



## CAO Magazijn de Bijenkorf 2025 - 2027

De afgelopen maanden hebben de vakbonden, CNV en FNV, en de Bijenkorf intensieve gesprekken gevoerd om tot een nieuwe cao te komen. Tussen de partijen is op 14 april 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over de cao Magazijn de Bijenkorf 2025-2027.

In dit gezamenlijke resultaat hebben wij afspraken gemaakt over belangrijkste thema's zoals loon, loongebouw, ervaringsjaren en reiskosten. Wij hebben met dit cao-resultaat een goede balans gevonden tussen enerzijds de waardering van onze medewerkers en anderzijds het behoud van de financiële gezondheid van de Bijenkorf op de lange termijn.

Daarnaast erkennen wij het belang van andere onderwerpen zoals werk-privé balans en een meer flexibelere contractvorm. Om deze thema's grondig te onderzoeken en passende oplossingen te vinden, zullen wij gezamenlijke werkgroepen oprichten. Deze werkgroepen zullen gedurende de looptijd van de cao verder praten en met voorstellen komen die bijdragen aan een evenwichtige en aantrekkelijke werkgever.

Wij kijken uit naar een verdere constructieve samenwerking en zijn ervan overtuigd dat dit resultaat een positieve stap is voor zowel de medewerkers als de organisatie.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden. De teksten van dit resultaat worden door de partijen nog vertaald naar cao-teksten. Cao-partijen hebben de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

### 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden: van 1 mei 2025 tot en met 30 april 2027.

### 2. Loonsverhoging

De volgende loonsverhogingen zijn afgesproken:

2025:

- De op 30 april 2025 geldende salarissen worden per 1 mei 2025 structureel verhoogd met 3%. De structurele verhoging wordt berekend over het huidige salaris (ook als dat boven het maximum van de functieschaal uitkomt) en wordt niet afgetopt op het maximum van de schaal.
- Deze verhoging geldt ook voor functiegroep 6 t/m 12, in plaats van de individuele salarisverhoging conform artikel 4.6 van de cao.

2026:

- De op 30 april 2026 geldende salarissen die niet boven het maximum van de salarisschaal komen (RSP ≤ 100%) worden per 1 mei 2026 structureel verhoogd met 2,5%. Deze verhoging geldt dus ook voor salarissen die op het maximum van de salarisschaal zitten.
- De op 30 april geldende salarissen die boven het maximum van de salarisschaal komen (RSP > 100%) worden per 1 mei 2026 structureel verhoogd met 0,5%.
- Deze verhoging geldt ook voor functiegroep 6 t/m 12, in plaats van de individuele salarisverhoging conform artikel 4.6 van de cao

Overige uitvoeringsregels:

- Uitgezonderd van de algemene loonronde zijn de jeugdigen (conform artikel 4.4).
- Medewerkers van wie het salaris als gevolg van een wijziging in de functietaken bij een reorganisatie is “bevroren” komen (conform artikel 4.8) niet in aanmerking voor een structurele salarisverhoging.
- Overige salariscomponenten (%'s) als kerstgratificatie, winstdeling, toeslagen feestdagen / persoonlijk blijven ongewijzigd.
- Vaste bedragen, zoals het Vitaliteitsbudget en de BHV-toeslag blijven ongewijzigd.

### 3. Loongebouw

Partijen komen voor de looptijd van de cao de volgende loonschalen overeen, waardoor naast verschil in aanvangssalaris tussen de functiegroepen ook weer perspectief komt in de schaal. De bedragen zijn maandsalarissen op basis van een fulltime werkweek.

Loongebouw per 1 mei 2025		
Functiegroep	Schaalminimum	Schaalmaximum
1	Minimumloon	Minimumloon
2	Minimumloon	2497
3	2428	2622
4	2501	2779
5	2589	2974
6	2692	3242
7	2813	3566
8	2954	3958
9	3252	4646
10	3943	5632
11	4749	6784
12	5567	7952

Medewerkers die, na de loonsverhoging per 1 mei 2025, niet op het minimum van de salarisschaal zitten die op de functie van toepassing is, worden per 1 mei 2025 opgehoogd tot het geldende minimum.

### 4. Ervaringsjaren

Gedurende de looptijd van de cao worden medewerkers in functiegroep 1 t/m 5 tweemaal, namelijk op 1 mei 2025 en 1 mei 2026, ingedeeld in de schaal op basis van de volgende uitgangspunten:

- 0 tot 3 jaar in dienst bij de Bijenkorf → aanvangssalaris
- 3 tot 5 jaar in dienst bij de Bijenkorf → salaris halverwege de schaal
- Vanaf 5 jaar in dienst bij de Bijenkorf → salaris op het maximum van de schaal

Dit betekent dat de volgende stappen worden gehanteerd voor functiegroep 1 t/m 5:

Functiegroep	0 tot 3 jaar in dienst	3 tot 5 jaar in dienst	Vanaf 5 jaar in dienst
1	Minimumloon	Minimumloon	Minimumloon
2	Minimumloon	2410	2497
3	2428	2525	2622
4	2501	2640	2779
5	2589	2781	2974

Medewerkers die, na de loonsverhoging per 1 mei 2025 en 1 mei 2026, niet op het salaris zitten dat behoort bij het aantal dienstjaren in de betreffende salarisschaal, worden per 1 mei 2025 en 1 mei 2026 opgehoogd tot het geldende salaris.

Gedurende de looptijd van de cao worden medewerkers in functiegroep 6 tweemaal, namelijk op 1 mei 2025 en 1 mei 2026, vanaf 5 jaar in dienst bij de Bijenkorf op de helft van de schaal ingedeeld te weten op € 2.967,- bruto per maand.

Dit is een afspraak voor de looptijd van deze cao en kent geen nawerking.

## **5. Loskoppelen beoordeling en individuele salarisverhoging.**

Conform artikel 4.6 van de cao wordt de individuele salarisverhoging van medewerkers in functiegroep 6 t/m 12 gebaseerd op de jaarlijkse beoordeling van de medewerker. Om de Performance Management gesprekken te richten op de ontwikkeling van onze medewerkers en niet op de bijbehorende beloning komt deze koppeling tussen de beoordeling en de individuele salarisverhoging te vervallen.

Dit betekent dat artikel 4.6, inclusief de verhogingsmatrix conform artikel 4.6.5 van de cao komt te vervallen. Voor de functiegroepen 6 t/m 12 geldt de loonsverhoging zoals in punt 2 van dit resultaat staat beschreven.

## **6. Flexibele contractvorm**

Wij zien met name medewerkers met lage contracturen vertrekken omdat de Bijenkorf vanwege het huidige contractenstelsel in de cao niet de gewenste flexibiliteit kan bieden op het gebied van uitbetaling van extra gewerkte uren en roostering. Daarnaast zien wij dat we een grote externe flexibele inzet hebben, wat extra werkdruk oplevert voor onze vaste medewerkers. Partijen starten per direct een werkgroep om tot een meer flexibele contractvorm voor lage contracturen te komen.

De leden van de werkgroep bestaan uit de betrokken partijen FNV, CNV en de Bijenkorf. Afspraken die gedurende de looptijd van de lopende cao schriftelijk door partijen worden vastgelegd, gelden als aanpassing op de lopende cao. Dit betekent dat deze nieuwe afspraken onderdeel worden van de lopende cao en dus bindend zijn voor alle betrokken partijen. Per nieuwe afspraak zal het tijdstip van inwerkingtreding worden bepaald.

## **7. Studieafspraken loonbouw**

Partijen hebben voor de looptijd van deze cao afspraken gemaakt om het loonbouw weer een logische opbouw te geven. Daarbij is niet alleen gekeken naar het aanvang- en maximum salaris maar ook naar ervaringsjaren voor de functiegroepen 1 t/m 5. Om een gezond loonbouw te vormen voor de lange termijn alsook een positieve loonontwikkeling binnen de schaal mogelijk te maken voor de overige schalen, spreken de partijen af gedurende de looptijd van de cao hiernaar onderzoek te doen in de studieafspraken loonbouw. De resultaten van de studieafspraken zullen worden meegenomen bij de totstandkoming van de volgende cao.

De leden van de werkgroep bestaan uit de betrokken partijen FNV, CNV en de Bijenkorf.

## **8. Roosters en werktijden**

Wij zien aan de ene kant een toenemende vraag naar meer flexibiliteit en inspraak op het eigen rooster en aan de andere kant de behoefte aan vastigheid in werkuren. Partijen willen toewerken naar een cao die aansluit bij een betere werk-privé balans voor de medewerkers en een ureninzet die aansluit bij de bedrijfsvoering. De Bijenkorf en de vakbonden FNV en CNV spreken af om gedurende de looptijd van de cao onderzoek te doen naar eenduidige en simpele richtlijnen voor roosters en werktijden zodat de medewerkers meer zeggenschap krijgen over het eigen rooster.

De leden van de werkgroep bestaan uit de betrokken partijen FNV, CNV en de Bijenkorf.

## **9. Vitaliteitsbudget**

Partijen hebben uitgebreid gesproken over het belang van vitaliteit en het gezond aan het werk blijven. Het huidige vitaliteitsbudget blijft gedurende de looptijd van de cao ongewijzigd. Partijen vinden het echter belangrijk dat alle medewerkers hiervan gebruik kunnen maken. Daarnaast is het van belang dat de regeling niet nog complexer wordt dan dat hij nu is, zodat het voor iedereen toegankelijk en begrijpelijk blijft. Daarom zullen wij onze medewerkers informeren over de mogelijkheden van het vitaliteitsbudget binnen de huidige regels die gelden.

## **10. Verkorting arbeidsduur voor 58 jaar en ouder (functiegroep 1 t/m 8).**

Deze seniorenregeling (artikel 3.12) heeft tot doel de inzetbaarheid van oudere medewerkers te ondersteunen. Partijen zijn overeengekomen dat medewerkers die gebruik maken van de verkorte arbeidsduur voor 58 jaar en ouder worden ingeroosterd op gemiddeld 94,3% van het aantal contracturen. Dit is inclusief iedere verlofsoort en compensatie van toeslagen in tijd. Alleen als de medewerker hiermee instemt kan hij in een week op meer of minder dan deze contracturen worden ingepland.

## **11. Wijziging refertejaar**

Per 1 februari 2024 is het boekjaar van de Bijenkorf gewijzigd naar januari tot en met december. Om het boekjaar en refertejaar gelijk te laten lopen, komen partijen een wijziging van het boekjaar per januari 2027 overeen. Dit betekent dat in 2026 een verkort refertejaar van toepassing is, namelijk van 1 februari t/m 31 december 2026.

De volgende elementen worden in 2026 berekend over een periode van elf maanden:

- de JaarUrenNorm (JUN)
- de verlofuren
- het vitaliteitsbudget (loopt van 1 februari tot en met 15 december 2026)
- A la carte (functiegroep 9-12)

Door het boekjaar en refertejaar aan elkaar gelijk te houden, geldt hetzelfde termijn voor de berekening van de min- en plusuren, vakantiedagen, winstdeling en variabele beloning. Dit is makkelijker en duidelijker voor onze medewerkers. De wijziging heeft geen negatieve gevolgen voor onze medewerkers.

Het moment van de jaarafsluiting en de keuze voor de feestdagtoeslag zal verschuiven van februari naar januari.

## 12. Reiskostenvergoeding

Partijen komen de volgende verbetering van de tegemoetkoming in reiskosten overeen:

- De kilometervergoeding wordt per 1 mei 2025 opgehoogd naar € 0,23 per kilometer.
- Medewerkers krijgen een kostenvergoeding op basis van het aantal daadwerkelijk gereisde dagen naar het werk in de daaraan voorafgaande maand met een maximum van € 10,12 per dag.
- De reisafstand wordt berekend op basis van het aantal kilometers tussen de woning en de werklocatie. Het aantal kilometers wordt vastgesteld aan de hand van een routeplanner basis van de kortste route, deze wordt afgerond op hele kilometers.
- Medewerkers die op minder dan één kilometer van de werklocatie wonen krijgen geen reiskostenvergoeding.
- Twee keer per jaar kan de medewerker op eigen initiatief wisselen tussen een kilometervergoeding en een OV kaart als de reisafstand meer dan 22 km is.

De overige afspraken conform artikel 8 Reis- en verblijfkosten blijven zoals deze nu ook gelden:

Reisafstand woon-werk tot 22 km enkele reis	Reisafstand woon-werk vanaf 22 km enkele reis
Kilometervergoeding op basis van aantal kilometer woon-werk.	Keuze tussen OV kaart (2 <sup>e</sup> klas) of kilometervergoeding van maximaal € 10,12 per dag.
Voor de daadwerkelijk gewerkte dagen d.m.v. kloksysteem of aanwezigheidsregistratie	Keuze voor een OV kaart na de proeftijd en bij een contract van langer dan 3 maanden.
Uitbetaling in de eerstvolgende maand	In de proeftijd ontvangt men een kilometervergoeding.
Bij arbeidsongeschiktheid geldt dat er alleen reiskosten worden vergoed als de medewerker naar de locatie van de werkgever reist voor het verrichten van werkzaamheden en/of een afspraak met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van de medewerker.	De medewerker kan de keuze maken: <ul style="list-style-type: none"><li>• bij indiensttreding</li><li>• bij verhuizing</li><li>• bij overplaatsing</li><li>• Zonder opgaaf van reden 2x per jaar</li></ul>

### **13. Moderniseren cao**

Partijen komen overeen dat gedurende de looptijd van de cao een werkgroep wordt opgericht. Deze werkgroep zal onderzoek doen naar de mogelijkheden om de huidige cao te vereenvoudigen en te herschrijven. Het doel is om een cao te creëren die zowel inhoudelijk aansluit op de wensen van de medewerkers als makkelijk leesbaar en begrijpelijk is. De werkgroep streeft ernaar om uiterlijk 1 januari 2027 met adviezen te komen, zodat deze meegenomen kunnen worden in de totstandkoming van de volgende cao.

### **14. Bezwaar- en beroepsprocedure functiehuis**

Naast de cao-thema's hebben de partijen uitgebreid gesproken over het functiehuis. Als gevolg hiervan hebben partijen afgesproken een bezwaar- en beroepsprocedure voor het functiehuis op te nemen als bijlage in de cao.

### **15. Overige tekstuele wijzigingen**

Naast de wijzigingen voortvloeiend uit dit akkoord, wordt de tekst van de CAO gewijzigd als daar aanleiding dan wel noodzaak toe is als gevolg van wettelijke wijzigingen. De aangepaste cao-artikelen zijn te vinden in bijlage I.

### **16. Werkgeversbijdrage**

De Bijenkorf zal een werkgeversbijdrage betalen voor het afsluiten van deze cao, conform de AWWN-regeling van € 20.000.

De overige afspraken in de cao Magazijn de Bijenkorf 2021-2022 worden ongewijzigd voortgezet en integraal meegenomen in deze nieuwe cao.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 14 april 2025,

**Namens de Magazijn de Bijenkorf B.V.,**

Maud Soppe  
CFO

Ronald Luyben  
Stores Director

**Namens de vakbonden,**

Linda Vermeulen  
Bestuurder FNV

Chantal van Binsbergen  
Bestuurder CNV

## Bijlage I: Tekstuele aanpassingen

- Artikel 2.1.2 wordt als volgt aangepast:

### ***“Proeftijd***

*In afwijking van artikel 7:652 lid 5 BW wordt bij nieuwe medewerkers met een arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden een proeftijd van twee maanden aangehouden.”*

- Artikel 2.2.2a wordt als volgt aangepast:

### ***“Op non-actief stellen als disciplinaire maatregel***

*De werkgever mag de medewerker voor maximaal drie werkdagen op non-actief stellen bij wijze van een disciplinaire maatregel in geval van o.a. discriminatie, racisme, seksuele intimidatie, mishandeling van personen, en opzettelijk beschadigen van goederen. Gedurende deze periode van non-actiefstelling bestaat tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst géén recht op salaris.”*

- Artikel 2.5, tweede alinea, wordt als volgt aangepast:

*“Op deze arbeidsovereenkomst is de cao in beginsel van toepassing, maar de wettelijke regels uit de “Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd” prevaleren. Dit betekent bijvoorbeeld dat bij loondoorbetaling tijdens ziekte wordt aangeknoopt bij het wettelijke regime van de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd en niet bij de regels uit de cao. Deelname aan de pensioenregeling (hoofdstuk 14 cao) is alleen mogelijk tot de in het pensioenreglement opgenomen leeftijd.”*

- Artikel 5.2 lid 2 wordt als volgt aangepast:

- De tekst in de tabel, rij 7 kolom 3, vierde alinea wordt als volgt aangepast:  
*“Medewerker ontvangt 70% van het dagloon van het UWV (als je meer verdient dan het maximale dagloon dan wordt het afgetopt op het maximum dagloon).”*
- De tekst in de tabel, laatste rij (16), kolom 3, eerste zin, wordt als volgt aangepast:  
*“16 weken uitkering van het UWV.”*
- In de tabel wordt een nieuwe rij toegevoegd voor “Ouderschapsverlof”, waarin in kolom 3 wordt opgenomen: *“Eerste 9 weken 70% uitkering via UWV indien in het eerste levensjaar van het kind opgenomen, overige 26 weken onbetaald”*).

- Artikel 5.3, het kopje Ouderschapsverlof, wordt als volgt aangepast:

### ***“Ouderschapsverlof***

*Ouders of verzorgers van kinderen hebben recht op ouderschapsverlof. De eerste 9 weken ontvangt de werknemer een uitkering van 70% van het UWV, mits het verlof tijdens het eerste levensjaar van het kind wordt opgenomen. De overige 26 weken zijn onbetaald verlof.”*