverlof is voor deze regeling geen arbeidsongeschiktheid. Het kopen of verkopen van tijd heeft invloed op jouw bonus.

Je bruto jaarsalaris voor deze regeling is: 12 maal het verdiende maandinkomen, inclusief de vaste toeslagen en de vakantietoeslag. Het salaris op 31 december is de berekeningsgrondslag. De bonus is niet opgenomen in de (pensioen)-salarisgrondslag. Je bouwt er dus geen pensioen over op.

15 Vakantietoeslag

Je ontvangt elk jaar per 1 april een vakantietoeslag van 8 % van jouw jaarsalaris in dat kalenderjaar. Je vakantietoeslag is maximaal 8% van driemaal het voor jou geldende wettelijk minimumloon.

Als jouw maandinkomen in het kalenderjaar wijzigt of je bent na 1 april in dienst gekomen, verrekent Unilever de te weinig of te veel ontvangen vakantietoeslag in december. Als je na 1 april uit dienst treedt, verrekent Unilever de te weinig of te veel ontvangen vakantietoeslag bij jouw eindafrekening. Als je een uitkering ontvangt vanuit het UWV inclusief vakantietoeslag, dan trekt Unilever de door het UWV betaalde vakantietoeslag af van de door Unilever te betalen vakantietoeslag.

16 Consignatie

Consignatie is als je in opdracht van Unilever buiten je normale werkrooster bereikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

Bij consignatie ontvang je een vergoeding. Je ontvangt deze toeslag ook als je niet aan het werk hoeft te gaan:

Consignatie op:	Vergoeding per etmaal in % van eenmaal het uurloon
Maandag t/m vrijdag	160%
Een toegekende adv-dag	240%
Zaterdag	240%
Zondag	320%
Feestdag	400%

Als je je normale werk doet en daarnaast die dag ook geconsigneerd bent, ontvang je de volledige consignatievergoeding.

Als je niet de hele dag geconsigneerd bent, ontvang je een gedeeltelijke vergoeding:

Duur van de gedeeltelijke consignatie	Deel van de vergoeding
0-6 uur	1/3 deel
6-12 uur	2/3 deel
12 uur of meer	100% vergoeding

Als je in opdracht van Unilever daadwerkelijk een extra keer naar het bedrijf moet komen om te gaan werken, ontvang je naast jouw consignatievergoeding een extra vergoeding. Deze vergoeding is bedoeld voor de reistijd en reiskosten. Per extra opkomst dat je naar Unilever moet komen ontvang je:

Extra opkomst op:	Vergoeding per extra opkomst in % van eenmaal het uurloon
Maandag t/m vrijdag	160%
Zaterdag	240%
Zondag	320%
Feestdag	400%

Als je moet opkomen op een opkomstdag is dit niet van toepassing en ontvang je geen extra vergoeding.

Als je in een van tevoren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, is de consignatievergoeding een vaste toeslag.

Over de consignatievergoeding bouw je geen pensioen op.

Overwerk en meerwerk

Overwerk is als je in opdracht van Unilever meer uren werkt dan het fulltime werkrooster. Voor overwerk ontvang je een vergoeding. Onbetaalde pauze tijdens overwerk wordt als overwerk vergoed.

Meerwerk is als je parttimer bent en je in opdracht van Unilever meer uren werkt dan het voor jou geldende werkrooster, maar niet meer dan het werkrooster van een fulltimer. Voor meeruren ontvang je een vergoeding.

17



1

2

3

4

5

6

7

8

Incidenteel langer werken vóór of ná de normale dagelijkse arbeidstijd van maximaal een half uur is geen overwerk of meerwerk. Als je langer dan een half uur overwerkt of meeruren werkt, dan telt het half uur wel mee voor de vergoeding.

Je bent verplicht over te werken of meer uren te werken als dit in het belang van de onderneming noodzakelijk is. Als je 55 jaar of ouder bent, ben je bent niet verplicht over te werken.

Unilever en de OR overleggen of en op welke manier Unilever kan tegemoetkomen aan eventuele bezwaren van medewerkers om over te werken. Unilever geeft de OR tenminste tweemaal per jaar een overzicht van het overwerk per afdeling en de compensatie in vervangende vrije tijd.

De overwerkregeling geldt niet voor jou als

- je werkt in een van de functies waarbij onregelmatige tijden horen bij jouw functie:
 - Buitendienstmedewerkers
 - Voorraadadministrateur/depotcontroleur
 - Chef bewakingsdienst
- als je werkt als assistent-manager. Tenzij je overwerkt in het weekend of op een feestdag.

Vergoeding van overwerk en meerwerk

Bij overwerk en meerwerk heb je de keuze tussen de uren in vervangende vrije tijd opnemen (tijd-voor-tijd) met een gedeeltelijke vergoeding of een volledige vergoeding in geld. De vergoedingspercentages voor overuren staan in de tabellen op de volgende pagina. Over deze vergoeding wordt geen vakantietoelage uitbetaald. Het opnemen van de tijd-voor-tijd doe je in overleg met Unilever. Je neemt de tijd op:

- voor het einde van het kalenderjaar
- binnen een andere periode als er voor jouw locatie andere afspraken zijn gemaakt in het decentraal overleg
- binnen drie maanden na de maand waarin je overgewerkt hebt.
- van maandag t/m vrijdag. Als je hebt overgewerkt op een zaterdag of zondag, dan mag je de tijd ook op die dagen opnemen.

Je kunt deze uren ook gebruiken om in Match! tijd te sparen.

Als je aan het einde van het kalenderjaar de tijd-voor-tijd niet hebt opgenomen of in Match! gespaard, krijg je deze uren alsnog uitbetaald. Deze betaling ontvang je aan het einde van het kalenderjaar.

Tabel 1: Van toepassing als je overwerkt of in geval van meerwerk.

Tijdstip overuren/ meeruren	Vergoeding in % van het uurloon per uur overwerk/meerwerk	Vergoeding in % van het uurloon per uur overwerk/ meerwerk
	Als je overwerk uren wegschrijft naar tijd voor tijd.	Als je overwerk uren volledig laat uitbetalen en dus niet naar tijd voor tijd schrijft.
Maandag 06.00 tot zaterdag 06.00	50%	140%
Zaterdag 06.00 tot maandag 06.00	90%	180%
Feestdagen	180%	270%

Persoonlijke toeslagen

Tot € 10,-

Als je een persoonlijke toeslag hebt tot € 10,- koopt Unilever die af. Je ontvangt een eenmalige afkoopsom van 4x het jaarbedrag.

Vanaf € 10,-

Als je een persoonlijke toeslag of een BWO-toeslag hebt van meer dan € 10,-, dan kan Unilever aan jou voorstellen om die af te kopen. Je ontvangt een eenmalige afkoopsom van 4x het jaarbedrag. Als jij de afkoop niet wil, houdt je de toeslag.

Unilever maakt afspraken met de OR over de categorieën medewerkers die in aanmerking voor afkoop komen. Als deze categorieën zijn vastgesteld kan Unilever aan individuele medewerkers een aanbod tot afkoop doen.

Unilever betaalt de afkoopsom in maximaal 2 delen uit.

Vergoeding woon-werkverkeer

Er geldt een regeling woon-werkverkeer.

In de context van de cao onderhandelingen is besloten de vergoeding voor het reizen met uitstoot tijdelijk op te hogen naar 0,23 euro per km per 1 juni 2026 t/m 30 september 2027, voor de looptijd van de cao. De verdere regeling blijft in stand.

18

19



1

2

3

4

5

6

7

8

20 Thuiswerkvergoeding

Een thuiswerkvergoeding wordt toegekend voor elke geregistreerde thuiswerkdag. Dit geldt niet voor medewerkers die vanwege de inhoud van hun functie niet thuis kunnen werken.

We volgen hierbij de fiscaal maximale vergoeding, die in 2026 gelijk staat aan €2,45 netto per thuiswerkdag. Mocht het fiscaal maximum worden bijgesteld, dan zal Unilever de vergoeding aanpassen aan het geldende fiscale maximum.

Wanneer er op eenzelfde dag zowel thuis als op kantoor of op een externe locatie wordt gewerkt, is het aan de medewerker om één vergoeding te selecteren, ofwel de thuiswerkvergoeding ofwel de reiskostenvergoeding.

21 WGA-premie

Unilever betaalt de volledige gedifferentieerde WGA-premie.

22 Werktijdverkorting

Als Unilever een vergunning heeft gekregen voor werktijdverkorting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, dan is Unilever niet verplicht om het loon door te betalen over de niet gewerkte uren. Unilever kan de verkorte werkweek pas invoeren na overleg met de vakbonden.



4.

Ontwikkeling

Ontwikkeling en scholing	47
Bedrijfsontwikkelingsplan	47
Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP)	48
EVC en opleiding huidige of volgende functie	48
Persoonlijk budget	49
Loopbaanscan en financiële scan	51
Andere studiefaciliteiten	51
Vacatures	51





1

2

3

4

5

6

7

8

01 Ontwikkeling en scholing

Unilever heeft er groot belang bij jou te ondersteunen en te stimuleren in je ontwikkeling. Jij op jouw beurt zal je voortdurend moeten aanpassen aan nieuwe functie-eisen, wil je in staat zijn om ook op langere termijn een positieve bijdrage te kunnen leveren. Tegelijkertijd betekent blijvende ontwikkeling en scholing dat je een sterkere positie op de interne (Unilever) en de externe arbeidsmarkt krijgt. Je bent samen met Unilever verantwoordelijk voor jouw persoonlijke ontwikkeling.

Jouw ontwikkeling bestaat uit:

- de skills die je nodig hebt, het noodzakelijke kennisniveau en
- je competenties.

De doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid van Unilever zijn:

- het op peil houden en verbeteren van de kennis die nodig is voor de vervulling van de functie en voor verbreding van de inzetbaarheid. Dit heeft te maken met de ontwikkelingen in de onderneming, maar ook met het opsporen en ontwikkelen van jouw kwaliteiten.
- jou in staat stellen op de langere termijn in een (andere) functie te kunnen werken.
- extra scholingsinspanning voor als je onvoldoende opleiding hebt en voor als je wel voldoende vooropleiding hebt, maar niet meer gewend bent een opleiding te volgen.

Er zal zoveel mogelijk gekozen worden voor opleidingen waar je een algemeen erkend landelijk diploma of getuigschrift kunt halen.

02 Bedrijfsontwikkelingsplan

Unilever maakt per vennootschap die onder deze cao valt een analyse, waarin staat:

- de verwachtingen over veranderingen in functies en functie-inhoud,
- het huidige kennis- en ervaringsniveau van de medewerkers en
- wat het niveau moet zijn op basis van te verwachten ontwikkelingen in het bedrijf.

Unilever maakt vervolgens een bedrijfsontwikkelingsplan. Hierin staat:

- de opzet en inhoud van geplande ontwikkelingsactiviteiten
- de faciliteiten
- de manier van uitvoering en de organisatorische maatregelen
- afspraken over de termijn en het budget, niet alleen de "out of pocket"-kosten maar ook de verwachte gemiddelde kosten in tijd per medewerker
- problemen die kunnen ontstaan in de bezetting
- wat te doen voor medewerkers die al vele jaren geen opleiding gevolgd hebben, met speciale aandacht voor oudere medewerkers.

Uitgangspunt is dat het bedrijfsontwikkelingsplan over alle medewerkers gaat. In het plan staan alle instrumenten die ingezet kunnen worden voor de ontwikkeling en loopbaan van medewerkers. Voorbeelden zijn: (tijdelijke) overplaatsingen, training on the job en scholing. Als je wensen hebt, dan zal Unilever jou zoveel mogelijk betrekken bij het plan.

Unilever organiseert de opleidingen op zo'n manier dat werk en opleiding als dat mogelijk is binnen de kaders van de [Arbeidstijdenwet](#) vallen. Denk hierbij vooral aan opleiding in samenhang met nachtdiensten. Je kunt dan verzuimuren opnemen volgens voorwaarden in de [regeling verzuimuren](#).

Unilever en de OR passen het bedrijfsontwikkelingsplan ieder jaar aan en Unilever bespreekt het met de vakbonden. Unilever geeft informatie over de uitvoering van het bedrijfsontwikkelingsplan in het voorgaande jaar.

Future Fit Plan

Jaarlijks maak je met je leidinggevende een Future Fit Plan. Hierin staan de afspraken over je persoonlijke ontwikkeling.

EVC en opleiding huidige of volgende functie

Je kan vrijwillig meedoen aan een EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties) of een opleiding volgen die nodig is voor je huidige of een direct volgende functie. Een EVC-traject voor een kleine groep kan ook als 'fotomoment' gebruikt worden. Dit fotomoment is een nulmeting voor het krijgen van een startkwalificatie.

Unilever kan je ook verplichten een opleiding te volgen en af te ronden als dat vanwege de (wettelijke) functievereisten nodig is.

Een EVC-traject of noodzakelijke opleiding zal je zoveel mogelijk tijdens werktijd doen. Deze uren worden doorbetaald. Als je dat niet kan en je doet het EVC-traject of opleiding buiten de werktijd dan ontvang je voor elk uur een uurloon compensatie. Voor assistent-managers geldt deze extra compensatie niet.

Unilever vergoedt de kosten van het EVC-traject of noodzakelijke opleiding.

Je ontvangt ook vergoeding van de noodzakelijke extra verblijfskosten of reiskosten (op basis van openbaar vervoer tweede klas). Jij zal je uiterste best doen om de opleiding af te ronden met een goed resultaat binnen de tijd die er voor staat. Als je je best hebt gedaan, maar door bijzondere omstandigheden waar jij niks aan kon doen de opleiding niet op tijd afrondt, dan mag je een herkansing doen voor rekening van Unilever.

03

04



1

2

3

4

5

6

7

8

05 Persoonlijk budget

Per kalenderjaar wordt een opleidingsbudget van € 1.500,- voor jou beschikbaar gesteld. Als je een opleiding volgt die past bij je loopbaan of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Unilever, dan spreek je met Unilever af of je daarvoor doorbetaald verzuim krijgt. Hierbij kijken jullie naar het rooster van de opleiding en de manier waarop jouw werk is ingedeeld. Wanneer de kosten van de opleiding die past bij je loopbaan of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Unilever het opleidingsbudget overstijgen, dan betaalt Unilever 75% van de extra kosten en betaal jij zelf 25%.

Het opleidingsbudget kun je ook gebruiken voor alle overige scholing en opleidingen, buiten de EVC en de noodzakelijke scholing, die jouw arbeidsmarktpositie verbeteren of je persoonlijke ontwikkeling ondersteunen. Het gaat niet om cursussen voor hobby's. Wanneer je een studie wilt volgen overleg je met je leidinggevende of

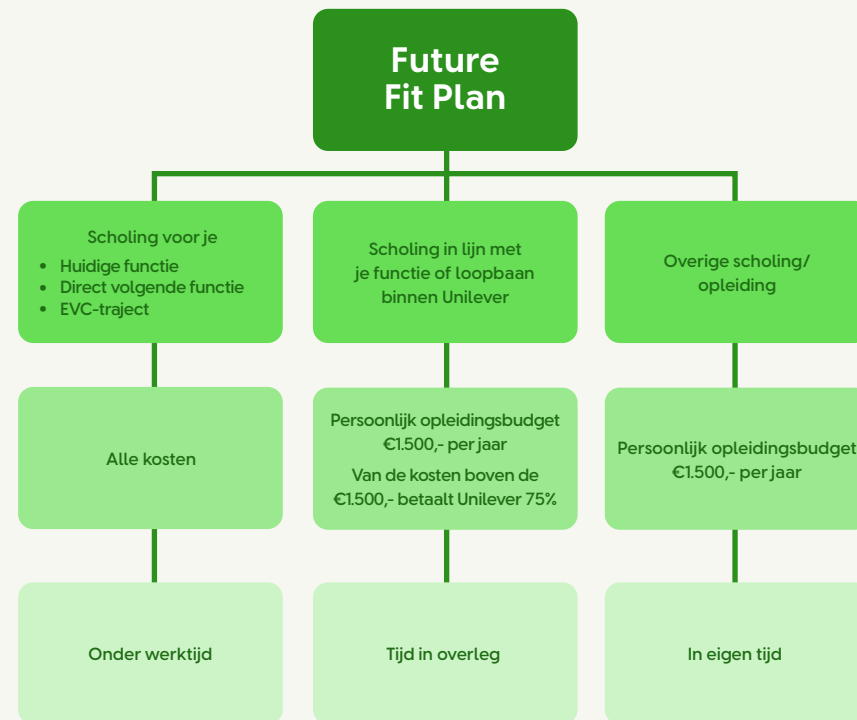
- je voor deze studie geschikt bent en
- of de studie past in je persoonlijke ontwikkelingsplan.

Zo ja, dan wordt de opleiding onderdeel van je persoonlijke ontwikkelingsplan en kun je hier het opleidingsbudget voor gebruiken. De opleiding doe je in eigen tijd. Unilever kan eventueel kijken of roosteraanpassingen mogelijk zijn. Als je voor overige scholing en opleiding noodzakelijke extra reiskosten maakt voor de lessen en examens, kan je die declareren op basis van kosten van openbaar vervoer tweede klas. Voor vergoeding van noodzakelijke extra verblijfkosten bij een examen (incl. lunch / diner), heb je vooraf toestemming nodig.

Als je dit budget in het kalenderjaar niet helemaal of helemaal niet gebruikt vervalt het opleidingsbudget aan het einde van het kalenderjaar. Als je een opleidingsaanvraag indient die boven het jaarbudget zit, past Unilever maatwerk toe en gaat schappelijk om met het gebruiken van het opleidingsbedrag uit andere jaren.

Unilever geeft de vakbonden inzicht in de besteding van het opleidingsbudget per locatie (bedragen en opleidingen).

De vergoeding van de tijd en de kosten van de opleiding staan in het schema hiernaast.*





1

2

3

4

5

6

7

8

06 Loopbaanscan en financiële scan

Je kan via Unilever een loopbaanscan laten doen. De vakbonden kunnen, via De Vakbeweging, ook een loopbaanscan aanbieden. Als ze dat doen, sturen zij de factuur naar Unilever. Je kan voor de betaling van de loopbaanscan jouw opleidingsbudget gebruiken. Je doorloopt de loopbaanscan onder werktijd.

Je kan tijdens de looptijd van de cao een financiële scan uit laten voeren. Unilever betaalt de scan.

07 Andere studiefaciliteiten

Voor het volgen van een cursus buiten werktijd kan je korter werken, zodat je op tijd op de cursus aanwezig kan zijn.

Als je een EVC-traject of een opleiding doet die nodig is voor je huidige of een volgende functie, en deze opleiding naast de tijd die nodig is voor het huiswerk, meer dan twee volledige avonden per week is (minstens twee uur per avond) en je het traject of de opleiding ook (semi) parttime kan doen, dan heeft dat de voorkeur. Dit (semi) parttime onderwijs kan je dan doorbetaald volgen.

Vrije dagen of uren voor examens

Als je examen doet krijg je de noodzakelijke tijd doorbetaald vrij.

Studieruimte

Als je een avondcursus doet, waarbij je naast het huiswerk, meer dan twee avonden per week de cursus volgt, kan je - in overleg met HR - gebruik maken van een studieruimte bij Unilever. Voorwaarde is dat er een geschikte ruimte is.

Studieverlof

Als je een schriftelijke opleiding of avondopleiding volgt, kan je bijzonder verlof krijgen om je examen voor te bereiden als de omstandigheden aanleiding geven. De richtlijn is één dag studieverlof per studiejaar.

08 Vacatures

Unilever geeft jou de kans te solliciteren op vacatures voordat de externe werving wordt gestart. Je kunt vacatures vinden op [OJP](#).



5.

Welzijn en vitaliteit

Gezondheid en welzijn	55
Arbeidsongeschiktheid	55
Eerste twee ziektejaren	55
Na de eerste twee ziektejaren	57
Einde arbeidsovereenkomst na ziekte	59
Bedrijfsongeval	60





1

2

3

4

5

6

7

8

01 Gezondheid en welzijn

Voor jou is jouw gezondheid vanzelfsprekend heel belangrijk. Ook Unilever heeft er groot belang bij dat jij jezelf goed voelt op de werkvloer. Veiligheid, welzijn en vitaliteit is een topprioriteit. Unilever gelooft dat wanneer jij gelukkig bent op de werkvloer en veerkracht kunt tonen, dit ook zorgt voor betere bedrijfsresultaten.

Bij Unilever wordt welzijn holistisch bekeken, door te focussen op 4 pilaren: fysiek, mentaal, emotioneel en purpose. Deze 4 pilaren komen terug in alles wat Unilever doet op het gebied van gezondheid en welzijn. Het uiteindelijke doel is dat jij de gelukkigste en beste versie van jezelf kunt zijn, je om kunt gaan met de reguliere stress levels die bij het leven horen, je productief kunt werken en je echt jouw steentje bij kunt dragen, zowel op de werkvloer als thuis.

Naast de initiatieven van Unilever om jouw welzijn te verbeteren, heb je natuurlijk ook een grote eigen verantwoordelijkheid over jouw gezondheid en vitaliteit.

02 Arbeidsongeschiktheid

Als je door arbeidsongeschiktheid je werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629](#) van het burgerlijk wetboek en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#).

De bedrijfsarts van Unilever bepaalt of je ziek bent en wanneer je weer kan werken (met loonwaarde) of arbeidstherapeutisch kan werken. Je kan je ziektepercentage of ziektehistorie opvragen bij HR.

Unilever houdt je niet administratief ziek, voor b.v. 1%.

Eerste twee ziektejaren

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste twee ziektejaren de wettelijke loondoorbetaling. Daar bovenop ontvang je een aanvulling tot 100% van je maandinkomen.

Maandinkomen in dit artikel is het maandinkomen dat je verdiend zou hebben als je volledig arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

Je houdt je aan de ziekteverzuimregels en je spant je samen met Unilever in om re-integratie mogelijk te maken.

Unilever kan de loondoorbetaling en de aanvulling in de eerste twee ziektejaren opschorten of stopzetten volgens de [wettelijke regels](#). Unilever kan de aanvulling in de eerste twee ziektejaren ook opschorten of stopzetten als jij

- je niet houdt aan de regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) of
- weigert mee te werken aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) of
- de aanwezige veiligheidsmiddelen niet hebt gebruikt of de veiligheidsvoorschriften hebt overtreden en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt bent geraakt of
- misbruik maakt van de voorziening of
- je niet meewerkt wanneer Unilever rechten tegenover derden kan claimen in verband met jouw arbeidsongeschiktheid.

Unilever kan je arbeidsovereenkomst beëindigen als je zonder goede reden niet meewerkt aan je re-integratie.

03



1

2

3

4

5

6

7

8

04 Na de eerste twee ziektejaren

Als je langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt bent, gelden voor jou de bepalingen van de **Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)** en de **Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)**.

Na 2 jaar ziekte krijg je een keuring van de uitvoeringsorganisatie UWV.

De UWV-arts en de arbeidsdeskundige bepalen de eventuele mate van arbeidsongeschiktheid. Het percentage arbeidsongeschiktheid zegt welk soort werk je nog kan doen en wat dat betekent voor je restverdiencapaciteit.

Derde ziektejaar

Als je minder dan 50% van je verdiencapaciteit gebruikt zal je in het derde ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% ontvangen van je maandinkomen dat je had op de dag voordat je arbeidsongeschikt werd. Je nieuwe jaarinkomen, eventuele uitkering(en) en aanvulling(en) zullen samen nooit meer zijn dan 100% van het jaarinkomen dat je ontving voorafgaand aan je arbeidsongeschiktheid.

WIA-uitkering

Als je na je re-integratie een WIA-uitkering ontvangt, ontvang je een aanvulling op je WIA-uitkering tot het maandinkomen dat je had op de dag voordat je arbeidsongeschikt werd. Het maakt hiervoor niet uit of je je hele restverdiencapaciteit benut. Je houdt ook doorgroei naar het maximum dat hoort bij de functieklasse.

Second opinion of deskundigenoordeel

Je kunt een second opinion bij een andere externe bedrijfsarts aanvragen of een deskundigenoordeel bij het UWV. Als je dat voor de eerste keer doet, dan zal Unilever de loondoorbetaling en aanvulling maximaal 4 weken door laten lopen. Bij een eventuele tweede second opinion of deskundigenoordeel is de loondoorbetaling maximaal 70% over 4 weken. Bij eventuele volgende second opinions of deskundigenoordelen ontvang je geen loondoorbetaling of -aanvulling meer.

Als je gelijk krijgt betaalt Unilever de kosten van de second opinion of het deskundigenoordeel. Unilever betaalt het achterstallig loon na.

Geslaagde interne re-integratie

Je bent geslaagd gere-integreerd als je terug bent in het arbeidsproces bij Unilever en weer zes maanden hebt gewerkt. Dit kan zijn in je oude functie of in een aangepaste of een nieuwe functie.

Externe herplaatsing

Unilever kan je alleen een passende functie buiten het bedrijf aanbieden als herplaatsing binnen Unilever niet mogelijk is. Dit gebeurt via detachering.

Unilever doet het aanbod schriftelijk. Als je het met Unilever niet eens bent of de aangeboden functie passend is, vraag jij of Unilever hierover onafhankelijk arbeidskundig advies aan het UWV.

Je bent geslaagd extern gere-integreerd als je minimaal zes maanden onafgebroken bij een andere werkgever via detachering hebt gewerkt. In dat geval zal Unilever de arbeidsovereenkomst volgens de wettelijke bepalingen beëindigen.

Als je beoogde nieuwe werkgever je bij de externe herplaatsing via detachering na 6 maanden geen aanbod tot een arbeidsovereenkomst doet bespreek je de vervolgacties die mogelijk zijn met het reïntegratiebedrijf.

Unilever betaalt je inkomen en aanvulling, volgens de regels in deze cao, door zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.



1

2

3

4

5

6

7

8

05 Einde arbeidsovereenkomst na ziekte

Er geldt een opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid (1-100%).

Unilever zal je re-integreren in een passende functie waarbij je minimaal je restverdiencapaciteit kan inzetten. Je beloning is dan op basis van je arbeidsvoorwaarden en het perspectief van de functie van waaruit je arbeidsongeschikt bent geworden. Dit geldt ook als Unilever je voor minder dan je restverdiencapaciteit inzet en zolang de arbeidsovereenkomst duurt.

Als je in redelijkheid echt niet binnen Unilever kan re-integreren, dan kan je met Unilever het dienstverband met wederzijds goedvinden beëindigen. Je ontvangt dan een eenmalige uitkering.

Als je arbeidsongeschikt bent, kan Unilever de arbeidsovereenkomst beëindigen met ingang van het derde jaar van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Dit kan alleen als er geen passende functie beschikbaar is en met toepassing van de wettelijke regels.

Unilever kan dan een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bij het UWV aanvragen.

Als Unilever jouw arbeidsovereenkomst beëindigt omdat er geen passende interne functie is, dan ontvang je een eenmalige uitkering. Als je recht hebt op de transitievergoeding van [artikel 7:673 BW](#) dan wordt deze geacht in deze uitkering te vallen. De uitkering mag nooit minder zijn dan de transitievergoeding.

De uitkering is: aantal gewogen dienstjaren x vast bruto maandinkomen x uitkeringspercentage

De dienstjaren ronden we af op hele jaren (6 maanden + 1 dag wordt afgerond op een heel jaar).

De weging van de dienstjaren is:

Dienstjaren in de leeftijd	wegingsfactor
Tot 40	1
Van 40 tot 50	1,5
50+	2

Het uitkeringspercentage hangt af van je % arbeidsongeschiktheid:

AO -percentage	uitkeringspercentage
0-35%	100%
35-45%	60%
45-55%	50%
55-65%	40%
65-80%	27,5%
80-100%	0%

Je ontvangt minimaal drie maandinkomens.

Unilever betaalt je loondoorbetaling en aanvulling tot 100% van je maandinkomen door als na het tweede ziektejaar jouw WGA-uitkering niet of later ingaat doordat UWV aan Unilever een sanctie oplegt.

Bedrijfsongeval

Unilever betaalt de kosten die je door een bedrijfsongeval moet maken en die jouw ziektekostenverzekering niet vergoedt (eigen risico, niet vergoede fysiotherapie etc.) Dit is niet zo als

Unilever aantoont dat de [wettelijke veiligheidsverplichtingen](#) zijn nagekomen of

- de schade vooral komt door jouw bewuste roekeloosheid of opzet.

Je dient jouw vordering binnen 5 jaar na bekendheid met de schade in bij Unilever.

06

6.

Pensioen

Pensioenregeling	63
Regeling vervroegde uitdiensttreding (RVU)	64





1

2

3

4

5

6

7

8

01 Pensioenregeling

Bij Unilever geldt een pensioenregeling. Je neemt verplicht deel aan de pensioenregeling, tenzij er iets anders in je arbeidsovereenkomst staat.

De Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress (voor 1 april 2015 uit dienst of met pensioen gegaan)" en/of "Forward (na 1 april 2015 nog in dienst of in dienst getreden)" voert de pensioenregeling uit. Wijzigingen in de regeling spreken Unilever en de vakbonden samen af.

Het is een CDC-regeling (Collective Defined Contribution-regeling). Van de CDC-premie wordt jaarlijks een middelloonregeling ingekocht.

Van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 (maximaal tot en met 31 december 2023)

- Totale pensioenpremie is een vast percentage van 37%
- Opbouwpercentage blijft gelijk (fiscaal maximaal) en bedraagt 1.875%

Van 1 januari 2021 tot 1 januari 2025

- Tijdelijke verlaging van de werknemerspremie, van 3% naar 1.5%, uitbetaald in de vorm van een (maandelijkse) bruto vergoeding, uitsluitend van toepassing op medewerkers die in dienst waren op 1 april 2021. Voor de duur van het kalenderjaar 2024 wordt eenmalig de afspraak verlengd tot 1 januari 2025 voor diegene waarop de regeling al van toepassing was.
- Vanaf implementatiedatum van het Pensioenakkoord vervalt deze verlaging (oude werknemerspremie van 3% geldt dan weer).

Implementatie van het pensioenakkoord:

De ambitie blijft om zo spoedig mogelijk tot invoering van de Wet Toekomst Pensioen over te gaan volgens het reeds vastgestelde kader (zie onderstaande paragraaf).

Cao-partijen blijven in overleg over haalbaarheid en planning.

Cao-partijen hebben vertegenwoordiging in werkgroep

Tussen 1 januari 2024 tot en met 31 december 2027

Vanaf de implementatiedatum van het Pensioenakkoord geldt een totale pensioenpremie van 36% (maximaal). Deze bestaat uit:

- Basispremie (gelijk aan het nu bekende fiscale maximum): 30%
- Toeslagen voor administratiekosten en risicopremies + compenserende maatregelen (voor specifieke leeftijdsgroepen): maximaal 6%
- Administratiekosten en risicopremies gebaseerd op werkelijke kosten (te bepalen door het APF en toets door een 3e partij), bedragen: maximaal 3%
- Compenserende maatregelen (op basis van analyse APF, met als uitgangspunt de wet- en regelgeving Pensioenakkoord), voor huidige deelnemers: maximaal 3%

De totale pensioenpremie van 36% is exclusief de kosten van de implementatie van het Pensioenakkoord. Unilever betaalt deze incidentele implementatiekosten.

Als de toeslag van 3% voor administratiekosten en risicopremies onvoldoende blijkt te zijn, dan zal de financiering plaats vinden uit de (mogelijke) resterende ruimte uit het budget voor compenserende maatregelen (maximaal 3%) of uit de basispremie van 30%.

Vanaf 1 januari 2028

Cao-partijen overleggen uiterlijk op 1 januari 2027 over de ontwikkeling van de totale pensioenpremie vanaf 1 januari 2028. Het uitgangspunt daarbij is dat de premie vanaf 2028 verder zal ontwikkelen in de richting van een marktconforme pensioenpremie.

Regeling vervroegde uitdiensttreding (RVU)

Je kunt gebruik maken van de RVU vrijstelling wanneer jouw functie is gedefinieerd als een zwaar beroep. Door deel te nemen aan de RVU kun je eerder stoppen met werken. De voorwaarden om te kunnen deelnemen aan de RVU zijn:

- Jouw functie is gedefinieerd als zwaar werk door sociale partners; Je kan, vanaf 3 jaar voor je AOW-leeftijd, maximaal 3 jaar gebruik maken; De geldende wet- en regelgeving en fiscale faciliteiten moeten ruimte bieden voor de regeling.

Zwaar beroep

Unilever en de vakorganisaties zijn met elkaar in overleg getreden over de definitie van een zwaar beroep en hebben daarin de functies die onder deze cao vallen meegenomen. Overeengekomen is dat er twee functies in de Unilever haarsalon potentieel in aanmerking kunnen komen als zwaar beroep, dit zijn Unilever Hair Salon Manager en Unilever Hair Salon Top Stylist.

Bij Unilever bestaan er twee functies in de Unilever haarsalon; Unilever Hair Salon Manager en Unilever Hair Salon Top Stylist. Gezien de uitzonderlijke aard van de functies binnen Unilever is besloten om voor deze twee functies de (potentieel in de toekomst) definitie van zwaar werk aan te houden welke wordt vastgesteld binnen het kader van de branche cao voor kappers.

TNO zal de definitie van zwaar werk toetsen en hier een advies op uitbrengen. Naar aanleiding van het advies van TNO zal de werkgroep opnieuw samen komen en kan de definitie van zwaar werk potentieel gewijzigd worden. Wanneer de definitie van zwaar werk wordt aangepast, op basis van het advies van TNO, zal vanaf de eerste van de maand volgend op de herziening van de definitie de nieuwe voorwaarden gelden.

02



1

2

3

4

5

6

7

8

Bij het blijven bestaan van de RVU wordt de definitie van zwaar werk elke 3 jaar herzien door een werkgroep bestaande uit minimaal 2 personen vanuit werkgever en 2 personen vanuit de vakbonden. Bij substantiële veranderingen in functies kan een beroep worden gedaan op/door de werkgroep om de definitie van zwaar werk eerder te herzien.

Aanvraag procedure

Als je gebruik wilt maken van de regeling ga je in gesprek met je leidinggevende. Je bespreekt jouw deelname en ingangsdatum minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum van het vervroegde vertrek. Vervolgens dien je schriftelijk jouw aanvraag in, waarna je binnen 4 weken een reactie ontvangt. Je vraagt zelf je pensioen aan bij het pensioenfonds als je je pensioen wilt vervroegen.

Je kunt naast je tegemoetkoming geen WW-uitkering uit je dienstverband bij Unilever aanvragen. Je kunt ook niet meer opnieuw bij Unilever in dienst treden.

Als je een WIA-uitkering hebt, dan kun je deelnemen naar rato van het deel dat je arbeidsgeschikt bent. Informeer vooraf bij UWV en het pensioenfonds of jouw deelname invloed heeft op je WIA-uitkering of pensioen.

Regeling (uitkering)

Je arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, met ingang van de datum waarop je gebruik gaat maken van de regeling RVU. Je mag hierbij bij aanvang van de RVU regeling aangeven of je het gehele bedrag eenmalig wilt laten uitkeren of de voorkeur hebt voor een maandelijkse uitkering. Wanneer je kiest voor de eenmalige uitkering ontvang je een bedrag ter hoogte van de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling (voor 2026 €30.876 bruto per jaar) bij aanvang van de regeling. Als je voorafgaand aan jouw RVU-deelname gebruik maakte van de 80-90-100 regeling, dan heb je recht op 90% van de uitkering. Je ontvangt geen andere uitkeringen.

Wanneer je kiest voor de maandelijkse uitkering ontvang je maandelijks een bedrag ter hoogte van de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling gedeeld door het aantal maanden dat je gebruik gaat maken van de regeling met een maximum van 36 maanden. Als je voorafgaand aan jouw RVU-deelname gebruik maakte van de 80-90-100 regeling, dan heb je recht op 90% van de uitkering. Het bedrag wat je maandelijks ontvangt wordt voorafgaand met jou vastgesteld en niet tussentijds aangepast. Je ontvangt geen andere uitkeringen. Mocht je in de tijd dat je gebruik maakt van de RVU-regeling komen te overlijden eindigt de maandelijkse uitkering vanaf de maand volgend op de maand waarin je bent komen te overlijden, de resterende maandelijkse uitkeringen worden niet uitbetaald aan je nabestaanden.

Tijdens het evaluatiemoment zullen Unilever en de vakorganisaties proberen afspraken te maken over wanneer er sprake is van een schrijnend geval en aanspraak gemaakt kan worden op de €300 bruto per maand.



7.

Arbeidsverhoudingen

Periodiek overleg vakbonden	69
Wijzigen cao	69
Geschillen over de uitleg van de cao	69
Faciliteiten voor vakbonden en vakbondsleden	69
Fusie en reorganisatie	71
Sociaal jaarverslag	71
Sociaal beleid	72





1

2

3

4

5

6

7

8

01 Periodiek overleg vakbonden

Unilever en de vakbonden hebben per kwartaal een overleg waarin zij informatie uitwisselen over ontwikkelingen en de stand van zaken van de onderneming bespreken.

In het periodiek overleg bespreken partijen ook het beloningsbeleid voor WL2 tot en met WL4 binnen de Nederlandse organisatie. Hierbij is belangrijk dat deze transparantie niet herleidbaar is tot individuele beloning. Unilever geeft inzicht over

- de beloningssystematiek en
- de bandbreedte van de variabele beloning en
- het tot stand komen van market review en de uitkeringen ervan en
- het gedachtengoed achter de vaste en flexibele beloning, zoals targetsetting.

02 Wijzigen cao

Als er buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn, dan mag iedere cao-partij tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen voorstellen.

03 Geschillen over de uitleg van de cao

Als er een geschil is over de uitleg van de cao, zullen betrokkenen proberen het in goed overleg eens te worden.

Als ze er niet uit komen, zullen ze het geschil voor advies voorleggen aan de Stuurgroep. De Stuurgroep is een orgaan waarin twee bestuurders van de vakbonden zitten en namens Unilever de HR Lead Nederland en maximaal vier vertegenwoordigers van HR Nederland. De Stuurgroep adviseert binnen twee maanden. Partijen kunnen een unaniem advies alleen gemotiveerd naast zich neerleggen.

Als partijen het geschil na advies van de Stuurgroep niet kunnen oplossen, kan iedere partij het geschil aan de rechter voorleggen.

04 Faciliteiten voor vakbonden en vakbondsleden

Vakbondscontributie

Als je lid bent van een vakbond, zal Unilever jouw vakbondscontributie fiscaal vriendelijk verrekenen binnen de werkkostenregeling zolang als dat mogelijk is

Werkgeversbijdrage

- Unilever betaalt een bijdrage aan de Stichting Fonds Industriële bonden tijdens de looptijd van deze cao. Unilever betaalt de bijdrage volgens de

tussen de AWWN, FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

Vakbondsverlof

Als je lid bent van een vakbond krijg je doorbetaald bijzonder verlof als je:

- deelneemt aan een vakbondscursus of
- als afgevaardigde deelneemt aan bijeenkomsten van organen die staan in de statuten van je vakbond of
- door je dienstrooster eigenlijk niet bij de vergadering kan zijn, al zijn kadervergaderingen in principe buiten werktijd.

Voorwaarde voor dit bijzonder verlof is dat Unilever vindt dat jouw werkzaamheden dit toelaten. Je vraagt je verlof als kaderlid ten minste twee dagen van tevoren aan. In dringende gevallen kan je van deze regel afwijken.

Als je kaderlid bent, dan maak je in redelijke mate gebruik van de mogelijkheid hiervoor vrijaf te krijgen. Alle kaderleden hebben hiervoor samen een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 medewerkers op wie de cao van toepassing is.

De vakorganisaties laten per kalender weten hoeveel verlofdagen ze voor de medewerkers verwachten nodig te hebben, als Unilever daar om vraagt.

Kaderleden

De vakbond laat Unilever ieder jaar weten wie de kaderleden zijn. Unilever zal je niet benadelen vanwege je positie als kaderlid. Als jij kaderlid bent en daar klachten over hebt dan kan een medewerker van de vakbond dit met Unilever bespreken.

De vakbondsbestuurder kan in het overleg met Unilever één of meer leden of kaderleden meenemen.

Als Unilever de arbeidsovereenkomst met een kaderlid wil beëindigen, dan overlegt Unilever dit eerst met een medewerker van de vakbond. Unilever kan de arbeidsovereenkomst met een kaderlid niet beëindigen vanwege het vakbondswerk. Als Unilever de kantonrechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, zal zij aannemelijk moeten maken dat Unilever de ontbinding niet vraagt door het vakbondswerk.

Als Unilever een gesprek met jou als vakbondskaderlid heeft over het vakbondswerk, dan is de vakbondsbestuurder er bij. Als Unilever een brief aan jou als vakbonds(kader)lid stuurt over jouw gedrag dan licht Unilever eerst de vakbondsbestuurder in en geeft Unilever de bestuurder de mogelijkheid een mening te geven.

Unilever wijst een bedrijfsruimte aan voor vergaderingen van kaderleden met de leden van de vakbond.



1

2

3

4

5

6

7

8

Publicaties en communicatie

Unilever geeft aan de vakbonden per onderneming publicatiemogelijkheden ter beschikking. Als de vakbond een mededeling doet via de publicatiemogelijkheden van Unilever, dan stelt de vakbond Unilever op de hoogte. De vakbond is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie. Unilever controleert de inhoud niet.

Je mag als kaderlid de communicatiemiddelen van Unilever gebruiken binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid.

Tijdens de looptijd van deze cao worden activiteiten georganiseerd, waarbij het doel is om 'het vakbondswerk' onder de aandacht te brengen bij Unilever medewerkers (maand van de vakbond). De lengte en de duur van de campagne hangt samen met de hoeveelheid en de aard van de activiteiten. Het initiatief ligt bij de vakbonden, waarbij cao partijen er samen afspraken over maken.

Medewerkers van de vakbonden mogen in werktijd contact opnemen met één of meer kaderleden.

Unilever kan de faciliteiten opschorten als er geen normaal georganiseerd overleg is, zoals wanneer de vakbond werkstakingen organiseert. Uitzondering op deze regel is dat de vakbond onder werktijd contact kan opnemen met kaderleden.

05 Fusie en reorganisatie

Unilever informeert de vakbonden bij een besluit dat gevolgen heeft voor de werkgelegenheid. Unilever stuurt de vakbonden een kopie van de adviesaanvraag. Unilever en de vakbonden overleggen als er sociale gevolgen zijn voor de medewerkers. Dit kan gaan om bijvoorbeeld ontslag, overplaatsing of andere ernstige gevolgen.

Unilever spant zich maximaal in om tijdens de looptijd van deze cao gedwongen ontslagen door bedrijfseconomische redenen te voorkomen. Bedrijfseconomische redenen zijn redenen die niet te maken hebben met jou als persoon (dringende reden of verstoorde arbeidsrelatie) of jouw (dis)functioneren.

06 Sociaal jaarverslag

Unilever stuurt het sociaal jaarverslag aan de vakverenigingen.

Sociaal beleid

07

Unilever spant zich in mensen met een arbeidsbeperking op een werkervaringsplaats of op een tijdelijke of vaste baan te plaatsen. De groep mensen met een arbeidsbeperking is een brede groep, inclusief de doelgroep van de garantiebanen en de Wajongers. De vakbonden ontvangen jaarlijks een rapportage van deze afspraak. Dit staat 1 keer per jaar op de agenda van het periodiek overleg.

8.

Bijlagen

Bijlage - Salarisschalen	75
Bijlage - Match!	79
Bijlage - Klachtenregeling Unilever	80
Bijlage - Bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering	81
Bijlage – Uitwisselbare feestdagen	82
Bijlage - Protocolafspraken cao Unilever Nederland 2026-2027	83





1

2

3

4

5

6

7

8

01 Bijlage - Salarisschalen

Salarisschalen F t/m H
De salarisschalen per 1 april 2026:

SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2026			
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering			
Klasse	F	G	H
MINIMUM	3128	3360	3592
MAXIMUM	4217	4633	5212
Maximum - excl. VT	50603	55595	62546
Maximum - incl. VT	54652	60042	67550

Salarisschalen F t/m H
De salarisschalen per 1 januari 2027:

SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2027			
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering			
Klasse	F	G	H
MINIMUM	3159	3394	3628
MAXIMUM	4259	4679	5264
Maximum - excl. VT	51109	56151	63171
Maximum - incl. VT	55198	60643	68225

VT = vakantietoeslag





1

2

3

4

5

6

7

8

CAO Uursalaristabellen

Unilever Nederland 2026

SALARISCHALEN PER 1 APRIL 2026			
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering			
Klasse	F	G	H
MINIMUM	18.14	19.49	20.83
MAXIMUM	24.46	26.87	30.23

CAO Uursalaristabellen

Unilever Nederland 2027

SALARISCHALEN PER 1 APRIL 2027			
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering			
Klasse	F	G	H
MINIMUM	18.32	19.68	21.04
MAXIMUM	24.70	27.14	30.53

Salarisschalen K t/m M, Assistant Managers

De salarisschalen per 1 april 2026:

PAY SCALES ASSISTANT MANAGERS PER 1 APRIL 2026			
Klasse	1K	1L	1M
	€	€	€
Minimum	48124	51753	55418
Max. for appraisal to be developed	71084	77388	83896
Max. for appraisal good	76721	84476	93388
Max. for evaluation 'very good' and 'excellent' (CTP status)*	80926	90596	101846
*CTP: in accordance with Section II, Article 18, employees who have received a 'very good' or "excellent" evaluation three years in a row, known as continuous top performers (CTP), can move up to the maximum of the next salary scale corresponding to a 'very good' / 'excellent' evaluation.			
*2026-Gross salaries per year incl. 8% holiday allowance (max €7,344)			

Salarisschalen K t/m M, Assistant Managers

De salarisschalen per 1 april 2027:

PAY SCALES ASSISTANT MANAGERS PER 1 APRIL 2027			
Klasse	1K	1L	1M
	€	€	€
Minimum	48605	52271	55972
Max. for appraisal to be developed	71795	78162	84735
Max. for appraisal good	77488	85320	94322
Max. for evaluation 'very good' and 'excellent' (CTP status)*	81735	91502	102864
*CTP: in accordance with Section II, Article 18, employees who have received a 'very good' or "excellent" evaluation three years in a row, known as continuous top performers (CTP), can move up to the maximum of the next salary scale corresponding to a 'very good' / 'excellent' evaluation.			
*2026-Gross salaries per year incl. 8% holiday allowance (max €7,344)			



1

2

3

4

5

6

7

8

02 Bijlage - Match!

Via Match! kun jij tijd verkopen, kopen en sparen. Je oefent hierdoor invloed uit op jouw arbeidsvoorwaardenpakket.

In deze cao staan de basisregels voor het kopen, verkopen en sparen van tijd. Unilever maakt per onderneming met de OR afspraken over de verdere invulling van de regels. Als dit niet gebeurt bestaat er geen Match!.

De uitgangspunten van Match! zijn:

Je deelname aan Match! is altijd jouw eigen initiatief.

Je kunt je vakbondscontributie via Match! betalen zolang dit fiscaal is toegestaan.

De waarde van je persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket uitgedrukt in kosten voor de werkgever verandert niet door Match!. De waardebepaling voor tijd is neutraal, op basis van jouw uurloon.

Je kunt in Match! keuzes maken voor tijd die je gemiddelde arbeidsduur beïnvloeden binnen een bandbreedte van 10% (naar boven of beneden) van je bruto all-in jaarsalaris. Je parttime percentage, je pensioenopbouw en een eventuele ontslagvergoeding worden niet aangepast.

Jouw keuzes binnen Match! kunnen de grondslag voor sociale zekerheid veranderen. Unilever zal zich inspannen om je te informeren over de consequenties van je keuzes. Als er bij een ontslagvergoeding gevolgen zijn voor sociale zekerheid door de eerder door jou in Match! gemaakte keuzes, dan signaleert Unilever dat zo vroeg mogelijk. Als het nog kan dan kun je het samen met Unilever aanpassen.

Je keuzes binnen Match! kunnen de hoogte van je bonus bepalen. Het kopen van tijd leidt tot een lagere grondslag en daardoor tot een lagere bonus. Het verkopen van tijd leidt tot een hogere grondslag en dus tot een hogere bonus.

Je mag geen tijd kopen, verkopen of sparen om winst te maken.

Afkoopregeling adv-verkoop voor assistent-managers

Als je assistent-manager bent en vóór 1 januari 2001 mee deed aan de afkoopregeling, dan werd je salaris verhoogd met 2,5% bij verkoop van 40 adv-uren. Deze 2,5% was tot 1 januari 2001 pensioengevend. Dit percentage is hoger dan het overeengekomen percentage uurloon. Als je assistent-manager bent en in 2002/2003 40 adv-uren verkocht en in 2004 ook 40 adv-uren verkocht, dan houdt je dit tarief van 2,5%.

Als je assistent-manager bent en vanaf 2004 40 adv-uren verkocht, maar in 2002/2003 geen 40 adv-uren hebt verkocht, geldt het Match! tarief voor de uren.

Als je assistent-manager bent en na 2004 bent gestopt met deelname aan deze regeling kan je niet meer opnieuw deelnemen aan de afkoopregeling.

Bijlage - Klachtenregeling Unilever

03

Het doel van de klachtenregeling is een rechtvaardige en snelle behandeling van je klacht. Iedere Unileveronderneming heeft een klachteninstantie. De klachteninstantie bestaat uit vier leden, die werken in de onderneming. De directie en de OR wijzen de leden aan. De samenstelling en werkwijze van de klachteninstantie staan in het klachtenregeling. Je vindt hier ook hoe je een klacht kunt indienen en hoe de klachteninstantie jouw klacht behandelt. De klachteninstantie brengt een advies uit aan de directie van de onderneming.

De klachtenregeling kan alleen wijzigen na instemming van cao-partijen.

Je kunt een klacht indienen wanneer je van mening bent dat je niet op een goede manier bent behandeld of dat een situatie in strijd is met een bepaling in een wet, cao, reglement, individuele arbeidsovereenkomst of met een gewoonte, gebruik of goede zeden (bijvoorbeeld ongewenste intimiteiten).



1

2

3

4

5

6

7

8

04 Bijlage - Bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering

Als je het niet eens bent met de functieomschrijving of de indeling van je functie, overleg je met je leidinggevende. Als jullie er niet uit komen, kan je je bezwaar voorleggen aan HR. Je onderbouwt je bezwaar zo veel mogelijk met argumenten, zoals bijvoorbeeld wijzigingen van de werkzaamheden, onjuistheden of grove tekortkomingen in de functieomschrijving.

HR bevestigt schriftelijk de ontvangst van jouw bezwaar en reageert inhoudelijk binnen 4 weken.

Als je het niet eens bent met de uitspraak van HR, kun je je bezwaar voorleggen aan de vertrouwenscommissie functiewaardering. Deze commissie bestaat uit 2 leden aangewezen door de OR en 2 leden aangewezen door Unilever.

De vertrouwenscommissie wint informatie in bij jou, je leidinggevende, HR en zo nodig bij de functiewaarderingsdeskundige. De commissie doet binnen drie maanden schriftelijk een uitspraak. De commissie stemt bij gewone meerderheid van stemmen.

Als je het niet met de uitspraak van de vertrouwenscommissie eens bent, kun je binnen 1 maand nadat je de uitspraak ontvangt via de lokale HR-afdeling je bezwaar schriftelijk voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige namens Unilever. Deze behandelt het bezwaar alleen als de vertrouwenscommissie gelet op alle omstandigheden in redelijkheid niet tot een beslissing had kunnen komen. De functiewaarderingsdeskundige namens Unilever stelt dan in overleg met de functiewaarderingsdeskundigen van de vakbonden een onderzoek in. De functiewaarderingsdeskundigen doen na overleg met jou en Unilever een bindende uitspraak binnen 3 maanden na indiening van het beroepschrift.

Bijlage – Uitwisselbare feestdagen

05

Process

How can I swap or exchange public holidays?

Do you celebrate Diwali, Eid, Hanukkah, Lunar New Year, or other holidays that are not reflected by the official National Public Holidays in the Netherlands?

In line with our Diversity, Equity, and Inclusion priorities, we want to better represent all employees who work at Unilever in the Netherlands. This comes with the recognition that cultural or religious holidays are equally important, but individually driven.

This special leave policy allows you to take these days and celebrate your holidays by choosing to exchange/swap holidays.

Holidays that qualify for swapping/exchanging (this year's dates):

Only holidays that fall on weekdays. Click [here](#) to check the Una Article.

Please read the guidelines below:

- A maximum of 3 holidays are allowed to be swapped/exchanged per calendar year
- Holidays in the system (Workday or Time) will remain unchanged; it is sufficient to formally discuss and agree upon which holiday(s) you want to swap with your line manager
 - There are some specific situations in which the swap is not possible, like when your job requires you to be present during a specific day or at a specific location on the time that you want to swap. This can be discussed with your line manager.
- Offices post-COVID will remain closed on official Netherlands public holidays, so if you choose to exchange or swap days, then the default is to work from home
- Only holidays that fall on weekdays can be swapped
- If you choose to work on an official holiday then there is no extra allowance to be paid (only applies to WL1). The same applies the other way around; if you choose to work on the holiday that is personally relevant for you, then there is also no extra allowance.



1

2

3

4

5

6

7

8

06 Bijlage - Protocolafspraken cao Unilever Nederland 2026-2027

Deze bijlage heeft als doel om te duiden welke protocolafspraken sociale partners zijn overeengekomen tijdens de cao-onderhandelingen over de cao 2026-2027.

De cao heeft een looptijd van 1 april 2026 tot 1 oktober 2027.
Deze protocolafspraken horen bij hetzelfde tijdvak en kennen geen nawerking.

Werkdruk

Unilever en vakorganisaties vinden het belangrijk dat medewerkers hun werk kunnen uitvoeren zonder structureel hoge werkdruk te ervaren. Werkdruk zal daarom een agendapunt zijn in de periodieke overleggen.

Medewerkers en leidinggevendenden worden ondersteund met beschikbare instructies, handvatten en ondersteuningsmiddelen om werkdruk tijdig te signaleren en hierover op een open en constructieve manier met elkaar in gesprek te gaan. De relevante informatie is beschikbaar via de Employee Global Health & Wellbeing Hub en Unilever Health & Wellbeing Netherlands. Wanneer een gesprek over werkdruk niet leidt tot verbetering, is het van belang dat contact wordt opgenomen met de HR People Partner. Medewerkers kunnen daarnaast gebruikmaken van het Employee Assistance Program en uitreiken naar de bedrijfsarts, ook voor preventieve gesprekken.

Reservistenregeling

Unilever en de vakorganisaties vinden het belangrijk dat medewerkers het werken bij Unilever kunnen combineren met een rol als reservist bij Defensie. Unilever zal hiervoor een specifiek beleid voor reservisten opstellen. Zodra dit beleid er is zal dit met de vakbonden worden gedeeld en worden geagendeerd voor het periodieke overleg.

Diversiteitsbeleid

Unilever en de vakorganisaties onderstrepen het belang van diversiteit en inclusie en verwijzen in dit verband naar de Code of Business Principles, die binnen Unilever gehanteerd wordt en van toepassing is op alle medewerkers. Hierin is onder andere opgenomen hoe Unilever omgaat met diversiteit en inclusiviteit. Dit is intern beleid van Unilever. Vormgeving van dit beleid is aan Unilever en geen cao-aangelegenheid. Unilever is altijd bereid nadere informatie te verstrekken aan vakorganisaties over het beleid tijdens bijvoorbeeld een periodiek overleg.

Loonkloofonderzoek

Unilever voert in het kader van de wet op loontransparantie een loonkloofonderzoek uit. Unilever maakt, waar relevant, hierover afspraken met de Ondernemingsraad. In de periodieke overleggen met de vakbonden zal Unilever een terugkoppeling geven over de WL1-populatie.

Vergoeding woon-werkverkeer

De mobiliteitsregeling is overeengekomen met de Centrale Ondernemingsraad, waarnaar wordt verwezen in artikel 3.24 in de huidige cao. Uitsluitend voor de looptijd van de cao wordt de kilometervergoeding voor het reizen met uitstoot verhoogd van 17 cent per kilometer naar 23 cent per kilometer. Deze bepaling kent geen nawerking. Deze verhoging zal ingaan per 1 juni 2026 bij een positieve stemming vóór 29 mei.

FuncTieraster

In artikel 3.2 wordt verwezen naar het functieraster van Unilever. Overeengekomen is dat zodra het functiewaarderingstraject is afgerond, het nieuwe functieraster als bijlage in de volgende cao wordt opgenomen.

WL1 performance management en individuele loonsverhoging

Vakorganisaties hebben signalen ontvangen en met Unilever gedeeld over de toepassing van het Performance Management Systeem. Naar aanleiding hiervan zal Unilever meer aandacht besteden aan de toepassing hiervan. Unilever zal communicatie en trainingen en/of workshops organiseren voor leidinggevendenden en werknemers en in het periodiek overleg de vakbonden informeren over wat er hierin georganiseerd wordt.

Tevens delen we onderstaande verduidelijking ter transparantie welke criteria voor het toebedelen van 'market review' (individuele loonsverhoging) een rol (kunnen) spelen. Dit is gebaseerd op de Unilever Global Policy. Als de Global Policy wijzigt, wijzigen deze criteria ook.

Het basissalaris weerspiegelt de rol waarvoor iemand is aangenomen; het is niet (enkel) prestatiegerelateerd, aangezien prestaties worden beloond via de bonusregeling. Leidinggevendenden dienen Market Review voorstellen voor hun team te differentiëren op basis van:

1. de salarispositie van medewerkers,
2. hun vaardigheden,
3. ervaring,
4. historische salariswijzigingen.