

CAO-HNS en CAO-HNL Commercie ingaande 1 januari 2020

Eindbod d.d. 3 februari 2020

Onderstaand Eindbod geldt voor beide CAO-en ingaande 1 januari 2020, tenzij expliciet anders aangegeven.

Looptijd

Looptijd van 24 maanden, te weten van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.

Inkomen en beloning

- Per 1 januari 2020 een structurele loonsverhoging van 3,75%, en per 1 januari 2021 van 3,75%.
- De huidige regeling 'Delen in Succes' wordt gecontinueerd in 2020-2021, met de performance-indicators vast te stellen per werkgever.

Noot: de uitkering 'Delen in Succes' over 2019 bedraagt het maximale bedrag van €500 bruto. Dit bedrag wordt uitgekeerd met de salarisbetaling van april 2020.

Alle bedragen uit te keren conform gebruikelijke systematiek, zoals toegepast in voorgaande jaren.

- Vereenvoudiging en verbetering promotieverhoging: in alle gevallen 5% over actuele salaris onder voorwaarde dat het nieuwe salaris het 100% salaris van de nieuwe hogere groep niet overschrijdt. Ingangsdatum 1 april 2020.
- Verbetering verhoging horizontale stap: 2,5% over actuele salaris als er sprake is van een benoeming n.a.v. een sollicitatie door de medewerker op een functie waarop een ander functieprofiel van toepassing is, en onder voorwaarde dat het nieuwe salaris het 100% salaris van de groep niet overschrijdt. In alle andere gevallen 0% bij horizontale stap. Ingangsdatum 1 april 2020.
- Per 1 januari 2020 de eenmalige beoordelingsuitkering CAO 1-7 en toeslag Eind RSP 16-25 niet meer pensioengevend.
- Verbetering pensioenopbouw tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid: 100% opbouw conform volledig actieven in plaats van gedeeltelijke pensioenopbouw.
- Het maximum aantal kilometers voor een reiskostenvergoeding wordt uitgebreid van 30 kilometer naar 50 kilometer enkele reis. De overige voorwaarden voor een reiskostenvergoeding blijven ongewijzigd. Alleen voor HNS medewerkers in de CAO-HNS. Ingangsdatum 1 januari 2021.

Werkgelegenheid

- Verlenging bestaande werkgelegenheidsafspraken (= Bijlage 9 punt 3 CAO). Alleen CAO-HNS.
- Continueren huidige afspraken inzake werkervaringsplaatsen (= Bijlage 9 punt 13 CAO).

Duurzaam doorwerken & Gezond met Pensioen/Pensioenakkoord

- Continueren Versleepregeling in 2020 (is laatste jaar).
- Introductie nieuw spaarsysteem van verlofrechten vanaf leeftijd 55 jaar, bedoeld om voorafgaand aan het pensioen eerder te kunnen stoppen met werken. Het maximaal in totaal gespaarde verlof (inclusief het openstaande niet gespaarde verlof) mag aan het einde van een kalenderjaar niet meer bedragen dan 50 keer de wekelijkse arbeidsduur. Dit is gelijk aan de op dit moment geldende fiscale regels. De verwachting is dat 50 keer wordt

CAO-HNS en CAO-HNL Commercie ingaande 1 januari 2020

Eindbod d.d. 3 februari 2020

uitgebreid naar 100 keer. De regeling zal hierop dan worden aangepast tenzij dit vanwege onvoorziene omstandigheden niet mogelijk en/of wenselijk is. Ingangsdatum 1 januari 2021.

- Verbetering Experiment 60-80-100: (1) loslaten minimum % aanmeldingen, (2) instroom gedurende het jaar mogelijk maken, (3) datum vroeg-pensionering 1 jaar in plaats van 3 jaar voor AOW-gerechtigde datum en (4) de status van experiment komt te vervallen en de regeling wordt opgenomen in de CAO. Alleen CAO-HNS.

Flexibiliteit en zekerheid in ploegen - goede en gezonde roosters

- Reservediensten uit de CAO. Alleen CAO-HNS.
- Schrappen artikel 26 lid 5 CAO ('vakantie-uren op zaterdag of zondag of tijdens nachtdiensten'). Alleen CAO-HNS.
- Het 9-flex rooster blijft voor het jaar 2020 een pilot. Bij positieve evaluatie eind 2020 vervalt de status van pilot en wordt het 9-flex rooster per 1 januari 2021 opgenomen in de CAO. Alleen CAO-HNS.
- Uitbreiding toekenning loopuur (artikel 19 CAO): ook bij extra gang naar andere locatie dan kantoor of bedrijf. Alleen CAO-HNS.
- Aanpassing artikel 24 lid 7 sub b CAO conform bijlage 1. Alleen CAO-HNS.
- Aanpassing promotie (naar hogere functiegroep in functiegroep 1-7) en gevolgen voor ploegentoeslag conform bijlage 2. Alleen CAO-HNS.

Sociale Begeleidingsregeling (SBR)

Verlenging van het huidige Sociaal Plan (SBR) tot 1 juli 2022, inclusief de op 17 juli 2017 gemaakte aanvullende afspraken, waarbij de genoemde leeftijden in artikel 4.3 ('de 59,5 regeling') worden aangepast. 59,5 jaar wordt 61 jaar, en 62 jaar wordt 64 jaar.

Uitzendkrachten/BBL'ers/leerbaners

- Doorbetaling BBL'ers in dienst van HEINEKEN/Vrumona op de dagen dat zij verplicht scholing volgen. Alleen CAO-HNS.
- BBL'ers in dienst van HEINEKEN/Vrumona hebben voortaan recht op de uitkering 'Delen in Succes'. Dat geldt ook voor de uitkering 'Delen in Succes' over 2019 zoals genoemd onder 'inkomen en beloning'. Alleen CAO-HNS.
- Uitzendkrachten hebben met ingang van het performance jaar 2020 recht op de uitkering 'Delen in Succes' als zij voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden:
 - 1) de uitzendkracht is gedurende een periode van langer dan 1 jaar bij HEINEKEN/Vrumona ingezet; en
 - 2) de uitzendkracht is op het moment van uitbetaling nog in dienst bij de betreffende uitzendwerkgever (in verband met administratieve uitvoering door de uitzendwerkgever).

Het vaststellen van de hoogte van de aanspraak zal gebeuren op basis van een staffel gebaseerd op het aantal in het performance jaar gewerkte dagen en daaraan gekoppelde percentages conform de volgende tabel.

CAO-HNS en CAO-HNL Commercie ingaande 1 januari 2020
Eindbod d.d. 3 februari 2020

| Aantal werkdagen bij HEINEKEN/Vrumona in referentiejaar | Uitkeringspercentage |
|---|----------------------|
| Minder dan 50 | 0% |
| 50 tot 100 | 25% |
| 100 tot 150 | 50% |
| 150 tot 200 | 75% |
| 200 of meer | 100% |

- Continueren bestaande afspraken inzake flexwerk in de nieuwe CAO-en (= Regeling 4 CAO).
- CAO-partijen zullen een dispensatieverzoek indienen om af te kunnen wijken van artikel 16 uitzend CAO (inlenersbeloning) teneinde op basis daarvan een specifieke overwerkbeloningsregeling voor uitzendkrachten bij HEINEKEN/Vrumona te kunnen maken.

Uitbreiding keuzemogelijkheden medewerkers

- Uitbreiding scope huidige employability budget met sportfaciliteiten via geselecteerde leveranciers. Ingangsdatum 1 juli 2020.
- Introductie keuze uitkering vakantietoeslag: vakantiegeld uitkeren in de maand mei, tenzij medewerker in december van het voorafgaande jaar aangeeft dat hij/zij het vakantiegeld per maand uitgekeerd wil krijgen. Ingangsdatum 1 januari 2021.

Paritaire onderzoeksvragen 2020

- Screening praktische consistentie roosteruitgangspunten, met handhaving van huidige afspraak over arbeidsduur van 33 uur.
- Na uitwerking Pensioenakkoord (definitief) op centraal niveau, de impact voor HEINEKEN/Vrumona bespreken.
- Onderzoek haalbaarheid en inrichting flexbudget (uitruil tijd/geld). Vakorganisaties worden uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek.
- Werkgever gaat onderzoek doen naar impact en mogelijke scenario's implementatie global job grades met ingang van 1 januari 2021. Hierbij meenemen (1) systemen van functiewaardering en (2) impact EMPOWER. Vakorganisaties worden uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek.

Overige onderwerpen

- Fiscaal faciliteren vakbondscontributie structureel in CAO-en.
- Continueren AWWN-werkgeversbijdrage.
- Bijdrage vakbondswerk internationale solidariteit ter hoogte van € 10.000,- in totaal (voor beide CAO-en samen).
- Medewerkers hebben per kalenderjaar voor maximaal 3 ledenraadplegingen van één van de bij de CAO-en betrokken vakorganisaties recht op één vervangend vrij uur als zij de ledenraadpleging buiten werktijd bijwonen.
- Structurele afspraken uit Bijlage 9 CAO waar relevant en logisch worden opgenomen in CAO artikelen.

CAO-HNS en CAO-HNL Commercie ingaande 1 januari 2020
Eindbod d.d. 3 februari 2020

Bijlage:

1. Tekst aanpassing artikel 24 lid 7 sub b CAO
2. Tekst aanpassing artikel 24 lid 2 CAO en Overgangsregeling 2 alinea 3 CAO (promotie en Afbouwregeling Ploegentoeslag)

Slotopmerking

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

HEINEKEN/Vrumona, 3 februari 2020

CAO-HNS en CAO-HNL Commercie ingaande 1 januari 2020
Eindbod d.d. 3 februari 2020

Bijlage 1: tekst aanpassing artikel 24 lid 7 sub b CAO

7. Vermindering afbouwtoeslag in verband met duur ploegendienst

- a. Bij de werknemer die 1 jaar of langer maar korter dan 5 jaar heeft gewerkt in de ploegendienst van waaruit de werknemer wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een lager betaalde ploegendienst, wordt het afbouwpercentage met 0.75 procentpunt per maand verminderd totdat de afbouwtoeslag volledig is afgebouwd.
- b. Bij de werknemer die langer dan 5 jaar heeft gewerkt in een bepaald type ploegendienst (dit kan zijn: 2-(maatwerk)ploegendienst, 3-(maatwerk)ploegendienst, 4-(maatwerk)ploegendienst, volcontinue-ploegendienst of een andere variant maatwerkrooster) en wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een lager betaald ander type ploegendienst wordt het afbouwpercentage met 0.75 procentpunt per 2 maanden verminderd totdat de afbouwtoeslag volledig is afgebouwd.

Noot: in het redactie-overleg besproken om naast de toevoeging van het nieuwe lid 7 sub b (zie hierboven) ook het oude lid 7 sub b te laten staan zodat alle situaties gedekt zijn.

Bijlage 2: tekst aanpassing artikel 24 lid 2 en Overgangsregeling 2, alinea 3 CAO

Rode tekst hieronder is aanvulling ten opzichte van huidige tekst

Aanpassing artikel 24 lid 2

De regeling voor de afbouw van de ploegentoeslag is **niet** van toepassing als:

- het ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met arbeidstijd verkortende maatregelen;
- de werknemer korter dan 1 jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt.
- er sprake is van blijvende overplaatsing op eigen verzoek van de werknemer.

In deze gevallen ontvangt de werknemer per de eerstvolgende salarisbetaling direct het maandsalaris zonder ploegentoeslag of het maandsalaris vermeerderd met de nieuwe lagere ploegentoeslag.

Als blijvende overplaatsing op eigen verzoek plaats vindt in het kader van een promotie naar een hogere functiegroep voor een werknemer in functiegroep 1-7, dan is de afbouwregeling ploegentoeslag wel van toepassing.

Overgangsregeling 2> 3^e alinea:

De regeling is eveneens niet van toepassing indien het ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met een blijvende overplaatsing op eigen verzoek van de werknemer, in welk geval onmiddellijke afbouw zal plaatsvinden. Een en ander met inachtneming met punt 9 van deze regeling.

Als blijvende overplaatsing op eigen verzoek plaats vindt in het kader van een promotie naar een hogere functiegroep voor een werknemer in functiegroep 1-7, dan is overgangsregeling 2 wel van toepassing.
