



CAO HEINEKEN GROUP

01-01-2022 t/m 31-12-2023

PARTIJEN:

- Heineken Group B.V.

Hierna te noemen HEINEKEN Group

en

- FNV, gevestigd te Utrecht
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg
- MHP Heineken, gevestigd te Oosterhout

Hierna gezamenlijk te noemen 'vakorganisaties'

LOOPTIJD

De CAO HEINEKEN Group zal een looptijd hebben van 24 maanden, te weten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

INKOMEN EN BELONING

Salarisschalen

Per 1 januari 2022 zullen de huidige salarisschalen van HEINEKEN Group gelijk getrokken worden met de huidige salarisschalen van CAO Supply en Commercie.

Verhogingen in 2022

- Per 1 januari 2022 een collectieve loonsverhoging van 1.5%. Deze verhoging geldt voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de werknemers.
- Per 1 juli 2022 een aanvullende, collectieve loonsverhoging 3% voor HEINEKEN Group werknemers in dienst op 1 juli 2022 en op basis van het salaris zoals geldt op 30 juni 2022. De aanvullende 3% geldt voor alle HEINEKEN Group CAO werknemers, ongeacht of de maximale RSP is bereikt. De salarisschalen blijven gelijk.
- Na de percentuele salarisverhoging, worden per 1 januari 2022 de salarissen van alle werknemers met EUR 240,- (bruto) op jaarbasis verhoogd.

Verhogingen in 2023

- Per 1 januari 2023 een collectieve loonsverhoging van 2%. Deze verhoging geldt voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de werknemers.
- Per 1 januari 2023 worden de salarissen van alle werknemers nogmaals verhoogd met EUR 240,- (bruto) op jaarbasis. De (jaar)salarisschalen stijgen voor 2022 en 2023 met hetzelfde bedrag.

De hiervoor genoemde verhogingen in 2022 en 2023 worden doorgevoerd voor alle werknemers die op de 1e van de maand waarin de CAO-loonronde wordt verwerkt in dienst zijn. Werknemers die tussen de ingangsdatum CAO en de implementatiedatum van de verhoging HEINEKEN Group verlaten, zullen geen nabetaling ontvangen.

OVERIGE THEMA'S

Aanvullend geboorteverlof

HEINEKEN Group vult het wettelijk aanvullend geboorteverlof voor een periode van maximaal 5 weken aan. De uitkering als bedoeld in artikel 4:2b lid 3 Wet Arbeid en Zorg wordt aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van (indien van toepassing) ATV-compensatie. Gedurende het aanvullend geboorteverlof wordt geen ATV (indien van toepassing) opgebouwd. Het gewijzigde artikel Wettelijk betaald en onbetaald verlof wordt bijgevoegd als bijlage 1.

Vergoeding thuiswerkplek

HEINEKEN Group stelt gedurende de looptijd van de CAO een eenmalige vergoeding van EUR 500,- netto (Vergoeding) ter beschikking aan haar werknemers van wie de proeftijd is verstreken en die online (thuis) kunnen werken. Geen recht op de Vergoeding hebben werknemers:

- waarvan op het moment van uitbetalen bekend is dat zij binnen afzienbare tijd (6 maanden) uit dienst gaan;
- die zijn uitgezonden naar het buitenland (expat);
- die op het moment van uitkeren (voor langere duur) geen werkzaamheden verrichten. Zoals bijvoorbeeld werknemers die boventallig zijn verklaard en in de bemiddeling zitten, zijn vrijgesteld van werk en/of volledig arbeidsongeschikt zijn.

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. De uitbetaling vindt plaats tijdens de salarisuitbetaling van de maand februari 2022. Werknemers die gedurende de looptijd van de CAO in dienst treden, ontvangen de Vergoeding bij de indiensttreding na het succesvol doorlopen van de proeftijd (indien van toepassing).

Thuiswerkvergoeding

HEINEKEN Group stelt gedurende de looptijd van de CAO aan de werknemers een thuiswerkvergoeding van netto EUR 2,- per thuiswerkdag beschikbaar (werknemer moet minimaal 4 uur per dag werken). Dit geldt voor zover dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving is toegestaan (gerichte vrijstelling) en/of dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving niet tot extra kosten voor werkgever leidt.

Op dagen dat een werknemer deels thuis en deels op locatie werkt, heeft de werknemer geen recht op de thuiswerkvergoeding. De werknemer heeft op die dagen enkel recht op een reiskostenvergoeding zoals die geldt bij de entiteit waarbij hij/zij in dienst is.

Opzegtermijn

De opzegtermijn uit de CAO voor de werkgever en werknemer wordt per 1 januari 2022 gewijzigd in de wettelijke opzegtermijn die geldt voor de werkgever en de werknemer. De afwijkende opzegtermijnen voor zowel werkgever als werknemer die nu worden genoemd in de CAO worden daarmee geschrapt.

Vervangende feestdag

HEINEKEN Group zal het voor werknemers mogelijk maken om in overleg met zijn/haar team en de leidinggevende Hemelvaartsdag of Tweede Pinksterdag te vervangen door een andere dag voortvloeiend uit de levensbeschouwelijke of religieuze opvattingen. Informatie hierover zal geplaatst worden op AskHR en dit zal dus niet worden opgenomen in de CAO.

Werkgeversbijdrage

Gedurende de looptijd van de CAO zal HEINEKEN Group de vakbondsbijdrage voortzetten conform de AWWN werkgeversbijdrageregeling.

SPAWW-regeling

Deelname aan de verzamel-CAO t.b.v. de SPAWW-regeling zal per 1 oktober 2022 worden verlengd met de duur van de nieuwe looptijd van de verzamel-CAO.

Sabbatical

HEINEKEN Group zal het blijven mogelijk maken om, onder door HEINEKEN Group te bepalen voorwaarden welke via AskHR bekend gemaakt zijn en indien gewijzigd, opnieuw bekend gemaakt worden, maximaal 6 maanden onbetaald verlof ("Sabbatical") op te nemen. Een werknemer moet dan wel een contract voor onbepaalde duur hebben, minimaal 5 jaar in dienst zijn, de afgelopen 5 jaar geen onbetaald verlof hebben genomen en de People Manager moet dit goedkeuren. De artikelen inzake niet wettelijk onbetaald verlof (artikel 25 in beide CAO onderdelen; voor resp. schaal 1-7 alsmede 10-25) komt te daarmee te vervallen.

- Regeling 1, onderdeel 1 en 3 worden geschrapt, Onderdeel 2 wordt gewijzigd als volgt:

"Uitzendkrachten worden gedurende de looptijd van deze CAO beloond conform de salarisschalen voor werknemers die een job offer hebben ontvangen voor een arbeidsovereenkomst."

- Dat medewerkers niet verplicht zijn hun communicatiemiddelen te raadplegen voor werkgerelateerde doelen tijdens hun verlof ("recht op onbereikbaarheid") wordt opgenomen in een nieuw artikel (28b). Zie bijlage 2.

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO 2022-2023

- Partijen starten een studie naar de incentive regeling voor HEINEKEN Group medewerkers die onder de CAO vallen.
- Partijen starten een studie naar de systematiek van individuele prestatie verhogingen (merit).
- Partijen starten een studie naar aanpassingen in en modernisering van inspraak- en participatiemodel voor de komende CAO's.
- HEINEKEN Group wil tijdens de komende CAO periode werken aan een vereenvoudigde structuur van de CAO tekst. De huidige tekst is voor medewerkers niet goed meer te begrijpen. Daarbij zou de huidige regeling zoveel mogelijk in één doorlopende tekst moeten worden opgenomen en uitzonderingen en de overgangsregelingen herkenbaar en apart worden benoemd in één of meerdere bijlagen. Hiermee zijn geen inhoudelijke wijzigingen beoogd. Op termijn streeft HEINEKEN Group ook naar de publicatie van de CAO tekst in eenvoudige (B1) taal.

REDACTIE HEINEKEN GROUP CAO

Voor de duur van de CAO HEINEKEN Group met looptijd 1 januari 2022 t/m 31 december 2022 zal, naast de onderwerpen zoals hierboven verwoord, voor de overige CAO onderwerpen de tekst van de CAO Heineken Group B.V. 2018-2019 worden toegepast.

Bijlagen:

1. Gewijzigd artikel Wettelijk betaald en onbetaald verlof
2. Nieuw toe te voegen artikel 28b Recht op onbereikbaarheid
3. Salarisschalen 2022-2023
4. CAO Heineken Group B.V. 2018-2019

ONDERTEKENING HEINEKEN GROUP CAO 2022-2023

Aldus overeengekomen op 2 mei 2022:

Heineken Group B.V.



C.A.M.P. Scholman
Director People Heineken Group

FNV



M.M. Peters

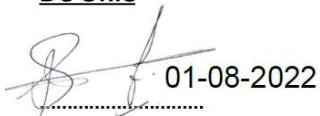


MHP Heineken
.....
B. Koster



MHP Heineken
.....
T. Slof

De Unie



S. Holterman

De Unie

p.o 1-8



R. Castelein

BIJLAGE 1: gewijzigd artikel inzake wettelijk betaald en onbetaald verlof

Artikel 24 CAO Heineken Group B.V.

De rode tekst is wijziging/aanvulling ten opzichte van huidige tekst. De blauwe tekst moet nog worden aangepast in het redactieoverleg ter verdere update op grond van de huidige wetgeving. Dit zijn geen inhoudelijk wijzigingen.

Wettelijk betaald en onbetaald verlof

In onderstaande artikelen wordt een korte beschrijving gegeven van de verschillende wettelijke verlofsoorten. De tekst van de wetgeving is leidend.

Aan onderstaande beschrijvingen van de wetgeving kunnen geen rechten worden ontleend. Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1. Adoptie- en pleegzorgverlof (artikel 3:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Het adoptie- en pleegzorgverlof geeft recht op maximaal 4 weken (onbetaald) verlof voor beide adoptieouders. Het verlof kan gespreid over een periode van maximaal 26 weken worden opgenomen. Het verlof kan ook later worden opgenomen tot 22 weken nadat het kind in het gezin is opgenomen. Tijdens het verlof ontvangt de werknemer een adoptie-uitkering of een pleegzorguitkering. Dit is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. Deze uitkering duurt net zo lang als het verlof. HEINEKEN Group vraagt de adoptie-uitkering of pleegzorguitkering aan bij het UWV. HEINEKEN Group betaalt het salaris tijdens het verlof niet door.

2. Kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen noodzakelijke zorg aan inwonende (pleeg- of adoptie) kinderen, de partner of ouders te geven. De werknemer kan meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen. In totaal geldt een maximum aantal uren van 2x de individuele arbeidsduur per week in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt opgenomen. De werknemer heeft het recht om gedurende de verlofperiode de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen door verkoop van Extra Vakantie-uren in het Flexibel budget.

3. Langdurend zorgverlof (artikel 5:9 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Als de periode van kortdurend zorgverlof niet toereikend is, kan de werknemer een beroep doen op langdurend zorgverlof. HEINEKEN Group kan het verlof alleen weigeren als daar goede redenen voor zijn. Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd voor een ernstig zieke partner, kind of ouders te zorgen. Het verlof bedraagt per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren per week bij voorkeur in deeltijd op te nemen. HEINEKEN Group betaalt het salaris tijdens het verlof niet door.

4. Ouderschapsverlof (artikel 6:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Met ouderschapsverlof kan de werknemer tijdelijk minder werken om meer tijd te besteden aan zijn kinderen. Het recht op ouderschapsverlof geldt voor beide ouders. Ouderschapsverlof kan worden opgenomen voor (adoptie- pleeg-, stief) kinderen tot 8 jaar. Voor elk kind kan apart ouderschapsverlof worden opgenomen. Het ouderschapsverlof bedraagt 26 keer de individuele arbeidsduur per week (13 weken als voor 2009 al een deel van het ouderschapsverlof voor het kind is opgenomen). In het geval de partner gebruik heeft gemaakt van het recht het kraamverlof met 3 dagen onbetaald verlof uit te breiden, zullen deze dagen bij opname van het ouderschapsverlof in mindering worden gebracht. Tijdens het ouderschapsverlof wordt geen verlof opgebouwd.

5. Zwangerschaps- bevallingsverlof (artikel 3:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

De werknemer heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal heeft de werknemer recht op minstens 16 weken verlof. Een deel van het bevallingsverlof kan gespreid worden opgenomen. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werknemer recht op 100% van het maandinkomen, inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.

6. Kraamverlof (artikel 4:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Na de bevalling van de partner heeft een werknemer recht op 2 dagen betaald kraamverlof ("vaderschapsverlof"). Het kraamverlof moet binnen 4 weken na de bevalling worden opgenomen, of bij een bevalling in het ziekenhuis binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen. HEINEKEN Group betaalt het reguliere maandinkomen tijdens dit verlof door. Het kraamverlof kan binnen dezelfde termijn van 4 weken met maximaal 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof worden uitgebreid. Tijdens het ouderschapsverlof wordt geen verlof opgebouwd (zie ook lid 4 van dit artikel).

7. Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof (artikel 4:2 en 4:2a e.v. Wet Arbeid en Zorg).

Indien de werknemer aanvullend geboorteverlof opneemt als bedoeld in artikel 4:2a Wet Arbeid en Zorg geldt vanaf de ingangsdatum van deze CAO (1 januari 2022) het volgende. Gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof zal HEINEKEN Group gedurende maximaal 5 weken de uitkering van het UWV als bedoeld in artikel 4:2b lid 3 Wet Arbeid en Zorg aanvullen. De uitkering wordt aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.

Als de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof ligt vóór 1 januari 2022 dan is bovenvermelde aanvulling niet van toepassing.

BIJLAGE 2: Recht op onbereikbaarheid tijdens verlof

In de HEINEKEN Group CAO wordt resp. in hoofdstuk III (tijd, verlof en toeslag) en in hoofdstuk VII-2 (tijd, verlof en toeslag) in beide gevallen na artikel 28 aldaar (scholing & verlof) een nieuw artikel ingevoegd (artikel 28b: bereikbaarheid tijdens verlof).

Art.28b Bereikbaarheid tijdens verlof

Van werknemer kan niet worden verwacht dat hij of zij de in het kader van zijn of haar werkzaamheden gebruikte communicatiemiddelen raadpleegt, gedurende de uren dat hij of zij verlof geniet, tenzij:

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

BIJLAGE 3A: Salarisschalen 2022-2023 voor JG 1 tot en met JG 7

BIJLAGE 3B: Salarisschalen 2022-2023 voor JG 16 tot en met JG 25

BIJLAGE 4: CAO HEINEKEN Group B.V. 2018-2019

[Volgt als apart document]

CAO

Collectieve arbeidsovereenkomst
Heineken Group B.V.

Looptijd: 1 januari 2018 tot en
met 31 december 2019

START

INHOUDSOPGAVE

Inleiding

	Pagina
Contractspartijen	6
Visie beloning	7
Hoofdlijnen Sociaal Beleid	7
Arbeidsverhoudingen	7
Kwaliteit van de Arbeid	7
Duurzame inzetbaarheid	7
Non discriminatie	7
Ongewenste omgangsvormen	7
Wijziging CAO structuur	7
Protocollaire Afspraken	8

I. Algemene bepalingen CAO-partijen

Artikel		Pagina
1	Definities	10
2	Duur van de overeenkomst / werkingsfeer	10
3	Naleving CAO	11
4	Wet- en regelgeving of bijzondere omstandigheden	11
5	Wijziging pensioenregeling	11
6	Invulling vacatures	11
7	Algemene wet gelijke behandeling	11
8	Bedrijvenwerk	11
9	Werkgeversbijdrage	11

II. Werk

Artikel		Pagina
10	Algemene verplichtingen van medewerker	12
11	In dienst, proeftijd en einde arbeidsovereenkomst	12
12	Concurrentiebeding	13
13	Uitzending naar het buitenland	13

Functiegroepen 1-7

III-1 Tijd – Arbeidsduur & Toeslagen

Artikel		Pagina
14	Arbeidsduur	15
15	Werktijd	15
16	Werken op bijzondere tijd & toeslag	15
17	Overwerk & overwerktoeslag	15
18	Regeling voor extra gang naar kantoor of bedrijf (Loopurenregeling) & loopurenvergoeding	17
19	Consignatiedienst & consignatievergoeding	18

III-2 Tijd – Werken in dagdienst en ploegdienst & Toeslagen

Pagina
19

III-3 Tijd, Vakantierecht & Verlof

Artikel		Pagina
20	Vakantierecht	20
21	Vakantietoeslag	21
22	Bijzonder verlof	21
23	Bijzonder verlof oudere werknemers	22
24	Wettelijk betaald en onbetaald verlof	23
25	Niet wettelijk onbetaald verlof	23
26	Opname vakantie	24
27	Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats	24
28	Scholing & verlof	25

IV. Flexibel Budget, Inkomen – Functie- en salarissystematiek

Artikel		Pagina
29	Functie-indeling	26
30	Salarissystematiek	26
31	Flexibel Budget	26
32	Promotie naar en (tijdelijk) werken in een hogere functiegroep	27
33	Werken in een lagere functiegroep	28
34	Benoeming in opleiding	28

V. Regelingen

Artikel		Pagina
35 / 36	Pensioenregeling / De 55-jarigen regeling	29
37	Employability Budget	29
38	HEINEKEN a la Carte	29
39	Zorgverzekering	30
40	WGA-Hiaat en WIA-Excedentverzekering HEINEKEN Beloningsbeleid	30
41 / 42	HEINEKEN Beloningsbeleid / Derde WW-jaar	30

VI. Arbeidsongeschiktheid

Artikel		Pagina
43	Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	31
44 t/m 46	IVA- WGA-uitkering / WGA-premie / Beëindiging dienstverband ivm arbeidsongeschiktheid	33
47	Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden	34

Funciegroepen 10-25

VII-1 Tijd – Arbeidsduur & Toeslagen

Artikel		Pagina
14	Arbeidsduur	36
15	Werktijd	36
16	Werken op bijzondere tijd (dagdienst) & toeslag	36
17	Overwerk & overwerktoeslag	36
18	Regeling voor extra gang naar kantoor of bedrijf & loopurenvergoeding	38
19	Consignatiedienst & consignatievergoeding	39

VII-2 Tijd, Vakantierecht & Verlof

Artikel		Pagina
20	Vakantierecht	40
21	Vakantietoeslag	41
22	Bijzonder verlof	41
23	Bijzonder verlof oudere werknemers	42
24	Wettelijk betaald en onbetaald verlof	42
25	Niet wettelijk onbetaald verlof	43
26	Opname vakantie	43
27	Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats	44
28	Scholing & verlof	45

VIII Flexibel Budget, Inkomen – Functie- en salarissystematiek

Artikel		Pagina
29	Functie-indeling	46
30	Salarissystematiek	46
31	Flexibel Budget	46
32	Promotie naar en (tijdelijk) werken in een hogere functiegroep	47
33	Werken in een lagere functiegroep	48
34	Benoeming in opleiding	49

IX Regelingen

Artikel		Pagina
35	Pensioenregeling	50
36	De senioren regeling	50
37	Employability Budget	50
38	HEINEKEN a la Carte	50
39	Zorgverzekering	51
40	WGA-Hiaat en WIA-Excedentverzekering	51
41 / 42	HEINEKEN Beloningsbeleid / Derde WW-jaar	51

X Arbeidsongeschiktheid

Artikel		Pagina
43	Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	52
44	IVA- WGA-uitkering	54
45	WGA-premie	54
46	Beëindiging dienstverband in verband met arbeidsongeschiktheid	54
47	Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden	55

		Pagina
Regeling 1	Beloning, opleiding & ontwikkeling uitzendkrachten	57
Regeling 2	Afspraken rooster HEINEKEN Experience	58
Bijlage 1	Functiewaardering functiegroepen 1-7	59
Bijlage 2	Salaristabellen functiegroepen 1-7	62
Bijlage 3	Functiewaardering functiegroepen 16-25	64
Bijlage 4	Salaristabellen functiegroepen 16-25	67
Bijlage 5	HEINEKEN Beoordelingspolicy per 1 januari 2019	69
Bijlage 6	Tijdsbesteding en faciliteiten Bedrijvenwerk	70
Bijlage 7	Werkgelegenheid	73
	Overgangsregeling 1	74

Contractspartijen

DE ONDERGETEKENDEN:

Enerzijds:

I Heineken Group B.V., gevestigd te Amsterdam, verder te noemen: 'HEINEKEN Group'

Anderzijds:

IIA FNV, gevestigd te Utrecht,

IIB CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

IIC De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg, en

IID MHP Heineken, gevestigd te Amsterdam,

De partijen onder IIA tot en met IID gezamenlijk hierna verder gezamenlijk verder te noemen: 'de vakorganisaties'.

De ondergetekenden onder I en IIA tot en met IID gezamenlijk hierna hierna verder te noemen: 'partijen', verklaren hierbij met ingang van 1 januari 2018 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen.

.

INLEIDING

Visie beloning

Om voor de diverse en vaak internationale groep werknemers binnen HEINEKEN Group een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket aan te kunnen bieden, streeft HEINEKEN Group zo veel mogelijk naar een transparante, begrijpelijke en flexibele vorm van beloning.

Hoofdpijnen Sociaal Beleid

Het beleid van HEINEKEN is er in het bijzonder op gericht een zodanig rendement na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van HEINEKEN worden bevorderd en dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld. HEINEKEN streeft ernaar gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

Arbeidsverhoudingen

HEINEKEN Group streeft naar optimale arbeidsverhoudingen: tussen werknemers onderling, leidinggevend en werknemers en ook in de verhouding met vakorganisaties en medezeggenschap, waarbij respect over en weer de leidende factor is.

Kwaliteit van de Arbeid

HEINEKEN Group wil een bedrijfscultuur die gekenmerkt wordt door passie voor resultaat en streven naar kwaliteit waardoor werknemers met plezier hun werk verrichten.

HEINEKEN Group wil een werkgever zijn die de talenten van werknemers erkent, effectief inzet en de ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling en balans. In dit kader stimuleert HEINEKEN Group dat werknemers de opleidingen en trainingen volgen die zij nodig hebben om werk en inkomen te kunnen blijven krijgen in een veranderende arbeidsmarkt (Employability). Om de positie van werknemers op die veranderende arbeidsmarkt te behouden en te versterken, onderschrijven partijen het belang van gecertificeerd opleiden.

HEINEKEN Group rekent het tot haar verantwoordelijkheid om, voor zover dat redelijkerwijs in haar vermogen ligt, gelijke kansen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten en volledig arbeidsgeschikten te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. HEINEKEN Group spant zich in om gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers zoveel als mogelijk te herplaatsen binnen de onderneming.

Duurzame inzetbaarheid

Het beleid van HEINEKEN Group is erop gericht dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van HEINEKEN Group en de werknemer om hier structureel aandacht aan te besteden. Deze inspanningen richten zich allereerst op de ontwikkeling in de eigen functie en ook op mogelijke toekomstige functies.

Non-discriminatie

HEINEKEN Group wijst discriminatie af en bevordert gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces. Deze gelijke kansen komen onder meer tot uitdrukking bij de selectie -, werving -, opleiding - en loopbaanbegeleidingsinspanningen van de onderneming. Vanuit de behoefte van de onderneming aan een meer evenwichtige personeelsopbouw wordt de doorstroom van vrouwen naar hogere, leidinggevende functies gestimuleerd.

Ongewenste omgangsvormen

HEINEKEN Group treft maatregelen om psychosociale arbeidsbelasting en stress (zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 van de Arbeidsomstandighedenwet) op de werkplek als gevolg van factoren als seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk te voorkomen en te bestrijden. Degene die zich schuldig maakt aan seksuele intimidatie, agressie en/of geweld op de werkplek loopt het risico dat HEINEKEN Group overgaat tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden of tot ontslag op staande voet (7:678 BW). De Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is te vinden op People Plaza (undesirable behaviour complaints procedure).

Wijziging CAO-structuur; ongewenste gevolgen

De tekst van deze CAO is leidend. Per 1 januari 2018 is deze CAO gesplitst van de HEINEKEN Nederland CAO. In dit verband zijn ook artikelen die inhoudelijk ongewijzigd zijn gebleven herschreven. Indien door de herschrijving onbedoeld een inhoudelijke wijziging is doorgevoerd in een artikel, wordt voor de uitleg van dat artikel teruggevallen op de oude CAO-tekst en structuur tenzij de tekst van het artikel in de huidige CAO nader is gewijzigd. Of al dan niet sprake is van een onbedoelde wijziging, volgt uit het Eindbod 1-1-2018 t/m 31-12-2019, waarin de inhoudelijke wijzigingen zijn opgenomen.

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

De volgende protocolaire afspraken zijn gemaakt:

1. Structurele loonsverhoging 2018 en 2019

De salarissen en salarisschalen van werknemers zullen als volgt worden verhoogd:

- per 1 januari 2018 met 2.2% (reeds doorgevoerd)
- per 1 januari 2019 met 2.5%

Deze percentages zijn reeds verwerkt in de salaristabellen in Bijlage 2 en Bijlage 4.

2. Werknemers met eenmalige uitkering 2017 HEINEKEN Group

HEINEKEN Group heeft werknemers over het jaar 2017 een eenmalige bruto uitkering betaald ter grootte van € 600,- bruto (Full-time arbeidsduur).

3. **Werknemers in dienst bij HEINEKEN Nederland** die vervolgens in dienst treden bij HEINEKEN Group, hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden zoals geldend voor HEINEKEN Group werknemers met een arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018.

4. Delen in Succes 2018-2019

Voor 2018 en 2019 wordt een nieuwe regeling – 'Delen in Succes'- ingevoerd op basis van de volgende uitgangspunten:

- Criterium is Heineken N.V. targets (HNV Net Profit Growth), net als bij Senior Managers. Dit is objectief meetbaar en transparant;
- Tussen target HNV Net Profit Growth en max HNV Net Profit Growth resultaten zal een glijdende schaal worden gehanteerd, hetgeen leidt tot een bonus tussen de € 100 en € 500, afgerond op eenheden van € 100. Target score of lager leidt niet tot uitbetaling van een bonus;
- Delen in succes geldt voor de duur van de CAO;
- Scope deelnemers:
 - o HG-werknemers die onder de CAO vallen (JG 1-25, dus niet expats); en
 - o Die geen deelnemer zijn aan een (andere) incentiveregeling.

Uitwerking:

1. Over de uitkering wordt geen vakantiegeld berekend en deze telt niet mee in de grondslag voor de pensioenopbouw.
2. Om in aanmerking te komen voor de uitkering dient de werknemer in dienst te zijn van HG op 31 december van het betreffende performance jaar.
3. HG-werknemers die gedurende het performance jaar in dienst zijn getreden ontvangen de uitkering naar rato over het hele aantal maanden dat zij gedurende het performance jaar bij HG in dienst zijn geweest.
4. Parttimers ontvangen de uitkering op basis van het gemiddelde uitbetalingspercentage in het betreffende performance jaar.
5. Werknemers die gedurende het performance jaar een promotie gemaakt hebben van CAO naar Buiten CAO dan wel gedurende het performance jaar aanspraak hebben gekregen op een incentive, hebben geen aanspraak op een uitkering naar rato.
6. De uitkering – indien van toepassing - vindt voor het eerst plaats over het performance jaar 2018. De uitkering wordt – indien van toepassing - betaald in de maand maart of april volgend op het performance jaar.

5. Doneren vakantie-uren

HEINEKEN Group zal werknemers binnen de fiscale mogelijkheden in staat gaan stellen om vakantiedagen te doneren aan collega's die deze nodig hebben ten behoeve van mantelzorg. De waarde van één vakantiedag is daarbij onafhankelijk van het salaris.

6. Horizontale stap naar andere rol

Bij een horizontale stap (andere rol in dezelfde Job Grade), zal de salarisverhoging tussen 0 en 2,5% van het salaris zijn (tenzij al het maximum RSP is bereikt), hetgeen beslist wordt door de nieuwe manager.

7. Onbetaald verlof

HEINEKEN Group zal het mogelijk maken om, onder voorwaarden, maximaal 6 maanden onbetaald verlof te nemen.

Een werknemer moet dan wel minimaal 5 jaar in dienst zijn, de afgelopen 5 jaar geen onbetaald verlof hebben genomen en de manager moet dit goedkeuren.

De regeling voor onbetaald verlof wordt in de loop van 2019 geïntroduceerd. De nieuwe regeling voor onbetaald verlof vervangt de huidige regeling zoals vastgelegd in artikel *niet wettelijk betaald en onbetaald verlof* (art. 24 JG 1-7 resp. art. 24 JG 16-25 van deze CAO).

8. Versleepregeling 2018 en 2019

De Versleepregeling wordt in 2018 en 2019 op dezelfde wijze als in 2017 gecontinueerd. Dat betekent:

Financiering	Op het moment van toekenning, door storting van de benodigde koopsom bij het HPF
Ingangleeftijd toegekend ouderdomspensioen	68 jaar + LAM (LAM = levensverwachtingsaanpassingsmechanisme)
Actuarieel neutrale conversie van aanspraak OP van 65 jaar naar 68 jaar	Ja, voor degenen die in 2018 en 2019 in aanmerking komen voor de toekenning van de versleepaanspraak.

De tekst voor de Versleepregeling voor 2018 en 2019 zal door HEINEKEN Group ter accordering aan de vakorganisaties worden voorgelegd.

9. Werkgroepen

Tussen HEINEKEN Group en de vakorganisaties is afgesproken dat partijen een werkgroep starten met betrekking tot:

Duurzame inzetbaarheid:

HEINEKEN Group zal parallel aan HEINEKEN Nederland in overleg treden omtrent het onderwerp Duurzame inzetbaarheid en hier een werkgroep voor oprichten.

De voorstellen bij HEINEKEN Nederland zal HEINEKEN Group als inspiratie gebruiken.

Medewerkers krijgen gedurende hun loopbaan, vanaf 55 jaar éénmaal de mogelijkheid om een scan uit te laten voeren op hun persoonlijke financiële situatie waarbij met een externe partij gekeken kan worden naar het pensioen maar ook naar andere elementen van de persoonlijke financiële situatie.

Financiële ondersteuning internationaal vakbondsproject:

HEINEKEN Group is op verzoek van CNV Vakmensen bereid eenmalig een vakbondsproject bij een buitenlandse vestiging van HEINEKEN te steunen met een bedrag van € 10.000,-. CNV Vakmensen zal in dit kader een voorstel indienen, waarover vervolgens in goed overleg nadere (werk)afspraken worden gemaakt.

(Maatwerk) roosters en CAO:

De regels ten aanzien van (maatwerk)roosters die gelden op grond van de CAO met HEINEKEN Nederland, zullen – waar van toepassing – ook gelden binnen HEINEKEN Group. Partijen hebben vanuit praktisch oogpunt afgesproken om in de CAO HEINEKEN Group te verwijzen naar deze regels in de CAO HEINEKEN Nederland zie hoofdstuk III-2 van deze CAO.

10. Fiscaal gunstige besteding Flexibel Budget

HEINEKEN Group onderzoekt de mogelijkheden om het bruto Flexibel Budget fiscaal gunstig uit te geven (met inachtneming van de de WKR ruimte), bijvoorbeeld aan een fitness abonnement of een fiets.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

Extra Vakantie-uren

Vakantie-uren in aanvulling op Wettelijke Vakantie-uren.

Feestdagen

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede
Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en
tweede Pinksterdag, eerste en tweede
Kerstdag, Koningsdag en 5 mei (eenmaal
per 5 jaar 2020, 2025 enz.).

Flexibel Budget

Een percentage van het maandsalaris van de
werknemer dat in aanvulling op het maandsalaris
maandelijks aan de werknemer toegekend wordt om
binnen bepaalde kaders zelf keuzes te maken i) in
arbeidsvoorwaarden en ii) in het tijdstip van het
ontvangen daarvan.

Full-time arbeidsduur

Gemiddeld 40 uur per week.

Gelijkstelling met huwelijk

Met echtgenoten worden gelijkgesteld
partners van werknemers die
langdurig samenwonen en voldoen
aan de eisen die gelden voor
gelijkstelling met gehuwden c.q
partnerregistratie.

HEINEKEN Group

Werkgever (zijnde Heineken Group B.V.)

HEINEKEN Nederland

Heineken Nederlands Beheer B.V.

Maand

Een kalendermaand.

Maandinkomen

Het bruto maandsalaris vermeerderd met eventuele
ploegentoeslag en aanbouwtoeslag.

Maandsalaris

Het voor de werknemer vastgestelde bruto salarisbedrag in de
salarisschaal volgens bijlage 2 of 4.

Nachtdienst:

Een dienst waarin meer dan 1 uur wordt gewerkt tussen 0:00
uur en 06:00 uur.

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de
Ondernemingsraden.

People Plaza

De HR sharepoint intranet pagina van HEINEKEN Group.

Third Country Nationals ('TCN')

TCN is een werknemer die:

- Niet de Nederlandse nationaliteit heeft;
- Een arbeidsovereenkomst met HEINEKEN Group B.V. heeft;
- De 30% regeling toegekend heeft gekregen;
- Van plan is om kort in Nederland te verblijven
- (maximaal 5 jaar) en niet van plan is om in Nederland
metpensioente gaan.

Uursalaris:

Het bruto maandsalaris gedeeld door het gemiddelde aantal
gewerkte uren per maand.

Bij de bepaling van het gemiddelde aantal uren per maand
wordt uitgegaan van: Gemiddelde arbeidsduur van 40 uur
per week: 174 uur per maand

Week:

Van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag
24:00 uur.

Werknemer:

De werknemer met een arbeidsovereenkomst in dienst van
HEINEKEN Group en werkzaam in Nederland, ingedeeld in
functiegroep 1 tot en met 25.

Wettelijke Vakantie-uren:

160 uur per kalenderjaar voor werknemers met een Full-
time arbeidsduur (bij een deeltijd dienstverband naar rato).

Artikel 2 Duur van de overeenkomst / werkingsfeer

De CAO en de bijlagen gelden, tenzij anders vermeld,
van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019, per
welke datum zij afloopt zonder dat opzegging door één
van de partijen is vereist.

Is op laatstgenoemde datum geen nieuwe CAO van kracht, dan blijven de bepalingen van deze CAO van toepassing totdat de CAO door een nieuwe of gewijzigde CAO is vervangen of totdat na redelijk overleg één van de partijen aan de andere partij schriftelijk heeft meegedeeld, dat naar haar oordeel geen overeenstemming kan worden bereikt. De bepalingen van deze CAO vervangen de bepalingen uit de vorige Heineken Group B.V. CAO('s) en de HEINEKEN Nederland CAO.

Artikel 3 Naleving CAO

De partijen verplichten zich de CAO na te komen en geen actie direct of indirect te voeren of steunen, waardoor de CAO gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op een andere wijze dan is overeengekomen.

Artikel 4 Wet- en regelgeving of bijzondere omstandigheden

Op de CAO en de arbeidsovereenkomst tussen HEINEKEN Group en de werknemer is het Nederlandse recht van toepassing.

Als wet- en/of regelgeving wijzigt en dit effect heeft of kan hebben voor de bepalingen in de CAO, treden HEINEKEN Group en de vakorganisaties in overleg. Partijen verplichten zich, om binnen 2 maanden nadat de gewijzigde wet- en/of regelgeving bekend is, aanvullende afspraken te maken.

Als één van de partijen vindt dat sprake is van bijzondere omstandigheden en naar aanleiding daarvan aan de andere partij bij aangetekende brief verzoekt een wijziging aanvulling van de CAO te overwegen, moeten partijen gezamenlijk in overleg gaan. Partijen moeten binnen 2 maanden nadat de bijzondere omstandigheden kenbaar zijn gemaakt door één van partijen, overleg voeren. Bij overeenstemming kan dit leiden tot tussentijdse wijziging van de CAO.

In het geval dat er een discrepantie is tussen de Nederlandse tekst en de Engelse tekst van deze CAO, dan zal de Nederlandse tekst leidend en bindend zijn.

Artikel 5 Wijziging Pensioenregeling

Wijzigingen in de Pensioenregeling voor HEINEKEN Group worden – voor zover het geen verplichte 1 op 1 wijzigingen betreft die voortvloeien uit relevante wet- en regelgeving – overeengekomen met de vakorganisaties.

Artikel 6 Invulling vacatures

HEINEKEN Group verleent bij het invullen van vacatures voorrang aan werknemers die al in dienst zijn. Voorwaarde is dat de betrokken werknemer aan de eisen van de functie voldoet.

Artikel 7 Algemene wet gelijke behandeling

Als het College voor de rechten van de Mens of de Kantonrechter vaststelt dat één of meerdere bepalingen van de CAO in strijd zijn met de Algemene wet gelijke behandeling, treedt HEINEKEN Group in overleg met de vakorganisaties en moeten partijen binnen 2 maanden nadat deze vaststelling is gedaan, aanvullende afspraken maken.

Artikel 8 Bedrijvenwerk

HEINEKEN Group geeft aan de leden van de vakverenigingen faciliteiten ten behoeve van het zogenoemde Bedrijvenwerk als bedoeld in Bijlage 6.

Artikel 9 Werkgeversbijdrage

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de huidige bijdrageregeling voortgezet.

HOOFDSTUK II

WERK

Artikel 10 Algemene verplichtingen van werknemer

De werknemer is verplicht:

1. De belangen van HEINEKEN Group als een goed werknemer te behartigen.
 2. Het werk dat door of namens HEINEKEN Group wordt opgedragen en dat in alle redelijkheid van de werknemer kan worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren met inachtneming van alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften door of namens HEINEKEN Group.
 3. Andere taken dan zijn normale werk uit te voeren als dit naar het oordeel van HEINEKEN Group voor een goede bedrijfs- functionering noodzakelijk is en als dit werk redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd; daarbij wordt rekening worden gehouden met de functie die de werknemer normaal verricht.
 4. Ook buiten de aangegeven uren te werken, tenzij duidelijk blijkt dat aanmerkelijke belangen van de werknemer zich hiertegen verzetten of bij CAO-bepalingen uitzonderingen zijn gemaakt.
 5. Zich in te spannen voor opleiding en training die noodzakelijk zijn om duurzaam inzetbaar te zijn en blijven in een veranderende arbeidsmarkt (Employability).
 6. Om samen met HEINEKEN Group alert te zijn op de mogelijkheid om (nog) gezonder te werken.
 7. Om indien mogelijk tijdens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid een opleiding of training te volgen waarmee de kans op re-integratie kan worden vergroot.
 8. Zich te houden aan de bepalingen van deze overeenkomst en de door HEINEKEN Group vastgestelde bedrijfsregels zoals opgenomen op People Plaza. Wijzigingen van de bedrijfsregels dienen vastgesteld te worden in overleg met de Ondernemingsraad.
2. De arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan voor meer dan 6 maanden kent een proeftijd van 2 maanden. Tijdens deze proeftijd kunnen HEINEKEN Group en de werknemer de arbeidsovereenkomst op elk gewenst moment beëindigen zonder opzegtermijn.
 3. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangt tenminste 1 maand voor de afloop van de overeenkomst een schriftelijke mededeling van HEINEKEN Group of een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden of de arbeidsrelatie wordt beëindigd. Deze aanzegtermijn geldt voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor 6 maanden of langer. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt altijd van rechtswege op de laatste dag van de overeenkomst, tenzij de arbeidsovereenkomst tussentijds is beëindigd (7:667 lid 3 BW). De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege als de aanzegtermijn niet in acht is genomen.
 4. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt als volgt (voor zover niet anders overeengekomen):
 - a. Voor deelnemers aan de Stichting Heineken Pensioen- fonds: in ieder geval op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.
 - b. Door opzegging door HEINEKEN Group met inachtneming van de volgende opzegtermijn:

dienstverband	< 5 jaar:	1 maand
dienstverband	5 tot 10 jaar:	2 maanden
dienstverband	10 tot 15 jaar:	3 maanden
dienstverband	15 tot 20 jaar:	4 maanden
dienstverband	20 tot 25 jaar:	5 maanden
dienstverband	≥ 25 jaar:	6 maanden.
 - c. Door opzegging door de werknemer met inachtneming van de volgende opzegtermijn:

dienstverband	< 10 jaar:	1 maand
dienstverband	10 tot 20 jaar:	2 maanden
dienstverband	≥ 20 jaar:	3 maanden.
 5. Medische keuring vindt uitsluitend plaats als er aan de functie waarin de werknemer is ingedeeld, bijzondere eisen aan de medische geschiktheid zijn gesteld.
 6. Van artikel 7:668a lid 1 aanhef jo sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd, als sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in 7:690 BW.

Artikel 11 Indienst, proeftijden einde arbeidsovereenkomst

1. De werknemer treedt indienst van HEINEKEN Group.

Artikel 12 Concurrentiebeding

Indien door de werkgever vereist wordt op individuele basis een concurrentiebeding overeengekomen.

Artikel 13 Uitzending naar het buitenland

Als de werknemer wordt uitgezonden naar het buitenland gelden de regels van de Global Mobility Policies.

De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en HEINEKEN Group wordt in dat geval opgeschort tot het tijdstip waarop de uitzending van de werknemer eindigt. De CAO is tijdens de uitzending niet van toepassing. Tijdens de uitzendperiode in het buitenland kunnen uitsluitend rechten worden ontleend aan arbeidsvoorwaarden en/of personeelsregelingen van HEINEKEN Group als deze schriftelijk door HEINEKEN Group van toepassing zijn verklaard.

Deelname aan het International Graduate Programme (IGP) kwalificeert eveneens als een periode van uitzending naar het buitenland. Ook wanneer een IGP'er tijdelijk in Nederland werkt.

Funcatiegroepen 1-7

Hoofdstuk III tot en met VI

HOOFDSTUK III-1

TIJD – ARBEIDSDUUR & TOESLAGEN

Artikel 14 Arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur is:

Op full-time weekbasis	40 uur
------------------------	--------

Artikel 15 Werktijd

1. Het dienstrooster wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld volgens de regels van de Arbeidstijdenwet.
2. De normale werktijd ligt als regel tussen 7:00 uur en 18:00 uur op maandag tot en met vrijdag.
3. De normale werktijd kan eventueel ook buiten deze werktijden liggen: dan kan de gemiddelde arbeidsduur lager zijn dan de overeengekomen contractuele arbeidsduur.

Artikel 16 Werken op bijzondere tijd & toeslag

Als de werknemer in dagdienst moet werken op maandag tot en met vrijdag voor 07.00 uur en na 18.00 uur en als geen sprake is van overuren, ontvangt de werknemer een toeslag van 50% van het uur salaris.

Artikel 17 Overwerk & overwerktoeslag

Dit artikel geldt ook voor werknemers werkzaam in ploegendiens in FG10-17

1. Definitie

Overuren zijn de uren waarbij in opdracht van HEINEKEN Group wordt gewerkt boven de arbeidsduur per dienst, zoals deze in het dienstrooster is geregeld. Overuren zijn ook de uren waarop een werknemer een door HEINEKEN Group verplicht gestelde opleiding moet volgen buiten het vastgestelde dienstrooster, voor zover deze uren niet samenvallen met een werktijdwijziging als bedoeld in Hoofdstuk III-2 'Werken in dagdienst en ploegendienst & toeslagen' van de HEINEKEN Nederland CAO. Van overwerk is voor een werknemer met een deeltijd dienstverband sprake als meer uren per dienst of meer diensten per week worden gewerkt dan waarop een vergelijkbare werknemer met een voltijd dienstverband volgens het dienstrooster normaal gesproken zou werken.

2. Definitie

Overuren zijn de uren waarbij in opdracht van HEINEKEN Group wordt gewerkt boven de arbeidsduur per dienst, zoals deze in het dienstrooster is geregeld. Overuren zijn ook de uren waarop een werknemer een door HEINEKEN Group verplicht gestelde opleiding moet volgen buiten het vastgestelde dienstrooster, voor zover deze uren niet samenvallen met een werktijdwijziging als bedoeld in Hoofdstuk III-2 'Werken in dagdienst en ploegendienst & toeslagen' van de HEINEKEN Nederland CAO. Van overwerk is voor een werknemer met een deeltijd dienstverband sprake als meer uren per dienst of meer diensten per week worden gewerkt dan waarop een vergelijkbare werknemer met een voltijd dienstverband volgens het dienstrooster normaal gesproken zou werken.

3. Niet als overuren worden beschouwd:
- De uren die de werknemer werkt voor het inhalen van door bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits HEINEKEN Group over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen;
 - De uren die de werknemer werkt voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren, anders dan die bedoeld in artikel 14 (Arbeidsduur), 20 (Vakantierecht) en 22 (Bijzonder verlof) van dit hoofdstuk;
 - Overschrijdingen van het dienstrooster van een half uur of minder per dienst, als het gaat om het afmaken van onderhanden werk.
4. De werknemer met een aanbod voor een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst vanaf 1 juli 2018 ontvangt over ieder gemaakt overuur het reguliere salaris over dat uur plus een overwerktoeslag. De overwerktoeslag bedraagt:

a. Grenzend aan de normale werkdag (dienstrooster) Overwerkperiode begint uiterlijk 2 uur na de normale werkdag of eindigt 2 uur voor de normale werkdag volgens dienstrooster.	50% van het uursalaris per gewerkt overuur
b. Overwerkperiode grenst niet aan de normale werkdag volgens dienstrooster (lid 1.a.);	100% van het uursalaris per gewerkt overuur
c. Voor ieder gewerkt overuur op een feestdag en de nacht volgend op een feestdag van 00.00 tot 07.00 uur als de werkzaamheden zijn gestart op de feestdag en het gaat om een aaneengesloten overwerkperiode.	200% van het uursalaris per gewerkt overuur

5. De werknemer met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 ontvangt tot en met 31 december 2018 over ieder gemaakt overuur het reguliere salaris over dat uur plus een overwerktoeslag. De overwerktoeslag bedraagt:

a. Grenzend aan de normale werkdag (dienstrooster) Overwerkperiode begint uiterlijk 2 uur na de normale werkdag of eindigt 2 uur voor de normale werkdag volgens dienstrooster.	50% van het uursalaris per gewerkt overuur
b. Overwerkperiode grenst niet aan de normale werkdag volgens dienstrooster (lid 1.a.);	100% van het uursalaris per gewerkt overuur
c. Voor ieder gewerkt overuur op een feestdag en de nacht volgend op een feestdag van 00.00 tot 07.00 uur als de werkzaamheden zijn gestart op de feestdag en het gaat om een aaneengesloten overwerkperiode.	200% van het uursalaris per gewerkt overuur

6. Per 1 januari 2019 ontvangt de werknemer met i) een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst ii) die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 en iii) die overwerktoeslag heeft ontvangen tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, over ieder gemaakt overuur het reguliere salaris over dat uur plus een overwerktoeslag die is gebaseerd op de arbeidsduur zoals deze gold op 31 december 2018. De overwerktoeslag bedraagt:

a. Grenzend aan de normale werkdag (dienstrooster) Overwerkperiode begint uiterlijk 2 uur na de normale werkdag of eindigt 2 uur voor de normale werkdag volgens dienstrooster.	50% van het uursalaris op basis van de arbeidsduur geldend op 31 december 2018 per gewerkt overuur.
b. Overwerkperiode grenst niet aan de normale werkdag volgens dienstrooster (lid 1.a.);	100% van het uursalaris op basis van de arbeidsduur geldend op 31 december 2018 per gewerkt overuur.
c. Voor ieder gewerkt overuur op een feestdag en de nacht volgend op een feestdag van 00.00 tot 07.00 uur als de werkzaamheden zijn gestart op de feestdag en het gaat om een aaneengesloten overwerkperiode.	200% van het uursalaris op basis van de arbeidsduur geldend op 31 december 2018 per gewerkt overuur.

7. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar overwerk is voor de werknemer verplicht, als dit naar oordeel van HEINEKEN Group noodzakelijk is. Overwerk van enige omvang zal vooraf worden medegedeeld aan de Ondernemingsraad. Indien er sprake is van werken in deeltijd, bestaat er geen verplichting tot het werken van meer uren dan contractueel is overeengekomen.
8. Overwerk op ingeroosterde Extra Vakantie-uren
Op ingeroosterde Extra Vakantie-uren wordt als regel geen arbeid verricht, tenzij de werkzaamheden dit vereisen. Als door de werknemer in opdracht van HEINEKEN Group wordt gewerkt op ingeroosterde Extra Vakantie-uren wordt dit als overwerk aangemerkt.
9. De werknemer die in het kader van zijn functie regelmatig buiten kantoor of bedrijf werkt op tijdstippen buiten de arbeidstijd per dienst zoals deze in het dienstrooster is geregeld, heeft geen aanspraak op betaling van overuren. De werknemer wordt hierover schriftelijk door HEINEKEN Group geïnformeerd.
10. De werknemer kan niet verplicht worden om meer dan 12 overuren per week te werken.
11. Bij het overwerken worden voor zowel full-time als deeltijd werknemers de volgende normen in acht genomen:
- Per dienst bedraagt de maximumarbeidstijd niet meer dan 12 uur. Als sprake is van een nachtdienst, bedraagt de arbeidstijd maximaal 10 uur. In afwijking van de vorige zin mag de maximumarbeidstijd per nachtdienst 5 maal in elke periode van 14 aaneengesloten etmalen en 22 maal in elke periode van 52 aaneengesloten weken 12 uur bedragen.
 - Per week bedraagt de maximumarbeidstijd niet meer dan 60 uur.
 - In elke periode van 4 aaneengesloten weken bedraagt de maximumarbeidstijd niet meer dan gemiddeld 55 uur per week.
 - In elke periode van 16 aaneengesloten weken bedraagt de maximumarbeidstijd niet meer dan gemiddeld 48 uur per week. Als in die 16 weken 16 of meer nachtdiensten is gewerkt, wordt de genoemde 48 uur beperkt tot 40 uur.
 - Het maximumaantal achtereenvolgende diensten zonder onderbreking door een wekelijkse rust bedraagt niet meer dan 8.
 - Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten bedraagt niet meer dan 6.
 - Als in volcontinuïdient wordt gewerkt, vindt alleen dan overwerk plaats, als zich buitengewone onvoorziene omstandigheden voordoen.
12. Uitbetaling en opname inhaaluren
Overwerk wordt, met inachtneming van hetgeen in dit lid is bepaald, bij voorkeur uitbetaald. Als echter de uren worden ingehaald (opgenomen), wordt daarover alleen de overwerktoeslag uitbetaald. HEINEKEN Group overlegt tijdig met de werknemer over het moment waarop de inhaaluren moeten worden opgenomen. De werknemer heeft het recht om inhaaluren op te sparen.
- Eenmaal per jaar (peildatum 31 december) wordt het saldo aan op grond van artikel 26 lid 7 mee te nemen Extra Vakantie-uren (maximaal 40 vakantie-uren voor een Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato) naar het volgende jaar en het totaal aan inhaaluren vastgesteld.
- Indien dit saldo meer bedraagt dan 84 uren, wordt met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar het aantal inhaaluren waarmee deze 84 uren worden overschreden, uitbetaald. Er mogen derhalve maximaal 84 verlof- en inhaaluren (bij een deeltijd dienstverband naar rato) worden meegenomen naar het daarop volgende jaar, waarbij dit aantal uit 84 inhaaluren kan bestaan als geen vakantie-uren worden meegenomen naar het volgende jaar.
13. Overwerk en consignatie
De werknemer aan wie consignatie is opgelegd, en die wordt opgeroepen tussen 00:00 uur en 07:00 uur, komt in aanmerking voor rusturen volgens artikel 19 lid 9 (van dit hoofdstuk).
14. Overwerk en extra gang
Als de werknemer voor het verrichten van overwerk een extra gang moet maken naar kantoor of bedrijf, komt hij in aanmerking voor een vergoeding volgens artikel 18 lid 3 (van dit hoofdstuk).

Artikel 18 Regeling voor extra gang naar kantoor of bedrijf & loopurenvergoeding

- Loopurenvergoeding is de vergoeding die de werknemer ontvangt voor een extra gang naar bedrijf of kantoor.
- De werknemer ontvangt de loopurenvergoeding als de werknemer:
 - een extra gang van zijn huis naar bedrijf of kantoor (loopuur) moet maken in verband met overwerk;
 - moet opkomen op een volgens dienstrooster vrije dag (bijv. een zaterdag waarop geen dienst gepland staat);
 - in dagdienst op een doordeweekse feestdag moet komen; dit geldt alleen voor de werknemer die uitsluitend in dagdienst werkt en geen ploegtoeslag ontvangt.

3. De vergoeding bedraagt 1 uursalaris, waarbij het uursalaris is gebaseerd op 100% van het minimum uursalaris behorende bij functiegroep 7 en wordt uitgekeerd bovenop het salaris voor werk en overwerk.
4. Als de aard van de functie inhoudt dat een extra gang van huis naar bedrijf of kantoor moet worden gemaakt, zullen bovenstaande bepalingen niet worden toegepast, maar van geval tot geval door HEINEKEN Group worden beoordeeld.

Artikel 19 Consignatiedienst & consignatievergoeding

1. De werknemer, die in opdracht van HEINEKEN Group op bepaalde uren buiten zijn normale dienstrooster ieder moment telefonisch bereikbaar moet zijn voor onmiddellijk vertrek naar het bedrijf of kantoor, of onmiddellijk op afstand werkzaamheden moet kunnen verrichten, ontvangt een consignatievergoeding.

2. De consignatievergoeding bedraagt:

Een etmaal (24 uur)	150% van het uursalaris
Een zaterdag of zondag	Voor zover het etmaal op zaterdag of zondag valt wordt dit naar rato verhoogd tot 200% van het uursalaris.
Een feestdag	En voor zover het etmaal op een feestdag valt wordt het naar rato verhoogd tot 300% van het uursalaris.

3. De consignatievergoeding telt niet mee voor de berekening van vakantietoeslag en de pensioengrondslag.
4. De consignatievergoeding kan op verzoek van de werknemer in eenzelfde aantal uren vervangende vrije tijd worden gegeven; compensatie in vrije tijd is alleen mogelijk als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
5. Oproepen tijdens consignatie worden aangemerkt als overwerk waarbij de overwerktoeslag voor situaties als bedoeld in artikel 17 lid 3a gelijkgesteld wordt aan de overwerktoeslag voor situaties als bedoeld in lid 3b van dat artikel. Als de werknemer tijdens een etmaal consignatie minder dan 1 uur werkt (vanuit oproep) dan ontvangt de werknemer minimaal 1 overwerkuur.
6. Consignatiediensten worden in principe op tijd meegedeeld, tenzij dit in alle redelijkheid niet van HEINEKEN Group kan worden verwacht. In dat geval is de werknemer verplicht de consignatiedienst uit te voeren.
7. Consignatiediensten worden niet op individuele vakantie-uren gepland, als de verlofaanvraag al is goedgekeurd door HEINEKEN Group.
8. Consignatiediensten worden niet op individuele vakantie-uren gepland, indien de verlofaanvraag al is goedgekeurd door HEINEKEN Group. Moeten er volgens HEINEKEN Group toch consignatiediensten op geregistreerde individuele vakantie-uren worden gepland, dan bedraagt de consignatievergoeding 200% van het uursalaris.
9. Als aan de werknemer consignatie is opgelegd en hij wordt opgeroepen tussen 00:00 uur en 07:00 uur, dan heeft de werknemer na de laatste oproep in die periode recht op 8 uur onafgebroken rust. Deze rust moet worden genomen voor 24:00 uur op dezelfde dag. Als de rusturen samenvallen met volgens het dienstrooster geplande werkuren, dan worden die uren uitbetaald.
Voor de bepaling van het aantal rusturen, wordt de reistijd voor maximaal 1 uur meegeteld. HEINEKEN Group bepaalt op welk moment op de dag de 8 rusturen moeten worden genomen.
10. Per vestiging kunnen – afhankelijk van de lokale omstandigheden – andere regels gelden voor consignatie.

HOOFDSTUK III-2

TIJD – WERKEN IN DAGDIENST EN PLOEGENDIENST & TOESLAGEN

De bepalingen die zijn opgenomen in de HEINEKEN Nederland CAO (Hoofdstuk III-2 en Protocolaire Afspraken), ten aanzien van dienstroosters, maatwerkroosters, ploegendiensten, ploegentoeslagen, afbouwregelingen van ploegentoeslagen en werken op zaterdag, zon- en feestdagen zullen – voor zover relevant en van toepassing – mutatis mutandis door HEINEKEN Group in acht worden genomen. De meest actuele CAO van HEINEKEN Nederland geldt waarbij wijzigingen direct doorwerken.

HOOFDSTUK III-3

TIJD, VAKANTIERECHT & VERLOF

Artikel 20 Vakantierecht

Dit artikel geldt ook voor werknemers werkzaam in ploegdienst in FG 10-17

De volgende bepalingen zijn van toepassing op werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd vanaf 1 juli 2018.

Wettelijke Vakantie-uren

Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd vanaf 1 juli 2018, hebben recht op 160 Wettelijke Vakantie-uren per kalenderjaar (Full-time Arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato). Deze Wettelijke Vakantie-uren kunnen niet worden verkocht en zullen niet worden omgezet in een Flexibel Budget.

Extra Vakantie-uren

Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd vanaf 1 juli 2018, hebben recht op 160 Extra Vakantie-uren per kalenderjaar (Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato). Deze 160 Extra Vakantie-uren zullen per 1 januari 2019 worden omgezet in een Flexibel Budget (zie Hoofdstuk IV, artikel 31).

Bijkopen Vakantie-uren

De werknemer met een Full-time arbeidsduur kan, los van de hierboven genoemde 160 uren Extra Vakantie-uren, per kalenderjaar additioneel maximaal 80 Extra Vakantie-uren bijkopen van het eigen salaris (zie Hoofdstuk IV, artikel 31).

Werknemers worden niet door hun manager verhinderd Extra Vakantie-uren te kopen van hun Flexibel Budget.

Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar geldt per kalendermaand het recht op het aantal vakantie-uren naar rato van het aantal per maand gewerkte dagen in dat jaar.

De volgende bepalingen zijn van toepassing op werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018.

Wettelijke Vakantie-uren

Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018, hebben recht op 160 Wettelijke Vakantie-uren per kalenderjaar (Full-time Arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato). Deze Wettelijke Vakantie-uren kunnen niet worden verkocht en zullen niet worden omgezet in een Flexibel Budget.

Extra Vakantie-uren

Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 hebben recht op Extra Vakantie-uren per kalenderjaar (Full-time Arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato). De Extra Vakantie-uren bestaan in ieder geval uit 48 bovenwettelijke Vakantie-Uren en 184 ATV-uren en kunnen daarnaast bestaan uit anciënniteitsdagen (in dienst voor 1 januari 2006) en/of ouderendagen (Hoofdstuk III-3, artikel 23). Extra Vakantie-uren zullen per 1 januari 2019 worden omgezet in een Flexibel Budget (zie Hoofdstuk IV, artikel 31).

Voor de werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2006 geldt met Full-time arbeidsduur (bij deeltijd dienstverband naar rato):

Dienstjaren	0 t/m 9 dienstjaren	10 t/m 14 dienstjaren	15 t/ 19 dienstjaren	20 t/m 24 dienstjaren	25 of meer dienstjaren
bovenwettelijke vakantie-uren	48	56	64	72	88

Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren wordt bepaald aan de hand van het aantal dienstjaren dat de werknemer in het geldende kalenderjaar zal bereiken.

Bijkopen Extra Vakantie-uren

De werknemer met een Full-time arbeidsduur kan (bij een deeltijd dienstverband naar rato), los van de hierboven genoemde Extra Vakantie-uren, per kalenderjaar additioneel maximaal 80 Extra Vakantie-uren bijkopen van het eigen salaris (zie Hoofdstuk IV, artikel 31).

Werknemers worden niet door hun manager verhinderd Extra Vakantie-uren te kopen van hun Flexibel Budget.

Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar geldt per kalendermaand het recht op het aantal Vakantie-uren naar rato van het aantal per maand gewerkte dagen in dat jaar.

Artikel 21 Vakantietoeslag

1. Hoogte vakantietoeslag
 - a. De werknemer heeft recht op de vakantietoeslag van 8% van 12x het maandsalaris dat hij ontvangt.
 - b. De vakantietoeslag wordt standaard maandelijks toegevoegd aan het Flexibel Budget, of eenmaal per jaar in de maand mei op verzoek van de werknemer. Werknemer moet de keuze voor eenmalige toekenning van vakantietoeslag in de maand mei, voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar bevestigen.
 - c. Gedeelten van een maand dienstverband worden naar rato berekend.
 - d. Overwerkdiensten, loopurenvergoedingen, consignatievergoedingen toeslagen voor werktijdwijzigingen of het werken op bijzondere tijden en feestdagen, gratificaties, incentives en de eenmalige uitkeringen in het kader van de beoordelingssystematiek worden bij de berekening van de vakantietoeslag niet meegenomen.

Artikel 22 Bijzonder verlof

De werknemer kan in onderstaande situaties bijzonder verlof opnemen met behoud van het loon.

Eén dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- 12½-, 25-, 37½-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- 12½-jarig huwelijk van de werknemer;
- 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- huwelijk van eigen kinderen, stief- of pleegkinderen, broers, zusters, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers of schoonzusters van de werknemer als de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
- bevalling van de echtgenote (als de werknemer aangeeft, dat 1 dag verlof niet voldoende is, kan dit worden uitgebreid tot 2 dagen);
- overlijden van ooms, tantes of grootouders, de dag van de begrafenis of crematie, als de plechtigheid wordt bijgewoond;
- overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen of schoondochters, de dag van het overlijden;
- overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen of schoondochters, de dag van de begrafenis of crematie, als de plechtigheid wordt bijgewoond.

2 dagen bij:

- verhuizing (maximaal 1x per jaar), waarvan 1 dag de verhuizing zelf is;

Meer dan 2 dagen bij:

- huwelijk van de werknemer (3 aaneengesloten werkdagen of diensten, waarvan 1 dag de huwelijksdag is);
- overlijden van de echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, stief- of pleegkinderen, ouders of schoonouders van de dag van het overlijden tot en met de dag van de plechtigheid;
- overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters, als de werknemer belast is met de regeling van de plechtigheid: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de plechtigheid.

Artikel 23 Bijzonder verlof oudere werknemers

Tot 1 januari 2019 zijn de volgende bepalingen uitsluitend van toepassing op werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 en die 58 jaar of ouder zijn.

1. Op basis van vrijwilligheid heeft werknemer per kwartaal recht op een verkorting van de arbeidsduur.
2. Over de niet gewerkte tijd bedraagt het maandinkomen 100% van het reguliere maandinkomen van de werknemer.
3. Het aantal dagen bijzonder verlof oudere werknemers bedraagt (Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato):

58/59 jaar	1 dag per kwartaal
60 jaar	2 dagen per kwartaal
vanaf 61 jaar	3 dagen per kwartaal

4. Het recht op bijzonder verlof oudere werknemer start in het kwartaal waarin de leeftijd wordt bereikt.
5. De dagen moeten per kwartaal worden opgenomen.
6. De niet opgenomen bijzonder verlofdagen oudere werknemer vervallen aan het einde van ieder jaar en worden niet uitgekeerd in geld.
7. De waarde van dit bijzonder verlof zal vanaf 1 januari 2019 worden omgezet in een Flexibel Budget.

Vanaf 1 januari 2019 zijn de volgende bepalingen uitsluitend van toepassing op werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 en die 58 jaar of ouder zijn.

1. Werknemers hebben recht op Extra Vakantie-uren zoals onderstaand gespecificeerd.
2. Het aantal Extra Vakantie-uren bedraagt (Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato):

58/59 jaar	32 uur per jaar
60 jaar	64 uur per jaar
vanaf 61 jaar	96 uur per jaar

3. Het recht op bijzonder verlof oudere werknemer start in het kwartaal waarin de leeftijd wordt bereikt.
4. De waarde van deze Extra Vakantie-uren wordt omgezet in een Flexibel Budget.

Artikel 24 Wettelijk betaald en onbetaald verlof

In onderstaande artikelen wordt een korte beschrijving gegeven van de verschillende wettelijke verlofsoorten. De tekst van de wetgeving is leidend. Aan onderstaande beschrijvingen van de wetgeving kunnen geen rechten worden ontleend.

Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlofregelingen> en People Plaza.

1. Adoptie- en pleegzorgverlof (artikel 3:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Het adoptie- en pleegzorgverlof geeft recht op maximaal 4 weken (onbetaald) verlof voor beide adoptieouders. Het verlof kan gespreid over een periode van maximaal 26 weken worden opgenomen. Het verlof kan ook later worden opgenomen tot 22 weken nadat het kind in het gezin is opgenomen. Tijdens het verlof ontvangt de werknemer een adoptie-uitkering of een pleegzorguitkering. Dit is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. Deze uitkering duurt net zo lang als het verlof. HEINEKEN Group vraagt de adoptie-uitkering of pleegzorguitkering aan bij het UWV. HEINEKEN Group betaalt het salaris tijdens het verlof niet door.

2. Kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen noodzakelijke zorg aan inwonende (pleeg- of adoptie)kinderen, de partner of ouders te geven. De werknemer kan meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen. In totaal geldt een maximum aantal uren van 2x de individuele arbeidsduur per week in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt opgenomen. De werknemer heeft het recht om gedurende de verlofperiode de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen door verkoop van Extra Vakantie-uren in het Flexibel budget.

3. Langdurend zorgverlof (artikel 5:9 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Als de periode van kortdurend zorgverlof niet toereikend is, kan de werknemer een beroep doen op langdurend zorgverlof. HEINEKEN Group kan het verlof alleen weigeren als daar goede redenen voor zijn. Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd voor een ernstig zieke partner, kind of ouders te zorgen. Het verlof bedraagt per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren per week bij voorkeur in deeltijd op te nemen. HEINEKEN Group betaalt het salaris tijdens het verlof niet door.

4. Ouderschapsverlof (artikel 6:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Met ouderschapsverlof kan de werknemer tijdelijk minder werken om meer tijd te besteden aan zijn kinderen. Het recht op ouderschapsverlof geldt voor beide ouders. Ouderschapsverlof kan worden opgenomen voor (adoptie- pleeg-, stief) kinderen tot 8 jaar. Voor elk kind kan apart ouderschapsverlof worden opgenomen. Het ouderschapsverlof bedraagt 26 keer de individuele arbeidsduur per week (13 weken als voor 2009 al een deel van het ouderschapsverlof voor het kind is opgenomen). In het geval de partner gebruik heeft gemaakt van het recht het kraamverlof met 3 dagen onbetaald verlof uit te breiden, zullen deze dagen bij opname van het ouderschapsverlof in mindering worden gebracht. Tijdens het ouderschapsverlof wordt geen verlof opgebouwd.

5. Zwangerschaps- bevallingsverlof (artikel 3:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

De werknemer heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal heeft de werknemer recht op minstens 16 weken verlof. Een deel van het bevallingsverlof kan gespreid worden opgenomen. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werknemer recht op 100% van het maandinkomen, inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.

6. Kraamverlof (artikel 4:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)

Na de bevalling van de partner heeft een werknemer recht op 2 dagen betaald kraamverlof ("vaderschapsverlof"). Het kraamverlof moet binnen 4 weken na de bevalling worden opgenomen, of bij een bevalling in het ziekenhuis binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen. HEINEKEN Group betaalt het reguliere maandinkomen tijdens dit verlof door. Het kraamverlof kan binnen dezelfde termijn van 4 weken met maximaal 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof worden uitgebreid. Tijdens het ouderschapsverlof wordt geen verlof opgebouwd (zie ook lid 4 van dit artikel).

Artikel 25 Niet wettelijk onbetaald verlof

De werknemer kan, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en met toestemming van HEINEKEN Group, tweemaal per kalenderjaar onbetaald verlof opnemen, met een maximum van in totaal 5 dagen per kalenderjaar. Als in totaal minder dan 5 dagen zijn opgenomen, komt het recht op de resterende dag of dagen te vervallen.

Het onbetaald verlof kan niet worden opgenomen in combinatie met Wettelijke Vakantie-uren of Extra Vakantie-uren. Het recht op het opnemen van het onbetaald verlof vervalt op 31 december van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 26 Opname vakantie

Dit artikel geldt ook voor werknemers werkzaam in ploegdienst in FG 10-17

2. Tijdens de opname van de vakantie ontvangt de werknemer het inkomen volgens het dienstrooster.
3. Onder vakantiedag wordt verstaan de normale werkdag of dienst als vastgelegd in het dienstrooster van de werknemer met uitzondering van een feestdag.
4. Opname vakantie
 - a) De werknemer moet op tijd en in overleg met HEINEKEN Group de tijdstippen vaststellen waarop hij de vakantie in aaneengesloten weken wil opnemen. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de vóór 1 januari te kennen gegeven wensen.
 - b) De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
 - c) De werknemer heeft het recht vakantie in uren op te nemen tenzij HEINEKEN Group hiertegen zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft.
 - d) De werknemer moet uiterlijk 24 uur van tevoren overleggen met HEINEKEN Group wanneer de werknemer de vakantie-uren wil opnemen.
 - e) HEINEKEN Group reageert op een digitaal verzoek van de werknemer voor een vakantie van tenminste 7 kalenderdagen binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek. Als HEINEKEN Group niet binnen deze 14 kalenderdagen schriftelijk heeft gereageerd, is de vakantie vastgesteld volgens het verzoek van de werknemer.
 - f) De werknemer die werkt in de productie, neemt de vakantie-uren bij voorkeur niet op in de maanden juni, juli en eventueel in augustus (als de zomerschoolvakantie in de regio waarin de vestiging is gelegen in augustus valt). Als de werknemer in één van deze maanden een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen wil opnemen, moet hij dit vóór 1 december schriftelijk aanvragen. Bij toewijzing wordt voorrang gegeven aan de werknemer met schoolgaande kinderen, of door andere oorzaken absoluut gehouden is aan het opnemen van vakantie in deze periode.
 - g) Voor een werknemer in ploegdienst omvat een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen altijd 23 aaneengesloten vrije dagen, vergelijkbaar met de werknemer 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 ploegdienstwerknemer wordt ingeleverd, bedraagt nooit meer dan het aantal uren dat een werknemer in dagdienst bij dezelfde vakantie opneemt.
5. Opname vakantie-uren op zaterdag of zondag, tijdens nachtdiensten
 1. De werknemer mag in principe geen vakantie-uren opnemen op dagen, waarop zijn werkdag volgens dienstrooster valt op een zaterdag of zondag, of tijdens nachtdiensten, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
 2. De werknemer die werkt in ploegdienst mag vakantie-uren opnemen op feestdagen, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. HEINEKEN Group zal bij zijn beslissing de noodzakelijke ploegenbezetting als uitgangspunt nemen.
6. Vervaltermijn
De Wettelijke Vakantie-uren (160 uren Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato) hebben een vervaltermijn van 5 jaar.
7. Meenemen van Extra Vakantie-uren en uitbetaling van Extra Vakantie-uren
 - a. De werknemer wordt geacht zijn vakantie-uren vóór het einde van het kalenderjaar op te nemen. De werknemer mag maximaal 40 Extra Vakantie-uren (Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato) meenemen naar het volgende kalenderjaar.
 - b. Het resterende saldo Wettelijke Vakantie-uren (peildatum 31 december) wordt verrekend met de 40 Extra Vakantie-uren. Als de werknemer aan het einde van het kalenderjaar meer dan 40 Extra Vakantie-uren overhoudt, wordt het surplus afgerekend met uiterlijk de salarisbetaling van april van het nieuwe kalenderjaar (gebaseerd op het salaris van 1 januari van het jaar van uitbetaling). Eventuele Extra Vakantie-uren die aangekocht waren en alsnog gedurende hetzelfde kalenderjaar verkocht worden, worden voor de feitelijke aankoopwaarde afgerekend.
 - c. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden te weinig of te veel genoten Extra Vakantie-uren verrekend op basis van een uursalaris of inkomen voor ieder te verrekenen vakantie-uur.
 - d. Als de werknemer en HEINEKEN Group het niet eens zijn of de vakantie-uren hadden opgenomen kunnen worden, wordt het geschil voorgelegd aan de Director HR van HEINEKEN Group en de Manager Labour Relations & Employment Law. Deze functionarissen zijn bevoegd over het geschil een bindende uitspraak te doen. Tegen deze uitspraak is geen beroep mogelijk.
8. Verplichte collectieve dagen
HEINEKEN Group kan vóór 1 januari in overleg met de betreffende Ondernemingsraad van het aantal vakantie-uren, waarop de werknemer aanspraak heeft, er 16 vakantie-uren aanwijzen als 2 verplichte collectieve verlofdagen. Deze verplichte collectieve verlofdagen kunnen uitsluitend aangewezen worden op de navolgende dagen: Eerste en Tweede Kerstdag, Oudjaars- en Nieuwjaarsdag.

Artikel 27 Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats

1. De werknemer kan HEINEKEN Group verzoeken op grond van de Wet flexibel werken om aanpassing van de in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur, werktijden en/of arbeidsplaats.

2. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats, wordt tenminste 2 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij HEINEKEN Group ingediend onder opgave van het tijdstip van de
3. ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur (als het verzoek daarop ziet) en de wijze waarop de werknemer de aangepaste arbeidsduur in zijn dienstrooster zou willen vastleggen.
4. HEINEKEN Group overlegt met de werknemer en bericht de werknemer uiterlijk 1 maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing over zijn beslissing op het verzoek.
5. HEINEKEN Group willigt het verzoek van de werknemer over vermindering van de arbeidsduur of aanpassing van de werktijden in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever meldt uiterlijk 14 kalenderdagen voor aanpassing van de arbeidsduur, maar zo mogelijk eerder, op basis van welk dienstrooster de werknemer gaat werken.
6. De werkgever overweegt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats en pleegt overleg met de werknemer indien hij het verzoek afwijst.
7. HEINEKEN Group willigt het verzoek van de werknemer tot vermeerdering van de arbeidsduur uitsluitend in als er formatieruimte is.
8. Van de werknemer die in deeltijd werkt, kan door HEINEKEN Group - binnen redelijke grenzen - worden verlangd, dat in goed overleg wijzigingen in arbeidsduur en/of dienstrooster worden aangebracht. HEINEKEN Group stelt de werknemer hiervan, ten minste 3 maanden voordat de wijziging plaatsvindt, schriftelijk op de hoogte.
9. De werknemer met een deeltijd dienstverband die meer werkt dan contractueel is overeengekomen (niet zijnde overuren), heeft over de meer gewerkte uren recht op vakantietoeslag, vakantie-uren en pensioen, dat laatste conform het toepasselijke pensioenreglement. De vaststelling vindt plaats aan het eind van ieder jaar.

Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en People Plaza.

Artikel 28 Scholing & verlof

In de Studieregeling (zoals opgenomen op People Plaza) is aangegeven wanneer de werknemer die een opleiding wil volgen recht heeft op doorbetaling voor studie-uren of vervangende tijd. Hierin is ook bepaald of iemand recht heeft op vervangende tijd voor het volgen van een functie- of vakgerichte opleiding op een roostervrije dag. Daarbij zal geen onderscheid gemaakt worden tussen het volgen van een opleiding voor de huidige functie dan wel een opleiding ter voorbereiding op een andere, hoger gewaardeerde functie. HEINEKEN Group bepaalt of een werknemer voor het volgen van een dergelijke opleiding in aanmerking komt.

HOOFDSTUK IV

FLEXIBEL BUDGET, INKOMEN – FUNCTIE- EN SALARISSYSTEMATIEK

Artikel 29 Functie-indeling

De functie van de werknemer is ingedeeld in één van de functiegroepen 1 tot en met 7. Deze functiegroepen zijn ingedeeld op basis van het ORBA functiewaarderingssysteem (Bijlage 1). Elke functiegroep heeft een maandsalarisschaal (Bijlage 2).

Artikel 30 Salarissystematiek

1. De functie van de werknemer is op basis van de inhoud en zwaarte van die functie ingedeeld in een functiegroep. Aan de functiegroep is een salarisschaal verbonden.
2. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in ieder geval het minimum maandsalaris van de bij de functie behorende salarisschaal.
3. Als een nieuwe werknemer extern relevante werkervaring heeft opgedaan, kan hij een salaris ontvangen dat overeenkomt met die eerder extern verkregen werkervaring.
4. Jaarlijks wordt op 1 januari het salaris van de werknemer verhoogd afhankelijk van het functioneren van de werknemer.
5. Als de werknemer een promotie krijgt of wordt overgeplaatst e.d. kan van lid 4 worden afgeweken.

Artikel 31 Flexibel Budget

Per 1 januari 2019 worden vergoedingen (zoals hieronder gespecificeerd) en Extra Vakantie-uren omgezet in een Flexibel Budget. Werknemer bepaalt iedere maand zelf wat hij wenst te doen met dit Flexibel Budget: sparen, vakantiedagen opnemen of het netto equivalent overmaken naar zijn bankrekening.

De pensioenafdracht wijzigt niet door de totstandkoming van het Flexibel Budget.
De volgende componenten vallen in ieder geval onder het Flexibel Budget:

- 8% vakantietoeslag
- ATV-uren
- Bovenwettelijke vakantie-uren
- Extra Vakantie-uren
- Ouderendagen
- Anciënniteitsdagen
- Oudedagtoeslag
- Contributie vakorganisaties

1. Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd vanaf 1 juli 2018.

Per 1 januari 2019 is voor werknemers met een Full-time arbeidsduur in het Flexibel Budget maandelijks het volgende opgenomen:

- 1) Vakantietoeslag (8% van het maandsalaris)
- 2) De waarde van 160 Extra Vakantie-uren
- 3) Persoonlijke toeslagen (indien van toepassing), zoals de oudedagtoeslag.

2. Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018.

Per 1 januari 2019 is voor werknemers met een Full-time arbeidsduur (bij een deeltijd dienstverband naar rato) in het Flexibel Budget maandelijks het volgende opgenomen:

- 1) Vakantietoelage (8% van het maandsalaris)
- 2) De waarde van Extra Vakantie-uren bestaande uit 184 ATV-uren, minimaal 48 bovenwettelijke vakantie-uren, maximaal 12 ouderendagen (Hoofdstuk III-3, art. 23) en maximaal 5 anciënniteitsdagen (in dienst vanaf 1 januari 2006)
- 3) Persoonlijke toeslagen (indien van toepassing), zoals de oudedagtoelage.

3. Contributie vakorganisatie

Per 1 januari 2019 kan iedere iedere werknemer zijn contributie van de vakorganisatie op een fiscaal vriendelijke manier via het Flexibel Budget financieren, met inzet van Extra Vakantie-uren. Tot 1 januari 2019 gelden de voorwaarden van HEINEKEN à la Carte (Hoofdstuk V, Artikel 38).

Artikel 32 Promotie naar en (tijdelijk) werken in een hogere functiegroep

1. De werknemer wordt benoemd in een functie in een hoger gelegen functiegroep: de salarisverhoging bedraagt 5% van het geldende salaris tenzij werknemer niet het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal bereikt of boven de 100% RSP normsalaris van de nieuwe salarisschaal uitkomt. In dat geval geldt respectievelijk het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal of maximaal 100% RSP van de nieuwe salarisschaal.
2. Bij een dubbele promotie (twee functiegroepen omhoog) bedraagt de salarisverhoging maximaal 10% van het geldende salaris tenzij werknemer niet het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal bereikt of boven de 100% RSP normsalaris van de nieuwe salarisschaal uitkomt. In dat geval geldt respectievelijk het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal of maximaal 100% RSP van de nieuwe salarisschaal.

3. De werknemer vervangt (tijdelijk) een andere werknemer in een hogere functiegroep:

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
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
c. Na 1 jaar aaneengesloten en als vaststaat dat de werknemer die vervangen wordt niet meer terugkeert in de eigen		Benoeming in de hogere functie, tenzij (zielid 5)

4. Het salaris en de vervangingstoelage kunnen niet hoger zijn dan het maximum van de betreffende hogere functiegroep.
5. Als na 1 aaneengesloten jaar nog niet vaststaat of de werknemer die vervangen wordt, terug zal keren in zijn eigen functie (bijvoorbeeld in geval van ziekte), wordt de werknemer binnen een redelijke termijn geïnformeerd 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 norm.
6. In geval van onderbreking van de periode als gevolg van arbeidsongeschiktheid, voor maximaal 10 aaneengesloten werkdagen, wordt de periode opgeschort en niet onderbroken. Bij een langere onderbreking dan 10 aaneengesloten werkdagen door arbeidsongeschiktheid start de telling opnieuw.
7. De werknemer die in een hoger ingedeelde functie is benoemd (2c.), ontvangt na zijn benoeming minimaal het salaris dat hij voor zijn benoeming in de hoger ingedeelde functie ontving plus vervangingstoelage. Het nieuwe salaris van de werknemer wordt ingeschaald in de nieuwe functiegroep en uitgedrukt in een nieuw RSP.

Artikel 33 Werken in een lagere functiegroep

1. Als de werknemer in een lagere functiegroep werkt dan wordt hij vanaf de datum van benoeming ingedeeld in de lagere functiegroepen ontvang hij het salaris uit de bijpassende salarisschaal (tot het maximum van de lagere schaal). De overige arbeidsvoorwaarden zijn altijd gekoppeld aan de nieuwe functiegroep.
2. Als de werknemer op eigen verzoek een functie gaat uitoefenen die geplaatst is in een lagere functiegroep, heeft hij geen recht op een persoonlijke functietoeslag (PFT) indien het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt. Er is sprake van werken in een lagere functiegroep op eigen verzoek in de situatie dat de werknemer solliciteert en wordt benoemd op een functie met een lagere functiegroep.
3. Als de werknemer wordt geplaatst in een lagere functiegroep en zijn oude salaris is hoger dan het maximum van de lagere salarisschaal dan heeft hij in een aantal situaties recht op een PFT.
4. De PFT is het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal. De PFT wordt verhoogd met de algemene collectieve salarisverhoging en wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantietoeslag en pensioenopbouw.
5. In de volgende gevallen heeft de werknemer recht op een PFT als de werknemer werkt in een lagere functiegroep en het salaris van de werknemer het maximum van de nieuwe lagere functiegroep overschrijdt:
 - a. de werknemer die in het kader van boventaligheid als bedoeld in de SBR een functie gaat uitoefenen in een lagere functiegroep (maximaal 2 functiegroepen lager);
 - b. de werknemer die, als gevolg van een reorganisatie, waarvan de adviesaanvraag is ingediend bij de medezeggenschap en de werknemer valt onder deze adviesaanvraag, solliciteert en wordt benoemd op een lagere functie (maximaal 2 functiegroepen lager);
 - c. de werknemer die een lagere functie gaat uitoefenen vanwege loopbaanplanning, mits dit in het loopbaanformulier is opgenomen en dit nadrukkelijk vooraf schriftelijk met de werknemer is afgesproken.
6. In alle overige gevallen van werken in een lagere functiegroep geldt het volgende. HEINEKEN Group zal zich, met inachtneming van alle geldende wet- en regelgeving, maximaal inspannen om werken in een lagere functiegroep te voorkomen. Dit betekent dat alle andere mogelijkheden zoals onderzoek naar een andere functie op gelijkwaardig niveau, extra begeleiding, extra opleidingsinspanningen, etc. voor de werknemer om aan te blijven in zijn eigen functie zijn onderzocht en vastgelegd in een plan van aanpak. Uitgangspunt is dat werken in een lagere functiegroep alleen kan worden toegepast indien hiervoor voldoende redenen aanwezig zijn, hetgeen door HEINEKEN wordt vastgesteld onder afweging van de specifieke omstandigheden van de individuele situatie van de werknemer. Mochten deze inspanningen het werken in een lagere functiegroep desondanks niet kunnen voorkomen dan geldt het volgende:
 - a. Als het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt, zal het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal worden omgezet in een PFT. Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden zullen op de PFT in mindering worden gebracht.
 - b. Als de werknemer het maximum van de nieuwe lagere functiegroep heeft bereikt, wordt dit salaris alleen nog aangepast aan de algemene collectieve salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.).
 Het voorgaande sluit niet uit dat de werknemer in de toekomst in het kader van loopbaanontwikkeling een promotie kan maken.
7. De Toetsingscommissie is gedurende de looptijd van de SBR bevoegd op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer te adviseren over een verschil van mening:
 - a. over de wijze van toepassing van lid 5 van dit artikel;
 - b. of werkgever en werknemer zich houden aan de verplichtingen van lid 5 van dit artikel.
 De Toetsingscommissie adviseert schriftelijk binnen één maand nadat haar advies is gevraagd. De HR Director HEINEKEN Group beslist, schriftelijk binnen 14 dagen na ontvangst van het schriftelijk advies van de Toetsingscommissie. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk.
8. In geval van onredelijke en/of onbillijke omstandigheden bestaat de mogelijkheid om - in voorkomende gevallen - van dit artikel af te wijken. De bevoegdheid hiertoe berust uitsluitend bij de HR Director HEINEKEN Group. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk. Toepassing van deze hardheidsclausule schept geen precedent.

Artikel 34 Benoeming in opleiding

De werknemer die gedurende een vooraf vastgestelde periode een opleiding volgt, als voorbereiding op een andere, hoger gewaardeerde functie, kan tot maximaal 2 jaar zijn ingedeeld in een lagere functiegroep (maximaal 1 functiegroep) dan de functiegroep van de functie waarvoor hij wordt opgeleid. Na beëindiging van de opleidingsperiode wordt de werknemer bij gebleken geschiktheid ingedeeld in de functiegroep van de functie waarvoor hij is opgeleid.

HOOFDSTUK V

REGELINGEN

Artikel 35 Pensioenregeling

1. Bij indiensttreding is de werknemer verplicht om toe te treden tot de Stichting Heineken Pensioenfonds. Het pensioenreglement bevat de rechten en verplichtingen van de deelnemers, de gewezen deelnemers en de uitkeringsgerechtigden.
2. De werknemer betaalt 1/3 en HEINEKEN betaalt 2/3 van de premie die HEINEKEN aan het pensioenfonds moet betalen. De werknemerspremie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt maximaal 11,33%. De pensioengrondslag is het gedeelte van het salaris van de werknemer waarover de werknemer pensioen opbouwt.

Artikel 36 De 55-jarigen regeling

De werknemer van 55 jaar en ouder met een dienstverband van minimaal 10 jaar die op fulltime basis werkt, kan 80% gaan werken tegen 80% salaris met behoud van 100% pensioenopbouw, voor zover dit op grond van de fiscale wetgeving is toegestaan.

Artikel 37 Employability Budget

1. Naast de mogelijkheid van het volgen van een opleiding volgens de Studieregeling (zoals opgenomen op People Plaza) stelt HEINEKEN Group eens per 3 jaar een Employability Budget van € 750,00 beschikbaar aan de werknemer. Dit budget wordt ter beschikking gesteld om de employability te bevorderen.
2. De werknemer moet minimaal 3 jaar in dienst zijn om hiervoor in aanmerking te komen. Als de werknemer 3 jaar in dienst is maar in dienst is getreden na januari, ontvangt de werknemer het Employability Budget in januari van het daarop volgende kalenderjaar.
3. De werknemer kan binnen een termijn van 3 jaar het budget naar eigen keuze besteden aan een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment. Het dient hierbij te gaan om een opleiding die werk/ arbeidsmarktpositie gerelateerd is. Als de werknemer na de termijn van 3 jaar het budget niet volledig heeft gebruikt, vervalt het resterende deel. Het Employability Budget kan niet worden uitgeruild tegen geld.
4. Voor de kosten van een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment die worden gevolgd in het kader van het Employability Budget, geldt geen terugbetalingsregeling.

Artikel 38 HEINEKEN à la Carte

1. Van 1 januari tot en met 31 december 2018 stelt HEINEKEN de werknemer in de gelegenheid om via de HEINEKEN à la Carte jaarlijks een gedeelte van het arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze samen te stellen en dit pakket te laten aansluiten op de persoonlijke situatie (maatwerk) van de werknemer. Vanaf 1 januari 2019 tot einde looptijd van deze CAO zullen de voorzieningen van HEINEKEN à la Carte worden opgenomen in het Flexibel Budget.
2. Van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 is afgesproken dat de werknemer zijn contributie van de vakorganisatie op een fiscaal vriendelijke manier via HEINEKEN à la Carte kan financieren, met inzet van vakantie-, ATV- of inhaaluren. Vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 kan werknemer zijn contributie van de vakorganisatie op een fiscaal vriendelijke manier via Flexibel Budget kan financieren, met inzet van Extra Vakantie-uren
3. Van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 kan de werknemer 2 keer per jaar via HEINEKEN à la Carte vakantieuren kopen of verkopen: 1 keer tijdens het reguliere keuzemoment in oktober/november en 1 additionele keer op een zelf gekozen moment gedurende het kalenderjaar.
4. De volledige tekst van HEINEKEN à la Carte is gepubliceerd op People Plaza.

Artikel 39 Zorgverzekering

Alle werknemers kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering van HEINEKEN Group. Wanneer de werknemer deelneemt aan deze collectieve zorgverzekering, dan heeft de werknemer recht op de collectiviteitskorting die werkgever met de verzekeraar afspreekt.

Op basis van de Zorgverzekeringswet vergoedt HEINEKEN Group de inkomensafhankelijke premie van de werknemer. Over deze werkgeversbijdrage is de werknemer belasting verschuldigd.

Artikel 40 WGA-Hiaat en WIA-Excedentverzekering

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan de collectieve WGA-hiaat en/of WIA-excedentverzekering van HEINEKEN Group, ter dekking van het financiële risico bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De premie voor deze verzekering(en) komt voor rekening van de werknemer.

Artikel 41 HEINEKEN Beloningsbeleid

HEINEKEN Group heeft met de vakorganisaties afgesproken dat voorgenomen wijzigingen ten aanzien van de volgende onderwerpen in de HEINEKEN Group Beloningsbeleid, met de vakorganisaties zullen worden afgestemd:

- De RSP-tabel voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7
- De Eenmalige uitkering CAO 1-7

Artikel 42 Derde WW-jaar

In de brief van de Stichting van de Arbeid (STAR) van 6 september 2017 namens de centrale werkgevers – en werknemersorganisaties wordt gemeld dat de beoogde oplossing voor de reparatie van de WW (derde WW-jaar) en WGA definitief mogelijk is. HEINEKEN GROUP neemt, gelijk aan HEINEKEN Nederland, deel aan de betreffende cao van Stichting PAWW.

HOOFDSTUK VI

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 43 Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt door ziekte of een ongeval, heeft hij gedurende de eerste 2 ziektejaren (104 weken) recht op de wettelijk verplichte doorbetaling van loon.

a. Gedurende het 1e ziektejaar (0 tot en met 52 weken)

Bij volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 100% van het maandinkomen* op het moment van arbeidsongeschiktheid.

b. Gedurende het 2e ziektejaar (53 tot en met 104 weken) vanaf 1 januari 2018

Bij volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 100 % van het maandinkomen* op het moment van arbeidsongeschiktheid.

**maandinkomen is (anders dan volgens de definities die zijn opgenomen in artikel 1 van Hoofdstuk I van deze CAO) inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen*

2. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden bij elkaar opgeteld als de werknemer zich binnen 4 weken na zijn herstelmelding weer ziek meldt.
3. Gedurende de eerste 2 ziektejaren wordt het pensioen op basis van 100% van het maandinkomen van de werknemer opgebouwd voor zover dit op grond van de fiscale wetgeving is toegestaan.
4. Het recht op doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen vervalt als een situatie zich voordoet als omschreven in artikel 7:629 lid 3 BW (onder meer: als de werknemer iets doet dat zijn genezingsproces vertraagt, de arbeidsongeschiktheid zijn eigen schuld is of de werknemer zonder reden geen passend werk wil verrichten terwijl hij daartoe wel in staat is).
5. Als de werknemer niet voldoet aan de afspraken die met HEINEKEN Group zijn gemaakt over arbeidsongeschiktheid, dan verliest hij zijn recht op doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen over die dagen waarop het verzuim betrekking heeft.
6. Als de werknemer en werkgever het niet eens zijn over de passendheid van een door HEINEKEN Group aangeboden functie en een "second opinion" is gevraagd bij het UWV, wordt tot het moment dat de uitkomst van de "second opinion" bekend is, het loon waar de werknemer volgens lid 1 recht op heeft, doorbetaald. Als het UWV beslist dat de aangeboden functie passend is, en de werknemer weigert deze te vervullen, verliest de werknemer zijn recht op doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen.
7. Als het UWV aan HEINEKEN Group, na afloop van de periode van 104 weken, een loonsanctie oplegt en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal HEINEKEN Group het loon waar de werknemer conform 1b recht op heeft, gedurende deze periode doorbetalen.

8. Na het 2e ziektejaar gelden de volgende bepalingen:

a. Bij gedeeltelijke werkher- vatting of verrichten van ander passend werk	100% van het maandinkomen over het gewerkte gedeelte (naar rato) en behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht.
b. Bij een WGA-arbeids- ongeschiktheid tussen 35-80%	Aanvulling van 5% van het maandinkomen* op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende maximaal 5 jaar**. * Zoals dat gold direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. ** Zolang sprake is van een dienstverband met HEINEKEN Group.
c. Bij een WGA-arbeids- ongeschiktheid van minder dan 35% en als de werknemer als gevolg van de arbeidsongeschiktheid op loonwaarde (pas- sende) werkzaamheden verricht met loonverlies**.	<p>Aanvulling*:</p> <p>3e ziektejaar: 90% van het loonverlies**</p> <p>4e ziektejaar: 80% van het loonverlies**</p> <p>5e ziektejaar: 70% van het loonverlies**</p> <p>6e ziektejaar: 60% van het loonverlies**</p> <p>7e ziektejaar: 50% van het loonverlies.**</p> <p><i>* Hoofdstuk III-2 Tijd- Werken in een dagdienst en ploegendienst & Toeslagen van de HEINEKEN Nederland CAO is van toepassing als de werknemer overgaat van de ploegendienst naar de dagdienst.</i></p> <p><i>** Van loonverlies is sprake wanneer de loonwaarde van de verrichte (passende) werkzaamheden lager is dan het gemiddelde maandinkomen in het eerste ziektejaar.</i></p>

9. Het totaal van het maandinkomen (inclusief eventuele WGA-uitkering) bedraagt maximaal 100% van het maandinkomen van de werknemer direct voorafgaand aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid.

10. Over de aanvulling genoemd in lid 8b en 8c van dit artikel wordt vakantietoeslag en overige vaste toeslagen berekend.

11. Als de werknemer een WGA-uitkering ontvangt en de werknemer in dienst is bij HEINEKEN, wordt de pensioenopbouw als volgt aangepast:

<p>a. Bij gedeeltelijke werkhervatting of verrichten ander passend werk (lid 8a).</p>	<p>Reguliere pensioenopbouw over 100% van het maandinkomen over het gewerkte gedeelte (naar rato) en behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht. Werknemer en werkgever betalen reguliere werknemers- resp. werkgeverspremie volgens het van toepassing zijnde pensioenreglement.</p>
<p>b. Over het arbeidsongeschikte deel, waarvoor de werknemer geen maandinkomen ontvangt.</p>	<p>Reguliere pensioenopbouw volgens onderstaande staffel. De kosten van de pensioenopbouw komen voor rekening van HEINEKEN Group. De werknemer betaalt geen pensioenpremie. De mate van voortzetting is afhankelijk van het WGA-arbeidsongeschiktheids-percentage:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 65% tot 80%: 58% pensioenopbouw - 55% tot 65%: 48% pensioenopbouw - 45% tot 55%: 40% pensioenopbouw - 35% tot 45%: 32% pensioenopbouw - minder dan 35%: 0% pensioenopbouw. <p>De grondslag waarover voortzetting van pensioenopbouw plaatsvindt is het maandinkomen van de werknemer direct voorafgaand aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid.</p> <p>De voortzetting van de pensioenopbouw eindigt als de werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of op een eerder tijdstip waarop het pensioen vervroegd ingaat; - uit dienst treedt (ongeacht de reden); - revalideert tot een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%; - een 80-100% IVA- of een 80-100% WGA-uitkering ontvangt en volgens artikel 44 lid 1 van dit hoofdstuk het dienstverband wordt beëindigd en de werknemer deelneemt aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR).

Artikel 44 IVA- WGA-uitkering

1. De werknemer die een 80-100% IVA- of een 80-100% WGA-uitkering ontvangt heeft recht op toekenning van een arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR) van de Stichting Heineken Pensioenfonds. Als de werknemer deelneemt aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR) wordt het dienstverband beëindigd. De werknemer heeft in dat geval geen recht op de schadeloosstelling als bedoeld in artikel 46 lid 2 van dit hoofdstuk.
2. De werknemer die een IVA-uitkering krijgt, ontvangt deze uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie per de datum uit dienst.
3. De werknemer die een WGA-uitkering krijgt, ontvangt deze uitkering rechtstreeks van HEINEKEN Group.
4. Als de werknemer recht heeft op een 35-80% WGA uitkering en er is sprake van een dienstverband, dan machtigt de werknemer HEINEKEN om de WGA-uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie te ontvangen.

Artikel 45 WGA-premie

Elke maand wordt 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op het netto salaris van de werknemer ingehouden. Als wettelijke maatregelen ingrijpen op dit artikel zullen partijen in overleg treden over de gevolgen hiervan voor de werknemer.

Artikel 46 Beëindiging dienstverband in verband met arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer na het 2e ziektejaar (104 weken) nog arbeidsongeschikt is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie bij HEINEKEN Group niet mogelijk is of in de rede ligt, dan wordt het dienstverband na toestemming van het UWV voor opzegging beëindigd.

2. Als het dienstverband wordt beëindigd na het 2e ziektejaar (op grond van lid 1 van dit artikel) heeft de werknemer recht op een bruto schadeloosstelling ineens per de datum uit dienst. De vergoeding wordt berekend volgens de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW. Deze vergoeding wordt (indien daarvoor nog ruimte is) aangevuld tot het bedrag dat gelijk is aan de vergoeding op basis van de formule $A \times B \times C$, waarbij A= het aantal gewogen dienstjaren op de beëindigingsdatum van het dienstverband, B= het maandinkomen op de beëindigingsdatum van het dienstverband vermeerderd met 8% vakantietoeslag, en C= 0,5. Er zal geen cumulatie plaatsvinden van de transitievergoeding en de vergoeding op basis van de hiervoor genoemde formule. Voor de definitie van het bruto maandinkomen als bedoeld in dit lid, wordt verwezen naar artikel 1 van Hoofdstuk I van deze CAO.
3. De werknemer die gedurende de eerste 2 ziektejaren succesvol re-integreert in een passende functie buiten HEINEKEN Group, heeft recht op een vergoeding van het verschil in maandinkomen gedeeld door de factor 1,12 dat hij tot de 104e week op basis van zijn dienstverband met HEINEKEN Group zou hebben ontvangen en het maandinkomen uit het dienstverband elders.
4. Om voor een aanvulling als genoemd in lid 3 van dit artikel in aanmerking te komen is de werknemer verplicht HEINEKEN Group te informeren over uitkeringen volgens de Sociale Verzekeringswetten en eventuele inkomsten uit (een) andere dienstverband(en). De aanvulling wordt uitgekeerd in de vorm van een bruto schadeloosstelling ineens.
5. Als de deelnemer in de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR) na herkeuring uit de HIR valt, heeft hij maximaal 1 jaar recht op bemiddeling van een door HEINEKEN Group ingeschakeld extern re-integratiebedrijf voor een externe functie. Het dienstverband met HEINEKEN Group wordt niet hersteld.

Artikel 47 Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

1. Als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer aantoonbaar is veroorzaakt door een derde, heeft HEINEKEN Group in zo'n situatie 'regresrecht' op deze derde. HEINEKEN Group kan de derde aanspreken voor de nettoloonkosten en aanvullende kosten gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zoals omschreven in artikel 6:107a BW.
2. De werknemer moet zijn medewerking verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval en moet meewerken bij het verzamelen van gegevens, die voor HEINEKEN Group noodzakelijk zijn om zijn recht op schadevergoeding te kunnen effectueren. Als de werknemer weigert mee te werken, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkeringen.
3. Overige betalingen die samenhangen met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn door HEINEKEN Group niet verschuldigd als de situatie als bedoeld in lid 1 zich voordoet (met uitzondering voor de aanspraak op loondoorbetaling). HEINEKEN Group keert in dat geval aan de werknemer een voorschot uit op de schadevergoeding, die de werknemer van de derde heeft te vorderen; op voorwaarde dat de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding tot het beloop van de voorschotten aan HEINEKEN Group overdraagt.
4. De overdracht van de vordering zal plaatsvinden tot het beloop van de voorschotten, welke door HEINEKEN Group aan de werknemer zijn en/of zullen worden uitgekeerd.
5. HEINEKEN Group zal hetgeen door hem uit hoofde van de aan hem overgedragen vordering wordt ontvangen, verrekenen met de aan de werknemer uitgekeerde voorschotten.
6. Als HEINEKEN Group ter zake van de door de overdracht verkregen rechten een vordering aanhangig wil maken bij de rechtbank, zal hij de werknemer in de gelegenheid stellen om, in afwijking van lid 4, de overdracht betrekking te laten hebben op de volledige door de werknemer geleden schade. In dat geval zal HEINEKEN Group het meerdere, van de derde verkregen, aan de werknemer afdragen. De kosten, die uit het rechtsgeding voortvloeien, worden niet op de werknemer verhaald.

Funcatiegroepen 10-25

Hoofdstuk VII tot en met X

HOOFDSTUK VII-1

TIJD – ARBEIDSDUUR & TOESLAGEN

Voor werknemers in functiegroep 10-17 werkzaam in ploegendienst gelden ten aanzien van onderstaande onderwerpen de artikelen opgenomen in hoofdstuk III voor FG 1-7:

- Overwerk & overwerktoeslag	Artikel 17
- Dienstroosters	Hoofdstuk III-2 HEINEKEN Nederland CAO
- Ploegendienst	Hoofdstuk III-2 HEINEKEN Nederland CAO
- Ploegentoeslag	Hoofdstuk III-2 HEINEKEN Nederland CAO
- Afbouwregeling ploegentoeslag	Hoofdstuk III-2 HEINEKEN Nederland CAO
- Werken op feestdagen	Hoofdstuk III-2 HEINEKEN Nederland CAO
- Vakantierecht	Artikel 20
- Opname vakantie	Artikel 26
- Vakantietoeslag	Artikel 21

Artikel 14 Arbeidsduur

1. De gemiddelde arbeidsduur is:

Op full-time weekbasis	40 uur
------------------------	--------

Artikel 15 Werktijd

1. Het dienstrooster wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld volgens de regels van de Arbeidstijdenwet.
2. De normale werktijd ligt doorgaans tussen 7:00 uur en 18:00 uur op maandag tot en met vrijdag.
3. De normale werktijd kan eventueel ook buiten deze werktijden liggen: dan kan de gemiddelde arbeidsduur lager zijn dan de overeengekomen contractuele arbeidsduur.

Artikel 16 Werken op bijzondere tijd (dagdienst) & toeslag

Dit artikel geldt alleen voor werknemers werkzaam in FG 10-17

Als de werknemer in dagdienst moet werken op maandag tot en met vrijdag voor 07.00 uur en na 18.00 uur en als geen sprake is van overuren, ontvangt de werknemer een toeslag van 50% van het uursalaris.

Artikel 17 Overwerk & overwerktoeslag

Dit artikel geldt alleen voor werknemers werkzaam in FG 10-17 (niet werkzaam in ploegendienst; voor werknemers werkzaam in FG 10-17 in ploegendienst geldt artikel 17 zoals opgenomen bij FG 1-7)

1. Definitie
Overuren zijn de uren waarbij in opdracht van HEINEKEN Group wordt gewerkt boven de arbeidsduur per dienst, zoals deze in het dienstrooster is geregeld. Van overwerk is voor een werknemer met een deeltijd dienstverband sprake als meer uren per dienst of meer diensten per week worden gewerkt dan waarop een vergelijkbare werknemer met een Full-time arbeidsduur volgens het dienstrooster normaal gesproken zou werken.
2. Niet als overuren worden beschouwd
 - a. De uren die de werknemer werkt voor het inhalen van door bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits HEINEKEN Group over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen.
 - b. De uren die de werknemer werkt voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren, anders dan die bedoeld in artikel 14 (Arbeidsduur), 20 (Vakantierecht) en 22 (Bijzonder verlof) van dit hoofdstuk.
 - c. Overschrijdingen van het dienstrooster van een half uur of minder per dienst, als het gaat om het afmaken van onderhanden werk.

3. De werknemer met een aanbod voor een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst vanaf 1 juli 2018 ontvangt over ieder gemaakt overuur het reguliere salaris over dat uur plus een overwerktoeslag. De overwerktoeslag bedraagt:

A. De uren die de werknemer werkt voor het inhalen van door bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits HEINEKEN Group over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen.	50% van het uursalaris per gewerkt overuur
B. Overwerkperiode grenst niet aan de normale werkdag volgens dienstrooster (lid 1.);	100% van het uursalaris per gewerkt overuur
C. Voor ieder gewerkt overuur op een feestdag en de nacht volgend op een feestdag van 00.00 tot 07.00 uur als de werkzaamheden zijn gestart op de feestdag en het gaat om een aaneengesloten overwerkperiode.	200% van het uursalaris per gewerkt overuur

4. De werknemer met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 ontvangt tot en met 31 december 2018 over ieder gemaakt overuur het reguliere salaris over dat uur plus een overwerktoeslag. De overwerktoeslag bedraagt:

A. De uren die de werknemer werkt voor het inhalen van door bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits HEINEKEN Group over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen.	50% van het uursalaris per gewerkt overuur
B. Overwerkperiode grenst niet aan de normale werkdag volgens dienstrooster (lid 1.);	100% van het uursalaris per gewerkt overuur
C. Voor ieder gewerkt overuur op een feestdag en de nacht volgend op een feestdag van 00.00 tot 07.00 uur als de werkzaamheden zijn gestart op de feestdag en het gaat om een aaneengesloten overwerkperiode.	200% van het uursalaris per gewerkt overuur

Per 1 januari 2019 ontvangt de werknemer met i) een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst ii) die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 en iii) die overwerktoeslag heeft ontvangen tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018, over ieder gemaakt overuur het reguliere salaris over dat uur plus een overwerktoeslag die is gebaseerd op de arbeidsduur zoals deze gold op 31 december 2018.

De overwerktoeslag bedraagt:

A. De uren die de werknemer werkt voor het inhalen van door bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits HEINEKEN Group over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen.	50% van het uursalaris op basis van de arbeidsduur geldend op 31 december 2018 per gewerkt overuur
B. Overwerkperiode grenst niet aan de normale werkdag volgens dienstrooster (lid 1.);	100% van het uursalaris op basis van de arbeidsduur geldend op 31 december 2018 per gewerkt overuur
C. Voor ieder gewerkt overuur op een feestdag en de nacht volgend op een feestdag van 00.00 tot 07.00 uur als de werkzaamheden zijn gestart op de feestdag en het gaat om een aaneengesloten overwerkperiode.	200% van het uursalaris op basis van de arbeidsduur geldend op 31 december 2018 per gewerkt overuur

5. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar overwerk is voor de werknemer verplicht, als dit naar oordeel van HEINEKEN Group noodzakelijk is. Overwerk van enige omvang zal vooraf worden medegedeeld aan de Ondernemingsraad. Indien er sprake is van werken in deeltijd, bestaat er geen verplichting tot het werken van meer uren dan contractueel is overeengekomen.
6. Overwerk op ingeroosterde Extra Vakantie-uren
Op ingeroosterde Extra Vakantie-uren wordt als regel geen arbeid verricht, tenzij de werkzaamheden dit vereisen. Als door de werknemer in opdracht van HEINEKEN Group wordt gewerkt op ingeroosterde Extra Vakantie-uren wordt dit als overwerk aangemerkt.
7. De werknemer die in het kader van zijn functie regelmatig buiten kantoor of bedrijf werkt op tijdstippen buiten de arbeidstijd per dienst zoals deze in het dienstrooster is geregeld, heeft geen aanspraak op betaling van overuren. De werknemer wordt hierover schriftelijk door HEINEKEN Group geïnformeerd.
8. De werknemer kan niet verplicht worden om meer dan 12 overuren per week te werken.
9. Bij het overwerken worden voor zowel full-time als deeltijdwerknemers de volgende normen in acht genomen:
 - a. Per dienst bedraagt de maximumarbeidstijd niet meer dan 12 uur.
 - b. Per week bedraagt de maximumarbeidstijd niet meer dan 60 uur.
 - c. In elke periode van 4 aaneengesloten weken bedraagt de maximumarbeidstijd niet meer dan gemiddeld 55 uur per week.
 - d. In elke periode van 16 aaneengesloten weken bedraagt de maximumarbeidstijd niet meer dan gemiddeld 48 uur per week.
10. Uitbetaling en opname inhaaluren
Overwerk wordt, met inachtneming van hetgeen in dit lid is bepaald, bij voorkeur uitbetaald. Als echter de uren worden ingehaald (opgenomen), wordt daarvoor alleen de overwerktoeslag uitbetaald. HEINEKEN Group overlegt tijdig met de werknemer over het moment waarop de inhaaluren moeten worden opgenomen. De werknemer heeft het recht om inhaaluren op te sparen. Eenmaal per jaar (peildatum 31 december) wordt het saldo aan op grond van artikel 21 lid 5 mee te nemen vakantie-uren (maximaal 40 vakantie-uren voor een Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato) naar het volgende jaar en het totaal aantal inhaaluren vastgesteld. Indien dit saldo meer bedraagt dan 84 uren, wordt met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar het aantal inhaaluren waarmee deze 84 uren worden overschreden, uitbetaald. Er mogen derhalve maximaal 84 verlof- en inhaaluren (bij een deeltijd dienstverband naar rato) worden meegenomen naar het daarop volgende jaar, waarbij dit aantal uit 84 inhaaluren kan bestaan als geen vakantie-uren worden meegenomen naar het volgende jaar.
11. Overwerk en consignatie
De werknemer aan wie consignatie is opgelegd, en die wordt opgeroepen tussen 00:00 uur en 07:00 uur, komt in aanmerking voor rusturen.
12. Overwerk en extra gang
Als de werknemer voor het verrichten van overwerk een extra gang moet maken naar kantoor of bedrijf, komt hij in aanmerking voor een vergoeding. De vergoeding bedraagt 1 uursalaris gelijk aan 100% van het actuele uursalaris voor de werknemer in functiegroep 16 en 17.

Artikel 18 Regeling voor extra gang naar kantoor of bedrijf & loopurenvergoeding

Dit artikel geldt alleen voor werknemers werkzaam in FG 10-17

1. Loopurenvergoeding is de vergoeding die de werknemer ontvangt voor een extra gang naar bedrijf of kantoor.
2. De werknemer ontvangt de loopurenvergoeding als de werknemer:
 - een extra gang van zijn huis naar bedrijf of kantoor (looppuur) moet maken in verband met overwerk;
 - moet opkomen op een volgens dienstrooster vrije dag (bijv. Een zaterdag waarop geen dienst gepland staat);
 - in dagdienst op een doordeweekse feestdag moet komen; dit geldt alleen voor de medewerker die uitsluitend in dagdienst werkt en geen ploegtoeslag ontvangt.

3. De vergoeding bedraagt 1 uursalaris, waarbij het uursalaris gebaseerd is op 100% van het actuele uursalaris voor de werknemer in functiegroep 16 en 17.
4. Als de aard van de functie inhoudt dat een extra gang van huis naar bedrijf of kantoor moet worden gemaakt, zullen bovenstaande bepalingen niet worden toegepast, maar van geval tot geval door HEINEKEN Group worden beoordeeld.

Artikel 19 Consignatiedienst & consignatievergoeding

Dit artikel geldt alleen voor werknemers werkzaam in FG 10-17

1. De werknemer, die in opdracht van HEINEKEN Group op bepaalde uren buiten zijn normale dienstrooster ieder moment telefonisch bereikbaar moet zijn voor onmiddellijk vertrek naar het bedrijf of kantoor, of onmiddellijk op afstand werkzaamheden moet kunnen verrichten, ontvangt een consignatievergoeding.
2. De consignatievergoeding bedraagt:

Een etmaal (24 uur)	150% van het uursalaris
Een zaterdag of zondag	Voor zover het etmaal op zaterdag of zondag valt wordt dit naar rato verhoogd tot 200% van het uursalaris.
Een feestdag	En voor zover het etmaal op een feestdag valt wordt het naar rato verhoogd tot 300% van het uursalaris.

3. De consignatievergoeding telt niet mee voor de berekening van vakantietoelagen en pensioengrondslag.
4. De consignatievergoeding kan op verzoek van de werknemer in eenzelfde aantal uren vervangende vrijetijd worden gegeven; compensatie in vrije tijd is alleen mogelijk als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
5. Oproep tijdens consignatie worden aangemerkt als overwerk, waarbij de overwerktoeslag voor situaties als bedoeld in artikel 17 lid 3a gelijkgesteld wordt aan de overwerktoeslag voor situaties als bedoeld in lid 3b van dat artikel. Als de werknemer tijdens een etmaal consignatie minder dan 1 uur werkt (vanuit oproep) dan ontvangt de werknemer minimaal 1 overwerkuur.
6. Consignatiediensten worden in principe op tijd meegedeeld, tenzij dit in alle redelijkheid niet van HEINEKEN Group kan worden verwacht. In dat geval is de werknemer verplicht de consignatiedienst uit te voeren.
7. Consignatiediensten worden niet op individuele vakantie-uren gepland, als de verlofaanvraag al is goedgekeurd door HEINEKEN Group. Als aan de werknemer consignatie is opgelegd en hij wordt opgeroepen tussen 00:00 uur en 07:00 uur, dan heeft de werknemer na de laatste oproep in die periode recht op 8 uur onafgebroken rust. Deze rust moet worden genomen voor 24:00 uur op dezelfde dag. Als de rusturen samenvallen met volgens het dienstrooster geplande werkuren, dan worden die uren uitbetaald. Moeten er volgens HEINEKEN Group toch consignatiediensten op geregisteerde individuele vakantie-uren moeten worden ingepland, dan bedraagt de consignatievergoeding 200% van het uursalaris.
8. Consignatiediensten worden niet op individuele Extra Vakantie-uren gepland, indien het verlof al is goedgekeurd voor HEINEKEN Group. Moeten er volgens HEINEKEN Group toch consignatiediensten op geregisteerde individuele Extra Vakantie-uren worden ingepland, dan bedraagt de consignatievergoeding 200% van het uursalaris.
9. Als aan de werknemer consignatie is opgelegd en hij wordt opgeroepen tussen 00:00 uur en 07:00 uur, dan heeft de werknemer na de laatste oproep in die periode recht op 8 uur onafgebroken rust. Deze rust moet worden genomen voor 24:00 uur op dezelfde dag. Als de rusturen samenvallen met volgens het dienstrooster geplande werkuren, dan worden die uren uitbetaald. Voor de bepaling van het aantal rusturen, wordt de reistijd voor maximaal 1 uur meegeteld. HEINEKEN Group bepaalt op welk moment op de dag de 8 rusturen moeten worden genomen.
10. Pervestiging kunnen – afhankelijk van de lokale omstandigheden – andere regels gelden voor consignatie.

HOOFDSTUK VII-2

TIJD – VERLOF & TOESLAG

Artikel 20 Vakantierecht

De volgende bepalingen zijn van toepassing op werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd vanaf 1 juli 2018.

Wettelijke Vakantie-uren

Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd vanaf 1 juli 2018 hebben recht op 160 Wettelijke Vakantie-uren per kalenderjaar (Full-time Arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato). Deze Wettelijke Vakantie-uren kunnen niet worden verkocht en zullen niet worden omgezet in een Flexibel budget.

Extra Vakantie-uren

Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd vanaf 1 juli 2018 hebben recht op 80 Extra Vakantie-uren per kalenderjaar (Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato). Deze 80 Extra Vakantie-uren zullen per 1 januari 2019 worden omgezet in een Flexibel budget. (zie Hoofdstuk VIII artikel 31).

Bijkopen Extra Vakantie-uren

De werknemer met een Full-time arbeidsduur (bij een deeltijd dienstverband naar rato) kan, los van de hierboven genoemde 80 uren Extra Vakantie-uren, per kalenderjaar additioneel maximaal 80 Extra Vakantie-uren kopen van het eigen salaris (zie Hoofdstuk VIII artikel 31).

Werknemers worden niet door hun manager verhinderd Extra Vakantie-uren te kopen van hun Flexibel Budget.

Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar geldt per kalendermaand het recht op het aantal vakantie-uren naar rato van het aantal per maand gewerkte dagen in dat jaar.

De volgende bepalingen zijn van toepassing op werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018.

Wettelijke Vakantie-uren

Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 hebben recht op 160 Wettelijke Vakantie-uren per kalenderjaar (Full-time Arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato). Deze Wettelijke Vakantie-uren kunnen niet worden verkocht en zullen niet worden omgezet in een Flexibel budget.

Extra Vakantie-uren

Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 hebben recht op Extra Vakantie-uren per kalenderjaar (Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato). De Extra Vakantie-uren bestaan in ieder geval uit 48 bovenwettelijke Vakantie-uren en 92 ATV-uren en kunnen daarnaast bestaan uit anciënniteitsdagen (in dienst vanaf 1 januari 2006) en/of ouderendagen (Hoofdstuk VII-2, art. 23). Extra Vakantie-uren zullen per 1 januari 2019 worden omgezet in een Flexibel Budget (zie Hoofdstuk VIII artikel 31).

Voor de werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2006 geldt met Full-time arbeidsduur (bij een deeltijd dienstverband naar rato):

Dienstjaren	0 t/m 9 dienstjaren	10 t/m 14 dienstjaren	15 t/ 19 dienstjaren	20 t/m 24 dienstjaren	25 of meer dienstjaren
bovenwettelijke vakantie-uren	48	56	64	72	88

Het aantal bovenwettelijke Extra Vakantie-uren wordt bepaald aan de hand van het aantal dienstjaren dat de werknemer in het geldende kalenderjaar zal bereiken. Per 1 januari worden deze bovenwettelijke vakantie-uren omgezet in een Flexibel Budget.

Bijkopen Extra Vakantie-uren

De werknemer met een Full-time arbeidsduur (bij een deeltijd dienstverband naar rato) kan, los van de hierboven genoemde Extra Vakantie-uren, per kalenderjaar additioneel maximaal 80 Extra Vakantie-uren kopen van het eigen salaris (zie Hoofdstuk VIII artikel 31).

Werknemers worden niet door hun manager verhinderd Extra Vakantie-uren te kopen van hun Flexibel Budget.

Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar geldt per kalendermaand het recht op het aantal vakantie-uren naar rato van het aantal per maand gewerkte dagen in dat jaar.

Artikel 21 Vakantietoeslag

1. Hoogte vakantietoeslag
 - a. De werknemer heeft recht op de vakantietoeslag van 8% van 12x het maandsalaris dat hij ontvangt.
 - b. De vakantietoeslag wordt maandelijks toegevoegd aan het Flexibel Budget, of eenmaal per jaar in de maand mei. Werknemer moet de keuze voor eenmalige toekenning van vakantietoeslag in de maand mei, voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar bevestigen.
 - c. Gedeelten van een maand dienstverband worden naar rato berekend.
2. Overwerkdiensten, loopurenvergoedingen, consignatievergoedingen toeslagen voor werktijdwijzigingen of het werken op bijzondere tijden en feestdagen, gratificaties, incentives en de eenmalige uitkeringen in het kader van de beoordelingssystematiek worden bij de berekening van de vakantietoeslag niet meegenomen.

Artikel 22 Bijzonder verlof

De werknemer kan in onderstaande situaties bijzonder verlof opnemen met behoud van het loon.

Eén dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- 12½-, 25-, 37½-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- 12½-jarig huwelijk van de werknemer;
- 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- huwelijk van eigen kinderen, stief- of pleegkinderen, broers, zusters, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers of schoonzusters van de werknemer als de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
- bevalling van de echtgenote (als de werknemer aangeeft, dat 1 dag verlof niet voldoende is, kan dit worden uitgebreid tot 2 dagen);
- overlijden van ooms, tantes of grootouders, de dag van de begrafenis of crematie, als de plechtigheid wordt bijgewoond;
- overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters, de dag van het overlijden;
- overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters, de dag van de begrafenis of crematie, als de plechtigheid wordt bijgewoond.

2 dagen bij:

verhuizing (maximaal 1x per jaar), waarvan 1 dag de verhuizing zelf is;

Meer dan 2 dagen bij:

huwelijk van de werknemer (3 aaneengesloten werkdagen of diensten, waarvan 1 dag de huwelijksdag is);
overlijden van de echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, stief- of pleegkinderen, ouders of schoonouders van de dag van het overlijden en met de dag van de plechtigheid;
overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters, als de werknemer belast is met de regeling van de plechtigheid: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de plechtigheid.

Artikel 23 Bijzonder verlof oudere werknemers

Tot 1 januari 2019 zijn de volgende bepalingen uitsluitend van toepassing op werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 en die 58 jaar of ouder zijn.

1. Op basis van vrijwilligheid heeft werknemer per kwartaal recht op een verkorting van de arbeidsduur.
2. Over de niet gewerkte tijd bedraagt het maandinkomen 100% van het reguliere maandinkomen van de werknemer.
3. Het aantal dagen bijzonder verlof oudere werknemers bedraagt (Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato):

58/59 jaar	1 dag per kwartaal
60 jaar	2 dagen per kwartaal
Vanaf 61 jaar	3 dagen per kwartaal

4. Het recht op bijzonder verlof oudere werknemer start in het kwartaal waarin de leeftijd wordt bereikt.
5. De dagen moeten per kwartaal worden opgenomen.
6. De niet opgenomen bijzonder verlofdagen oudere werknemer vervallen aan het einde van ieder jaar en worden niet uitgekeerd in geld.
7. De waarde van deze Extra Vakantie-uren zal per 1 januari 2019 worden omgezet in een Flexibel Budget.

Vanaf 1 januari 2019 zijn de volgende bepalingen uitsluitend van toepassing op werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018 en die 58 jaar of ouder zijn.

8. Werknemers hebben recht op Extra Vakantie-uren zoals onderstaand gespecificeerd.
9. Het aantal Extra Vakantie-uren bedraagt (Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato):

58/59 jaar	32 uur per jaar
60 jaar	64 uur per jaar
Vanaf 61 jaar	96 uur per jaar

10. Het recht op bijzonder verlof oudere werknemer start in het kwartaal waarin de leeftijd wordt bereikt.
11. De waarde van deze Extra Vakantie-uren wordt omgezet in een Flexibel Budget.

Artikel 24 Wettelijk betaald en onbetaald verlof

In onderstaande artikelen wordt een korte beschrijving gegeven van de verschillende wettelijke verlofsoorten. De tekst van de wetgeving is leidend. Aan onderstaande beschrijvingen van de wetgeving kunnen geen rechten worden ontleend. Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlofregelingen> en People Plaza.

1. Adoptie- en pleegzorgverlof (artikel 3:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
Het adoptie- en pleegzorgverlof geeft recht op maximaal 4 weken (onbetaald) verlof voor beide adoptieouders. Het verlof kan gespreid over een periode van maximaal 26 weken worden opgenomen. Het verlof kan ook later worden opgenomen tot 22 weken nadat het kind in het gezin is opgenomen. Tijdens het verlof ontvangt de werknemer een adoptie-uitkering of een pleegzorguitkering. Dit is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. Deze uitkering duurt net zo lang als het verlof. HEINEKEN vraagt de adoptie-uitkering of pleegzorguitkering aan bij het UWV. HEINEKEN Group betaalt het salaris tijdens het verlof niet door.
2. Kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
Kortdurend zorgverlof is er om enkele dagen noodzakelijke zorg aan inwonende (pleeg- of adoptie)kinderen, de partner of ouders te geven. De werknemer kan meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen. In totaal geldt een maximum aantal uren van 2x de individuele arbeidsduur per week in een periode van 12 maanden. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt opgenomen. De werknemer heeft het recht om gedurende de verlofperiode de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen door verkoop van Extra Vakantie-uren in het Flexibel budget.

3. Langdurend zorgverlof (artikel 5:9 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
Als de periode van kortdurend zorgverlof niet toereikend is, kan de werknemer een beroep doen op langdurend zorgverlof. HEINEKEN Group kan het verlof alleen weigeren als daar goede redenen voor zijn. Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd voor een ernstig zieke partner, kind of ouders te zorgen. Het verlof bedraagt per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren per week bij voorkeur in deeltijd op te nemen. HEINEKEN Group betaalt het salaris tijdens het verlof niet door.
4. Ouderschapsverlof (artikel 6:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
Met ouderschapsverlof kan de werknemer tijdelijk minder werken om meer tijd te besteden aan zijn kinderen. Het recht op ouderschapsverlof geldt voor beide ouders. Ouderschapsverlof kan worden opgenomen voor (adoptie- pleeg-, stief-)kinderen tot 8 jaar. Voor elk kind kan apart ouderschapsverlof worden opgenomen. Het ouderschapsverlof bedraagt 26 keer de individuele arbeidsduur per week (13 weken als voor 2009 al een deel van het ouderschapsverlof voor het kind is opgenomen). In het geval de partner gebruik heeft gemaakt van het recht het kraamverlof met 3 dagen onbetaald verlof uit te breiden, zullen deze dagen bij opname van het ouderschapsverlof in mindering worden gebracht. Tijdens het ouderschapsverlof wordt geen verlof opgebouwd.
5. Zwangerschaps bevallingsverlof (artikel 3:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
De werknemer heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal heeft de werknemer recht op minstens 16 weken verlof. Een deel van het bevallingsverlof kan gespreid worden opgenomen. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werknemer recht op 100% van het maandinkomen, inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.
6. Kraamverlof (artikel 4:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
Na de bevalling van de partner heeft een werknemer recht op 2 dagen betaald kraamverlof ("vaderschapsverlof"). Het kraamverlof moet binnen 4 weken na de bevalling worden opgenomen, of bij een bevalling in het ziekenhuis binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen. HEINEKEN Group betaalt het reguliere maandinkomen tijdens dit verlof door. Het kraamverlof kan binnen dezelfde termijn van 4 weken met maximaal 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof worden uitgebreid. Tijdens het ouderschapsverlof wordt geen verlof opgebouwd (zie ook lid 4 van dit artikel).

Artikel 25 Niet wettelijk onbetaald verlof

De werknemer kan, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en met toestemming van HEINEKEN Group, tweemaal per kalenderjaar onbetaald verlof opnemen, met een maximum van in totaal 5 dagen per kalenderjaar. Als in totaal minder dan 5 dagen zijn opgenomen, komt het recht op de resterende dag of dagen te vervallen.

Het onbetaald verlof kan niet worden opgenomen in combinatie met Wettelijke Vakantie-uren of Extra Vakantie-uren. Het recht op het opnemen van het onbetaald verlof vervalt op 31 december van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 26 Opname vakantie

1. Tijdens de opname van de vakantie ontvangt de werknemer het inkomen volgens het dienstrooster.
2. Onder vakantiedag wordt verstaan de normale werkdag of dienst als vastgelegd in het dienstrooster van de werknemer met uitzondering van een feestdag.
3. Opname vakantie
 - a. De werknemer moet op tijd en in overleg met HEINEKEN Group de tijdstippen vaststellen waarop hij de vakantie in aaneengesloten weken wil opnemen. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de vóór 1 januari te kennen gegeven wensen.
 - b. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
 - c. De werknemer heeft het recht vakantie in uren op te nemen tenzij HEINEKEN Group hiertegen zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft.
 - d. De werknemer moet uiterlijk 24 uur van tevoren overleggen met HEINEKEN Group wanneer de werknemer de vakantie-uren wil opnemen.
 - e. HEINEKEN Group reageert op een digitaal verzoek van de werknemer voor een vakantie van tenminste 7 kalenderdagen binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek. Indien HEINEKEN Group niet binnen deze 14 kalenderdagen schriftelijk heeft gereageerd, is de vakantie vastgesteld volgens het verzoek van de werknemer.

4. Vervaltermijn

De Wettelijke Vakantie-uren (160 uren Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato) hebben een vervaltermijn van 5 jaar.

5. Meenemen van Extra Vakantie-uren naar het volgend jaar, uitbetaling van Extra Vakantie-uren

- i. De werknemer moet zijn vakantie-uren vóór het einde van het kalenderjaar opnemen. De werknemer mag maximaal 40 Extra Vakantie-uren (Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato) meenemen naar het volgende jaar.
- ii. Het resterende saldo Wettelijke Vakantie-uren (peildatum 31 december) wordt verrekend met de 40 Extra Vakantie-uren. Als de werknemer aan het einde van het kalenderjaar meer dan 40 Extra Vakantie-uren overhoudt wordt het surplus afgerekend met uiterlijk de salarisbetaling van april van het nieuwe kalenderjaar (gebaseerd op het salaris van 1 januari van het jaar van uitbetaling). Eventuele Extra Vakantie-uren die aangekocht waren en alsnog gedurende hetzelfde kalenderjaar verkocht worden, worden voor de feitelijke aankoopwaarde afgerekend.
- iii. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden te weinig of te veel genoten vakantie-uren verrekend op basis van een uursalaris of inkomen voor ieder te verrekenen vakantie-uur.
- iv. Als de werknemer en HEINEKEN Group het niet eens zijn of de vakantie-uren hadden opgenomen kunnen worden, wordt het geschil voorgelegd aan de Director HR HEINEKEN Group en de Manager Labour Relations & Employment Law. Deze functionarissen zijn bevoegd over het geschil een bindende uitspraak te doen. Tegen deze uitspraak is geen beroep mogelijk.

6. Verplichte collectieve verlofdagen HEINEKEN Group kan vóór 1 januari in overleg met de betreffende Ondernemingsraad van het aantal vakantie-uren, waarop de werknemer aanspraak heeft, er 16 vakantie-uren aanwijzen als 2 verplichte collectieve verlofdagen. Deze verplichte collectieve verlofdagen kunnen uitsluitend aangewezen worden op de navolgende dagen: Eerste en Tweede Kerstdag en Nieuwjaarsdag.

Artikel 27 Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats

1. De werknemer kan HEINEKEN Group verzoeken op grond van de Wet flexibel werken om aanpassing van de in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur, werktijden en/of arbeidsplaats.
2. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats, wordt tenminste 2 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij HEINEKEN Group ingediend onder opgave van het tijdstip van de ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur (als het verzoek daarop ziet) en de wijze waarop de werknemer de aangepaste arbeidsduur in zijn dienstrooster zou willen vastleggen.
3. HEINEKEN Group overlegt met de werknemer en bericht de werknemer uiterlijk 1 maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing over zijn beslissing op het verzoek.
4. HEINEKEN Group willigt het verzoek van de werknemer over vermindering van de arbeidsduur of aanpassing van de werktijden in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever meldt uiterlijk 14 kalenderdagen voor aanpassing van de arbeidsduur, maar zo mogelijk eerder, op basis van welk dienstrooster de werknemer gaat werken.
5. De werkgever overweegt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats en pleegt overleg met de werknemer indien hij het verzoek afwijst.
6. HEINEKEN Group willigt het verzoek van de werknemer tot vermeerdering van de arbeidsduur uitsluitend in als er formatieruimte is.
7. Van de werknemer die in deeltijd werkt, kan door HEINEKEN Group - binnen redelijke grenzen - worden verlangd, dat in goed overleg wijzigingen in arbeidsduur en/of dienstrooster worden aangebracht. HEINEKEN Group stelt de werknemer hiervan, ten minste 3 maanden voordat de wijziging plaatsvindt, schriftelijk op de hoogte.
8. De werknemer met een deeltijd dienstverband die meer werkt dan contractueel is overeengekomen (niet zijnde overuren), heeft over de meer gewerkte uren recht op vakantietoeslag, vakantie-uren en pensioen, dat laatste conform het toepasselijke pensioenreglement. De vaststelling vindt plaats aan het eind van ieder jaar.

Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en People Plaza.

Artikel 28 Scholing & verlof

In de Studieregeling (zoals opgenomen op People Plaza) is aangegeven wanneer de werknemer die een opleiding wil volgen recht heeft op doorbetaling voor studie-uren of vervangende tijd. Hierin is ook bepaald of iemand recht heeft op vervangende tijd voor het volgen van een functie- of vakgerichte opleiding op een roostervrije dag. Daarbij zal geen onderscheid gemaakt worden tussen het volgen van een opleiding voor de huidige functie dan wel een opleiding ter voorbereiding op een andere, hoger gewaardeerde functie. HEINEKEN Group bepaalt of een werknemer voor het volgen van een dergelijke opleiding in aanmerking komt.

HOOFDSTUK VIII

FLEXIBEL BUDGET, INKOMEN –FUNCTIE- EN SALARISSYSTEMATIEK

Artikel 29 Functie-indeling

De functie van de werknemer is ingedeeld in één van de functiegroepen 16 tot en met 25. Deze functiegroepen zijn gedeeld op basis van HAY-functiewaarderingsstelsel (Bijlage 3). Elke functiegroep heeft een maandsalarisschaal (Bijlage 4).

Artikel 30 Salarissystematiek

1. De functie van de werknemer is op basis van de inhoud en zwaarte van die functie ingedeeld in een functiegroep. Aan de functiegroep is een salarisschaal verbonden.
2. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in ieder geval het minimum maandsalaris van de bij de functie behorende salarisschaal.
3. Als een nieuwe werknemer extern al relevante werkervaring heeft opgedaan, kan hij een salaris ontvangen dat overeenkomt met die eerder extern verkregen werkervaring.
4. Jaarlijks wordt op 1 januari het salaris van de werknemer verhoogd afhankelijk van het functioneren en de relatieve salarispositie (RSP) van de werknemer.
5. Als de werknemer een promotie krijgt of wordt overgeplaatst e.d. kan van lid 4 worden afgeweken.

Artikel 31 Flexibel Budget

Per 1 januari 2019 worden vergoedingen zoals hieronder gespecificeerd en Extra Vakantie-uren omgezet in een Flexibel Budget. Werknemer bepaalt iedere maand zelf wat hij wenst te doen met dit Flexibel Budget: sparen, vakantiedagen opnemen of het netto equivalent overmaken naar zijn bankrekening.

De volgende componenten vallen in ieder geval onder Flexibel Budget:

- 8% vakantietoeslag
- ATV-uren
- Bovenwettelijke vakantie-uren
- Extra Vakantie-uren
- Ouderendagen
- Anciënniteitsdagen
- Oudedagtoeslag
- Contributie vakorganisaties

De pensioenafdracht wijzigt niet door de totstandkoming van het Flexibel Budget.

1. Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd vanaf 1 juli 2018

Per 1 januari 2019 is voor werknemers met een Full-time arbeidsduur (bij een deeltijd dienstverband naar rato) in het Flexibel Budget maandelijks het volgende opgenomen:

- 1) Vakantietoeslag (8% van het maandsalaris)
- 2) De waarde van 80 Extra Vakantie-uren
- 3) Persoonlijke toeslagen (indien van toepassing), zoals de oudedagtoeslag

2. Werknemers met een HEINEKEN Group arbeidsovereenkomst die is gesloten op basis van een voorstel dat door HEINEKEN Group is verstuurd voor 1 juli 2018.

Per 1 januari 2019 is voor werknemers met een Full-time arbeidsduur (bij een deeltijd dienstverband naar rato) in het Flexibel Budget maandelijks het volgende opgenomen:

- 1) Vakantietoeslag (8% van het maandsalaris)
- 2) De waarde van Extra Vakantie-uren, bestaande uit 92 ATV-uren en 48 bovenwettelijke vakantie-uren, maximaal 12 ouderendagen (Hoofdstuk VII-2, art. 24) en maximaal 5 anciënniteitsdagen (in dienst vanaf 1 januari 2006)
- 3) Persoonlijke toeslagen (indien van toepassing), zoals de oudedagtoeslag

3. Contributie vakorganisatie

Per 1 januari 2019 kan iedere werknemer zijn contributie van de vakorganisatie op een fiscaal vriendelijke manier via het Flexibel Budget financieren, met inzet van Extra Vakantie-uren. Tot 1 januari 2019 gelden de voorwaarden van HEINEKEN à la Carte (Hoofdstuk IX, Artikel 38).

Artikel 32 Promotie naar en (tijdelijk) werken in een hogere functiegroep

1. De werknemer wordt benoemd in een functie in een hoger gelegen functiegroep: de salarisverhoging bedraagt 5% van het geldende salaris tenzij werknemer niet het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal bereikt of boven de 100% RSP normsalaris van de nieuwe salarisschaal uitkomt. In dat geval geldt respectievelijk het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal of maximaal 100% RSP van de nieuwe salarisschaal.

2. Bij een dubbele promotie (twee functiegroepen omhoog) bedraagt de salarisverhoging maximaal 10% van het geldende salaris tenzij werknemer niet het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal bereikt of boven de 100% RSP normsalaris van de nieuwe salarisschaal uitkomt. In dat geval geldt respectievelijk het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal of maximaal 100% RSP van de nieuwe salarisschaal.

3. De werknemervervangt (tijdelijk) een andere werknemer in een hogere functiegroep:

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 werknemer die vervangen wordt niet meer terugkeert in de eigen functie	Benoeming in de hogere functie, tenzij (zie lid 5)	

4. Het salaris en de vervangingstoeslag kunnen niet hoger zijn dan het maximum van de betreffende hogere functiegroep.

5. Als na 1 aaneengesloten jaar nog niet vaststaat of de werknemer die vervangen wordt, terug zal keren in zijn eigen functie (bij- voorbeeld in geval van ziekte), wordt de werknemer binnen een redelijke termijn geïnformeerd 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 norm.

6. In geval van onderbreking van de periode als gevolg van arbeidsongeschiktheid, voor maximaal 10 aaneengesloten werkdagen, wordt de periode opgeschort en niet onderbroken. Bij een langere onderbreking dan 10 aaneengesloten werkdagen door arbeids- ongeschiktheid start de telling opnieuw.

7. De werknemer die in een hoger ingedeelde functie is benoemd (2c.), ontvangt na zijn benoeming minimaal het salaris dat hij voor zijn benoeming in de hoger ingedeelde functie ontving plus vervangingstoelage. Het nieuwe salaris van de werknemer wordt ingeschaald in de nieuwe functiegroep en uitgedrukt in een nieuw RSP.

Artikel 33 Werken in een lagere functiegroep

1. Als de werknemer in een lagere functiegroep werkt dan wordt hij vanaf de datum van benoeming ingedeeld in de lagere functiegroep en ontvangt hij het salaris uit de bijpassende salarisschaal (tot het maximum van de lagere schaal). De overige arbeidsvoorwaarden zijn altijd gekoppeld aan de nieuwe functiegroep.
2. Als de werknemer op eigen verzoek een functie gaat uitoefenen die geplaatst is in een lagere functiegroep, heeft hij geen recht op een persoonlijke functietoelage (PFT) indien het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt. Er is sprake van werken in een lagere functiegroep op eigen verzoek in de situatie dat de werknemer solliciteert en wordt benoemd op een functie met een lagere functiegroep.
3. Als de werknemer wordt geplaatst in een lagere functiegroep en zijn oude salaris is hoger dan het maximum van de lagere salarisschaal dan heeft hij in een aantal situaties recht op een PFT.
4. De PFT is het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal. De PFT wordt verhoogd met de algemene collectieve salarisverhoging en wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantietoelage en pensioenopbouw.
5. In de volgende gevallen heeft de werknemer recht op een PFT als de werknemer werkt in een lagere functiegroep en het salaris van de werknemer het maximum van de nieuwe lagere functiegroep overschrijdt:
 - a. de werknemer die in het kader van boventaligheid als bedoeld in de SBR een functie gaat uitoefenen in een lagere functiegroep (maximaal 2 functiegroepen lager);
 - b. de werknemer die, als gevolg van een reorganisatie, waarvan de adviesaanvraag is ingediend bij de medezeggenschap en de werknemer valt onder deze adviesaanvraag, solliciteert en wordt benoemd op een lagere functie (maximaal 2 functiegroepen lager);
 - c. de werknemer die een lagere functie gaat uitoefenen vanwege loopbaanplanning, mits dit in het loopbaanformulier is opgenomen en dit nadrukkelijk vooraf schriftelijk met de werknemer is afgesproken.
6. In alle overige gevallen van werken in een lagere functiegroep geldt het volgende. HEINEKEN Group zal zich, met inachtneming van alle geldende wet- en regelgeving, maximaal inspannen om werken in een lagere functiegroep te voorkomen. Dit betekent dat alle andere mogelijkheden zoals onderzoek naar een andere functie op gelijkwaardig niveau, extra begeleiding, extra opleidingsinspanningen, etc. voor de werknemer om aan te blijven in zijn eigen functie zijn onderzocht en vastgelegd in een plan van aanpak. Uitgangspunt is dat werken in een lagere functiegroep alleen kan worden toegepast indien hiervoor voldoende redenen aanwezig zijn, hetgeen door HEINEKEN Group wordt vastgesteld onder afweging van de specifieke omstandigheden van de individuele situatie van de werknemer. Mochten deze inspanningen het werken in een lagere functiegroep desondanks niet kunnen voorkomen dan geldt het volgende:
 - a. Als het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt, zal het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal worden omgezet in een PFT. Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden zullen op de PFT in mindering worden gebracht.
 - b. Als de werknemer het maximum van de nieuwe lagere functiegroep heeft bereikt, wordt dit salaris alleen nog aangepast aan de algemene collectieve salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.).

Het voorgaande sluit niet uit dat de werknemer in de toekomst in het kader van loopbaanontwikkeling een promotie maakt.

7. De Toetsingscommissie is gedurende de looptijd van de SBR bevoegd op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer te adviseren over een verschil van mening:
 - a. Over de wijze van toepassing van lid 4 van dit artikel.
 - b. Of werkgever en werknemer zich houden aan de verplichtingen van lid 5 van dit artikel.
 - c. De Toetsingscommissie adviseert schriftelijk binnen één maand nadat haar advies is gevraagd. HR Director HEINEKEN Group beslist schriftelijk binnen 14 dagen na ontvangst van het schriftelijk advies van de Toetsingscommissie. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk.

8. In geval van onredelijke en/of onbillijke omstandigheden bestaat de mogelijkheid om - in voorkomende gevallen - van dit artikel af te wijken. De bevoegdheid hiertoe berust uitsluitend bij de HR Director HEINEKEN Group. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk. Toepassing van deze hardheidsclausule schept geen precedent.

Artikel 34 Benoeming in opleiding

De werknemer die gedurende een vooraf vastgestelde periode een opleiding volgt, als voorbereiding op een andere, hoger gewaardeerde functie, kan tot maximaal 2 jaar zijn ingedeeld in een lagere functiegroep (maximaal 1 functiegroep) dan de functiegroep van de functie waarvoor hij wordt opgeleid. Na beëindiging van de opleidingsperiode wordt de werknemer bij gebleken geschiktheid ingedeeld in de functiegroep van de functie waarvoor hij is opgeleid.

HOOFDSTUK IX

REGELINGEN

Artikel 35 Pensioenregeling

1. Bij indiensttreding is de werknemer verplicht om toe te treden tot de Stichting Heineken Pensioenfonds. Het pensioenreglement bevat de rechten en verplichtingen van de deelnemers, de gewezen deelnemers en de uitkeringsgerechtigden.
2. De werknemer betaalt 1/3 en HEINEKEN Group betaalt 2/3 van de premie die HEINEKEN aan het pensioenfonds moet betalen. De werknemerspremie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt maximaal 11,33%. De pensioengrondslag is het gedeelte van het salaris van de werknemer waarover de werknemer pensioen opbouwt.
3. Lid 1 en 2 van dit artikel geldt niet automatisch voor de Third Country Nationals die sinds 1 januari 2015 in dienst zijn getreden. Zij krijgen bij indiensttreding de keuze tussen toetreding tot de Stichting Heineken Pensioenfonds of deelname aan een internationaal pensioenspaarplan (IRSP), onder de voorwaarden zoals is bepaald in de IRSP Plan Guide.

Artikel 36 De senioren regeling

De werknemer van 55 jaar en ouder met een dienstverband van minimaal 10 jaar die op fulltime basis werkt, kan 80% gaan werken tegen 80% salaris met behoud van 100% pensioenopbouw, voor zover dit op grond van de fiscale wetgeving is toegestaan.

Artikel 37 Employability Budget

1. Naast de mogelijkheid van het volgen van een opleiding volgens de Studieregeling, stelt HEINEKEN Group eens per 3 jaar een Employability Budget van € 750,00 beschikbaar aan de werknemer. Dit budget wordt ter beschikking gesteld om de employability te bevorderen.
2. De werknemer moet minimaal 3 jaar in dienst zijn om hiervoor in aanmerking te komen. Als de werknemer 3 jaar in dienst is maar in dienst is getreden na januari, ontvangt de werknemer het Employability Budget in januari van het daarop volgende kalender-jaar.
3. De werknemer kan binnen een termijn van 3 jaar het budget naar eigen keuze besteden aan een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment. Het dient hierbij te gaan om een opleiding die werk/arbeidsmarktpositie gerelateerd is. Als de werknemer na de termijn van 3 jaar het budget niet volledig heeft gebruikt, vervalt het resterende deel. Het Employability Budget kan niet worden uitgeruild tegen geld.
4. Voor de kosten van een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment die worden gevolgd in het kader van het Employability Budget, geldt geen terugbetalingsregeling.

Artikel 38 HEINEKEN à la Carte

1. Van 1 januari tot en met 31 december 2018 stelt HEINEKEN de werknemer in de gelegenheid om via de HEINEKEN à la Carte jaarlijks een gedeelte van het arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze samen te stellen en dit pakket te laten aansluiten op de persoonlijke situatie (maatwerk) van de werknemer. Vanaf 1 januari 2019 tot einde looptijd van deze CAO zullen de voorzieningen van HEINEKEN à la Carte worden opgenomen in het Flexibel Budget.

2. Van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 is afgesproken dat de werknemer zijn contributie van de vakorganisatie op een fiscaal vriendelijke manier via HEINEKEN à la Carte kan financieren, met inzet van vakantie-, ATV- of inhaaluren. Vanaf 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 kan werknemer zijn contributie van de vakorganisatie op een fiscaal vriendelijke manier via Flexibel Budget kan financieren, met inzet van vakantie-, ATV- of inhaaluren.
3. Van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 kan de werknemer 2 keer per jaar via HEINEKEN à la Carte vakantieuren kopen of verkopen: 1 keertijdens het reguliere keuzemoment in oktober/november en 1 additionele keer op een zelf gekozen moment gedurende het kalenderjaar.
4. De volledige tekst van HEINEKEN à la Carte is gepubliceerd op People Plaza.

Artikel 39 Zorgverzekering

Alle werknemers kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering van HEINEKEN Group. Wanneer de werknemer deelneemt aan deze collectieve zorgverzekering, dan heft de werknemer recht op de collectiviteitskorting die werkgever met de verzekeraar afspreekt.

Op basis van de Zorgverzekeringswet vergoedt HEINEKEN Group de inkomensafhankelijke premie van de werknemer. Over deze werkgevers- bijdrage is de werknemer belasting verschuldigd.

Artikel 40 WGA-Hiaat en WIA-Excedentverzekering

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan de collectieve WGA-hiaat en/of WIA-excedentverzekering van HEINEKEN Group, ter dekking van het financiële risico bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De premie voor deze verzekering(en) komt voor rekening van de werknemer.

Artikel 41 HEINEKEN Beloningsbeleid

HEINEKEN Group heeft met de vakorganisaties afgesproken om bij voorgenomen wijzigingen ten aanzien van de volgende onderwerpen in de HEINEKEN Group Beloningsbeleid, met de vakorganisaties in overleg te treden:

- De RSP-tabel voor werknemers in de functiegroepen 16 t/m 25.

Artikel 42 Derde WW-jaar

In de brief van de Stichting van de Arbeid (STAR) van 6 september 2017 namens de centrale werkgevers – en werknemersorganisaties wordt gemeld dat de beoogde oplossing voor de reparatie van de WW (derde WW-jaar) en WGA definitief mogelijk is. HEINEKEN GROUP neemt, gelijk aan HEINEKEN Nederland, deel aan de betreffende cao van Stichting PAWW.

HOOFDSTUK X

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 43 Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt door ziekte of een ongeval, heeft hij gedurende de eerste 2 ziektejaren (104 weken) recht op de wettelijk verplichte doorbetaling van loon.

a. Gedurende het 1e ziektejaar (0 tot en met 52 weken)

Bij volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	100% van het maandinkomen* op het moment van arbeidsongeschiktheid.
--	---

b. Gedurende het 2e ziektejaar (53 tot en met 104 weken) vanaf 1 januari 2018

Bij volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	100 % van het maandinkomen* op het moment van arbeidsongeschiktheid.
--	--

*maandinkomen is (anders dan volgens de definities die zijn opgenomen in artikel 1 van Hoofdstuk I van deze CAO) inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen

2. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden bij elkaar opgeteld als de werknemer zich binnen 4 weken na zijn herstelmelding weer ziek meldt.
3. Gedurende de eerste 2 ziektejaren wordt het pensioen op basis van 100% van het maandinkomen van de werknemer opgebouwd voor zover dit op grond van de fiscale wetgeving is toegestaan.
4. Het recht op doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen vervalt als een situatie zich voordoet als omschreven in artikel 7:629 lid 3 BW (onder meer: als de werknemer iets doet dat zijn genezingsproces vertraagt, de arbeidsongeschiktheid zijn eigen schuld is of de werknemer zonder reden geen passend werk wil verrichten terwijl hij daartoe wel in staat is).
5. Als de werknemer niet voldoet aan de afspraken die met HEINEKEN Group zijn gemaakt over arbeidsongeschiktheid, dan verliest hij zijn recht op de doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen over die dagen waarop het verzuim betrekking heeft.
6. Als de werknemer en werkgever het niet eens zijn over de passendheid van een door HEINEKEN Group aangeboden functie en een "second opinion" is gevraagd bij het UWV, wordt tot het moment dat de uitkomst van de "second opinion" bekend is, het loon waar de werknemer volgens lid 1 recht op heeft, doorbetaald. Als het UWV beslist dat de aangeboden functie passend is, en de werknemer weigert deze te vervullen, verliest de werknemer zijn recht op doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen.
7. Als het UWV aan HEINEKEN Group, na afloop van de periode van 104 weken, een loonsanctie oplegt en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal HEINEKEN Group het loon waar de werknemer conform lid 1b van dit artikel recht op heeft, gedurende deze periode doorbetalen.

8. Na het 2e ziektejaar gelden de volgende bepalingen¹:

a. Bij gedeeltelijke werkhervatting of verrichten van ander passend werk	100% van het maandinkomen over het gewerkte gedeelte (naar rato) en behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht.
b. Bij een WGA-arbeidsongeschiktheid tussen 35-80%	Aanvulling van 5% van het maandinkomen* op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende maximaal 5 jaar**. * Zoals dat gold direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. ** Zolang sprake is van een dienstverband met HEINEKEN Group.
c. Bij een WGA-arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% en als de werknemer als gevolg van de arbeidsongeschiktheid op loonwaarde (passende) werkzaamheden verricht met loonverlies**.	Aanvulling*: <ul style="list-style-type: none"> - 3e ziektejaar: 90% van het loonverlies** - 4e ziektejaar: 80% van het loonverlies** - 5e ziektejaar: 70% van het loonverlies** - 6e ziektejaar: 60% van het loonverlies** - 7e ziektejaar: 50% van het loonverlies.** <p>* Hoofdstuk III-2 Tijd- werken in dagdienst en ploegendienst & toeslagen van de HEINEKEN Nederland CAO is van toepassing als de werknemer overgaat van de ploegendienst naar de dagdienst.</p> <p>** Van loonverlies is sprake wanneer de loonwaarde van de verrichte (passende) werkzaamheden lager is dan het gemiddelde maandinkomen in het eerste ziektejaar.</p>

9. Het totaal van het maandinkomen (inclusief eventuele WGA-uitkering) bedraagt maximaal 100% van het maandinkomen van de werknemer direct voorafgaand aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid.

10. Over de aanvulling genoemd in lid 8b en 8c van dit artikel wordt vakantietoeslag en overige vaste toeslagen berekend.

11. Als de werknemer een WGA-uitkering ontvangt en de werknemer in dienst is bij HEINEKEN Group, wordt de pensioenopbouw als volgt aangepast:

a. Bij gedeeltelijke werkhervatting of verrichten van ander passend werk (8a).	Reguliere pensioenopbouw over 100% van het maandinkomen over het gewerkte gedeelte (naar rato) en behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht. Werknemer en werkgever betalen reguliere werknemers- resp. werkgeverspremie volgens het van toepassing zijnde pensioenreglement.
b. Over het arbeidsongeschikte deel, waarvoor de werknemer geen maandinkomen ontvangt.	Reguliere pensioenopbouw volgens onderstaande staffel. De kosten van de pensioenopbouw komen voor rekening van HEINEKEN Group. De werknemer betaalt geen pensioenpremie. De mate van voortzetting is afhankelijk van het WGA arbeidsongeschiktheidspercentage: <ul style="list-style-type: none"> - 65% tot 80%: 58% pensioenopbouw; - 55% tot 65%: 48% pensioenopbouw; - 45% tot 55%: 40% pensioenopbouw; - 35% tot 45%: 32% pensioenopbouw; - minder dan 35%: 0% pensioenopbouw. <p>De grondslag waarover voortzetting van pensioenopbouw plaatsvindt is het maandinkomen van werknemer direct voorafgaand aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid. De voortzetting van de pensioenopbouw eindigt als de werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of op een eerder tijdstip waarop het pensioen vervroegd ingaat - uit dienst treedt (ongeacht de reden) - revalideert tot een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% - een 80-100% IVA- of een 80-100% WGA-uitkering ontvangt en volgens artikel 44 lid 1 van dit hoofdstuk het dienstverband wordt beëindigd en de werknemer deelneemt aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR).

¹ Hierop geldt een uitzondering voor Third Country Nationals (TCN) die hebben gekozen voor deelname aan het International Pensioenspaarplan (IRSP) in plaats van Stichting Heineken Pensioenfonds. Zij zullen deelnemen aan de aan het internationaal pensioenspaarplan gekoppelde levens- en langdurige arbeidsongeschiktheidsverzekering en zij dienen zich te gedragen conform de daarin opgenomen bepalingen.

Artikel 44 IVA- WGA-uitkering

1. De werknemer die een 80-100% IVA- of een 80-100% WGA-uitkering ontvangt heeft recht op toekenning van een arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR) van de Stichting Heineken Pensioenfonds. Als de werknemer deelneemt aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR) wordt het dienstverband beëindigd. De werknemer heeft in dat geval geen recht op de schadeloosstelling als bedoeld in artikel 46 lid 2.
2. De werknemer die een IVA-uitkering krijgt, ontvangt deze uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie per de datum uit dienst.
3. De werknemer die een WGA-uitkering krijgt, ontvangt deze uitkering rechtstreeks van HEINEKEN.
4. Als de werknemer recht heeft op een 35-80% WGA uitkering en er is sprake van een dienstverband, dan machtigt de werknemer HEINEKEN om de WGA-uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie te ontvangen.

Artikel 45 WGA-premie

Elke maand wordt 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op het netto salaris van de werknemer ingehouden. Als wettelijke maatregelen ingrijpen op dit artikel zullen partijen in overleg treden over de gevolgen hiervan voor de werknemer.

Artikel 46 Beëindiging dienstverband in verband met arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer na het 2e ziektejaar (104 weken) nog arbeidsongeschikt is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn in een andere passende functie bij HEINEKEN Group niet mogelijk is of in de rede ligt, dan wordt het dienstverband na toestemming van het UWV voor opzegging beëindigd.
2. Als het dienstverband wordt beëindigd na het 2e ziektejaar (op grond van lid 1) dan heeft de werknemer recht op een bruto schadeloosstelling ineens per de datum uit dienst. De vergoeding wordt berekend volgens de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW. Deze vergoeding wordt (indien daarvoor nog ruimte is) aangevuld tot het bedrag dat gelijk is aan de vergoeding op basis van de formule $A \times B \times C$, waarbij A= het aantal gewogen dienstjaren op de beëindigingsdatum van het dienstverband, B= het maandinkomen op de beëindigingsdatum van het dienstverband vermeerderd met 8% vakantietoeslag, en C= 0,5. Er zal geen cumulatie plaatsvinden van de transitievergoeding en de vergoeding op basis van de hiervoor genoemde formule. Voor de definitie van het bruto maandinkomen als bedoeld in dit lid, wordt verwezen naar artikel 1 van Hoofdstuk I van deze CAO.
3. De werknemer die gedurende de eerste 2 ziektejaren succesvol re-integreert in een passende functie buiten HEINEKEN Group, heeft recht op een vergoeding van het verschil in maandinkomen gedeeld door de factor 1,12 dat hij tot de 104e week op basis van zijn dienstverband met HEINEKEN zou hebben ontvangen en het maandinkomen uit het dienstverband elders.
4. Om voor een aanvulling als genoemd in lid 3 van dit artikel in aanmerking te komen is de werknemer verplicht HEINEKEN Group te informeren over uitkeringen volgens de Sociale Verzekeringswetten en eventuele inkomsten uit andere dienstverband(en). De aanvulling wordt uitgekeerd in de vorm van een bruto schadeloosstelling ineens.
5. Als de deelnemer in de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR) na herkeuring uit de HIR valt, heeft hij maximaal 1 jaar recht op bemiddeling van een door HEINEKEN Group ingeschakeld extern re-integratiebedrijf voor een externe functie. Het dienstverband met HEINEKEN Group wordt niet hersteld.

Artikel 47 Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

1. Als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer aantoonbaar is veroorzaakt door een derde, heeft HEINEKEN Group in zo'n situatie 'regresrecht' op deze derde. HEINEKEN Group kan de derde aanspreken voor de nettoloonkosten en aanvullende kosten gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zoals omschreven in artikel 6:107a BW.
2. De werknemer moet zijn medewerking verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval en moet meewerken bij het verzamelen van gegevens die voor HEINEKEN Group noodzakelijk zijn om zijn recht op schadevergoeding te kunnen effectueren. Als de werknemer weigert mee te werken, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkeringen.
3. Overige betalingen die samenhangen met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn door HEINEKEN Group niet verschuldigd als de situatie als bedoeld in lid 1 van dit artikel zich voordoet (met uitzondering voor de aanspraak op loondoorbetaling).
HEINEKEN Group keert in dat geval aan de werknemer een voorschot uit op de schadevergoeding, die de werknemer van de derde heeft te vorderen; op voorwaarde dat de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding tot het beloop van de voorschotten aan HEINEKEN Group overdraagt.
4. De overdracht van de vordering zal plaatsvinden tot het beloop van de voorschotten, welke door HEINEKEN Group aan de werknemer zijn en/of zullen worden uitgekeerd.
5. HEINEKEN Group zal hetgeen door hem uit hoofde van de aan hem overgedragen vordering wordt ontvangen, verrekenen met de aan de werknemer uitgekeerde voorschotten.
6. Als HEINEKEN Group ter zake van de door de overdracht verkregen rechten een vordering aanhangig wil maken bij de rechtbank, zal hij de werknemer in de gelegenheid stellen om, in afwijking van lid 4 van dit artikel, de overdracht betrekking te laten hebben op de volledige door de werknemer geleden schade. In dat geval zal HEINEKEN Group het meerdere, van de derde verkregen, aan de werknemer afdragen. De kosten, die uit het rechtsgeding voortvloeien, worden niet op de werknemer verhaald.

Regelingen & Bijlagen

REGELING 1

BELONING, OPLEIDING & ONTWIKKELING UITZENDKRACHTEN

1. Tantième en uitzendkrachten werkzaam voor 1 juli 2018

Voor de uitzendkracht die bij HEINEKEN Group is begonnen met werk voor 1 juli 2018, geldt gedurende de looptijd van deze CAO dat het salaris dat volgens deze CAO aan de uitzendkracht wordt betaald, moet worden gedeeld door 1,12 (het percentage waarmee het salaris is verhoogd in verband met de inbouw van tantième). Dit omdat met ingang van 1 januari 2008 het tantième is ingebouwd in de salarissen van alle werknemers die onder deze CAO vallen. Vóór 1 januari 2008 hadden uitzendkrachten geen recht op tantième, zodat ook na 1 januari 2008 uitzendkrachten hier geen aanspraak op kunnen maken c.q. recht aan kunnen ontleen.

2. Uitzendkrachten werkzaam vanaf 1 juli 2018

Voor de uitzendkracht die bij HEINEKEN Group is begonnen met werk vanaf 1 juli 2018, geldt gedurende de looptijd van deze CAO het salaris dat volgens deze CAO aan de uitzendkracht wordt betaald, conform de salarisschalen voor werknemers die een job offer hebben ontvangen voor een arbeidsovereenkomst voor HEINEKEN Group vanaf 1 juli 2018. Uitzendkrachten die per 1 juli bij HEINEKEN Group komen werken ontvangen geen ATV-compensatie.

3. Uitzendkrachten die binnen 12 maanden terugkeren bij HEINEKEN Group

HEINEKEN Group zal een uitzendkracht, die binnen 12 maanden na zijn laatste werkdag bij HEINEKEN Group, weer in dezelfde functie bij HEINEKEN Group gaat werken als uitzendkracht, laten instromen op het uurtarief dat hij verdiende op zijn laatste werkdag (in dezelfde functie) bij HEINEKEN Group.

REGELING 2

AFSPRAKEN ROOSTER HEINEKEN EXPERIENCE

In juli 2008 heeft HEINEKEN Group met FNV Bondgenoten afspraken gemaakt over de roostermodellen die worden gebruikt voor werknemers van de Heineken Experience die in dienst zijn bij HEINEKEN Group. Partijen zijn overeengekomen dat de roostermodellen niet zijn aan te merken als ploegendiensten in de zin van deze CAO.

Met ingang van 1 april 2011 is een arbeidstijdenrooster ingevoerd voor de werknemers van de Heineken Experience. De volledige afspraken tussen CAO-partijen over dit rooster zijn vastgelegd in de volgende documenten:

- "Herziene afspraken HEX Rooster op basis van evaluatie november 2009 / november 2010", datum 25 maart 2011;
- Bijlage "nieuw rooster supervisors en werknemers HEX en HOS 2011", datum 26 april 2011;
- "Aanvullende afspraak invoering nieuwe rooster Heineken Experience", datum 26 april 2011.

De roosterinvulling en overige bestaande afspraken aangaande de HEX blijven met ingang van deze CAO gehandhaafd. De vervroegde opening van de HEX per 1 maart 2015 heeft geen invloed op het voorgaande. De inconvëntiëntietoeslag van 21,9% blijft gehandhaafd. Voor werken op feestdagen geldt dat voor elk gewerkt uur een extra toeslag van 100% wordt uitbetaald. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen doordeweekse feestdagen en feestdagen in het weekend. Voor werken op 1 januari, 27 april en/of 25 december van enig jaar wordt de medewerker die werkzaam is voor de HEX en in dienst van HEINEKEN Group 0,5 dag vrijgesteld van werk met behoud van loon. Per jaar kan dit leiden tot 1,5 dag vrijstelling van werk met behoud van loon. Ingangsdatum is 1 januari 2015.

De hiervoor genoemde documenten zijn verkrijgbaar bij HR HEINEKEN Group.

BIJLAGE 1

FUNCTIEWAARDERING FUNCTIEGROEP 1-7

HOORT BIJ HOOFDSTUK IV ARTIKEL 29

Artikel 1 ORBA functiewaardering

1. De functie van de werknemer is ingedeeld in één van de functiegroepen 1 tot en met 7. De indeling van deze functiegroepen is gebaseerd op het ORBA functiewaarderingssysteem en het aantal ORBA-punten:

Functiegroep 1	0 t/m 30 punten
Functiegroep 2	30,5 t/m 55 punten
Functiegroep 3	55,5 t/m 80 punten
Functiegroep 4	80,5 t/m 105 punten
Functiegroep 5	105,5 t/m 130 punten
Functiegroep 6	130,5 t/m 155 punten
Functiegroep 7	155,5 t/m 180 punten

2. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van zijn functie en functiegroep.

Artikel 2 Commissies

- Per bedrijfsonderdeel zijn Decentrale ORBA Indelingscommissies ingesteld voor de procedures bij functiewaardering.
- Rol van de ORBA Indelingscommissie:
 - toetsen van de uitgebrachte indelingsvoorstellen aan de hand van de relevante informatie
 - zijn bevoegd op basis van interne discussie en binnen de kaders van de ORBA-systematiek, wijzigingen aan te brengen in de voorstellen
 - moeten in meerderheid een indelingsvoorstel onderschrijven waarbij de stem van de voorzitter bepalend is indien de stemmen staken
 - nemen beslissingen tot indeling van functies in functiegroepen; deze besluiten zijn bindend.

Artikel 3 Beroepsprocedure

Deze beroepsprocedure wordt gevolgd als de functiehouder het niet eens is met indelingsresultaten van de functie in één van de functiegroepen.

Aantekenen van Beroep

- Indien de functiehouder het niet eens is met het indelingsresultaat als gevolg van functie-evaluatie kan gebruik worden gemaakt van de beroepsprocedure, als:
 - het beroep betrekking heeft op de situatie toen het profiel werd opgesteld. Wijzigingen in de functie na accordering van het functieprofiel vallen buiten de beroepsprocedure.
 - binnen 2 maanden na het bekendmaken van het betreffende indelingsresultaat door de functiehouder schriftelijk beroep wordt aangetekend.
- De functiehouder moet zijn argumenten kenbaar maken aan zijn direct (hiërarchisch) leidinggevende en aan de betreffende HR Business Partner.

3. De functiehouder ontvangt van HR het beroepsformulier waarop hij zijn argumenten aangeeft. Tevens geeft de functiehouder aan of hij betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging op prijs stelt. De direct (hiërarchisch) leidinggevende en de HR Business Partner geven achtereenvolgens hun visie op de door de functiehouder naar voren gebrachte argumenten.
4. HR stuurt het volledige beroepsformulier naar de Manager Labour Relations & Employment Law.
5. De Compensation & Benefits Specialist bevestigt schriftelijk de ontvangst van het beroep aan de functiehouder(s) en besteedt de behandeling van het beroep uit aan een onafhankelijke vertegenwoordiger van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN). Als de functiehouder prijs stelt op betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging wordt deze door de Manager Labour Relations & Employment Law geïnformeerd over de beroepsprocedure.

Beroepsbehandeling

1. De functiehouder wordt binnen 2 maanden uitgenodigd door een onafhankelijke vertegenwoordiger van de AAVN om zijn bezwaren toe te lichten, waarbij aanwezig zullen zijn de direct (hiërarchisch) leidinggevende en de betreffende HR Business Partner. Op verzoek van de functiehouder kan hierbij een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging aanwezig zijn.
2. De onafhankelijke vertegenwoordiger van de AAVN onderzoekt de aangevoerde bezwaren, waarna de functie opnieuw wordt geëvalueerd. De motivatie ten aanzien van het aanhouden of afwijken van het oorspronkelijke indelingsadvies wordt schriftelijk vastgelegd in het beroepsadvies. Als een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging betrokken is, brengen de deskundigen van AAVN en vakorganisatie gezamenlijk een zwaarwegend advies uit, waarbij eveneens een motivatie voor het aanhouden of afwijken van het oorspronkelijke indelingsadvies schriftelijk wordt vastgelegd. Het advies vormt samen met het beroepsformulier de input voor de behandeling van het beroep.
3. Het beroep wordt behandeld door het MT van HEINEKEN Group. Als dit besluit afwijkt van het beroepsadvies van AAVN of – bij betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging – van het gezamenlijke zwaarwegend advies van de deskundigen, zal het MT van HEINEKEN Group dit inhoudelijk beargumenteren in zijn besluit.
4. De Manager Labour Relations & Employment Law communiceert de besluiten schriftelijk aan HR, die vervolgens de functiehouders schriftelijk informeert.
5. Als het beroep wordt toegewezen, heeft de wijziging terugwerkende kracht tot de datum die zou zijn gehanteerd indien de mutatie zonder beroep zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 4 Onderhoudsprocedure functiewaardering nieuwe of gewijzigde functies

1. Nieuwe functies of functiewijzigingen worden door het lijnmanagement kenbaar gemaakt bij de HR-afdeling door aan te geven – welke componenten uit het functieprofiel van de functie zijn gewijzigd of worden beïnvloed door de wijziging – en welke invloed de wijziging heeft op andere functie(s).
2. Over fundamentele wijzigingen in de functiestructuur wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd; over andere wijzigingen informeert het management de ondernemingsraad voorafgaand.
3. Voor het vervolg van de afwikkeling van de aanvraag wordt verwezen naar de procesomschrijving voor functiewaardering van alle functies in de functiegroepen.
4. De ingangsdatum in geval van wijziging in functiegroep is de datum waarop de nieuwe functie of functiewijziging is ontstaan, en/of de datum waarop de functiehouder in de nieuwe of gewijzigde functie is benoemd.

Artikel 5 Garantierегeling

Als een functie op basis van functie(her)waardering in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, dan geldt onderstaande garantierегeling.

1. De garantierегeling is van toepassing vanaf het moment waarop de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld van het (nieuwe) functie-indelingsresultaat of wanneer de werkzaamheden in de lagere functiegroep daadwerkelijk beginnen.
2. Als de werknemer gebruik maakt van de beroepsprocedure tegen het functie-indelingsresultaat, heeft dit geen effect op de garantierегeling. Als de beroepsprocedure leidt tot een functie-indeling in een functiegroep gelijk aan of hoger dan de functiegroep van voor de aanvang van het functie-onderzoek, dan worden de gevolgen van de garantierегeling met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt.
3. De werknemer wordt vanaf de begindatum van de garantierегeling ingedeeld in de lagere functiegroep. De werknemer behoudt het salaris behorend bij zijn oude functiegroep. Het oude salaris wordt uitgedrukt in een RSP van de lagere functiegroep.
4. Als het salaris van de werknemer het maximum van de nieuwe lagere functiegroep nog niet heeft bereikt en de werknemer nog een salarisperspectief heeft in de lagere functiegroep, is het mogelijk in aanmerking te komen voor dit perspectief als sprake is van verhoging op basis van functioneren (beoordeling op basis van de nieuwe functiegroep) en toepassing van de RSP-tabel. Als de beoordeling daartoe aanleiding geeft wordt het salaris met een salarisverhoging over de nieuwe lagere functiegroep verhoogd.
5. Als het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt, zal het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal worden omgezet in een Persoonlijke Functietoeslag (PFT). Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) worden op de PFT in mindering gebracht. Voor de werknemer die voor 1 januari 2006 in dienst is bij HEINEKEN Group, geldt dat algemene salarisverhoging (initiële verhogingen e.d.) ook wordt berekend over de PFT. De PFT wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantietoeslag en de pensioenopbouw.
6. Als de werknemer het maximum van de nieuwe, lagere functiegroep heeft bereikt, wordt het salaris alleen nog aangepast aan de algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.).
7. De overige arbeidsvoorwaarden zijn gekoppeld aan de nieuwe functiegroep.

BIJLAGE 2

SALARISTABELLEN VOOR DE FUNCTIEGROEPEN 1-7

HOORT BIJ HOOFDSTUK IV ARTIKEL 29

Salarisschalen zijn weergegeven excl. 8% vakantietoeslag

Salarisschalen functiegroep 1 t/m 7 per 1 januari 2018 (Op basis van 36-urige werkweek)

MAANDBEDRAGEN

Functiegroep	Minimum % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP
2	80	€ 2.170,00	€ 2.712,00
3	79	€ 2.251,00	€ 2.849,00
4	76	€ 2.331,00	€ 3.067,00
5	72	€ 2.458,00	€ 3.413,00
6	70	€ 2.664,00	€ 3.806,00
7	68	€ 2.944,00	€ 4.330,00

JAARBEDRAGEN

Functiegroep	Minimum % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP
2	80	€ 26.040,00	€ 32.544,00
3	79	€ 27.012,00	€ 34.188,00
4	76	€ 27.972,00	€ 36.804,00
5	72	€ 29.496,00	€ 40.956,00
6	70	€ 31.968,00	€ 45.672,00
7	68	€ 35.328,00	€ 51.960,00

Nieuwe werknemers (die een job offer hebben ontvangen vanaf 1 juli 2018), hebben een minimum RSP van 80% van de salarisschaal

(Op basis van Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato)

MAANDBEDRAGEN

Functiegroep	Minimum % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP
2	80	€ 2.170,00	€ 2.712,00
3	80	€ 2.279,00	€ 2.849,00
4	80	€ 2.454,00	€ 3.067,00
5	80	€ 2.730,00	€ 3.413,00
6	80	€ 3.045,00	€ 3.806,00
7	80	€ 3.464,00	€ 4.330,00

JAARBEDRAGEN

Functiegroep	Minimum % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP
2	80	€ 26.040,00	€ 32.544,00
3	80	€ 27.348,00	€ 34.188,00
4	80	€ 29.448,00	€ 36.804,00
5	80	€ 32.760,00	€ 40.956,00
6	80	€ 36.540,00	€ 45.672,00
7	80	€ 41.568,00	€ 51.960,00

Salarisschalen functiegroep 1 t/m 7 per 1 januari 2019

(Op basis van Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato)

MAANDBEDRAGEN

Functiegroep	Minimum % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP
2	80	€ 2.224,00	€ 2.780,00
3	79	€ 2.307,00	€ 2.920,00
4	76	€ 2.389,00	€ 3.144,00
5	72	€ 2.519,00	€ 3.498,00
6	70	€ 2.731,00	€ 3.901,00
7	68	€ 3.018,00	€ 4.438,00

JAARBEDRAGEN

Functiegroep	Minimum % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP
2	80	€ 26.688,00	€ 33.360,00
3	79	€ 27.684,00	€ 35.040,00
4	76	€ 28.668,00	€ 37.728,00
5	72	€ 30.228,00	€ 41.976,00
6	70	€ 32.772,00	€ 46.812,00
7	68	€ 36.216,00	€ 53.256,00

Nieuwe werknemers (die een job offer hebben ontvangen vanaf 1 juli 2018), hebben een minimum RSP van 80% van de salarisschaal

(Op basis van Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato)

MAANDBEDRAGEN

Functiegroep	Minimum % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP
2	80	€ 2.224,00	€ 2.780,00
3	80	€ 2.336,00	€ 2.920,00
4	80	€ 2.515,00	€ 3.144,00
5	80	€ 2.798,00	€ 3.498,00
6	80	€ 3.121,00	€ 3.901,00
7	80	€ 3.551,00	€ 4.438,00

JAARBEDRAGEN

Functiegroep	Minimum % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP
2	80	€ 26.688,00	€ 33.360,00
3	80	€ 28.032,00	€ 35.040,00
4	80	€ 30.180,00	€ 37.728,00
5	80	€ 33.576,00	€ 41.976,00
6	80	€ 37.452,00	€ 46.812,00
7	80	€ 42.612,00	€ 53.256,00

BIJLAGE 3

FUNCTIEWAARDERINGFUNCTIEGROEP 16 TOT EN MET 25

HOORT BIJ HOOFDSTUK VIII ARTIKEL 29

Artikel 1 HAY methode voor functiewaardering

1. De functie van de werknemer is ingedeeld in één van de functiegroepen 16 tot en met 25. De indeling van deze functiegroepen is gebaseerd op de HAY en JFM-systematiek en het aantal HAY-punten:

Functiegroep 16	285 t/m 369 punten
Functiegroep 17	370 t/m 479 punten
Functiegroep 20	480 t/m 579 punten
Functiegroep 25	580 t/m 699 punten

2. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van zijn functie en bijbehorende functiegroep.

Artikel 2 Commissie

1. HEINEKEN Group heeft één centrale Job Grading Committee (JGC) ingesteld voor alle functies.
2. Rol van de JGC:
 - a. Toetsen van de uitgebrachte indelingsvoorstellen aan de hand van de relevante informatie.
 - b. Zijn bevoegd op basis van interne discussie en binnen de kaders van de HAY- en JFM-systematiek, wijzigingen aan te brengen in de voorstellen.
 - c. Moeten een indelingsvoorstel onderschrijven waarbij de stem van de HR Director HEINEKEN Group bepalend is. Indien de stemmen staken adviseert Global Reward over het al dan niet overnemen van indelingsvoorstellen.

Artikel 3 Beroepsprocedure

Deze beroepsprocedure wordt gevolgd als de functiehouders het niet eens is met indelingsresultaten van de functie in één van de functiegroepen.

Aantekenen van Beroep

1. Indien de functiehouders het niet eens is met het indelingsresultaat als gevolg van functie-evaluatie kan gebruik worden gemaakt van de beroepsprocedure, als:
 - a. Het beroep betrekking heeft op de situatie toen het profiel werd opgesteld.
Wijzigingen in de functie na accordering van het functieprofiel vallen buiten de beroepsprocedure.
 - b. Binnen 2 maanden na het bekendmaken van het betreffende indelingsresultaat door de functiehouders schriftelijk beroep wordt aangetekend.

2. De functiehouder moet zijn argumenten kenbaar maken aan zijn direct (hiërarchisch) leidinggevende en aan de betreffende HR Business Partner.
3. De functiehouder ontvangt van HR het beroepsformulier waarop hij zijn argumenten aangeeft. Tevens geeft de functiehouder aan of hij betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging op prijs stelt. De direct (hiërarchisch) leidinggevende, de HR Business Partner en Reward Specialist geven achtereenvolgens hun visie op de door de functiehouder naar voren gebrachte argumenten.

Beroepsbehandeling

1. De functiehouder wordt binnen 2 maanden uitgenodigd door een onafhankelijke vertegenwoordiger van HAY om zijn bezwaren toe te lichten, waarbij aanwezig zullen zijn de direct (hiërarchisch) leidinggevende en de betreffende HR Business Partner. (Op verzoek van de functiehouder kan hierbij een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging aanwezig zijn.
2. De onafhankelijke vertegenwoordiger van HAY onderzoekt de aangevoerde bezwaren, waarna de functie opnieuw wordt geëvalueerd.
De motivatie ten aanzien van het aanhouden of afwijken van het oorspronkelijke indelingsadvies wordt schriftelijk vastgelegd in het beroepsadvies. Als een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging betrokken is, brengen de deskundigen van HAY en vakorganisatie gezamenlijk een zwaarwegend advies uit, waarbij eveneens een motivatie voor het aanhouden of afwijken van het oorspronkelijke indelingsadvies schriftelijk wordt vastgelegd. Het advies vormt samen met het beroepsformulier de input voor de behandeling van het beroep.
3. Het beroep wordt behandeld door Global Reward van HEINEKEN Group. Als dit besluit afwijkt van het beroepsadvies van HAY of – bij betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging – van het gezamenlijke zwaarwegend advies van de deskundigen, zal Global Reward van HEINEKEN Group dit inhoudelijk beargumenteren in zijn besluit.
4. De Manager Labour Relations & Employment Law communiceert de besluiten schriftelijk aan HR, die vervolgens de functiehouders schriftelijk informeert.
5. Als het beroep wordt toegewezen, heeft de wijziging terugwerkende kracht tot de datum die zou zijn gehanteerd indien de mutatie zonder beroep zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 4 Onderhoudsprocedure functiewaardering nieuwe of gewijzigde functies

1. Nieuwe functies of functiewijzigingen worden door het lijnmanagement kenbaar gemaakt bij de HR-afdeling door aan te geven – welke componenten uit het functieprofiel van de functie zijn gewijzigd of worden beïnvloed door de wijziging – en welke invloed de wijziging heeft op andere functie(s).
2. Over fundamentele wijzigingen in de functiestructuur wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd; over andere wijzigingen informeert het management de ondernemingsraad voorafgaand.
3. Voor het vervolg van de afwikkeling van de aanvraag wordt verwezen naar de procesomschrijving voor functiewaardering van alle functies in de functiegroepen.
4. De ingangsdatum in geval van wijziging in functiegroep is de datum waarop de nieuwe functie of functiewijziging is ontstaan, en/of de datum waarop de functiehouder in de nieuwe of gewijzigde functie is benoemd.

Artikel 5 Garantierегeling

Als een functie op basis van functie(her)waardering in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, dan geldt onderstaande garantierегeling.

1. De garantierегeling is van toepassing vanaf het moment waarop de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld van het (nieuwe) functie-indelingsresultaat of wanneer de werkzaamheden in de lagere functiegroep daadwerkelijk beginnen.
2. Als de werknemer gebruik maakt van de beroepsprocedure tegen het functie-indelingsresultaat, heeft dit geen effect op de garantierегeling.
3. Als de beroepsprocedure leidt tot een functie-indeling in een functiegroep gelijk aan of hoger dan de functiegroep van voor de aanvang van het functie-onderzoek, dan worden de gevolgen van de garantierегeling met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt.
4. De werknemer wordt vanaf de begindatum van de garantierегeling ingedeeld in de lagere functiegroep. De werknemer behoudt het salaris behorend bij zijn oude functiegroep. Het oude salaris wordt uitgedrukt in een RSP van de lagere functiegroep.
5. Als het salaris van de werknemer het maximum van de nieuwe lagere functiegroep nog niet heeft bereikt en de werknemer nog een salarisperspectief heeft in de lagere functiegroep, is het mogelijk in aanmerking te komen voor dit perspectief. De werknemer dient in dat geval te voldoen aan:
 - verhoging op basis van functioneren (beoordeling op basis van de nieuwe functiegroep) en toepassing van de RSP-tabel;Als de beoordeling daartoe aanleiding geeft wordt het salaris met een salarisverhoging over de nieuwe lagere functiegroep verhoogd.
6. Als het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt, zal het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal worden omgezet in een Persoonlijke Functietoelage (PFT). Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) worden op de PFT in mindering gebracht. Voor de werknemer die voor 1 januari 2006 in dienst is bij HEINEKEN, geldt dat algemene salarisverhoging (initiële verhogingen e.d.) ook wordt berekend over de PFT. De PFT wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantietoelage en de pensioenopbouw.
7. Als de werknemer het maximum van de nieuwe, lagere functiegroep heeft bereikt, wordt het salaris alleen nog aangepast aan de algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.).
8. De overige arbeidsvoorwaarden zijn gekoppeld aan de nieuwe functiegroep.

BIJLAGE 4

SALARISTABELLEN VOOR DE FUNCTIEGROEPEN 16-25 HOORT BIJ HOOFDSTUK VIII ARTIKEL 29

Salarisschalen zijn weergegeven excl. 8% vakantietoeslag

Salarisschalen functiegroep 16 t/m 25 per 1 januari 2018

JAARBEDRAGEN

Salaris gebaseerd op basis van een 38-urige werkweek

Functiegroep	Minimum%	Minimum salaris	Standaard salaris 100%	Maximum 120%
16	62	€ 39.408,00	€ 63.564,00	€ 76.272,00
17	59	€ 43.944,00	€ 74.484,00	€ 89.376,00
20	58	€ 52.560,00	€ 90.624,00	€ 108.744,00
25	56	€ 59.328,00	€ 105.948,00	€ 127.140,00

Salaris gebaseerd op basis van een 36-urige werkweek

Functiegroep	Minimum%	Minimum salaris	Standaard salaris 100%	Maximum 120%
16	62	€ 37.596,00	€ 60.648,00	€ 72.780,00
17	59	€ 42.024,00	€ 71.232,00	€ 85.476,00
20	58	€ 50.232,00	€ 86.592,00	€ 103.920,00
25	56	€ 56.688,00	€ 101.232,00	€ 121.476,00

Nieuwe werknemers (die een job offer hebben ontvangen vanaf 1 juli 2018), hebben een minimum RSP van 65% van de salarisschaal
(Op basis van Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato)

JAARBEDRAGEN

Functiegroep	Minimum%	Minimum salaris	Standaard salaris 100%	Maximum 120%
16	65	€ 41.316,00	€ 63.564,00	€ 76.272,00
17	65	€ 48.420,00	€ 74.484,00	€ 89.376,00
20	65	€ 58.908,00	€ 90.624,00	€ 108.744,00
25	65	€ 68.868,00	€ 105.948,00	€ 127.140,00

Salarisschalen functiegroep 16 t/m 25 per 1 januari 2019 (Op basis van Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato)

JAARBEDRAGEN

Funciegroep	Minimum%	Minimum salaris	Standaard salaris 100%	Maximum 120%
16	62	€ 40.392,00	€ 65.148,00	€ 78.180,00
17	59	€ 45.048,00	€ 76.344,00	€ 91.608,00
20	58	€ 53.880,00	€ 92.892,00	€ 111.468,00
25	56	€ 60.816,00	€ 108.600,00	€ 130.320,00

Nieuwe werknemers (die een job offer hebben ontvangen vanaf 1 juli 2018), hebben een minimum RSP van 65% van de salarisschaal (Op basis van Full-time arbeidsduur, bij een deeltijd dienstverband naar rato)

JAARBEDRAGEN

Funciegroep	Minimum%	Minimum salaris	Standaard salaris 100%	Maximum 120%
16	65	€42.348,00	€ 65.148,00	€ 78.180,00
17	65	€49.620,00	€ 76.344,00	€ 91.608,00
20	65	€60.384,00	€ 92.892,00	€ 111.468,00
25	65	€70.596,00	€ 108.600,00	€ 130.320,00

BIJLAGE 5

HEINEKEN BEOORDELINGSPOLICY PER 1 JANUARI 2019

Functiegroepen 1 t/m 25

Salarisverhogingen per 1 januari 2019 n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	Unsatisfactory	0%
	Partially Meets Expectations	1%
	Fully Meets Expectations	3%
	Exceeds Expectations	5%
	Outstanding	7%

- Het maximum RSP voor Functiegroep 1-7 wordt altijd 100% (in plaats van 90% bij Partially Meets Expectations);
- Het maximum RSP voor Functiegroep 10-25 wordt: 100% bij een Partially Meets Expectations (in plaats van 85%) of Fully Meets Expectations. En 120% bij een Exceeds Expectations (in plaats van 110%) of Outstanding;
- Daarnaast zullen werknemers recht hebben op een eenmalige bonus (niet pensioendragend of toeslag-genererend) als een werknemer voornoemd maximum RSP heeft bereikt en een score heeft van Exceeds Expectations of Outstanding. De eenmalige bonus is dan maximaal 5% van het bruto jaarsalaris ingeval van een Exceeds Expectations (voor zover het maximum RSP al is bereikt) en maximaal 7% ingeval van een Outstanding (voor zover het maximum RSP al is bereikt).
- De betaling van de beoordelingsverhoging per 1 januari zal in april van het betreffende kalenderjaar met terugwerkende kracht plaatsvinden.

BIJLAGE 6

TIJDSBESTEDING EN FACILITEITEN

BEDRIJVENWERK

1. HEINEKEN Group faciliteert het zogenoemde bedrijvenwerk, voor zover ter beoordeling van HEINEKEN Group, door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad, of in strijd gehandeld wordt met de eigen verantwoordelijkheid van HEINEKEN Group ten aanzien van voor het maatschappelijk gedrag geldende normen en voor zover de bestaande overlegstructuren binnen de onderneming niet worden doorkruist. De werkgever kan met inachtneming van bovenstaande criteria na overleg met de desbetreffende vakorganisatie te allen tijde tijdsbesteding of één of meer verleende faciliteiten intrekken.
2. De vakverenigingen delen de werkgever per vestiging schriftelijk mee wie van de leden uit het personeel met de vestiging als standplaats een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep in die vestiging, dan wel als contactpersoon voor die vestiging fungeren. De mate van het verlenen van faciliteiten en de omvang van de tijdsbesteding zal afhangen van het al dan niet bestaan van een bestuur, resp. het aantal bestuurs- en/of of kaderleden.
3. Waar in deze paragraaf gesproken wordt van kaderleden worden daarmee tevens bedoeld bestuursleden van de bedrijfsledengroep.
4. Lidmaatschap bedrijfsledengroep of kaderlidmaatschap
 - a. Het bedrijvenwerk geschiedt op vrijwillige basis, naast de bedrijfsfunctie
 - b. Kaderleden streven te allen tijde naar een goede balans tussen uitvoering van de eigen functie en uitvoering van het bedrijvenwerk
 - c. Volledige vrijstelling is niet mogelijk. Dit is in het belang van het kaderlid zelf (inzetbaarheid na het bedrijvenwerk), de collega's, de vakorganisatie en de onderneming.
5. Verstrekken van faciliteiten
 - a. De werkgever stelt per vestiging één of meer publicatieborden ter beschikking. Van aangehangen mededelingen wordt een afschrift verstrekt aan de Directie van HEINEKEN aan te wijzen functionaris. Voor de inhoud van de mededelingen op het/de publicatiebord(en) is de vakvereniging die tot publicatie van de mededeling overgaat verantwoordelijk.
 - b. De werkgever stelt in de vestigingen H/Bosch, Z/Wou, Bunnik en Amsterdam een lokaliteit voor vergaderingen ter beschikking.
 - c. De werkgever kan, als regel buiten de dagelijkse arbeidstijd, een bedrijfsruimte beschikbaar stellen ten behoeve van vergaderingen van in de onderneming werkzame leden van de vakverenigingen onderling, dan wel in aanwezigheid van een door die vakvereniging bezoldigde districtsbestuurder, een en ander uitsluitend op uitnodiging van het bestuur zoals hiervoor genoemd. Zolang de bedrijfsruimte ter beschikking is gesteld zijn het bestuur dan wel de betrokken vakvereniging(en) aansprakelijk voor de handhaving van de orde en alle schade die aan het bedrijf mocht worden toegebracht. Deze aansprakelijkheid geldt totdat de werkgever ervan in kennis is gesteld dat de deelnemers aan de bijeenkomst het bedrijf hebben verlaten.
 - d. De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen in de lokaliteit als bedoeld onder punt b., dan wel in een door de werkgever aan te wijzen lokaliteit individuele contacten hebben met de leden van de vakvereniging uit het personeel en met bezoldigde functionarissen van die vakvereniging.
 - e. Het is de leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep toegestaan om in redelijkheid gebruik te maken van de telefoon. Tevens kan een bestuurslid, indien praktisch mogelijk, telefonisch bereikt worden.
 - f. De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep mogen ten behoeve van de communicatie met de leden van de vakvereniging in de desbetreffende vestiging binnen redelijke grenzen, gebruik maken van aldaar aanwezige vermenigvuldigingsapparatuur.
 - g. De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep mogen schriftelijke informatie van de vakverenigingen aan de leden van die vakvereniging verspreiden binnen het bedrijf.
6. Voor de tijdsbesteding (vrijstelling van bedrijfsfunctie) gelden de volgende richtlijnen:
 - a. Maximale tijdsbesteding kaderlid: de helft van de voor het kaderlid geldende arbeidsduur (van de bedrijfsfunctie)
 - b. Deze richtlijnen gelden onder normale omstandigheden. In de perioden waarin veelvuldig overleg dient plaats te vinden, kan van deze richtlijnen worden afgeweken. Afwijkingen van deze richtlijnen zullen worden besproken tussen de bedrijfsleiding, het kaderlid en de bestuurder van de vakorganisatie
 - c. Voor kaderleden in ploegdienst gelden aangepaste regels (zie Beschikbaarheid).

7. Driehoeksgesprekken

Om kaderleden optimaal te laten functioneren, worden gedurende de perioden van het bedrijvenwerk in ieder geval één maal per jaar zogenaamde driehoeksgesprekken gehouden. Aan deze gesprekken nemen deel: het kaderlid, zijn leidinggevende en de verantwoordelijke (Senior) HR- Business Partner. De (Senior) HR- Business Partner van het bedrijfsonderdeel, waarin het betreffende kaderlid werkzaam is, is verantwoordelijk voor het initiatief dat genomen wordt om tot deze gesprekken te komen. In de driehoeksgesprekken komen alle aspecten van het bedrijvenwerk aan de orde, zoals:

- a. Vaststellen van de omvang van de tijdsbesteding;
- b. De gevolgen van de vastgestelde tijdsbesteding voor uitvoering van de bedrijfsfunctie;
- c. De uitoefening van de bedrijfsfunctie en de daarvoor vereiste aanpassingen in de werksituatie;
- d. De wensen en behoeften m.b.t. scholing en training om de bedrijfsfunctie naar behoren te kunnen vervullen;
- e. De loopbaanontwikkeling van het kaderlid.

Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd door de (Senior) HR Business Partner en geaccordeerd door het betrokken kaderlid en zijn/haar leidinggevende.

8. Beschikbaarheid bedrijvenwerk

Voor de beschikbaarheid van kaderleden geldt:

- a. Een kaderlid zal in de gelegenheid worden gesteld zijn bedrijvenwerk uit te oefenen en de betreffende vakbondsvergaderingen bij te wonen indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Indien de bedrijfsomstandigheden de aanwezigheid van het kaderlid op de werkplek noodzakelijk maken doet de bedrijfsleiding hiervan mededeling aan de betreffende vakbondsbestuurder en het kaderlid;
- b. Vergaderdata worden, zover als mogelijk van tevoren, bekendgemaakt, zodat leidinggevend en betrokken werknemer tijdig maatregelen kunnen nemen;
- c. Indien wordt vergaderd op de eigen locatie van het kaderlid zal het kaderlid voor en/of na de vergadering de bedrijfsfunctie op de eigen werkplek uitoefenen;
- d. Bij vergadering op een roostervrije dag of ATV-uren krijgt het kaderlid vervangende vrije uren.

Voor kaderleden in ploegendienst geldt bovendien:

- e. nachtdienst vrij
- f. late dienst incl. de vergadering + reistijd max. acht uur aanwezig
- g. vroege dienst: vrij, zolang de vergadering duurt (eventueel incl. reistijd).

Indien de werknemer de nachtdienst vrij heeft, kan de werknemer zelf kiezen voor de dienst voor of na de vergadering.

9. Vervullingen/aanpassing van de bedrijfsfunctie

Waar nodig zal de bedrijfsfunctie van een kaderlid tijdens zijn zittingsperiode moeten worden aangepast. De betrokken afdelingsleiding zorgt ervoor dat zowel de bedrijfsfunctie als kaderfunctie volledig tot hun recht komen. In de planning moet rekening worden gehouden met de aan- en afwezigheid van kaderleden. Dit kan inhouden dat er voor kwalitatieve en kwantitatieve vervanging moet worden gezorgd. In sommige gevallen kan ook extra budgetruimte worden aangevraagd.

10. Ondersteuning kaderleden

De kaderleden kunnen ervan uitgaan dat leidinggevend en collega's zich positief opstellen ten opzichte van hun kaderlidmaatschap. Dit uitgangspunt wordt uiteraard volledig ondersteund door de Directie van HEINEKEN.

11. Salarisontwikkeling

Het vervullen van de functie van kaderlid c.q. het bedrijvenwerk heeft geen financiële gevolgen. Ieder kaderlid behoudt de volledige beloning die aan zijn bedrijfsfunctie is verbonden.

12. Beoordeling

In die gevallen waar beoordelingsprocedures van toepassing zijn, gelden deze ook voor kaderleden. De beoordeling kan alleen gebaseerd zijn op het functioneren in de bedrijfsfunctie. Datgene wat het gevolg is van het uitoefenen van het bedrijvenwerk wordt daarbij niet meegewogen. Leidinggevend moeten zich onthouden van een oordeel over de inhoudelijke invulling van het kaderlidmaatschap door de betrokken werknemer.

13. Loopbaanontwikkeling

De combinatie van bedrijvenwerk en de bedrijfsfunctie kan in de dagelijkse praktijk tot knelpunten leiden voor individuele kaderleden. De loopbaanontwikkeling van werknemers die het bedrijvenwerk op zich nemen, vraagt daarom bijzondere aandacht.

Kaderleden hebben tijdens hun bedrijvenwerk altijd op dezelfde basis als anderen de gelegenheid te solliciteren naar een andere functie. Tevens komen zij op dezelfde basis als anderen in aanmerking voor promotie in de eigen functie. De eisen van het combineren van de nieuwe functie met het bedrijvenwerk worden steeds aan de orde gesteld. Het uitgangspunt blijft dat iedereen, in elke functie, in staat wordt gesteld bedrijvenwerk uit te oefenen.

14. Beëindiging van het bedrijvenwerk

Als een kaderlid gedurende zijn periode van bedrijvenwerk te kennen geeft het bedrijvenwerk te willen beëindigen, kan hij een extra driehoeksgesprek aanvragen om de terugkeer in de eigen functie of in een andere functie te bespreken. Ook de begeleiding die daarvoor vereist is, kan aan de orde komen. De in dit gesprek gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Bij het beëindigen van het bedrijvenwerk, maar soms ook daarvoor, kan blijken dat een volledige terugkeer in de bedrijfsfunctie niet mogelijk is. In dat geval kan worden overwogen of wijziging van functie een redelijke oplossing is. Daarbij geldt als uitgangspunt dat iemand niet in zijn loopbaan mag worden geschaad door het bedrijvenwerk.

BIJLAGE 7

WERKGELEGENHEID

Artikel 1 Werkingsfeer

De onderstaande afspraken hebben betrekking op de werkgelegenheid van werknemers, die op basis van de tussen partijen overeengekomen CAO in Nederland werkzaam zijn.

Artikel 2 Werkgelegenheid

1. HEINEKEN Group stelt, in het kader van de ontwikkeling van de toekomstige werkgelegenheid bij HEINEKEN Group, jaarlijks een prognose aan de vakorganisaties ter beschikking. Dit houdt in dat, op basis van de operationele plannen, op dezelfde manier weergegeven als de reeds gepresenteerde ziekteverzuimoverzichten, ingeschatte personeelscijfers worden verstrekt.
2. Indien als een gevolg van de beleidsvoornemens van HEINEKEN Group activiteiten moeten worden ontwikkeld, die belangrijke negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid - zowel kwantitatief als kwalitatief - kunnen hebben, zullen de vakverenigingen en de betreffen- de ondernemingsraden worden geïnformeerd over die beleidsvoornemens en zullen partijen in overleg treden over de gevolgen daarvan en zullen de procedures en regelingen als opgenomen in de met de werknemersorganisaties overeengekomen Sociale Begeleidings Regeling (SBR) van toepassing zijn.
3. Bij het overleg, als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel, zal aan de vakverenigingen in het bijzonder inzicht gegeven worden in de overwegingen die aan de beleidsvoornemens ten grondslag liggen en voorts in de voorziene gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid.

Artikel 3 Periodiek Overleg

1. HEINEKEN Group nodigt 2 maal per jaar de vakorganisaties uit voor het Periodiek Overleg. Doel van het Periodiek Overleg is een systematische en voortdurende verstrekking van informatie omtrent de in dit artikel genoemde onderwerpen.
2. De vakorganisaties worden geïnformeerd over de werkgelegenheid in het kader van de economische toestand van de onderneming. De vakorganisaties worden ook worden geïnformeerd over werkgelegenheidseffecten, voor zover bekend, van investeringen en plannen.
3. De vakorganisaties worden ook geïnformeerd over:
 - werkdruk;
 - Uitzendkrachten en oproepkrachten;
 - gezondheid;
 - PM-scores (beoordelingsscores).

Artikel 4 Uitzendbureaus/beloning ter beschikking gestelde arbeidskrachten

1. HEINEKEN Group probeert het gebruik van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten tot een minimum te beperken.
2. Het inzetten van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten zal zich zo veel mogelijk beperken tot met name extra ondersteuning voor de HEX en tijdelijke vervanging van secretaresses.
3. De verwachting is dat het aantal door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten bij HEINEKEN Group (in de toekomst) niet zal wijzigen.

Artikel 5 Organisatiebureaus

HEINEKEN Group licht, voordat een definitieve opdracht wordt verleend aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de vakverenigingen in over opzet en probleemstelling van het onderzoek. HEINEKEN Group informeert ook de vakorganisaties over het resultaat van het met de Ondernemingsraad gevoerde overleg over het inschakelen van een extern organisatiebureau.

OVERGANGSREGELING 1¹

AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG: DEZE OVERGANGS-REGELING IS VANTOEPASSING OP DE WERKNEMER DIE OP 15 NOVEMBER 2006 AL IN DIENST WAS BIJ HEINEKEN GROUP

De regeling voor de afbouw van de ploegentoeslag houdt in de wijze waarop de ploegentoeslag wordt afgebouwd, indien een werknemer blijvend wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar een dagdienst of van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst. Onder de zinsnede "blijvend wordt overgeplaatst" wordt, zoals uit hoofdstuk III-2, HEINEKEN Nederland CAO, verstaan "twaalf weken of langer".

De regeling is niet van toepassing indien het ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met arbeidstijdverkortende maatregelen, in welk geval onmiddellijke afbouw zal plaatsvinden. In deze regeling wordt een onderscheid gemaakt tussen de werknemer die 5 jaar of korter aaneengesloten in de betreffende ploegendienst heeft gewerkt en hij die langer dan 5 jaar aaneengesloten in deze ploegendienst heeft gewerkt.

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 van punt 9 van deze regeling. Onmiddellijke afbouw zoals hiervoor verwoord is niet van toepassing op de werknemer wiens ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met een blijvende overplaatsing in het kader van de loopbaanontwikkeling van de betreffende werknemer. In dat geval zal de werknemer conform de hoofdregel zoals verwoord in de eerste alinea van deze regeling worden afgebouwd.

1. Vastgesteld wordt het gemiddelde bedrag aan ploegentoeslag dat de werknemer ontving in de laatste 3 maanden, direct voorafgaande aan zijn overplaatsing.
2. Vastgesteld wordt het bedrag aan ploegentoeslag dat de werknemer bij overplaatsing in een lager betaalde ploegendienst gemiddeld per maand (in een cyclus) gaat verdienen.
3. Afgebouwd wordt:
 - a. Indien de werknemer wordt overgeplaatst van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst: het verschil tussen de bedragen als bedoeld in de leden 1 en 2 van deze overgangsregeling.
 - b. Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een functie, die niet in ploegendienst wordt verricht: het bedrag als bedoeld onder 1.
4. Het bedrag verkregen op grond van lid 3a of 3b wordt verder genoemd maandelijkse afbouwtoeslag.
5.
 - a. De afbouwtoeslag van werknemers die 5 jaar of minder hebben gewerkt in de ploegendienst waaruit zij worden overgeplaatst zal worden verminderd tot nihil in het aantal gehele kalendermaanden dat zij in deze ploegendienst hebben gewerkt.
 - b. De vermindering van de afbouwtoeslag vindt voor het eerst plaats op de eerste dag van de maand volgend op de overgang naar een dagdienstfunctie of naar een lager betaalde ploegendienst en vindt vervolgens plaats op elke volgende eerste dag van de maand tot de afbouw is voltooid.
6. De afbouwtoeslag van werknemers die langer dan 5 jaar in de betreffende ploegendienst hebben gewerkt, zal afhankelijk van de dienst waaruit de werknemer wordt overgeplaatst als volgt tot nihil worden verminderd:
 - a. De afbouwperiode in de 2-ploegendienst wordt gesteld op 5 jaar;
 - b. De afbouwperiode in de 3-ploegendienst wordt gesteld op 7 jaar;
 - c. De afbouwperiode in de 4-ploegendienst wordt gesteld op 7 jaar;
 - d. De afbouwperiode in de volcontinuidienst wordt gesteld op acht jaar;

¹In deze regeling wordt verwezen naar artikelen uit hoofdstuk III

e. Indien een ploegendienst niet valt onder de definities van artikel 22 lid 1 zal de afbouwperiode als volgt worden bepaald:

Ploegendienstpercentage van de van artikel 22 lid 1 afwijkende ploegendienst	A) Afbouw als	Jaar
0 tot 18%	2-ploegendienst	5
18 tot 30%	3-/4-ploegendienst	7
30 en meer%	volcontinudienst	8

7. Bij de berekening van de afbouwtoeslag van een werknemer, die diverse malen van ploegendienst is gewisseld, al dan niet onderbroken door een periode in dagdienst, zijn in samenhang met de leden 5 en 6, de volgende bepalingen van toepassing. Bij de toepassing van deze bepalingen worden de leden 10 en 11 in acht genomen. Ploegentoeslagen of delen van ploegentoeslagen, die reeds geheel zijn afgebouwd, worden buiten beschouwing gelaten.
- a. Indien een werknemer, die in een bepaalde ploegendienst heeft gewerkt en aansluitend daarop 5 jaar of minder in een hoger betaalde ploegendienst heeft gewerkt, wordt overgeplaatst naar dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst dan de eerstgenoemde ploegendienst, dan wordt de afbouwtoeslag berekend door het gemiddeld bedrag aan ploegentoeslag, dat de werknemer ontving in de 3 maanden voorafgaand aan zijn overplaatsing, te splitsen in:
- Een deel dat overeenkomt met het verschil tussen het bedrag aan ploegentoeslag op basis van het laagst genoten toeslagpercentage en het bedrag aan ploegentoeslag dat de werknemer gemiddeld per maand gaat verdienen in de lager betaalde ploegendienst;
 - Een deel dat overeenkomt met het verschil tussen het bedrag aan ploegentoeslag op basis van het hoogste aan de werknemer uitbetaalde toeslagpercentage en het bedrag aan ploegentoeslag op basis van het laagste aan de werknemer uitbetaalde toeslagpercentage.
- Voor elk van deze delen wordt de afbouwtoeslag berekend met inachtneming van het bepaalde in de leden 6 a t/m e en lid 5a, op basis van de tijd dat betreffend deel van de ploegendiensttoeslag werd genoten. De vermindering van de afbouwtoeslag vindt voor het eerst plaats als aangegeven in lid 5b, gerekend vanaf de laatste overplaatsing.
- Op het moment van de overplaatsing wordt door de salarisadministratie voor elk deel van de ploegendiensttoeslag een schema opgesteld, inhoudende de bedragen en periode van afbouw samenhangende met de voornoemde overplaatsing. Maandelijkse worden de bedragen blijkend uit de beide schema's opgeteld en uitbetaald.
- b. Indien een werknemer werkzaam in ploegendienst, die een afbouwtoeslag ontvangt, wordt overgeplaatst naar een functie in een lager betaalde ploegendienst of dagdienst, dan wordt op basis van voornoemde wijziging de afbouwtoeslag en de periode van afbouw bepaald. De aldus bepaalde afbouwtoeslag wordt uitbetaald naast het restant van de reeds lopende afbouwtoeslag.
- c. Indien een werknemer werkzaam in dagdienst, die afbouwtoeslag ontvangt, gaat werken in dezelfde ploegendienst of een hoger betaalde dan waarop de afbouwtoeslag betrekking heeft, wordt het restant van de afbouwtoeslag opgeschort tot het moment waarop de werknemer opnieuw in dagdienst of in een lager betaalde ploegendienst gaat werken.
- De salarisadministratie stelt een schema op, inhoudende de bedragen en de periode van afbouw samenhangend met voornoemde wijziging. Het hoogste bedrag aan maandelijks afbouw zoals blijkend uit dit schema en het schema van de opgeschorte afbouwtoeslag zal uitbetaald worden.
8. De werknemer die op het moment dat hij 55 jaar wordt een afbouwtoeslag ontvangt, zal afhankelijk van zijn gemiddelde ploegentoeslag over de 5 direct daaraan voorafgaande jaren al dan niet verder worden afgebouwd. De gemiddelde ploegentoeslag over de 5 direct daaraan voorafgaande jaren is leidend voor het bepalen van de eventuele verdere afbouw van de afbouwtoeslag. Indien de gemiddelde ploegentoeslag over de 5 direct daaraan voorafgaande jaren **lager** is dan de ploegentoeslag (inclusief afbouwtoeslag) die de werknemer ontvangt op het moment dat hij 55 jaar wordt, wordt de afbouwtoeslag verder afgebouwd tot dat lagere gemiddelde percentage. Indien de gemiddelde ploegentoeslag over de 5 direct daaraan voorafgaande jaren **hoger** is dan de ploegentoeslag (inclusief afbouwtoeslag) die de werknemer ontvangt op het moment dat hij 55 jaar wordt, wordt de afbouwtoeslag niet verder afgebouwd.
9. De afbouwtoeslag wordt niet verminderd bij de werknemer, die ten tijde van de overplaatsing van een ploegendienstfunctie naar een dagdienst of lager betaalde ploegendienstfunctie 55 jaar of ouder is. Voorwaarde is dat de werknemer in de 2 aan de overplaatsing voorafgaande jaren een hoger betaalde ploegendienstfunctie heeft vervuld. Indien de werknemer in de 2 aan de overplaatsing voorafgaande jaren niet dezelfde hogere ploegentoeslag heeft ontvangen, wordt er afgebouwd tot het laagste percentage dat de werknemer in de 2 voorafgaande (hoger betaalde) jaren heeft ontvangen.

10. Over de afbouwtoeslag worden niet berekend: de ploegtoeslag, overwerktoeslagen en de algemene salarisverhogingen. De vakantietoeslag wordt wel over de afbouwtoeslag berekend.
11. Indien een werknemer met een afbouwtoeslag bij de overplaatsing of later een hoger maandinkomen, gaat ontvangen dan hij ontving op het moment dat overplaatsing van een ploegdienst naar een dagdienst of van een hoger naar een lager betaalde ploegdienst plaatsvond, wordt de afbouwtoeslag of het restant daarvan, met onmiddellijke ingang, verminderd met een bedrag ter grootte van de stijging van zijn maandinkomen. Niet in aanmerking genomen worden de RGB en de jaarlijks af te spreken collectieve structurele en eenmalige salarisverhoging.