



Bijlagen bij eindbod

Overzicht

Bijlage 1: HNS/HNL/HG - Aangepast artikel Adoptieverlof en pleegzorgverlof	3
Bijlage 2: HNS/HNL/HG - Nieuw artikel Fertiliteitsverlof	4
Bijlage 3: HNS/HNL/HG - Nieuw artikel Gendertransitieverlof	6
Bijlage 4: HNS/HNL/HG - Nieuw/aangepast artikel Sabbatical	7
Bijlage 5A: HNS – Aangepast artikel Overgangsmaatregel RVU	8
Bijlage 5B: HNL – Nieuw artikel Overgangsmaatregel RVU.....	10
Bijlage 5C: HG – Nieuw artikel Overgangsmaatregel RVU	12
Bijlage 6: HNS/HNL/HG – Aangepast artikel Thuiswerkvergoeding	13
Bijlage 7: HNS/HNL/HG – Aangepast artikel Vergoeding inrichting thuiswerkplek.....	14
Bijlage 8: HG – Nieuw artikel Spaarsysteem verlofrechten	15
Bijlage 9: HNL – Nieuw artikel Recht op onbereikbaarheid	16
Bijlage 10: HNS – Nieuw artikel Regeling fiscaal vriendelijke fietsvergoeding	17
Bijlage 11: HNS - Aangepast artikel 25 lid 6 sub g	18
Bijlage 12: HNS – Aangepast artikel 35 lid 2 e.v. cao (Promotie en vervanging).....	19
Bijlage 13: HNS – Aangepast artikel 41 lid 1 bullet 3 cao (de 60-80-100 regeling)	20
Bijlage 14: HNS / HNL Spaarsysteem verlofrechten	21
Bijlage 15: HNS: Aangepast artikel Reiskostenvergoeding	22
Bijlage 16: HNS – Aangepaste Bijlage 7 cao afspraken, punt 3 (Individuele tussentijdse overplaatsing vanuit een maatwerkrooster)	23
Bijlage 17: HNS – Nieuwe paritaire werkgroep Werken in ploegendienst	24

Bijlage 1: HNS/HNL/HG - Aangepast artikel Adoptieverlof en pleegzorgverlof

HNS – artikel 29 lid 3:

Indien de medewerker adoptieverlof of pleegzorgverlof opneemt als bedoeld in artikel 3:2 Wet Arbeid en Zorg geldt vanaf 1 januari 2024 het volgende:

Gedurende de periode van het adoptieverlof of het pleegzorgverlof zal werkgever gedurende maximaal zes (6) weken de uitkering van het UWV als bedoeld in artikel 3:7 lid 2 Wet Arbeid en Zorg aanvullen. De uitkering wordt gedurende maximaal zes (6) weken aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van ATV-compensatie. Gedurende het adoptieverlof of het pleegzorgverlof wordt geen ATV opgebouwd.

Om in aanmerking te komen voor deze aanvulling dient de ingangsdatum van het adoptieverlof of pleegzorgverlof op of na 1 januari 2024 te zijn.

HNL – artikel 27 lid 3:

HG – toevoeging in artikel 24:

Indien de medewerker adoptieverlof of pleegzorgverlof opneemt als bedoeld in artikel 3:2 Wet Arbeid en Zorg geldt vanaf 1 januari 2024 het volgende:

Gedurende de periode van het adoptieverlof of het pleegzorgverlof zal werkgever gedurende maximaal zes (6) weken de uitkering van het UWV als bedoeld in artikel 3:7 lid 2 Wet Arbeid en Zorg aanvullen. De uitkering wordt gedurende maximaal zes (6) weken aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.

Om in aanmerking te komen voor deze aanvulling dient de ingangsdatum van het adoptieverlof of pleegzorgverlof op of na 1 januari 2024 te zijn.

Bijlage 2: HNS/HNL/HG - Nieuw artikel Fertiliteitsverlof

HNS – artikel 29 lid 4:

- a. Een medewerker die een vruchtbaarheidsonderzoek of vruchtbaarheidsbehandeling ondergaat heeft recht op betaald verlof voor de medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden.
- b. De bedrijfsarts zal op basis van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts het recht op fertiliteitsverlof verifiëren. Het opnemen van het fertiliteitsverlof gaat op maat en in overleg met de leidinggevende en HR.
- c. Het recht op fertiliteitsverlof is een aanvulling op eventuele rechten op wettelijk calamiteiten- en ander kort verzuimverlof in verband met het ondergaan van een vruchtbaarheidsonderzoek of vruchtbaarheidsbehandeling.
- d. Het fertiliteitsverlof is met behoud van bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van ATV-compensatie. Gedurende het fertiliteitsverlof wordt geen ATV opgebouwd.
- e. Het niet kunnen verrichten van arbeid wegens (onvoorziene) complicaties als gevolg van een (medische) behandeling waarvoor fertiliteitsverlof is opgenomen en waardoor arbeidsbeperkingen ontstaan, zal onder arbeidsongeschiktheid vallen. Hiervoor dient de medewerker een ziekmelding te doen.

HNL – artikel 27 lid 4:

- a. Een medewerker die een vruchtbaarheidsonderzoek of vruchtbaarheidsbehandeling ondergaat heeft recht op betaald verlof voor de medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden.
- b. De bedrijfsarts zal op basis van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts het recht op fertiliteitsverlof verifiëren. Het opnemen van het fertiliteitsverlof gaat op maat en in overleg met de leidinggevende en HR.
- c. Het recht op fertiliteitsverlof is een aanvulling op eventuele rechten op wettelijk calamiteiten- en ander kort verzuimverlof in verband met het ondergaan van een vruchtbaarheidsonderzoek of vruchtbaarheidsbehandeling.
- d. Het fertiliteitsverlof is met behoud van bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.
- e. Het niet kunnen verrichten van arbeid wegens (onvoorziene) complicaties als gevolg van een (medische) behandeling waarvoor fertiliteitsverlof is opgenomen en waardoor arbeidsbeperkingen ontstaan, zal onder arbeidsongeschiktheid vallen. Hiervoor dient de medewerker een ziekmelding te doen.

HG – toevoeging in artikel 24:

- a. Een werknemer die een vruchtbaarheidsonderzoek of vruchtbaarheidsbehandeling ondergaat heeft recht op betaald verlof voor de medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden.
- b. De bedrijfsarts zal op basis van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts het recht op fertiliteitsverlof verifiëren. Het opnemen van het fertiliteitsverlof gaat op maat en in overleg met de leidinggevende en HR.
- c. Het recht op fertiliteitsverlof is een aanvulling op eventuele rechten op wettelijk calamiteiten- en ander kort verzuimverlof in verband met het ondergaan van een vruchtbaarheidsonderzoek of vruchtbaarheidsbehandeling.
- d. Het fertiliteitsverlof is met behoud van bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.
- e. Het niet kunnen verrichten van arbeid wegens (onvoorziene) complicaties als gevolg van een (medische) behandeling waarvoor fertiliteitsverlof is opgenomen en waardoor arbeidsbeperkingen ontstaan, zal onder arbeidsongeschiktheid vallen. Hiervoor dient de werknemer een ziekmelding te doen.

Bijlage 3: HNS/HNL/HG - Nieuw artikel Gendertransitieverlof

HNS – artikel 29 lid 5:

1. De werkgever vindt het belangrijk dat iedere medewerker zichzelf kan zijn. Gendertransitie omvat alle processen die een medewerker doorloopt om het eigen interne gevoel van gender uit te drukken en te bevestigen. Een medewerker die in gendertransitie is of gaat heeft recht op betaald verlof voor de medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden.
2. Het gendertransitieverlof is maximaal vierentwintig keer de arbeidsduur per week gedurende 10 kalenderjaren. Het recht op gendertransitieverlof is een aanvulling op eventuele rechten op wettelijk calamiteiten- en ander kort verzuimverlof in verband met het ondergaan van een gendertransitiebehandeling.
3. Het gendertransitieverlof is met behoud van bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van ATV-compensatie. Gedurende het gendertransitieverlof wordt geen ATV opgebouwd.
4. Het niet kunnen verrichten van arbeid wegens (onvoorziene) complicaties als gevolg van een (medische) behandeling waarvoor gendertransitieverlof is opgenomen en waardoor arbeidsbeperkingen ontstaan, zal onder verzuim wegens arbeidsongeschiktheid vallen. Hiervoor dient de medewerker een ziekmelding te doen.
5. De bedrijfsarts zal op basis van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts het recht op gendertransitieverlof verifiëren. De eerste aanvraag voor het verlof wordt minimaal vier weken van te voren gedaan. Indien dit niet mogelijk is, meldt de medewerker het verlofverzoek zo spoedig mogelijk. Het opnemen van het gendertransitieverlof gaat op maat en in overleg de leidinggevende en HR.

HNL – artikel 27 lid 5:

1. De werkgever vindt het belangrijk dat iedere medewerker zichzelf kan zijn. Gendertransitie omvat alle processen die een medewerker doorloopt om het eigen interne gevoel van gender uit te drukken en te bevestigen. Een medewerker die in gendertransitie is of gaat heeft recht op betaald verlof voor de medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden.
2. Het gendertransitieverlof is maximaal vierentwintig keer de arbeidsduur per week gedurende 10 kalenderjaren. Het recht op gendertransitieverlof is een aanvulling op eventuele rechten op wettelijk calamiteiten- en ander kort verzuimverlof in verband met het ondergaan van een gendertransitiebehandeling.
3. Het gendertransitieverlof is met behoud van bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.
4. Het niet kunnen verrichten van arbeid wegens (onvoorziene) complicaties als gevolg van een (medische) behandeling waarvoor gendertransitieverlof is opgenomen en waardoor arbeidsbeperkingen ontstaan, zal onder verzuim wegens arbeidsongeschiktheid vallen. Hiervoor dient de medewerker een ziekmelding te doen.
5. De bedrijfsarts zal op basis van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts het recht op gendertransitieverlof verifiëren. De eerste aanvraag voor het verlof wordt minimaal vier weken van te voren gedaan. Indien dit niet mogelijk is, meldt de medewerker het verlofverzoek zo spoedig mogelijk. Het opnemen van het gendertransitieverlof gaat op maat en in overleg de leidinggevende en HR.

HG – toevoeging in artikel 24:

1. HEINEKEN Group vindt het belangrijk dat iedere werknemer zichzelf kan zijn. Gendertransitie omvat alle processen die een medewerker doorloopt om het eigen interne gevoel van gender uit te drukken en te bevestigen. Een werknemer die in gendertransitie is of gaat heeft recht op betaald verlof voor de medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden.
2. Het gendertransitieverlof is maximaal vierentwintig keer de arbeidsduur per week gedurende 10 kalenderjaren. Het recht op gendertransitieverlof is een aanvulling op eventuele rechten op wettelijk calamiteiten- en ander kort verzuimverlof in verband met het ondergaan van een gendertransitiebehandeling.
3. Het gendertransitieverlof is met behoud van bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.
4. Het niet kunnen verrichten van arbeid wegens (onvoorziene) complicaties als gevolg van een (medische) behandeling waarvoor gendertransitieverlof is opgenomen en waardoor arbeidsbeperkingen ontstaan, zal onder verzuim wegens arbeidsongeschiktheid vallen. Hiervoor dient de werknemer een ziekmelding te doen.
5. De bedrijfsarts zal op basis van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts het recht op gendertransitieverlof verifiëren. De eerste aanvraag voor het verlof wordt minimaal vier weken van te voren gedaan. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het verlofverzoek zo spoedig mogelijk. Het opnemen van het gendertransitieverlof gaat op maat en in overleg de leidinggevende en HR.

Bijlage 4: HNS/HNL/HG - Nieuw/aangepast artikel Sabbatical

HNL – voorgestelde wijziging artikel 28 Niet wettelijke onbetaald verlof (sabbatical)

HNS – nieuw in te voegen als artikel 31

HG – nieuw toe te voegen als artikel [●]

Werkgever zal het mogelijk maken om, onder door werkgever te bepalen voorwaarden, welke via AskHR bekend gemaakt worden, maximaal 6 maanden onbetaald verlof (sabbatical) op te nemen. Een medewerker moet dan wel een contract voor onbepaalde duur hebben, minimaal 3 jaar in dienst zijn, de afgelopen 3 jaar geen onbetaald verlof hebben genomen en de leidinggevende moet dit goedkeuren.

Bijlage 5A: HNS – Aangepast artikel Overgangsmaatregel RVU

HNS – aangepaste tekst artikel 43 cao

De Overgangsmaatregel RVU houdt in dat werkgever medewerkers die behoren tot de doelgroep en die willen deelnemen aan de Overgangsmaatregel een financiële overbrugging verstrekt om maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken. Het is een tijdelijke maatregel waarbij invulling wordt gegeven aan de gemaakte afspraken op centraal niveau (Pensioenakkoord) met betrekking tot de tijdelijke versoepeling van de Regeling Vervroegde Uittreding-heffing (RVU).

De Overgangsmaatregel geldt tot en met 31 december 2025. De Overgangsmaatregel eindigt van rechtswege op 31 december 2025 ongeacht eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving met betrekking tot de periode daarna. De Overgangsmaatregel is vastgelegd in een door werkgever op te stellen reglement. Het reglement is opgenomen als Bijlage 6 in deze CAO. Hieronder wordt de Overgangsmaatregel op hoofdlijnen weergegeven. Bij een afwijking tussen dit artikel en het reglement is de tekst in het reglement leidend.

1. Uitgangspunt is dat de medewerker op vrijwillige basis kan deelnemen.
2. Doelgroep:
Ploegendienst arbeidsverleden:
 - a. medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die direct voorafgaand aan de deelname 10 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst bij werkgever of daarin direct voorafgaand bij een andere werkgever hebben gewerkt.
 - b. medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die op of na 1 januari 2017 vanuit ploegendienst naar dagdienst zijn gegaan en direct daaraan voorafgaand 20 jaar of langer aaneengesloten in ploegendienst bij werkgever of daarin direct voorafgaand bij een andere werkgever hebben gewerkt.

Consignatie arbeidsverleden:

- c. medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die direct voorafgaand aan de deelname 10 jaar of langer aaneengesloten in consignatie bij werkgever of daarin direct voorafgaand bij een andere werkgever hebben gewerkt.

Combinatie ploegendienst en consignatie:

- d. medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die direct voorafgaand aan de deelname 10 jaar of langer aaneengesloten in een combinatie van ploegendienst (sub a) en consignatie (sub c) hebben gewerkt.

Onder gewerkt wordt verstaan ingedeeld zijn in een ploegdienstrooster of consignatierooster op basis waarvan de maandelijkse loonbetaling plaatsvond. Tijdelijke inzet vanuit dat rooster in bijvoorbeeld dagdienst voor een project wordt dus niet als onderbreking van de aaneengesloten periode in ploegdienst gezien.

Algemeen arbeidsverleden FG 1-7:

- e. medewerkers die werkzaam zijn in de brouwerijen in de operationele productiefuncties in functiegroep 1 t/m 7 (inclusief logistiek en de technische diensten) die direct voorafgaand aan deelname 20 jaar of langer aaneengesloten bij HNS in dienst zijn.
3. Bij de start van deelname aan deze Overgangsmaatregel wordt het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. Er wordt geen transitie- of andere beëindigingsvergoeding uitgekeerd.
 4. De bruto uitkering wordt maandelijks aan de medewerker uitgekeerd onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
 5. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal maanden dat de medewerker recht heeft op de uitkering wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
 6. De maandelijkse bruto uitkering is op basis van een fulltime dienstverband gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964 (voor 2023 is dit EUR 2.037,- bruto per maand op fulltime basis).
 7. Voor parttimers geldt een bruto uitkering naar rato.
 8. Voor deelnemers aan de 60-80-100 of de 80-80-100 regeling geldt dat zij worden aangemerkt als een medewerker met een parttime dienstverband en dus een uitkering naar rato ontvangen (voor beide regelingen wordt het gebaseerd op het salaris dat wordt ontvangen en dus op basis van 80%).
 9. Het recht op de uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
 10. Het recht op de uitkering eindigt vóór de in lid 9 genoemde datum als de deelnemer:
 - a. overlijdt. Werkgever zal de maandelijkse RVU-uitkering over de lopende maand plus (maximaal) de drie daaropvolgende kalendermaanden betalen aan de wettelijke erfgenaam / erfgenamen van medewerker, zo mogelijk binnen twee maanden na het overlijden van de medewerker.
 - b. een sociale zekerheidsuitkering (bijvoorbeeld WW of ZW) aanvraagt en ontvangt.
 11. Het opnieuw aangaan van een dienstbetrekking of zich vestigen als zelfstandige na het einde van het dienstverband met de werkgever is toegestaan, mits het daarbij gaat om minder belastende werkzaamheden dan bij werkgever het geval was. Na deelname aan de Overgangsmaatregel is het verrichten van werkzaamheden in ploegdienst niet meer toegestaan.

12. De medewerker neemt voorafgaand aan deelname aan de Overgangsmaatregel het eventueel gespaarde verlof in het Spaarsysteem verlofrechten op. Bij de eindafrekening zal eventueel gespaard verlof in het Spaarsysteem verlofrechten niet worden uitbetaald.
13. Deelname moet minimaal 6 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum van de Overgangsmaatregel worden aangevraagd. In het eerste jaar van de regeling voor de nieuwe doelgroepen in punt 2 c., d. en e. (en dus in 2024) kan de medewerker in uitzonderlijke gevallen een kortere aanvraagtermijn verzoeken. Hiervoor geldt een minimumtermijn van 3 maanden waarin de medewerker beschikbaar is voor arbeid. De werkgever willigt het verzoek in tenzij het leidt tot onaanvaardbare risico's voor (continuïteit in) de bedrijfsvoering. In dat geval vraagt werkgever de Begeleidingscommissie hierover een bindend advies.
14. Iedereen in scope kan deelnemen aan de Overgangsmaatregel en het verzoek van de medewerker qua tijdstip van deelname wordt in beginsel ingewilligd. Mocht het echt tot onaanvaardbare risico's voor (continuïteit in) de bedrijfsvoering leiden dan vraagt werkgever de Begeleidingscommissie hierover een bindend advies (zowel over de noodzaak van uitstellen als de duur van het uitstellen).
15. De medewerker bepaalt zelf hoeveel maanden de medewerker wil deelnemen aan de Overgangsmaatregel met een minimum van 6 maanden en een maximum van 36 maanden.
16. Het staat de deelnemer vrij de uitkering naar eigen inzicht aan te vullen (mits dit niet strijdig is aan lid 10.b en 11), bijvoorbeeld met eigen spaargeld of door het ouderdomspensioen eerder te laten in gaan.
17. In individuele situaties waarin een medewerker in strikte zin niet onder de definitie van bovengenoemde doelgroep valt, maar waarbij sprake is van een schrijnende situatie en medewerker aantoonbaar niet meer duurzaam inzetbaar is bij werkgever (door bedrijfsarts op basis van objectieve criteria vastgesteld) kan medewerker een verzoek indienen voor deelname. De Begeleidingscommissie zal werkgever over het verzoek onderbouwd adviseren. Werkgever zal daarna een gemotiveerd besluit nemen op het verzoek van medewerker.
18. Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld. De leden van deze commissie zijn gelijk aan de Begeleidingscommissie van de 60-80-100 regeling. De Begeleidingscommissie heeft onder andere tot taak om werkgever onderbouwd te adviseren over een verzoek dat is ingediend als bedoeld in het bovengenoemde lid 17 en bindend advies te geven als een situatie zoals genoemd in lid 13 of 14 zich voordoet.
19. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Bijlage 5B: HNL – Nieuw artikel Overgangsmaatregel RVU

De Overgangsmaatregel RVU houdt in dat werkgever medewerkers die behoren tot de doelgroep en die willen deelnemen aan de Overgangsmaatregel een financiële overbrugging verstrekt om maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken. Het is een tijdelijke maatregel waarbij invulling wordt gegeven aan de gemaakte afspraken op centraal niveau (Pensioenakkoord) met betrekking tot de tijdelijke versoepeling van de Regeling Vervroegde Uittreding-heffing (RVU).

De Overgangsmaatregel geldt tot en met 31 december 2025. De Overgangsmaatregel eindigt van rechtswege op 31 december 2025 ongeacht eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving met betrekking tot de periode daarna. De Overgangsmaatregel is vastgelegd in een door werkgever op te stellen reglement. Het reglement is opgenomen als Bijlage [X] in deze CAO. Hieronder wordt de Overgangsmaatregel op hoofdlijnen weergegeven. Bij een afwijking tussen dit artikel en het reglement is de tekst in het reglement leidend.

1. Uitgangspunt is dat de medewerker op vrijwillige basis kan deelnemen.
2. Doelgroep:
 - a. medewerkers die werkzaam zijn bij werkgever in de hierna vermelde operationele technische functies in functiegroep 1 t/m 7 binnen de afdeling Out of Home Services én die direct voorafgaand aan deelname 20 jaar of langer aaneengesloten bij werkgever in dienst zijn. Dit betreft specifiek de volgende functies: HTD Monteur [Technical Service Mechanic], HTD Adviseur [Technical Service Advisor], HTS Monteur [Mechanic Tapservice], HTS Coördinator [HTS Coordinator], Werkvoorbereider Tankbier [Work planner], Warehouse Operator Event Service en Return Warehouse Operator.
3. Bij de start van deelname aan deze Overgangsmaatregel wordt het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. Er wordt geen transitie- of andere beëindigingsvergoeding uitgekeerd.
4. De bruto uitkering wordt maandelijks aan de medewerker uitgekeerd onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
5. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het aantal maanden dat de medewerker recht heeft op de uitkering wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
6. De maandelijks bruto uitkering is op basis van een fulltime dienstverband gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964 (voor 2023 is dit EUR 2.037,- bruto per maand op fulltime basis).
7. Voor parttimers geldt een bruto uitkering naar rato.
8. Voor deelnemers aan de 80-80-100 regeling geldt dat zij worden aangemerkt als een medewerker met een parttime dienstverband en dus een uitkering naar rato ontvangen (voor die regeling wordt het gebaseerd op het salaris dat wordt ontvangen en dus op basis van 80%).
9. Het recht op de uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
10. Het recht op de uitkering eindigt vóór de in lid 9 genoemde datum als de deelnemer:
 - a. overlijdt. Werkgever zal de maandelijks RVU-uitkering over de lopende maand plus (maximaal) de drie daaropvolgende kalendermaanden betalen aan de wettelijke erfgenaam / erfgenamen van medewerker, zo mogelijk binnen twee maanden na het overlijden van de medewerker.
 - b. een sociale zekerheidsuitkering (bijvoorbeeld WW of ZW) aanvraagt en ontvangt.
11. Het opnieuw aangaan van een dienstbetrekking of zich vestigen als zelfstandige na het einde van het dienstverband met de werkgever is toegestaan, mits het daarbij gaat om minder belastende werkzaamheden dan bij werkgever het geval was.
12. De medewerker neemt voorafgaand aan deelname aan de Overgangsmaatregel het eventueel gespaarde verlof in het Spaarsysteem verlofrechten op. Bij de eindafrekening zal eventueel gespaard verlof in het Spaarsysteem verlofrechten niet worden uitbetaald.
13. Deelname moet minimaal 6 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum van de Overgangsmaatregel worden aangevraagd. In het eerste jaar van de regeling (en dus in 2024) kan de medewerker in uitzonderlijke gevallen een kortere aanvraagtermijn verzoeken. Hiervoor geldt een minimumtermijn van 3 maanden waarin de medewerker beschikbaar is voor arbeid. De werkgever wil het verzoek in tenzij het leidt tot onaanvaardbare risico's voor (continuïteit in) de bedrijfsvoering. In dat geval vraagt werkgever de Begeleidingscommissie hierover een bindend advies.
14. Iedereen in scope kan deelnemen aan de Overgangsmaatregel en het verzoek van de medewerker qua tijdstip van deelname wordt in beginsel ingewilligd. Mocht het echt tot onaanvaardbare risico's voor (continuïteit in) de bedrijfsvoering leiden dan vraagt werkgever de Begeleidingscommissie hierover een bindend advies (zowel over de noodzaak van uitstellen als de duur van het uitstellen).
15. De medewerker bepaalt zelf hoeveel maanden de medewerker wil deelnemen aan de Overgangsmaatregel met een minimum van 6 maanden en een maximum van 36 maanden.
16. Het staat de deelnemer vrij de uitkering naar eigen inzicht aan te vullen (mits dit niet strijdig is aan lid 10.b en 11), bijvoorbeeld met eigen spaargeld of door het ouderdomspensioen eerder te laten in gaan.
17. In individuele situaties waarin een medewerker in strikte zin niet onder de definitie van bovengenoemde doelgroep valt, maar waarbij sprake is van een schrijnende situatie en medewerker aantoonbaar niet meer duurzaam inzetbaar is bij werkgever (door bedrijfsarts op basis van objectieve criteria vastgesteld) kan medewerker een verzoek indienen voor deelname. De Begeleidingscommissie zal werkgever over het verzoek onderbouwd adviseren. Werkgever zal daarna een gemotiveerd besluit nemen op het verzoek van medewerker.

18. Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld. Deze commissie bestaat uit 2 vertegenwoordigers namens werkgever, waaronder de voorzitter, en 2 namens de medewerkers (uit de Ondernemingsraad of vakorganisaties). De commissie stelt in onderling overleg een reglement op, waarin de praktische werkafspraken worden vastgelegd. Daarin wordt aandacht besteed aan onderwerpen als taken en bevoegdheden, vergaderfrequentie, privacy en geheimhouding. De Begeleidingscommissie heeft onder andere tot taak om werkgever onderbouwd te adviseren over een verzoek dat is ingediend als bedoeld in het bovengenoemde lid 17 en bindend advies te geven als een situatie zoals genoemd in lid 13 of 14 zich voordoet.
19. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Bijlage 5C: HG – Nieuw artikel Overgangsmaatregel RVU

De werknemer heeft de mogelijkheid om op individuele basis een verzoek in te dienen bij de Begeleidingscommissie voor deelname aan de Overgangsmaatregel RVU. Dit is mogelijk voor de werknemer voor wie sprake is van een schrijnende situatie én die aantoonbaar niet meer duurzaam inzetbaar is bij HG (door bedrijfsarts op basis van objectieve criteria vastgesteld).

De Begeleidingscommissie bestaat uit 2 vertegenwoordigers namens werkgever, waaronder de voorzitter, en 2 namens de werknemers (uit de Ondernemingsraad of vakorganisaties). De commissie stelt in onderling overleg een reglement op, waarin de praktische werkafspraken worden vastgelegd. Daarin wordt aandacht besteed aan onderwerpen als taken en bevoegdheden, vergaderfrequentie, privacy en geheimhouding.

De Begeleidingscommissie zal werkgever onderbouwd adviseren over een verzoek dat is ingediend voor toekenning van de Overgangsmaatregel. Werkgever zal daarna een gemotiveerd besluit nemen op het verzoek van werknemer. Indien werkgever vervolgens tot toekenning van deelname besluit, zal de Overgangsmaatregel RVU voor wat betreft inhoud en uitvoering waar mogelijk gelijk zijn aan de Overgangsmaatregel RVU zoals deze voor HNL in de cao Heineken Nederland B.V. zal worden vastgesteld.

De Overgangsmaatregel RVU houdt in dat werkgever medewerkers die behoren tot de doelgroep en die willen deelnemen aan de Overgangsmaatregel een financiële overbrugging verstrekt om maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd te kunnen stoppen met werken. Het is een tijdelijke maatregel waarbij invulling wordt gegeven aan de gemaakte afspraken op centraal niveau (Pensioenakkoord) met betrekking tot de tijdelijke versoepeling van de Regeling Vervroegde Uittreding-heffing (RVU).

De Overgangsmaatregel waarbij wordt aangesloten geldt tot en met 31 december 2025. Deze eindigt van rechtswege op 31 december 2025 ongeacht eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving met betrekking tot de periode daarna.

Bijlage 6: HNS/HNL/HG – Aangepast artikel Thuiswerkvergoeding

HNS – artikel 48
HNL – artikel 44
HG – nader te bepalen

1. Werkgever stelt gedurende de looptijd van de CAO aan de medewerkers een thuiswerkvergoeding gelijk aan de op 1 januari 2024 geldende maximum onbelaste thuiswerkvergoeding beschikbaar (medewerker moet minimaal 4 uur per dag werken).
2. Op dagen dat een medewerker deels thuis en deels op locatie werkt, heeft de medewerker geen recht op de thuiswerkvergoeding. De medewerker heeft op die dagen enkel recht op een reiskostenvergoeding zoals die bij werkgever geldt.

Bijlage 7: HNS/HNL/HG – Aangepast artikel Vergoeding inrichting thuiswerkplek

HNS – artikel 47
HNL – artikel 43
HG – nader te bepalen

1. Werkgever stelt gedurende de looptijd van de cao aan medewerkers die nieuw in dienst treden bij werkgever een eenmalige vergoeding van EUR 500,- netto (Vergoeding) ter beschikking aan haar medewerkers van wie de proeftijd is verstreken en die online (thuis) kunnen werken.

Werkgever stelt deze vergoeding ook beschikbaar aan bestaande medewerkers die voor het eerst werkzaam worden in een functie waarin zij online (thuis) kunnen werken.

Geen recht op de Vergoeding hebben medewerkers:

- a. waarvan op het moment van uitbetalen van de Vergoeding bekend is dat zij binnen afzienbare tijd (6 maanden) uit dienst gaan;
- b. die zijn uitgezonden naar het buitenland (expat);
- c. die op het moment van uitkeren (voor langere duur) geen werkzaamheden verrichten. Zoals bijvoorbeeld medewerkers die boventallig zijn verklaard en in de bemiddeling zitten, zijn vrijgesteld van werk en/of volledig arbeidsongeschikt zijn.
- d. die voorafgaand aan het dienstverband met werkgever in dienst waren bij een van de andere Heineken entiteiten en die vanuit dat dienstverband de Vergoeding reeds hebben ontvangen.

2. De Vergoeding dient besteed te worden aan het inrichten van een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek en voor eventuele andere zaken die nodig zijn om thuis goed te kunnen werken.

3. De uitbetaling vindt plaats tijdens de salarisuitbetaling na het succesvol doorlopen van de proeftijd (indien van toepassing). Indien er geen proeftijd van toepassing is, ontvangen medewerkers dit bedrag met de eerstvolgende salarisuitbetaling na de datum van indiensttreding. Voor bestaande medewerkers die voor het eerst binnen werkgever werkzaam worden in een functie waarin kan worden thuisgewerkt, zal de vergoeding worden uitgekeerd met de eerstvolgende salarisuitbetaling na de benoeming in de betreffende functie.

Bijlage 8: HG – Nieuw artikel Spaarsysteem verlofrechten

HG – nieuw artikel [●] Spaarsysteem verlofrechten

1. Medewerkers van 55 jaar of ouder kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan het spaarsysteem verlofrechten, voor zover dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving is toegestaan en/of dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving niet tot extra kosten voor HEINEKEN Group leidt.
2. Voor het spaarsysteem verlofrechten kan worden gebruikt:
 - opgebouwde maar niet opgenomen vakantie-uren;
 - opgebouwde maar niet opgenomen inhaaluren.Het aantal resterende vakantie-uren/inhaaluren dat de medewerker wil sparen, wordt per 31 december van enig jaar aan het spaarsysteem verlofrechten toegevoegd.
3. De vervalttermijn voor wettelijke vakantie-uren (artikel X*) en de uitbetaling van bovenwettelijke vakantie-uren (artikel Y*) en inhaaluren (artikel Z*) is niet van toepassing op de aan het spaarsysteem verlofuren toegevoegde uren.
4. Het is onwenselijk dat een medewerker te weinig verlof neemt tijdens hun werkzame leven met het doel om eerder met pensioen te kunnen. De fulltime medewerker moet bij deelname jaarlijks minimaal 160 uren verlof opnemen (parttime naar rato). Dit kan door middel van het opnemen van vakantie-uren, inhaaluren en/of bijzonder verlof oudere medewerkers.
5. Het totale verlofrecht buiten en binnen het spaarsysteem verlofrechten mag aan het einde van het kalenderjaar niet meer bedragen dan het maximum dat is vrijgesteld van loonheffing op grond van fiscale wet- en regelgeving.
6. De medewerker neemt de in het spaarsysteem verlofrechten gespaarde verlof volledig en aaneengesloten op direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd of de ingangsdatum van pensionering indien deze ingangsdatum voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
7. De medewerker kan in het 'spaarsysteem verlofrechten' gespaarde verlof niet tussentijds opnemen en/of uit het spaarsysteem halen.
8. De medewerker kan geen extra verlofuren uit het salaris kopen om toe te voegen aan het spaarsysteem verlofrechten.
9. De volledige regeling met onder andere de procedure voor aanmelden en opnemen van het verlof is gepubliceerd op AskHR.

* verwijzing afhankelijk van overige tekstuele update van HG cao

Bijlage 9: HNL – Nieuw artikel Recht op onbereikbaarheid

HNL – Recht op onbereikbaarheid

Van de medewerker kan niet worden verwacht dat de medewerker de in het kader van de werkzaamheden gebruikte communicatiemiddelen raadpleegt, gedurende de uren dat de medewerker verlof geniet, tenzij:

- a. dat gelet op zijn functie of verantwoordelijkheden, redelijkerwijze van de medewerker mag worden verwacht;
- b. er sprake is van een met de gebruikelijke werkzaamheden van de medewerker verband houdende calamiteit waarmee de medewerker op enig moment bekend geraakt is en waarvoor de gehele of gedeeltelijke beschikbaarheid van medewerker redelijkerwijze vereist is, of;
- c. de medewerker voor het ingaan van het verlof verzocht is geheel of gedeeltelijk beschikbaar te zijn gedurende verlofuren, doch uitsluitend op voorwaarde dat:
 - werkgever dit verzoek redelijkerwijze mocht doen en
 - medewerker daarmee voor het ingaan van het verlof uitdrukkelijk heeft ingestemd.

Bijlage 10: HNS – Nieuw artikel Regeling fiscaal vriendelijke fietsvergoeding

HNS – voorgesteld nieuw artikel [●] Regeling fiscaal vriendelijke fietsvergoeding
(Ingangsdatum uiterlijk 1 april 2024)

De medewerker kan voor de aanschaf van een fiets (voor eigen gebruik) eenmaal per 24 maanden in aanmerking komen voor fiscale verrekening van de aanschafkosten. Deze kosten kunnen (deels) worden gedeclareerd. De hoogte van het mogelijk te declareren bedrag wordt jaarlijks vastgesteld. Voor het jaar 2024 geldt een bedrag van maximaal EUR 750,- voor zover dit fiscaal blijft toegestaan. Het te declareren bedrag van maximaal EUR 750,- per 24 maanden wordt afgetrokken van het bruto maandsalaris en leidt voor tot een fiscaal voordeel. De hoogte van het fiscaal voordeel is afhankelijk van het loonbelastingpercentage dat op de medewerker van toepassing is.

Meer informatie over de fiscaal vriendelijke fietsvergoeding is te vinden op AskHR.

Bijlage 11: HNS - Aangepast artikel 25 lid 6 sub g

Aangepast artikel 25 lid 6 sub g

Voor de medewerker in ploegdienst (in een standaard- of maatwerkrooster) omvat een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen altijd 23 aaneengesloten vrije dagen, vergelijkbaar met de medewerker in dagdienst. De vakantie loopt van vrijdag 17.00 uur voorafgaand aan, tot maandag 07.00 uur volgend op deze aaneengesloten vakantie. Het aantal vakantie-uren dat daarvoor door een ploegdienstmedewerker wordt ingeleverd, bedraagt nooit meer dan het aantal uren dat een medewerker in dagdienst bij dezelfde vakantie opneemt. Dit houdt in dat een ploegdienstmedewerker voor een vakantie van drie weken in de periode van vrijdag 17.00 uur tot maandag 07.00 uur maximaal 120 vakantie-uren (15 vakantiedagen) opneemt (op fulltime basis).

Bijlage 12: HNS – Aangepast artikel 35 lid 2 e.v. cao (Promotie en vervanging)

Aangepast artikel 35 lid 2 e.v. Promotie en vervanging

2. De medewerker die (tijdelijk) een andere medewerker in een hogere functiegroep vervangt, ontvangt een vervangingstoeslag.
3. De medewerker die werkzaam is in ploegendienst heeft ook recht op een vervangingstoeslag als hij (tijdelijk) een andere medewerker in een hogere functiegroep vervangt in het kader van de functionele ploegenaansturing (al dan niet gedeeltelijk) en het noodzakelijk is voor de bedrijfscontinuïteit.
4. De vervangingstoeslag bedraagt:

a. Anders dan bij wijze van proef: tot maximaal 1 aaneengesloten maand, meer dan 2 uur per dag/dienst	Vaste vergoeding per dag/dienst vormt geen grondslag voor de berekening van toeslagen	Minimaal het verschil tussen het minimumsalaris van de eigen functie en de hogere functie omgerekend naar een vaste vergoeding per dag/dienst
b. Langer dan 1 aaneengesloten maand in een dergelijke hogere ingedeelde functie vervangt	Vaste vergoeding per dag/dienst; vormt grondslag voor de berekening van toeslagen.	Minimaal het verschil tussen het minimumsalaris van de eigen functie en de hogere functie omgerekend naar een vaste vergoeding per dag/dienst
c. Na 1 jaar aaneengesloten en als vaststaat dat de medewerker die vervangen wordt niet meer terugkeert in de eigen functie		Benoeming in de hogere functie, tenzij (zie lid 4)

5. Het salaris en de vervangingstoeslag zijn samen niet hoger dan het maximum van de hogere functiegroep.
6. Het kan zijn dat na een aaneengesloten periode van 1 jaar nog niet vaststaat of de medewerker die vervangen wordt, terug zal keren in zijn eigen functie (bijvoorbeeld in geval van ziekte). In dat geval informeert werkgever de medewerker binnen een redelijke termijn of hij wordt benoemd in de hogere functie. De periode van vervanging moet eindig zijn en kent in beginsel een periode van 2 jaar als maximum.
7. Als de medewerker door arbeidsongeschiktheid meer dan 10 aaneengesloten werkdagen niet vervangt, start de telling opnieuw. Als de arbeidsongeschiktheid maximaal 10 aaneengesloten werkdagen duurt, wordt de periode opgeschort en niet onderbroken.
8. De medewerker die in een hoger ingedeelde functie is benoemd na vervanging als bedoeld onder lid 4 sub c in dit artikel, ontvangt na zijn benoeming minimaal het salaris dat hij voor zijn benoeming in de hoger ingedeelde functie ontving plus de vervangingstoeslag. Werkgever schaaft het nieuwe salaris van de medewerker in de nieuwe functiegroep in en stelt de nieuwe RSP vast.

Bijlage 13: HNS – Aangepast artikel 41 lid 1 bullet 3 cao (de 60-80-100 regeling)

Aangepast artikel 41 lid 1 bullet 3 cao:

■verricht, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever, gedurende de deelname aan de 60-80-100 regeling geen betaalde dan wel onbetaalde nevenwerkzaamheden voor een andere werkgever en/of opdrachtgever. Achtergrond van de 60-80-100 regeling is het bieden van een manier om duurzame transitie naar pensioen mogelijk te maken.

Nevenwerkzaamheden kunnen de gezondheid, belastbaarheid en veiligheid van de medewerker in gevaar brengen. Daarnaast kunnen nevenwerkzaamheden belangenconflicten en vertrouwelijkheidsrisico's met zich brengen. Werkgever kan de gevraagde toestemming weigeren wanneer hiervoor een objectieve reden bestaat. Onbetaalde nevenwerkzaamheden buiten de levensmiddelen/drankenindustrie in minder belastende werkzaamheden dan bij werkgever het geval was zijn toegestaan zonder dat hier voorafgaande schriftelijke toestemming voor nodig is.

Bijlage 14: HNS / HNL Spaarsysteem verlofrechten

HNS – Aangepast artikel 42 lid 4 cao (Spaarsysteem verlofrechten)

HNL – Aangepast artikel 40 lid 4 cao (Spaarsysteem verlofrechten)

HNS – Aangepast artikel 42 lid 4 cao (Spaarsysteem verlofrechten) cao HNS

HNL – Aangepast artikel 40 lid 4 cao (Spaarsysteem verlofrechten) cao HNL

4. Het is onwenselijk dat een medewerker te weinig verlof neemt tijdens diens werkzame leven met het doel om eerder met pensioen te kunnen. De fulltime medewerker moet bij deelname jaarlijks minimaal 160 uur verlof opnemen (parttime naar rato). Dit kan door middel van het opnemen van vakantie-uren, inhaaluren en/of bijzonder verlof oudere medewerkers.

Bijlage 15: HNS: Aangepast artikel Reiskostenvergoeding

HNS – aangepaste tekst artikel 46 cao:

De medewerker die voor woon-werkverkeer met eigen vervoer reist heeft, - voor zover dit op grond van fiscale wetgeving is toegestaan - recht op een door werkgever vastgestelde reiskostenvergoeding van € 0,21 netto (2023) per afgelegde kilometer met een maximum km-grens van 50 kilometer enkele reis. Indien de onbelaste reiskostenvergoeding (cent per kilometer) door de overheid wordt gewijzigd, wordt de reiskostenvergoeding van werkgever aangepast naar de op dat moment geldende onbelaste reiskostenvergoeding.

Voor de verdere voorwaarden van de reiskostenregeling wordt verwezen naar de bij werkgever geldende regeling Reiskosten Woon-werkverkeer, die te vinden is op AskHR.

Voor de medewerker die voor woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer gelden de voorwaarden uit de regeling Reizen met openbaar vervoer. Deze regeling is ook te vinden op AskHR.

Bijlage 16: HNS – Aangepaste Bijlage 7 cao afspraken, punt 3 (Individuele tussentijdse overplaatsing vanuit een maatwerkrooster)

HNS – Aangepaste Bijlage 7, punt 3

3. Tussentijdse overplaatsing vanuit een maatwerkrooster

Bij collectieve of individuele roosterwijziging wordt de ploegentoeslag niet herberekend. De ATV wordt wel herberekend.

Bijlage 17: HNS – Nieuwe paritaire werkgroep Werken in ploegendienst

Een van de onderzoeksvragen van de paritaire werkgroep in de HNS cao 2022/2023 was het werken in ploegendienst (inclusief de bijbehorende afbouwregelingen). Hoe zien wij de toekomst van het werken in ploegendienst, waarbij zowel werkgevers- als medewerkersbelangen aan de orde kwamen zoals flexibiliteit en gezondheid. De behandeling van deze onderzoeksvraag onder de huidige cao bevond zich in de startfase.

HEINEKEN staat op een kruispunt. De huidige ontwikkelingen van de volumes laten dit ook zien. De markt verandert snel en kent steeds meer uitdagingen. Om groot te blijven moeten we onszelf sneller kunnen aanpassen en duurzamer worden. In 2023 hebben we binnen HNS te maken met een aanzienlijke volumedaling en we zien dit ook voor 2024. Omdat het voorspellen van volumes steeds lastiger wordt, moeten we ons als HNS flexibeler inrichten zodat we altijd de grootte van organisatie kunnen aanpassen op het gevraagde volume. We moeten het met elkaar werkbaar, haalbaar en ook betaalbaar maken. Dit heeft op meerdere onderwerpen impact, zo ook op het werken in ploegendienst. HNS wenst de paritaire werkgroep op het onderwerp van werken in ploegendienst (inclusief de bijbehorende afbouwregelingen) voor de looptijd van de nieuwe cao voort te zetten. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat enerzijds rekening wordt gehouden met de bedrijfseconomische belangen van HNS maar we anderzijds ook het welzijn en de gezondheid van onze medewerkers niet uit het oog verliezen.

Het is aan HNS en aan de vakorganisaties samen om de deelnemers voor de werkgroep te kiezen waarbij het van belang is dat het aantal kernteam deelnemers evenredig en niet te groot is zodat er effectief kan worden samengewerkt met de werkgroep. Vanuit HNS zal er een externe partij aansluiten bij de werkgroep. Het staat de vakorganisaties vrij om ook een externe partij aan te laten sluiten.