



**CAO**

Collectieve arbeidsovereenkomst  
HEINEKEN in Nederland

Looptijd: 1 oktober 2015 tot en  
met 31 december 2017

START



 **HEINEKEN**

# INHOUDSOPGAVE



## Inleiding

	Pagina
Contractpartijen	7
Hoofdlijnen Sociaal Beleid	8
Arbeidsverhoudingen	8
Kwaliteit van de Arbeid	8
Duurzame inzetbaarheid	8
Non discriminatie	8
Ongewenste omgangsvormen	8
Wijziging CAO-structuur; ongewenste gevolgen	8

## I. Algemene bepalingen CAO-partijen

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

## II. Werk

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

## Functiegroepen 1-7

### III-1 Tijd – Arbeidsduur & Toeslagen

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

### III-2 Tijd – Werken in dagdienst en ploegendienst & Toeslagen

Artikel		Pagina
21	Dienstroosters	18
22	Ploegendienst	19
23	Ploegentoeslag	20
24	Afbouwregeling ploegentoeslag	22
25	Werken op zaterdag, zon- en feestdagen	23

### III-3 Tijd – Verlof & Toeslag

Artikel		Pagina
26	Vakantierecht, opname vakantie	25
27	Vakantietoeslag	26
28	Bijzonder verlof	27
29	Bijzonder verlof oudere werknemers	27
30	Wettelijk betaald en onbetaald verlof	28
31	Niet wettelijk onbetaald verlof	28
32	Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats	29
33	Scholing & verlof	29

## IV. Inkomen – Functie- en salarissystematiek

Artikel		Pagina
34	Functie-indeling	30
35	Salarissystematiek	30
36	Promotie naar en (tijdelijk) werken in een hogere functiegroep	30
37	Werken in een lagere functiegroep	31
38	Benoeming in opleiding	31

## V. Regelingen

Artikel		Pagina
39 / 40	Pensioenregeling / De 55-jarigen regeling	32
41	Employability Budget	32
42	HEINEKEN à la Carte	32
43	Zorgverzekering	33
44	WGA-Hiaat en WIA-Excedentverzekering	33
45	HEINEKEN Beloningsstructuur	33

## VI. Arbeidsongeschiktheid

Artikel		Pagina
46	Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	34
47 t/m 49	IVA- WGA-uitkering / WGA-premie / Beëindiging dienstverband ivm arbeidsongeschiktheid	36
50	Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden	37

**Functiegroepen 10-25****VII-1 Tijd – Arbeidsduur & Toeslagen**

<b>Artikel</b>		<b>Pagina</b>
14	Arbeidsduur	39
15	Arbeidstijdverkorting	39
16	Werktijd	40
17	Werken op bijzondere tijd (dagdienst) & toeslag	40
18	Overwerk & overwerktoeslag	40
19	Regeling voor extra gang naar kantoor of bedrijf & loopurenvergoeding	42
20	Consignatiedienst & consignatievergoeding	42

**VII-2 Tijd – Verlof & Toeslag**

<b>Artikel</b>		<b>Pagina</b>
21	Vakantierecht, opname vakantie	44
22	Vakantietoeslag	45
23	Bijzonder verlof	45
24	Bijzonder verlof oudere werknemers	46
25	Wettelijk betaald en onbetaald verlof	46
26	Niet wettelijk onbetaald verlof	47
27	Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats	47
28	Scholing & verlof	47

**VIII Inkomen – Functie- en salarissystematiek**

<b>Artikel</b>		<b>Pagina</b>
29	Functie-indeling	48
30	Salarissystematiek	48
31	Werken in een lagere functiegroep	48
32	Benoeming in opleiding	49

**IX Regelingen**

<b>Artikel</b>		<b>Pagina</b>
33	Pensioenregeling	50
34	De 55-jarigen regeling	50
35	Employability Budget	50
36	HEINEKEN à la Carte	51
37	Zorgverzekering	51
38	WGA-Hiaat en WIA-Excedentverzekering	51
39	HEINEKEN Beloningsstructuur	51

**X Arbeidsongeschiktheid**

<b>Artikel</b>		<b>Pagina</b>
40	Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	52
41	IVA- WGA-uitkering	54
42	WGA-premie	54
43	Beëindiging dienstverband in verband met arbeidsongeschiktheid	54
44	Arbeidsongeschiktheid door derden	55

**Sales Reward****XI Tijd – Arbeidsduur**

Artikel		Pagina
	Inleiding	57
14	Arbeidsduur	57
15	Werktijd	57
16	Vakantierecht, opname vakantie	58
17	Vakantietoeslag	59
18	Bijzonder verlof	59
19	Bijzonder verlof oudere medewerkers	60
20	Wettelijk betaald en onbetaald verlof	60
21	Niet wettelijk onbetaald verlof	61
22	Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats	61
23	Scholing & verlof	61

**XII Inkomen – Functie- en salarissystematiek**

Artikel		Pagina
24	Functie-indeling	62
25	Salarissystematiek	62
26	Variabel inkomen	62
27	Promotie naar en (tijdelijk) werken in een hogere sales salarisgroep voor werknemers ingedeeld in sales salarisgroep O en I	63
28	Werken in een lagere functiegroep	63
29	Benoeming in opleiding	64

**XIII Regelingen**

Artikel		Pagina
30	Pensioenregeling	65
31	De 55-jarigen regeling	65
32	Employability Budget	65
33	HEINEKEN à la Carte	65
34	Zorgverzekering	66
35	WGA-Hiaat en WIA-Excedentverzekering	66
36	HEINEKEN Beloningsstructuur	66

**XIV Arbeidsongeschiktheid**

Artikel		Pagina
37	Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	67
38	IVA- WGA-uitkering	69
39	WGA-premie	69
40	Beëindiging dienstverband in verband met arbeidsongeschiktheid	69
41	Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden	70



## Regelingen & Bijlagen

		Pagina
Regeling 1	Kelderbierchauffeurs	72
Regeling 2	Flexrooster Commercie	75
Regeling 3	Regeling arbeidstijdverkorting voor werknemers in sales functies bij HEINEKEN Nederland	77
Regeling 4	Afspraken rooster Heineken Experience	79
Regeling 5	Beloning, opleiding & ontwikkeling uitzendkrachten	80
Bijlage 1	Functiewaardering functiegroepen 1-7 bij Hoofdstuk IV, artikel 34	82
Bijlage 2	Salaristabellen functiegroepen 1-7 bij Hoofdstuk IV, artikel 34	85
Bijlage 3	Functiewaardering functiegroepen 16-25 bij Hoofdstuk VIII, artikel 29	87
Bijlage 4	Salaristabellen functiegroepen 10-25 bij Hoofdstuk VIII, artikel 29	90
Bijlage 5	Functiewaardering Sales Reward	94
Bijlage 6	Salaristabellen Sales Reward	97
Bijlage 7	Tijdsbesteding en faciliteiten Bedrijvenwerk	99
Bijlage 8	Werkgelegenheid	102
Bijlage 9	Protocollaire afspraken	103
Overgangsregeling 1	Arbeidsongeschiktheid	105
Overgangsregeling 2	Afbouwregeling ploegentoeslag	106

## Contractpartijen

### DE ONDERGETEKENDEN:

Eenzijds:

IA Heineken Nederlands Beheer B.V., gevestigd te Amsterdam, verder te noemen: 'HEINEKEN Nederland',

en

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

Gezamenlijk verder te noemen: 'HEINEKEN'

Anderzijds:

IIA  FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

IIB  CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

IIC  De Unie, vakbond voor administratief, technisch en commercieel personeel, gevestigd te Culemborg,

en

IID MHP Heineken, gevestigd te Amsterdam,

Gezamenlijk verder te noemen: 'de vakorganisaties'

De ondergetekenden samen, hierna noemen: 'partijen', verklaren hierbij met ingang van 1 oktober 2015 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen.

# INLEIDING

## 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 streeft naar optimale arbeidsverhoudingen: tussen werknemers onderling, leidinggevenden 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 wil een bedrijfscultuur die gekenmerkt wordt door passie voor resultaat en streven naar kwaliteit waardoor werknemers met plezier hun werk verrichten.

HEINEKEN 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 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 de Sociale Partners het belang van gecertificeerd opleiden.

HEINEKEN 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 spant zich in om gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers zoveel als mogelijk te herplaatsen binnen de onderneming.

## Duurzame inzetbaarheid

Het beleid van HEINEKEN is erop gericht dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van HEINEKEN 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 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 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 overgaat tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden of tot ontslag op staande voet (7:678 BW). De Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen is opgenomen in de HEINEKEN (Group) Wegwijzer!

## Wijziging CAO-structuur; ongewenste gevolgen

De tekst van deze CAO is leidend. Met ingang van deze CAO per 1 oktober 2015 is een aantal artikelen inhoudelijk gewijzigd ten opzichte van de oude CAO. Daarnaast zijn de teksten en de indeling van de CAO gemoderniseerd. In verband hiermee zijn ook de artikelen die inhoudelijk ongewijzigd zijn gebleven ten opzichte van de oude CAO, (gedeeltelijk) 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. Of al dan niet sprake is van een onbedoelde wijziging, volgt uit het Eindresultaat d.d. 10 december 2015, waarin de inhoudelijke wijzigingen zijn opgenomen.



# HOOFDSTUK I

## ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1 Definities

#### HEINEKEN

Werkgever (zijnde Heineken Nederlands Beheer B.V. en Heineken Group B.V.)

#### HEINEKEN Nederland

Heineken Nederlands Beheer B.V.

#### HEINEKEN Group

Heineken Group B.V.

#### Werknemer

De werknemer, met een arbeidsovereenkomst in dienst van HEINEKEN en werkzaam in Nederland ingedeeld in functiegroep 1 tot en met 25 of Sales Salarisgroep O t/m V.

#### Scope Sales Reward

Functies waarin de werknemer uitvoering geeft aan de typische sales, trade marketing en/of marketing activiteiten voor HEINEKEN Nederland of Vrumona, ook wel de functies 'in de markt' genoemd. De functies zijn onderverdeeld naar subcategorie Front Sales en Brand Management / Trade Marketing & Overige posities.

#### Third Country Nationals ('TCN')

TCN is een werknemer die:

- Niet de Nederlandse nationaliteit heeft;
- Een arbeidsovereenkomst met HEINEKEN Group of HEINEKEN Nederland 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 met pensioen te gaan.

#### Ondernemingsraad/Centrale Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

#### Maandsalaris

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

#### 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
- Gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week: 165 uur per maand
- Gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week: 156 uur per maand
- Gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week: 146 uur per maand

#### Maandinkomen

Het bruto maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en afbouwtoeslag.

#### Maand

Een kalendermaand.

Een maand wordt voor de berekening van onregelmatige ploegen- dienstroosters, als bedoeld in artikel 23 van Hoofdstuk III-1, gelijkgesteld aan 1,08 x 4 weken.

#### Nachtdienst:

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

#### Week:

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

#### Feestdagen:

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koningsdag en 5 mei (eenmaal per 5 jaar 2015, 2020 enz.).

#### 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.

### Artikel 2 Duur van de overeenkomst / werkingsfeer

De CAO en de bijlagen gelden, tenzij anders vermeld, van 1 oktober 2015 tot en met 31 december 2017, 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.

## 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 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 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 c.q. 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.

## Artikel 5 Wijziging Pensioenregeling

Wijzigingen in de Pensioenregeling van HEINEKEN 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 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 in overleg met de vakorganisaties en moeten partijen binnen 2 maanden nadat deze vaststelling is gedaan, aanvullende afspraken maken.

## Artikel 8 Bedrijvenwerk

HEINEKEN geeft aan de leden van de vakverenigingen faciliteiten ten behoeve van het zogenoemde Bedrijvenwerk als bedoeld in Bijlage 7.

## 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 als een goed werknemer te behartigen.
2. Het werk dat door of namens HEINEKEN 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.
3. Andere taken dan zijn normale werk uit te voeren als dit naar het oordeel van HEINEKEN voor een goede bedrijfsfunctionering 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 op het rooster 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 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 vastgestelde Bedrijfsregels. Wijzigingen van de bedrijfsregels dienen vastgesteld te worden in overleg met de Centrale Ondernemingsraad.

### Artikel 11 In dienst, proeftijd en einde arbeidsovereenkomst

1. De werknemer treedt in dienst van HEINEKEN Nederland of HEINEKEN Group.

2. De arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan voor meer dan 6 maanden kent een proeftijd van 2 maanden. Tijdens deze proeftijd kunnen HEINEKEN 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 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 Pensioenfonds: 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 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 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 wordt 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 als deze schriftelijk door HEINEKEN van toepassing zijn verklaard.



# Functiegroepen 1-7

Hoofdstuk III tot en met VI

LEES MEER



# HOOFDSTUK III-1

## TIJD – ARBEIDSDUUR & TOESLAGEN

### Artikel 14 Arbeidsduur

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

1. De gemiddelde arbeidsduur per week is:

	dagdienst	2- 3-ploegendienst	4-ploegendienst	volcontinudienst
Functiegroepen 1-7	36 uur	36 uur	36 uur	33,6 uur
Functiegroepen 10,11, 16 en 17	38 uur	38 uur	36 uur	33,6 uur
Werknemers werkzaam in functiegroepen 1-7 binnen de Scope Sales Reward, die niet gekozen hebben voor Sales Reward	40 uur	--	--	--

- De bovengenoemde arbeidsduur wordt bereikt door het toekennen van arbeidstijdverkorting (ATV-uren). De werknemer met een deeltijd dienstverband, ontvangt deze uren naar rato van zijn deeltijdpercentage.
- De ATV-uren worden toegekend in hele of halve dagen of in uren; waarbij maximaal 50% van de ATV-uren in uren kan worden toegekend.
- Over de wijze waarop de ATV-uren worden toegekend (ingezet), maakt HEINEKEN afspraken met de Ondernemingsraad van het desbetreffende bedrijfsonderdeel.
- Aan de werknemer werkzaam op een functie binnen de Scope Sales Reward, die niet gekozen hebben voor Sales Reward, wordt geen ATV-uren toegekend. Aan die werknemer zal een financiële vergoeding worden toegekend ('sales reward compensatie'), waarbij bij de vaststelling van de hoogte van deze vergoeding wordt uitgegaan van het aantal niet toegekende aantal ATV-uren op basis van diens functiegroep in dagdienst. Voornoemde vergoeding zal geen deel uitmaken van het salaris en werkt niet door in de grondslag van een (eventuele) incentive. Collectieve verhogingen zijn hierop wel van toepassing. Over deze vergoeding zal tevens vakantietoeslag worden uitbetaald. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt de voornoemde sales reward compensatie naar rato.

### Artikel 15 Arbeidstijdverkorting

- Als de werknemer arbeidsongeschikt is op voor hem volgens rooster vastgestelde ATV-uren, worden geen vervangende ATV-uren toegekend.
  - Als ATV-uren samenvallen met het recht op een vrije dag volgens de regeling bijzonder verlof zoals omschreven in artikel 28 (van dit hoofdstuk), worden evenmin vervangende ATV-uren toegekend.
  - Het recht op ATV-uren vervalt op 31 december van het jaar waarin deze uren zijn toegekend.
- Als de werknemer om organisatorische redenen, dan wel op gronden verband houdend met de markt waarin de werkgever opereert, niet of niet geheel in aanmerking kan komen voor de arbeidstijdverkorting zoals bedoeld in artikel 14 van dit hoofdstuk, krijgt betrokken werknemer voor elk niet toegekend ATV-uur boven het normale maandsalaris een uursalaris, dat bij de maandsalarisbetaling zal worden uitbetaald. Voornoemde vergoeding zal geen deel uitmaken van het salaris.
  - Bij de vaststelling van het aantal niet toegekende ATV-uren zal worden uitgegaan van het in dezelfde soort dienst toegekende aantal ATV- uren.
  - Over de extra vergoeding zal vakantietoeslag en - indien van toepassing - ploegentoeslag worden uitbetaald.

## Artikel 16 Werktijd

1. Het dienstrooster wordt in overleg met de (lokale) 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 17 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 uursalaris.

## Artikel 18 Overwerk & overwerktoeslag

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

### 1. Definitie

Overuren zijn de uren per dag, waarin in opdracht van HEINEKEN wordt gewerkt boven de arbeidsduur per dag, zoals deze in het dienstrooster is geregeld. Overuren zijn ook de uren waarop een werknemer een door HEINEKEN verplicht gestelde opleiding moet volgen buiten het vastgestelde ploegdienstrooster. Van overwerk is voor een deeltijdwerker sprake als meer uren per dag of meer dagen per week worden gewerkt dan de normale arbeidsduur (voltijd arbeidsovereenkomst). Van overwerk is voor een deeltijdwerker in ploegdienst sprake als de deeltijder moet werken op een dag (of dienst) waarop een voltijder volgens het rooster normaal gesproken niet zou hoeven 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 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), 26 (Vakantieright) en 28 (Bijzonder verlof) van dit hoofdstuk;
- c. Overschrijdingen van het dienstrooster van een half uur of minder, als het gaat om het afmaken van onderhanden werk.

3. De werknemer 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.); Voor ieder gewerkt overuur in de 4-ploegdienst bij werken op zondag.	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. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar overwerk is voor de werknemer verplicht, als dit naar oordeel van HEINEKEN 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.

5. Overwerk op ATV-uren  
Op ATV-uren wordt als regel geen arbeid verricht, tenzij de werkzaamheden dit vereisen. Als door de werknemer in opdracht van HEINEKEN wordt gewerkt op ATV-uren wordt dit als overwerk aangemerkt.
6. De werknemer die in het kader van zijn functie regelmatig buiten kantoor of bedrijf werkt op tijdstippen buiten de arbeidstijd per dag zoals deze in het dienstrooster is geregeld, heeft geen aanspraak op betaling van overuren. De werknemer wordt hierover schriftelijk door HEINEKEN geïnformeerd.
7. De werknemer kan niet verplicht worden om meer dan 12 overuren per week te werken.
8. Bij het overwerken worden voor zowel voltijd- als deeltijdwerknemers de volgende normen in acht genomen:
  - a. 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.
  - 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. Als in die 16 weken 16 of meer nachtdiensten is gewerkt, wordt de genoemde 48 uur beperkt tot 40 uur.
  - e. Het maximaal aantal achtereenvolgende diensten zonder onderbreking door een wekelijkse rust bedraagt niet meer dan 8.
  - f. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten bedraagt niet meer dan 6.
  - g. Als in volcontinuïdient wordt gewerkt, vindt alleen dan overwerk plaats, als zich buitengewone onvoorziene omstandigheden voordoen.
9. Uitbetaling en opname overwerk  
Overwerk wordt, met inachtneming van hetgeen in dit lid is bepaald, bij voorkeur uitbetaald. Als echter de uren worden ingehaald (opgenomen), wordt daarover geen salaris betaald, wel de vakantietoeslag. HEINEKEN overlegt tijdig met de werknemer over het moment waarop de inhaaluren moeten worden opgenomen. De werknemer heeft het recht om maximaal 60 inhaaluren (bij een deeltijd dienstverband naar rato) op te sparen. Met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar wordt het restant aantal uren boven deze 60 uren (peildatum 31 december) uitbetaald.
10. Overwerk en consignatie  
De werknemer aan wie consignatie is opgelegd, en die wordt opgeroepen tussen 00:00 uur en 07:00 uur, heeft na de laatste oproep in die periode recht op 8 uur onafgebroken rust. Deze 8 uur onafgebroken rust moet worden genomen voor 24:00 uur op dezelfde dag. Voor zover deze rusturen samenvallen met al volgens het dienstrooster geplande arbeidsuren, houdt de werknemer het recht op loon voor die arbeidsuren. Voor het bepalen van de rusturen wordt de reistijd voor maximaal 1 uur meegeteld. HEINEKEN bepaalt op welk moment op de dag de 8 uur rust genomen worden.
11. 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 19 lid 3 (van dit hoofdstuk).
12. 55 jaar en ouder  
De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht om in te vallen in een zwaarder rooster noch kan hij zonder zijn instemming worden overgeplaatst in een zwaarder rooster. Onder dat laatste wordt in dit artikel verstaan: van dagdienst naar 2-ploegendienst, van 2- naar 3-ploegendienst, etc.

## Artikel 19 Regeling voor extra gang naar kantoor of bedrijf & loopurenvergoeding

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 (loopuur) moet maken in verband met overwerk;
  - moet opkomen op een buiten de dienstrooster vallende dag (bijv. zaterdag, zondag);
  - in dagdienst op een doordeweekse feestdag moet komen; dit geldt alleen voor de werknemer die uitsluitend in dagdienst werkt en geen ploegentoeslag 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 worden beoordeeld.

## Artikel 20 Consignatiedienst & consignatievergoeding

1. De werknemer, die in opdracht van HEINEKEN 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	150% van het uursalaris
Een zaterdag of zondag	200% van het uursalaris
Een feestdag	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. 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 kan worden verwacht. In dat geval is de werknemer verplicht de consignatiedienst uit te voeren.
7. Consignatiediensten worden niet op individuele vakantieuren gepland, als de verlofaanvraag al is goedgekeurd door HEINEKEN .
8. Consignatiediensten worden niet op individuele ATV-uren gepland, indien de verlofaanvraag al is goedgekeurd door HEINEKEN. Moeten er volgens HEINEKEN toch consignatiediensten op geregistreerde individuele ATV-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.
10. Voor de bepaling van het aantal rusturen, wordt de reistijd voor maximaal 1 uur meegeteld. HEINEKEN bepaalt op welk moment op de dag de 8 rusturen moeten worden genomen.
11. Per vestiging kunnen – afhankelijk van de lokale omstandigheden – andere regels gelden voor consignatie.

# HOOFDSTUK III-2

## TIJD – WERKEN IN DAGDIENST EN PLOEGENDIENST & TOESLAGEN

### Artikel 21 Dienstroosters

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

Bij het vaststellen van het dienstrooster (standaard en maatwerk) gelden de volgende afspraken:

	Dagdienst & ploegdienst	In geval van nachtdienst
Per dienst*	max. 10 uur arbeidstijd	max. 9 uur arbeidstijd tijdens een nachtdienst
Per week	max. 56 uur arbeidstijd	
Elke periode van 4 weken (aaneengesloten)*	max. gem. 48 uur arbeidstijd per week	
Elke periode van 16 weken (aaneengesloten)*	max. gem. 44 uur arbeidstijd per week	40 uur per week bij 16 of meer ingeplande nachtdiensten
Elke periode van 52 weken (aaneengesloten)**	max. gem. 40 uur arbeidstijd per week	
Max. aantal achtereenvolgende diensten zonder onderbreking door een wekelijkse rust zoals bedoeld in artikel 5:5 van de Arbeidstijdenwet*	max. 7 diensten (achtereenvolgend); in geval van overwerk: max. 8 diensten	
Max. aantal achtereenvolgende nachtdiensten*	Max. 5 diensten; in geval van overwerk max. 6 diensten	
Per 16 weken aantal nachtdiensten dat eindigt na 02:00 uur*		max. 36 diensten

\* hiervan mag HEINEKEN afwijken in overleg met vakorganisaties.

\*\* naar rato van toepassing op deeltijders.

## Artikel 22 Ploegendienst

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

1. Er is sprake van werken in of hebben gewerkt in een ploegendienst als de werknemer in één van onderstaande ploegendiensten of in één van de in artikel 23 lid 5 van dit hoofdstuk omschreven ploegendiensten, inclusief eventuele reservedienst, roostermatig gedurende 12 weken aaneengesloten heeft gewerkt.

Standaard ploegendienst		
2-ploegendienst*	maandag tot en met vrijdag	80 uur per week in 2 ploegen afwisselend in 2 diensten; niet in combinatie met nachtdienst
3-ploegendienst*	van zondag 23:00 uur tot vrijdag 23:00 uur	in 3 ploegen afwisselend in een vroege, late en nachtdienst
4-ploegendienst*	van zondag 23:00 uur tot zaterdag 23:00 uur	in 4 ploegen afwisselend in een vroege, late en nachtdienst
Volcontinu*	gedurende 7 etmalen per week	in 5 ploegen

\* van de genoemde ploegendiensten is ook sprake wanneer de overlappings als regel 1 uur of minder bedragen.

### 2. Maatwerkroosters

Naast de standaard ploegendiensten kan ook sprake zijn van maatwerkroosters. Een maatwerkrooster wordt vastgesteld met inachtneming van de bepalingen in artikel 16 en 21 van dit hoofdstuk. Zie voor ploegentoeslag voor andere dan onder lid 1 genoemde ploegendiensten: artikel 23 lid 5 van dit hoofdstuk.

### 3. Reservediensten

In de ploegendienstroosters kunnen reservediensten worden opgenomen; vanuit deze roosters kan worden ingevallen in andere vergelijkbare dienstroosters. Reservediensten worden in de regel ingesteld als de ploegenbezettingen of de samenstelling van functies in een ploegenbezetting daar aanleiding toe geven.

Reservedienst is een in een ploegendienst opgenomen dagdienst, die ligt tussen 07:00 uur en 18.00 uur, maandag tot en met vrijdag.

### 4. Extra gang (loopuren)

De werknemer die vanuit een reservedienst of in een andere ploeg moet invallen en op dezelfde dag een extra gang moet maken naar kantoor of bedrijf, komt in aanmerking voor een vergoeding volgens artikel 19 lid 3 van dit hoofdstuk.

### 5. Afbouw ploegendienst

De regeling afbouw ploegendienst geldt als door bedrijfsomstandigheden de ploegendienst wordt onderbroken of wordt beëindigd en als de werknemer gedurende 12 weken aaneengesloten (roostermatig) werkt of heeft gewerkt in een standaard of maatwerk ploegendienstrooster (inclusief eventuele reservedienst).

### 6. Overplaatsen naar en uit de ploegendienst

a. Als de werknemer vanuit dagdienst in ploegendienst wordt geplaatst, houdt HEINEKEN ernstig rekening met de persoonlijke belangen van de werknemer, die het werken in ploegendienst in ernstige mate belemmeren.

b. Als de werknemer vanuit een ploegendienst tijdelijk in een dagdienst wordt geplaatst, houdt HEINEKEN rekening met de persoonlijke belangen van de werknemer, die het werken in tijdelijke dagdienst belemmeren.

### 7. Beëindigen ploegendienst vanaf 60 jaar

De werknemer van 60 jaar en ouder die niet meer in staat is om in (een bepaalde) ploegendienst te werken kan een verzoek indienen om niet langer in ploegendienst te werken. Daarbij is van belang dat:

- de medische noodzaak wordt bevestigd door de bedrijfsarts, zo nodig op basis van de input van een medische specialist of arts;
- het verzoek op tijd wordt ingeleverd, zodat HEINEKEN binnen een redelijke termijn een andere passende functie kan zoeken.

Als het verzoek wordt toegekend en de werknemer beëindigt zijn werkzaamheden in ploegendienst, dan houdt de werknemer recht op ploegendiensttoeslag, mits hij voorafgaand aan die de beëindigingdatum 2 jaar aaneengesloten heeft gewerkt in ploegendienst.

## Artikel 23 Ploegentoeslag

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

1. De werknemer die werkt in een ploegdienst als bedoeld in artikel 22 lid 1 van dit hoofdstuk, ontvangt een vaste toeslag op het maandsalaris:

2-ploegdienst	16% van het maandsalaris
3-ploegdienst	21% van het maandsalaris
4-ploegdienst	28% van het maandsalaris
Volcontinudienst	32% van het maandsalaris

2. Reservedienst

Als de werknemer invalt in de ploeg uit de reservedienst ontvangt de werknemer boven de vaste toeslag (zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel) een toeslag (berekend volgens lid 3b en 4b van dit artikel); echter niet langer dan de duur van de reservedienst.

3. Werktijdwijziging

- Als de werknemer als gevolg van een werktijdwijziging beneden de arbeidsduur blijft, die voor de werknemer in die week volgens zijn dienstrooster geldt, wordt aan de werknemer, als de werktijdwijziging in opdracht van HEINEKEN plaatsvond, het normale maandinkomen betaald.
- Als de werknemer uit een ploegdienstrooster in een ander ploegdienstrooster wordt geplaatst, ontvangt de werknemer gedurende de eerste 10 gewerkte diensten boven de toeslag zoals is vastgesteld in lid 1 van dit artikel, de volgende toeslag:
  - 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur tussen 18.00 uur en 07.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
  - 100% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur op zaterdag en zondag.
- Indien sprake is van een overplaatsing van het ene maatwerkrooster naar het andere maatwerkrooster geldt – in afwijking van het voorgaande lid 3b – de volgende bepaling: als de werknemer vanuit een ploegdienstrooster wordt overgeplaatst in een ander ploegdienstrooster, ontvangt hij over de eerste 10 gewerkte diensten in het nieuwe rooster\*, voor de uren waarop hij daadwerkelijk op andere tijden gewerkt heeft dan in het voorgaande rooster het geval zou zijn geweest als dit was doorgezet, de volgende toeslag:
  - 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur gelegen tussen 18.00 en 07.00 uur op maandag t/m vrijdag;
  - 100% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur op een zaterdag en zondag.

Deze toeslag komt bovenop de reguliere toeslag behorende bij het ploegdienstrooster.

\* Het meetmoment voor de bepaling van het aantal diensten, waar op daadwerkelijk andere tijden gewerkt is, start vanaf de ingangsdatum van het nieuwe rooster (ingeval van een kalenderjaarrooster start het meetmoment op 1 januari). Dit tenzij voorafgaand aan de ingangsdatum van het nieuwe rooster in gezamenlijk overleg tussen HEINEKEN en de Ondernemingsraad komt vast te staan dat een ander meetmoment moet worden vastgesteld vanwege een cycliciteitsverandering op een later moment in de looptijd van het rooster. In dat geval zal het begin van het meetmoment komen te liggen bij de start van de gewijzigde cycliciteit en worden de diensten na dit meetmoment vergeleken met de cycliciteit in hetzelfde rooster voorafgaand aan dat meetmoment (conform de hiervoor beschreven wijze).

4. (Over)plaatsing van dagdienst in een ploegdienst of plaatsing in een ploegdienst bij indiensttreding

- Als de werknemer bij indiensttreding wordt geplaatst in een ploegdienst of als een werknemer die in dagdienst werkt wordt overgeplaatst in ploegdienst, dan ontvangt de werknemer in afwijking van artikel 22 lid 1 van dit hoofdstuk gedurende de eerste 12 weken de ploegentoeslag zoals is vastgesteld in lid 1 of 5 van dit artikel.
- Als de werknemer die werkt in dagdienst, tijdelijk in een ploegdienst wordt geplaatst voor een kortere duur dan 12 weken, dan ontvangt de werknemer daarvoor de volgende toeslag:
  - 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur tussen 18.00 uur en 07.00 uur op maandag tot en met vrijdag
  - 100% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur op zaterdag en zondag.

5. Ploegentoeslag voor andere ploegendiensten dan in artikel 22 lid 1 van dit hoofdstuk genoemde ploegendiensten ('maatwerkroosters')
- a. Definitie andere ploegendiensten:

Vroege diensten	Diensten waarvan de begintijd op of na 06:00 uur en voor of op 07:00 uur ligt
Dagdiensten	Diensten waarvan de begintijd na 07:00 uur en de eindtijd voor of op 18:00 uur ligt
Reservediensten	In een ploegendienst opgenomen dagdienst, die ligt tussen 07:00 uur en 18.00 uur, maandag tot en met vrijdag
Late diensten	Diensten waarvan de eindtijd na 18:00 uur en voor 24:00 uur ligt
Nachtdiensten *	Diensten die geen vroege, dag-, reserve- of late diensten zijn

\* Ten aanzien van nachtdiensten geldt voor de toepassing van dit artikel (voor de beloning) bovenstaande definitie en niet de definitie van nachtdienst uit artikel 1 van hoofdstuk I van deze CAO.

- b. Voor de berekening van de ploegentoeslag worden de uren in een dienst verhoogd met de volgende toeslag, die is afgeleid van de ploegentoeslagen en de bijbehorende arbeidsduur van de in lid 1 van dit artikel genoemde standaard ploegendiensten.

	Nachtdienst*	Vroege dienst	Dagdienst	Reservedienst	Late dienst
Maandag tot en met vrijdag	31%	12%	0%	7,5%	20%
Zaterdag	100%	40%	40%	n.v.t.	80%
Zondag	125%	125%	125%	n.v.t.	125%

\* De percentages in deze tabel bij de nachtdienst hebben betrekking op die nachtdiensten die geheel of gedeeltelijk de nacht duren. De nachtdienst op maandag betreft de nacht van zondag op maandag, die op dinsdag de nacht van maandag op dinsdag, etc.

- c. De som van de op basis van sub 5b van toepassing zijnde toeslagen wordt vervolgens gedeeld door het aantal ingeroosterde uren. Daarmee is de gemiddelde toeslag per ingeroosterd uur bekend. Het uurloon plus deze gemiddelde toeslag vormen samen de uurwaarde. Deze uurwaarde is de basis voor de ploegentoeslag.
- d. Om de ploegentoeslag te bepalen wordt de arbeidsduur van het rooster vergeleken met de contractuele arbeidsduur van de werknemer. Daarbij is één van de onderstaande situaties aan de orde:

Het aantal ingeroosterde uren is hoger dan de contractuele arbeidsduur van de werknemer na aftrek van ATV.	In dat geval is het meerdere aan uren het nog uit te roosteren aantal ATV-uren en is de ploegentoeslag gelijk aan de in lid 5c berekende gemiddelde toeslag (afgerond op één decimaal achter de komma).
Het aantal ingeroosterde uren is gelijk aan de contractuele arbeidsduur van de werknemer na aftrek van ATV.	In dat geval zijn alle ATV-uren al in het rooster opgenomen en is de ploegentoeslag gelijk aan de in lid 5c berekende gemiddelde toeslag (afgerond op één decimaal achter de komma).
Het aantal ingeroosterde uren is lager dan contractuele arbeidsduur van de werknemer na aftrek van ATV.	In dat geval zijn alle ATV-uren al in het rooster opgenomen en is in dat rooster ook sprake van extra arbeidstijdverkortings. De extra arbeidstijdverkortings is van invloed op de hoogte van de ploegentoeslag. De ploegentoeslag wordt in dit geval herberekend door de in lid 5c berekende uurwaarde te vermenigvuldigen met de ingeroosterde arbeidstijd gedeeld door de contractuele arbeidsduur na aftrek van ATV.  De aldus voor de extra arbeidstijdverkortings gecorrigeerde uurwaarde vormt dan de grondslag voor de ploegentoeslag. Deze toeslag is gelijk aan de uurwaarde min het uurloon. Deze toeslag is gelijk aan de uurwaarde minus het uurloon, rekenkundig afgerond op één decimaal achter de komma).

6. Volcontinudienst en tijdelijk werken in dagdienst op zaterdag of zondag  
Als de werknemer in volcontinudienst, die tijdelijk in dagdienst werkzaam is, op zaterdag of zondag moet werken, terwijl dit volgens zijn volcontinudienstrooster niet het geval zou zijn, is de overwerkregeling van toepassing.
7. Deelname aan een project
  - a. De ploegentoeslag van de werknemer werkzaam in ploegendienst die op verzoek van HEINEKEN in dagdienst aan een project gaat deelnemen dat langer dan 12 aaneengesloten weken duurt, wordt niet afgebouwd.
  - b. Het voorgaande lid is alleen van toepassing op de werknemer die deelneemt aan een project waarvan de projectopdracht geaccordeerd is door het betreffende management.
  - c. HEINEKEN is altijd bevoegd de werknemer terug te plaatsen in de ploegendienst.

## Artikel 24 Afbouwregeling ploegentoeslag

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

**De afbouwregeling ploegentoeslag beschreven in Overgangsregeling 2 is van toepassing op de werknemer die op 15 november 2006 al in dienst was bij HEINEKEN. Op de werknemer die na 15 november 2006 in dienst is getreden is onderstaande regeling van toepassing.**

1. De regeling houdt in de wijze waarop de ploegentoeslag wordt afgebouwd als 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 in dit artikel verstaan “12 weken of langer”.
2. De regeling voor de afbouw van de ploegentoeslag is **niet** van toepassing als:
  - het ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met arbeidstijd verkortende maatregelen;
  - er sprake is van blijvende overplaatsing op eigen verzoek van de werknemer;
  - de werknemer korter dan 1 jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt.

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

3. Als de werknemer op het moment van overplaatsing 60 jaar of ouder is, of 55 jaar of ouder is met 25 of meer aaneengesloten dienstjaren in ploegendienst, houdt hij zijn oorspronkelijke ploegentoeslag en zal geen afbouw plaatsvinden.
4. Berekening van de afbouw van ploegentoeslag  
Voor de afbouw van ploegentoeslag wordt de volgende berekeningswijze gehanteerd:
  - a. Vaststelling van het gemiddelde ploegentoeslagpercentage dat de werknemer ontving in de laatste 3 maanden, direct voorafgaande aan overplaatsing.
  - b. Vaststelling van het ploegentoeslagpercentage dat de werknemer bij overplaatsing in een lager betaalde ploegendienst gemiddeld per maand (in een cyclus) gaat verdienen.
5. Afbouwpercentage, afbouwtoeslag
  - a. Als de werknemer wordt overgeplaatst van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst: het verschil tussen de percentages als bedoeld in de leden 4a en 4b.
  - b. Als de werknemer wordt overgeplaatst naar een functie die niet in ploegendienst wordt verricht: het percentage als bedoeld onder 4a.

Het bedrag verkregen op grond van lid 5 wordt verder genoemd het afbouwpercentage. Het bedrag verkregen op grond van lid 5 wordt verder genoemd de afbouwtoeslag. Over de afbouwtoeslag worden niet berekend de ploegentoeslag, overwerktoeslagen en de algemene salarisverhogingen. De vakantietoeslag wordt wel over de afbouwtoeslag berekend.

6. Verrekening met een hoger maandinkomen  
Als de werknemer met een afbouwtoeslag bij overplaatsing of later een hoger maandinkomen ontvangt dan hij ontving op het moment van overplaatsing naar een dagdienst of van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst, dan wordt de afbouwtoeslag of het restant daarvan, met onmiddellijke ingang verminderd met het bedrag ter grootte van de stijging van het maandinkomen. Niet in aanmerking worden genomen de beoordelings- en de eventueel jaarlijks af te spreken collectieve structurele salarisverhogingen en eenmalige CAO-uitkeringen.

7. Vermindering afbouwtoeslag in verband met duur ploegendienst
  - a. Bij de werknemer die 1 jaar of langer maar korter dan 5 jaar heeft gewerkt in de ploegendienst van waaruit de werknemer wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een lager betaalde ploegendienst, wordt het afbouwpercentage met 0.75 procentpunt per maand verminderd totdat de afbouwtoeslag volledig is afgebouwd.
  - b. Bij de werknemer die langer dan 5 jaar heeft gewerkt in de ploegendienst, van waaruit de werknemer wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een lager betaalde ploegendienst, wordt het afbouwpercentage met 0.75 procentpunt per 2 maanden verminderd totdat de afbouwtoeslag volledig is afgebouwd.
8. Als de totale afbouw van de ploegentoeslag (over de gehele periode) niet meer bedraagt dan € 250,00 bruto, wordt dit bruto bedrag in één keer uitbetaald aan de werknemer. Dit eenmalige, bruto bedrag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag (overeenkomstig wat gebruikelijk is bij de maandelijkse afbouwbedragen).

## Artikel 25 Werken op zaterdag, zon- en feestdagen

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

1. De werknemer in ploegendienst werkt op een feestdag behalve:
  - a. als de feestdag volgens het dienstrooster van de werknemer op een roostervrije dag valt
  - b. als de werknemer een verlofdag opneemt
  - c. als HEINEKEN besluit dat de werknemer niet hoeft te werken op basis van het werkaanbod.
2. 2- of 3-ploegendienst: werken op een feestdag (geen zaterdag of zondag)
  - a. Als de werknemer uit de 2- of 3-ploegendienst werkt op een feestdag niet vallende op een zaterdag of een zondag, ontvangt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.
  - b. Als de in lid 2a van dit artikel bedoelde werknemer werkt op een feestdag vallende op zaterdag of zondag, wordt dit betaald als overwerk.
3. 4-ploegendienst: werken op een feestdag (geen zondag)
  - a. Als de werknemer uit de 4-ploegendienst werkt op een feestdag niet vallende op een zondag, ontvangt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.
  - b. Als de in lid 3a van dit artikel bedoelde werknemer moet werken op een feestdag vallende op een zondag, wordt dit betaald als overwerk.
4. Volcontinudienst: werken op een feestdag  
Als de werknemer, die werkt in volcontinudienst, werkt op een feestdag, ontvangt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris, boven de vaste ploegentoeslag zoals omschreven in artikel 23 lid 1 van dit hoofdstuk.
5. Volcontinudienst: werken op een feestdag & verlofopname  
Als de in lid 4 van dit artikel bedoelde werknemer op een feestdag conform lid 1b van dit artikel verlof opneemt, houdt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben gekregen. Indien de feestdag op een doordeweekse dag valt hoeft de werknemer hiervoor geen verlofuren op te nemen. Als de feestdag in het weekend valt, moet de werknemer verlofuren opnemen.
6. 2- of 3-ploegendienst: werken op een feestdag (geen zaterdag of zondag) & verlofopname  
Als de werknemer, die werkt in 2 of 3-ploegendienst, op een feestdag vallend op een zaterdag of zondag verlof opneemt conform lid 1b van dit artikel, houdt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben gekregen. De werknemer hoeft voor de feestdag op een doordeweekse dag geen verlofuren op te nemen.
7. 4-ploegendienst: werken op een feestdag (geen zondag) & verlofopname  
Als de werknemer, die werkt in 4-ploegendienst, op een feestdag niet vallend op een zondag conform lid 1b verlof opneemt, houdt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben gekregen. Indien de feestdag op een doordeweekse dag valt hoeft de werknemer hiervoor geen verlofuren op te nemen. Indien de feestdag op een zaterdag valt, moet de werknemer verlofuren opnemen.
8. Maatwerkrooster: werken op een feestdag & verlofopname  
Als de werknemer, die werkt in een maatwerkrooster, op een feestdag conform lid 1b van dit artikel verlof opneemt, houdt hij het inkomen dat hij volgens het dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben gekregen. Als de feestdag op een doordeweekse dag valt hoeft de werknemer daarvoor geen verlofuren op te nemen. Als de feestdag in het weekend valt moet de werknemer verlofuren opnemen.

9. Aan de werknemer die in 4-ploegendienst of volcontinudienst werkt, conform lid 1a, volgens zijn dienstrooster roostervrij is op een feestdag, niet zijnde een zaterdag of zondag, krijgt een aantal vrije uren, gelijk aan het op die feestdag vallende aantal vrije uren. De werknemer, die dat aantal uren niet vrij kan krijgen voor het einde van de tweede week, volgend op die waarin de feestdag is gevallen, ontvangt voor elk van deze uren een toeslag van 100% van het uursalaris.
10. HEINEKEN besluit dat de werknemer niet hoeft te werken op een feestdag
  - a. Als de werknemer, conform lid 1c., van HEINEKEN vrij heeft gekregen, houdt hij het normale inkomen dat hij volgens dienstrooster zou hebben ontvangen, zonder feestdagtoeslag. De werknemer hoeft geen verlofuren op te nemen.
  - b. Voor de volgende feestdagen geeft HEINEKEN uiterlijk 2 weken voor aanvang van de dienst aan dat de werknemer niet op het werk hoeft te verschijnen: eerste en tweede paasdag, Koningsdag, 5 mei (éénmaal per 5 jaar: 2015, 2020 enz.), Hemelvaartsdag en eerste en tweede pinksterdag.
  - c. Voor de volgende feestdagen geeft de werkgever uiterlijk 4 weken voor aanvang van de dienst aan dat de werknemer niet op het werk hoeft te verschijnen: eerste en tweede kerstdag en nieuwjaarsdag.
11. Dagdienst: werken op een feestdag
  - a. Als de werknemer in dagdienst moet werken op een feestdag, niet vallend op een zaterdag of een zondag, ontvangt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.
  - b. Als de werknemer in dagdienst moet werken op een feestdag, vallend op zaterdag of zondag wordt dit betaald als overwerk.
  - c. Als de werknemer in dagdienst conform artikel 16 van dit hoofdstuk roostermatig moet werken op zaterdag ontvangt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 100% van het uursalaris.
12. Voor de toepassing van dit artikel wordt een nachtdienst benoemd naar de dag waar de meeste uren op vallen.
13. Het van toepassing zijn van dit artikel, sluit, tenzij anders aangegeven, de werking van overwerkbepalingen met betrekking tot de betaling uit.



# HOOFDSTUK III-3

## TIJD – VERLOF & TOESLAG

### Artikel 26 Vakantierecht, opname vakantie

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

1. De werknemer heeft per volledig gewerkt kalenderjaar recht op 208 vakantieuren (fulltime basis). Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar geldt per kalendermaand het recht op het aantal vakantieuren naar rato van het aantal per maand gewerkte dagen in dat jaar.

Voor de werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2006 geldt:

Dienstjaren	0 t/m 9 dienstjaren	10 t/m 14 dienstjaren	15 t/ 19 dienstjaren	20 t/m 24 dienstjaren	25 of meer dienstjaren
Vakantieuren	208	216	224	232	248

Het aantal vakantieuren wordt bepaald aan de hand van het aantal dienstjaren dat de werknemer in het geldende kalenderjaar zal bereiken.

2. Tijdens de opname van de vakantie ontvangt de werknemer het inkomen volgens het dienstrooster: een feestdag wordt tijdens een vakantie gelijkgesteld aan een normale werkdag voor de berekening van het inkomen.
3. Onder vakantiedag wordt verstaan werkdag of dienst; geen zaterdag, zondag, feestdag en ATV-uur.  
Als de werknemer volgens zijn rooster moet werken op een zaterdag, zondag of feestdag, dan wordt deze dag wel als normale werkdag of dienst beschouwd.
4. Opname vakantie
  - a. De werknemer moet op tijd en in overleg met HEINEKEN 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 hier tegen zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft.
  - d. De werknemer moet uiterlijk 24 uur van tevoren overleggen met HEINEKEN wanneer de werknemer de verlofuren wil opnemen.
  - e. HEINEKEN reageert op een schriftelijk verzoek van de werknemer voor een vakantie van tenminste 7 kalenderdagen binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek. Als HEINEKEN 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 verlofuren 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 ploegendienst 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 vakantieuren dat daarvoor door een ploegendienstwerknemer wordt ingeleverd, bedraagt nooit meer dan het aantal uren dat een werknemer in dagdienst bij dezelfde vakantie opneemt.
5. Opname vakantieuren op zaterdag of zondag, tijdens nachtdiensten
  - a. De werknemer mag in principe geen vakantieuren opnemen op dagen, waarop zijn werkdag volgens dienstrooster valt op een zaterdag of zondag, of tijdens nachtdiensten, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
  - b. De werknemer die werkt in volcontinuidienst mag vakantieuren opnemen op feestdagen, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. HEINEKEN zal bij zijn beslissing de noodzakelijke ploegenbezetting als uitgangspunt nemen.

6. Vervaltermijn  
De wettelijke vakantiedagen (160 uren fulltime basis) hebben een vervaltermijn van 5 jaar.
7. Meenemen van vakantieuren naar het volgend jaar, uitbetaling van resterende vakantieuren
  - a. De werknemer moet zijn vakantieuren vóór het einde van het kalenderjaar opnemen. De werknemer mag maximaal 24 bovenwettelijke vakantieuren (fulltime basis) meenemen naar het volgende jaar.
  - b. Het resterende saldo wettelijke vakantieuren (peildatum 31 december) wordt verrekend met de 24 bovenwettelijke vakantieuren. Als de werknemer aan het einde van het kalenderjaar meer dan 24 bovenwettelijke vakantieuren overhoudt en deze uren niet aan één van de doelen van HEINEKEN à la Carte heeft besteed, wordt het surplus afgerekend met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar (gebaseerd op het salaris van 1 januari van het jaar van uitbetaling).
  - c. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden te weinig of te veel genoten vakantieuren verrekend op basis van een uursalaris of inkomen voor ieder te verrekenen vakantie-uur.
  - d. Als de werknemer en HEINEKEN het niet eens zijn of de vakantieuren hadden opgenomen kunnen worden, wordt het geschil voorgelegd aan de HR Manager en de Manager Labour Relations & Labour Law van de HEINEKEN entiteit waar de werknemer in dienst is. Deze functionarissen zijn bevoegd over het geschil een bindende uitspraak te doen. Tegen deze uitspraak is geen beroep mogelijk.
8. Inzet vakantieuren HEINEKEN à la Carte  
Inzet van vakantieuren voor een van de doelen van HEINEKEN à la Carte moet in oktober voor het daarop volgende jaar bekend zijn gemaakt. Daarnaast kan de werknemer gedurende het kalenderjaar additioneel vakantieuren kopen of verkopen (voorwaarden: zie HEINEKEN à la Carte).
9. Verplichte collectieve verlofdagen  
HEINEKEN kan vóór 1 januari in overleg met de betreffende Ondernemingsraad van het aantal vakantieuren, waarop de werknemer aanspraak heeft, er 16 vakantieuren aanwijzen als 2 verplichte collectieve verlofdagen. Deze verplichte collectieve verlofdagen kunnen uitsluitend aangewezen worden op de navolgende dagen: eerste en tweede kerstdag, oudjaar en nieuwjaarsdag.

## Artikel 27 Vakantietoeslag

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

1. Hoogte vakantietoeslag
  - a. De werknemer die op 1 januari in dienst is heeft recht op de vakantietoeslag van 8% van 12x het maandsalaris dat hij op 1 januari ontvangt, verhoogd met de gemiddelde verdiende ploegentoeslag, afbouwtoeslag en eventuele ATV-compensatie over de eerste 3 maanden van het kalenderjaar.
  - b. Voor de berekening van de vakantietoeslag bij indiensttreding na 1 januari geldt het salaris bij de aanvang van het dienstverband en de gemiddelde ploegentoeslag, verdiend over de eerste 3 maanden van het dienstverband inclusief de eventuele ATV-compensatie.
  - c. De minimumtoeslag wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de collectieve algemene loonsverhoging. De minimumtoeslag bedraagt op fulltime basis:  
1-1-2016: € 2.533,00 bruto  
1-1-2017: € 2.571,00 bruto
2. De vakantietoeslag wordt in principe uitbetaald gelijktijdig met de betaling van het maandsalaris over de maand mei. Als de werknemer na 1 maart in dienst is getreden wordt de vakantietoeslag (lid 1) in december uitgekeerd. De vakantietoeslag kan op verzoek van de werknemer eerder worden uitbetaald als de proeftijd is verstreken.
3. De vakantietoeslag wordt naar rato berekend als de werknemer na 1 januari in of uit dienst is getreden: 1/12 deel voor elke volle kalendermaand.
  - a. Gedeelten van een maand dienstverband, groter dan 15 kalenderdagen, worden voor 1 volle maand dienstverband gerekend.
  - b. Gedeelten van een maand dienstverband, kleiner dan of gelijk aan 15 kalenderdagen worden per dag berekend.
  - c. Eventueel teveel betaalde vakantietoeslag wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijktijdig met de laatste salarisbetaling verrekend.
4. Overwerkverdiensten, gratificaties en de eenmalige uitkeringen in het kader van de beoordelingssystematiek worden bij de berekening van de vakantietoeslag niet meegenomen.

## Artikel 28 Bijzonder verlof

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

### Eén dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- 1½-, 25-, 37½-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- 1½-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);
- kraamverlof voor de partner. Daarbij heeft de partner het recht om het kraamverlof uit te breiden met 3 dagen onbetaald verlof.

### Meer dan 2 dagen bij:

- huwelijk van de werknemer (3 aaneengesloten werkdagen of diensten);
- 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 29 Bijzonder verlof oudere werknemers

1. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben op basis van vrijwilligheid 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 opnemen van extra vrije tijd gebeurt in nauw overleg met HEINEKEN en mag niet leiden tot onoplosbare organisatorische problemen.
4. Het aantal dagen van de verkorting van de arbeidsduur bedraagt (fulltime basis):

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

5. Het recht op bijzonder verlof oudere werknemer start in het kwartaal waarin de leeftijd wordt bereikt.
6. De dagen moeten per kwartaal worden opgenomen.
7. De niet opgenomen bijzonder verlofdagen oudere werknemer vervallen aan het einde van ieder jaar en worden niet uitgekeerd in geld.

## Artikel 30 Wettelijk betaald en onbetaald verlof

In onderstaande artikelen wordt een korte beschrijving gegeven van de verschillende wettelijke verlofsoorten.

Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie> en de HEINEKEN (Group) Wegwijzer!

- 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 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 (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in HEINEKEN à la Carte aangegeven waarde worden gehanteerd.
- 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 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 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.

## Artikel 31 Niet wettelijk onbetaald verlof

De werknemer kan, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en met toestemming van HEINEKEN, 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 vakantieuren of ATV-uren. Het recht op het opnemen van het onbetaald verlof vervalt op 31 december van het betreffende kalenderjaar.

## Artikel 32 Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats

1. De werknemer kan HEINEKEN 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 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 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 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 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 - binnen redelijke grenzen - worden verlangd, dat in goed overleg wijzigingen in arbeidsduur en/of dienstrooster worden aangebracht. HEINEKEN 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, vakantieuren 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 de HEINEKEN (Group) Wegwijzer!

## Artikel 33 Scholing & verlof

In de Studieregeling (zoals opgenomen in de HEINEKEN (Group) Wegwijzer!) 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 bepaalt of een werknemer voor het volgen van een dergelijke opleiding in aanmerking komt.

# HOOFDSTUK IV

## INKOMEN –

### FUNCTIE- EN SALARISSYSTEMATIEK

#### Artikel 34 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 functiewaarderingsstelsel (Bijlage 1). Elke functiegroep heeft een maandsalarisschaal (Bijlage 2).

#### Artikel 35 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 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 juli 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 36 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 50% van het verschil van het minimumsalaris van de oude en nieuwe salarisschaal tot 100% RSP normsalaris van de nieuwe salarisschaal.
2. 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 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 4)

3. Het salaris en de vervangingstoelage kunnen niet hoger zijn dan het maximum van de betreffende hogere functiegroep.
4. 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.
5. 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.
6. 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 37 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 Functietoeslag 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 Persoonlijke Functietoeslag.
4. De Persoonlijke Functietoeslag is het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal. De Persoonlijke Functietoeslag 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 Persoonlijke Functietoeslag 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 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 Persoonlijke Functietoeslag. Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden zullen op de Persoonlijke Functietoeslag 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. HR Director HEINEKEN Nederland 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 Nederland / de Manager HR HEINEKEN Group. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk. Toepassing van deze hardheidsclausule schept geen precedent.

## Artikel 38 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 39 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 40 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 41 Employability Budget

1. Naast de mogelijkheid van het volgen van een opleiding volgens de Studieregeling (zoals opgenomen in de HEINEKEN (Group) Wegwijzer!), stelt HEINEKEN 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 besteden aan een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment. 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 42 HEINEKEN à la Carte

1. HEINEKEN stelt 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.
2. Voor de looptijd van de CAO (1 oktober 2015 tot en met 31 december 2017) 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.
3. De werknemer kan 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. Voor de werknemer die een functie uitoefent die valt onder de Scope Sales Reward is afgesproken dat, als hij voor de implementatiedatum van de Sales Reward, zijnde 1 april 2016, nog ATV-uren (in tijd) genoot, hij gedurende de looptijd van de CAO (1 oktober 2015 tot en met 31 december 2017) op jaarbasis en bij een fulltime dienstverband gegarandeerd 40 uren kan terugkopen uit zijn sales reward compensatie, zoals opgenomen in artikel 14 van dit hoofdstuk.
5. De volledige tekst van de HEINEKEN à la Carte is gepubliceerd op HeiPORT (Voor HEINEKEN Nederland: Werkenbij/Arbeidsvoorwaarden, Verzekeringen & Regelingen/HEINEKEN à la Carte en voor HEINEKEN Group: employment/EmployeeBenefits/Heineken à la Carte).



## Artikel 43 Zorgverzekering

Alle werknemers kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering van HEINEKEN. 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 de inkomensafhankelijke premie van de werknemer. Over deze werkgeversbijdrage is de werknemer belasting verschuldigd.

## Artikel 44 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, ter dekking van het financiële risico bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De premie voor deze verzekering(en) komt voor rekening van de werknemer.

## Artikel 45 HEINEKEN Beloningsstructuur

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

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

# HOOFDSTUK VI

## ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Overgangsregeling 1 is van toepassing op de werknemer wiens eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004.

### Artikel 46 Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

- 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)

Bij 100% arbeidsongeschiktheid	80% van het maandinkomen*
--------------------------------	---------------------------

Bij gedeeltelijke werkhervatting	100% van het maandinkomen* over het gewerkte gedeelte (naar rato) en 80% van het maandinkomen over het resterende deel. In totaal bedraagt het maandinkomen* niet meer dan 100% van het maandsalaris voor 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

- Perioden van arbeidsongeschiktheid worden bij elkaar opgeteld als de werknemer zich binnen 4 weken na zijn herstelmelding weer ziek meldt.
- 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.
- 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).
- Als de werknemer niet voldoet aan de afspraken die met HEINEKEN 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.
- Als de werknemer en werkgever het niet eens zijn over de passendheid van een door HEINEKEN 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.
- Als het UWV aan HEINEKEN, na afloop van de periode van 104 weken, een loonsanctie oplegt en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal HEINEKEN 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 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.
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*: 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**.  * In artikel 24 van Hoofdstuk II is de regeling afbouw ploegentoeslag opgenomen; deze is van toepassing als de werknemer overgaat van de ploegendienst naar de dagdienst. ** Van loonverlies is sprake wanneer de loonwaarde van de verrichte (passende) werkzaamheden lager is dan het gemiddelde maandinkomen in het eerste ziektejaar.

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:

a. Bij gedeeltelijke werkhervatting of verrichten ander passend werk (lid 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. De werknemer betaalt geen pensioenpremie. De mate van voortzetting is afhankelijk van het WGA-arbeidsongeschiktheids-percentage: - 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.  De grondslag waarover voortzetting van pensioenopbouw plaatsvindt is het maandinkomen van de werknemer direct voorafgaand aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid. De voortzetting van de pensioenopbouw eindigt als de werknemer: - 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 47 lid 1 van dit hoofdstuk het dienstverband wordt beëindigd en de werknemer deelneemt aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR).

## Artikel 47 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 49 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.
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 48 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 49 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 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, 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 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 ingeschakeld extern re-integratiebedrijf voor een externe functie. Het dienstverband met HEINEKEN wordt niet hersteld.

## Artikel 50 Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

1. Als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer aantoonbaar is veroorzaakt door een derde, heeft HEINEKEN in zo'n situatie 'regresrecht' op deze derde. HEINEKEN 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 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 niet verschuldigd als de situatie als bedoeld in lid 1 zich voordoet (met uitzondering voor de aanspraak op loondoorbetaling). HEINEKEN 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 overdraagt.
4. De overdracht van de vordering zal plaatsvinden tot het beloop van de voorschotten, welke door HEINEKEN aan de werknemer zijn en/of zullen worden uitgekeerd.
5. HEINEKEN 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 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 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



LEES MEER



Algemene bepalingen

Funcatiegroepen 1-7

Funcatiegroepen 10-25

Sales Reward

Regelingen & Bijlagen

# 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 18
- Dienstroosters	Artikel 21
- Ploegendienst	Artikel 22
- Ploegentoeslag	Artikel 23
- Afbouwregeling ploegentoeslag	Artikel 24
- Werken op zaterdag, zon- en feestdagen	Artikel 25
- Vakantierecht, opname vakantie	Artikel 26
- Vakantietoeslag	Artikel 27

### Artikel 14 Arbeidsduur

1. De gemiddelde arbeidsduur per week is 38 uur.
2. Arbeidsduur ploegendienst of volcontinudienst voor functiegroepen 10-11 en 16-17: zie hoofdstuk III voor functiegroepen 1-7.
3. De bovengenoemde arbeidsduur wordt bereikt door het toekennen van arbeidstijdverkorting (ATV-uren). De werknemer met een deeltijd dienstverband, ontvangt deze uren naar rato van zijn deeltijdpercentage.
4. De ATV-uren worden toegekend in hele of halve dagen of in uren, waarbij maximaal 50% van de ATV-uren in uren kan worden toegekend.
5. Over de wijze waarop de ATV-uren worden toegekend (ingezet), maakt HEINEKEN afspraken met de Ondernemingsraad van het desbetreffende bedrijfsonderdeel.
6. Als door een werknemer werkzaam in functiegroep 20 of 25 in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op een voor hem vastgesteld ATV-uur, wordt dit niet als overwerk aangemerkt. HEINEKEN wijst in overleg met de werknemer, bij de aanzegging van voornoemde werkzaamheden, een vervangend ATV-uur aan.
7. Aan de werknemer werkzaam op een functie binnen de Scope Sales Reward wordt geen ATV-uren toegekend. Aan de werknemer zal een financiële vergoeding worden toegekend ('sales reward compensatie'), waarbij bij de vaststelling van de hoogte van deze vergoeding wordt uitgegaan van het aantal niet toegekende aantal ATV-uren op basis van diens functiegroep in dagdienst. Voornoemde vergoeding zal geen deel uitmaken van het salaris en werkt niet door in de grondslag van een (eventuele) incentive. Collectieve verhogingen zijn hierop wel van toepassing. Over deze vergoeding zal tevens vakantietoeslag worden uitbetaald. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt de voornoemde sales reward compensatie naar rato.

### Artikel 15 Arbeidstijdverkorting

1. a. Als de werknemer arbeidsongeschikt is op voor hem volgens rooster vastgestelde ATV-uren, worden geen vervangende ATV-uren toegekend.  
b. Als ATV-uren samenvallen met het recht op een vrije dag volgens de regeling bijzonder verlof zoals omschreven in artikel 23 van dit hoofdstuk, worden ook geen vervangende ATV-uren toegekend.  
c. Het recht op ATV-uren vervalt op 31 december van het jaar waarin deze uren zijn toegekend.

2. a. Als de werknemer werkzaam in de functiegroepen 10-17 om organisatorische redenen, dan wel op gronden verband houdend met de markt waarin de werkgever opereert, niet of niet geheel in aanmerking kan komen voor de arbeidstijdverkorting zoals bedoeld in artikel 14 van dit hoofdstuk, krijgt betrokken werknemer voor elk niet toegekend ATV-uur boven het normale maandsalaris een uursalaris, dat bij de maandsalarisbetaling zal worden uitbetaald. Voornoemde vergoeding zal geen deel uitmaken van het salaris.
- b. Bij de vaststelling van het aantal niet toegekende ATV-uren zal worden uitgegaan van het in dezelfde soort dienst toegekende aantal ATV-uren.
3. Als HEINEKEN vaststelt dat een functie in de functiegroep 20 of 25 om organisatorische redenen, dan wel vanwege de aard van de functie, niet in aanmerking komt voor de arbeidstijdverkorting zoals bedoeld in artikel 14 van dit hoofdstuk, verkrijgt betrokken werknemer voor elk niet toegekend ATV-uur boven het normale maandsalaris een uursalaris, dat bij de maandsalarisbetaling zal worden uitbetaald. Over de vergoeding wordt vakantietoeslag uitbetaald. Genoemde vergoeding is pensioengevend.

## Artikel 16 Werktijd

1. Het dienstrooster wordt in overleg met de (lokale) 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 17 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 18 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 18 zoals opgenomen bij FG 1-7)

1. Definitie  
Overuren zijn de uren per dag, waarin in opdracht van HEINEKEN wordt gewerkt boven de arbeidsduur per dag, zoals deze in het dienstrooster is geregeld. Van overwerk is voor een deeltijdwerker sprake als meer uren per dag of meer dagen per week worden gewerkt dan de normale arbeidsduur (voltijd arbeidsovereenkomst).
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 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, als het gaat om het afmaken van onderhanden werk.



3. De werknemer 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 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. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar overwerk is voor de werknemer verplicht, als dit naar oordeel van HEINEKEN 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.
5. Overwerk op ATV-uren  
Op ATV-uren wordt als regel geen arbeid verricht, tenzij de werkzaamheden dit vereisen. Als door de werknemer in opdracht van HEINEKEN wordt gewerkt op ATV-uren wordt dit als overwerk aangemerkt.
6. De werknemer die in het kader van zijn functie regelmatig buiten kantoor of bedrijf werkt op tijdstippen buiten de arbeidstijd per dag zoals deze in het dienstrooster is geregeld, heeft geen aanspraak op betaling van overuren. De werknemer wordt hierover schriftelijk door HEINEKEN geïnformeerd.
7. De werknemer kan niet verplicht worden om meer dan 12 overuren per week te werken.
8. Bij het overwerken worden voor zowel voltijd- als deeltijdwerknemers de volgende normen in acht genomen:
- Per dienst bedraagt de maximumarbeidstijd niet meer dan 12 uur.
  - 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.
9. Uitbetaling en opname overwerk  
Overwerk wordt, met inachtneming van hetgeen in dit lid is bepaald, bij voorkeur uitbetaald. Als echter de uren worden ingehaald (opgenomen), wordt daarover geen salaris betaald, wel de vakantietoeslag.  
HEINEKEN overlegt tijdig met de werknemer over het moment waarop de inhaaluren moeten worden opgenomen.  
De werknemer heeft het recht om maximaal 60 inhaaluren (bij een deeltijd dienstverband naar rato) op te sparen. Met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar wordt het restant aantal uren boven deze 60 uren (peildatum 31 december) uitbetaald.
10. Overwerk en consignatie  
De werknemer aan wie consignatie is opgelegd, en die wordt opgeroepen tussen 00:00 uur en 07:00 uur, heeft na de laatste oproep in die periode recht op 8 uur onafgebroken rust. Deze 8 uur onafgebroken rust moet worden genomen voor 24:00 uur op dezelfde dag. Voor zover deze rusturen samenvallen met al volgens het dienstrooster geplande arbeidsuren, houdt de werknemer het recht op loon voor die arbeidsuren. Voor het bepalen van de rusturen wordt de reistijd voor maximaal één uur meegeteld. HEINEKEN bepaalt op welk moment op de dag de 8 uur rust genomen worden.
11. 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 19 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 (loopuur) moet maken in verband met overwerk;
  - moet opkomen op een buiten de dienstrooster vallende dag (bijv. zaterdag, zondag);
  - in dagdienst op een doordeweekse feestdag moet komen; dit geldt alleen voor de medewerker die uitsluitend in dagdienst werkt en geen ploegentoeslag 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 worden beoordeeld.

## Artikel 20 Consignatiedienst & consignatievergoeding

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

1. De werknemer, die in opdracht van HEINEKEN 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	150% van het uursalaris
Een zaterdag of zondag	200% van het uursalaris
Een feestdag	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. 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 kan worden verwacht. In dat geval is de werknemer verplicht de consignatiedienst uit te voeren.
7. Consignatiediensten worden niet op individuele vakantieuren gepland, als de verlofaanvraag al is goedgekeurd door HEINEKEN. 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 toch consignatiediensten op geregistreerde individuele vakantieuren moeten worden ingepland, dan bedraagt de consignatievergoeding 200% van het uursalaris.
8. Consignatiediensten worden niet op individuele ATV-uren gepland, indien het verlof al is goedgekeurd voor HEINEKEN. Moeten er volgens HEINEKEN toch consignatiediensten op geregistreerde individuele ATV-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 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 VII-2

## TIJD – VERLOF & TOESLAG

### Artikel 21 Vakantierecht, opname vakantie

1. De werknemer heeft per volledig gewerkt kalenderjaar recht op 208 vakantieuren (fulltime basis). Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar geldt per kalendermaand het recht op het aantal vakantieuren naar rato van het aantal per maand gewerkte dagen in dat jaar.

Voor de werknemer die in dienst is getreden vóór 1 januari 2006 geldt:

Dienstjaren	0 t/m 9 dienstjaren	10 t/m 14 dienstjaren	15 t/ 19 dienstjaren	20 t/m 24 dienstjaren	25 of meer dienstjaren
Vakantieuren	208	216	224	232	248

Het aantal vakantieuren wordt bepaald aan de hand van het aantal dienstjaren dat de werknemer in het geldende kalenderjaar zal bereiken.

2. Tijdens de opname van de vakantie ontvangt de werknemer het inkomen volgens het dienstrooster: een feestdag wordt tijdens een vakantie gelijkgesteld aan een normale werkdag voor de berekening van het inkomen.
3. Onder vakantiedag wordt verstaan werkdag; geen zaterdag, zondag, feestdag en ATV-uur.
4. Opname vakantie
  - a. De werknemer moet op tijd en in overleg met HEINEKEN 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 hiertegen zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft.
  - d. De werknemer moet uiterlijk 24 uur van tevoren overleggen met HEINEKEN wanneer de werknemer de verlofuren wil opnemen.
  - e. HEINEKEN reageert op een schriftelijk verzoek van de werknemer voor een vakantie van tenminste 7 kalenderdagen binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek. Indien HEINEKEN niet binnen deze 14 kalenderdagen schriftelijk heeft gereageerd, is de vakantie vastgesteld volgens het verzoek van de werknemer.
5. Vervaltermijn  
De wettelijke vakantiedagen (160 uren fulltime basis) hebben een vervaltermijn van 5 jaar.
6. Meenemen van vakantieuren naar het volgend jaar, uitbetaling van resterende vakantieuren
  - a. De werknemer moet zijn vakantieuren vóór het einde van het kalenderjaar opnemen. De werknemer mag maximaal 24 bovenwettelijke vakantieuren (fulltime basis) meenemen naar het volgende jaar.
  - b. Het resterende saldo wettelijke vakantieuren (peildatum 31 december) wordt verrekend met de 24 bovenwettelijke vakantieuren. Als de werknemer aan het einde van het kalenderjaar meer dan 24 bovenwettelijke vakantieuren overhoudt en deze uren niet aan één van de doelen van HEINEKEN à la Carte heeft besteed, wordt het surplus afgerekend met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar (gebaseerd op het salaris van 1 januari van het jaar van uitbetaling).
  - c. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden te weinig of te veel genoten vakantieuren verrekend op basis van een uursalaris of inkomen voor ieder te verrekenen vakantie-uur.
  - d. Als de werknemer en HEINEKEN het niet eens zijn of de vakantieuren hadden opgenomen kunnen worden, wordt het geschil voorgelegd aan de HR manager en de Manager Labour Relations & Labour Law van de HEINEKEN entiteit waar de werknemer in dienst is. Deze functionarissen zijn bevoegd over het geschil een bindende uitspraak te doen. Tegen deze uitspraak is geen beroep mogelijk.

#### 7. Inzet vakantieuren HEINEKEN à la Carte

Inzet van vakantieuren voor een van de doelen van HEINEKEN à la Carte moet in oktober voor het daarop volgende jaar bekend zijn gemaakt. Daarnaast kan de werknemer gedurende het kalenderjaar additioneel vakantieuren kopen of verkopen (voorwaarden: zie HEINEKEN à la Carte).

#### 8. Verplichte collectieve verlofdagen

HEINEKEN kan vóór 1 januari in overleg met de betreffende Ondernemingsraad van het aantal vakantieuren, waarop de werknemer aanspraak heeft, er 16 vakantieuren aanwijzen als 2 verplichte collectieve verlofdagen. Deze verplichte collectieve verlofdagen kunnen uitsluitend aangewezen worden op de navolgende dagen: eerste en tweede kerstdag, oudjaar en nieuwjaarsdag.

## Artikel 22 Vakantietoeslag

### 1. Hoogte vakantietoeslag

- De werknemer die op 1 januari in dienst is heeft recht op de vakantietoeslag van 8% van 12x het maandsalaris dat hij op 1 januari ontvangt, verhoogd met de gemiddelde verdiende ploegentoeslag, afbouwtoeslag en eventuele ATV-compensatie over de eerste 3 maanden van het kalenderjaar.
- Voor de berekening van de vakantietoeslag bij indiensttreding na 1 januari geldt het salaris bij de aanvang van het dienstverband en de gemiddelde ploegentoeslag, verdiend over de eerste 3 maanden van het dienstverband inclusief de eventuele ATV-compensatie.

2. De vakantietoeslag wordt in principe uitbetaald gelijktijdig met de betaling van het maandsalaris over de maand mei. Als de werknemer na 1 maart in dienst is getreden wordt de vakantietoeslag (lid 1) in december uitgekeerd. De vakantietoeslag kan op verzoek van de werknemer eerder worden uitbetaald als de proeftijd is verstreken.

3. De vakantietoeslag wordt naar rato berekend als de werknemer na 1 januari in of uit dienst is getreden: 1/12 deel voor elke volle kalendermaand.

- Gedeelten van een maand dienstverband, groter dan 15 kalenderdagen, worden voor 1 volle maand dienstverband gerekend.
- Gedeelten van een maand dienstverband, kleiner dan of gelijk aan 15 kalenderdagen worden per dag worden berekend.
- Eventueel teveel betaalde vakantietoeslag wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijktijdig met de laatste salarisbetaling verrekend.

4. Overwerkverdiensten, gratificaties en de eenmalige uitkeringen in het kader van de beoordelingssystematiek worden bij de berekening van de vakantietoeslag niet meegenomen.

## Artikel 23 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, schoonzons of schoondochters, de dag van het overlijden;
- overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzons of schoondochters, de dag van de begrafenis of crematie, als de plechtigheid wordt bijgewoond.

### 2 dagen bij:

- verhuizing (maximaal 1x per jaar);
- kraamverlof voor de partner. Daarbij heeft de partner het recht om het kraamverlof uit te breiden met 3 dagen onbetaald verlof.

### Meer dan 2 dagen bij:

- huwelijk van de werknemer (3 aaneengesloten werkdagen of diensten);
- 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 24 Bijzonder verlof oudere werknemers

1. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben op basis van vrijwilligheid 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 opnemen van extra vrije tijd gebeurt in nauw overleg met HEINEKEN en mag niet leiden tot onoplosbare organisatorische problemen.
4. Het aantal dagen van de verkorting van de arbeidsduur bedraagt (fulltime basis):

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

5. Het recht op bijzonder verlof oudere werknemer start in het kwartaal waarin de leeftijd wordt bereikt.
6. De dagen moeten per kwartaal worden opgenomen.
7. De niet opgenomen bijzonder verlofdagen oudere werknemer vervallen aan het einde van ieder jaar en worden niet uitgekeerd in geld.

## Artikel 25 Wettelijk betaald en onbetaald verlof

In onderstaande artikelen wordt een korte beschrijving gegeven van de verschillende wettelijke verlofsoorten. Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie> en de HEINEKEN (Group) Wegwijzer!

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 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 (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in HEINEKEN à la Carte aangegeven waarde worden gehanteerd.
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 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 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.

## Artikel 26 Niet wettelijk onbetaald verlof

De werknemer kan, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en met toestemming van HEINEKEN, 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 vakantieuren of ATV-uren. Het recht op het opnemen van het onbetaald verlof vervalt op 31 december van het betreffende kalenderjaar.

## Artikel 27 Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats

1. De werknemer kan HEINEKEN 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 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 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 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 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 - binnen redelijke grenzen - worden verlangd, dat in goed overleg wijzigingen in arbeidsduur en/of dienstrooster worden aangebracht. HEINEKEN 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, vakantieuren 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 de HEINEKEN (Group) [Wegwijzer!](#)

## Artikel 28 Scholing & verlof

In de Studieregeling (zoals opgenomen in de HEINEKEN (Group) [Wegwijzer!](#)) 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 bepaalt of een werknemer voor het volgen van een dergelijke opleiding in aanmerking komt.

# HOOFDSTUK VIII

## INKOMEN – FUNCTIE- EN SALARISSYSTEMATIEK

### Artikel 29 Functie-indeling

De functie van de werknemer is ingedeeld in één van de functiegroepen 10, 11 en 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 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 juli 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 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 Functietoeslag 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 Persoonlijke Functietoeslag.
4. De Persoonlijke Functietoeslag is het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal. De Persoonlijke Functietoeslag 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 Persoonlijke Functietoeslag 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 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 Persoonlijke Functietoeslag. Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden zullen op de Persoonlijke Functietoeslag 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.De Toetsingscommissie adviseert schriftelijk binnen één maand nadat haar advies is gevraagd. HR Director 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 Nederland. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk. Toepassing van deze hardheidsclausule schept geen precedent.

## Artikel 32 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

## REGLINGEN



### Artikel 33 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.
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 34 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 35 Employability Budget

1. Naast de mogelijkheid van het volgen van een opleiding volgens de Studieregeling, stelt HEINEKEN 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 besteden aan een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment. 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 36 HEINEKEN à la Carte

1. HEINEKEN stelt 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.
2. Voor de looptijd van de CAO (1 oktober 2015 tot en met 31 december 2017) 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.
3. De werknemer kan 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. Voor de werknemer die een functie uitoefent die valt onder de Scope Sales Reward is afgesproken dat, als hij voor de implementatie datum van de Sales Reward, zijnde 1 april 2016, nog ATV-uren (in tijd) genoot, hij gedurende de looptijd van de CAO (1 oktober 2015 tot en met 31 december 2017) op jaarbasis en bij een fulltime dienstverband gegarandeerd 40 uren kan terugkopen uit zijn sales reward compensatie, zoals opgenomen in artikel 14 van dit hoofdstuk.
5. De volledige tekst van de HEINEKEN à la Carte is gepubliceerd op HeiPORT (voor HEINEKEN Nederland: Werkenbij/Arbidsvoorwaarden, Verzekeringen & Regelingen/HEINEKEN à la Carte, voor HEINEKEN Group: employment/EmployeeBenefits/Heineken à la Carte).

## Artikel 37 Zorgverzekering

Alle werknemers kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering van HEINEKEN. 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 de inkomensafhankelijke premie van de werknemer. Over deze werkgeversbijdrage is de werknemer belasting verschuldigd.

## Artikel 38 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, ter dekking van het financiële risico bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De premie voor deze verzekering(en) komt voor rekening van de werknemer.

## Artikel 39 HEINEKEN Beloningsstructuur

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

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

# HOOFDSTUK X

## ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Overgangsregeling 1 is van toepassing op de werknemer wiens eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004.

### Artikel 40 Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

- 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)

Bij 100% arbeidsongeschiktheid	80% van het maandinkomen*
--------------------------------	---------------------------

Bij gedeeltelijke werkhervatting	100% van het maandinkomen* over het gewerkte gedeelte (naar rato) en 80% van het maandinkomen over het resterende deel. In totaal bedraagt het maandinkomen* niet meer dan 100% van het maand-salaris voor 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

- Perioden van arbeidsongeschiktheid worden bij elkaar opgeteld als de werknemer zich binnen 4 weken na zijn herstelmelding weer ziek meldt.
- 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.
- 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).
- Als de werknemer niet voldoet aan de afspraken die met HEINEKEN 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.
- Als de werknemer en werkgever het niet eens zijn over de passendheid van een door HEINEKEN 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.
- Als het UWV aan HEINEKEN, na afloop van de periode van 104 weken, een loonsanctie oplegt en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal HEINEKEN 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 bepalingen<sup>1</sup> :

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-arbeid- songeschiktheid 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.
c. Bij een WGA-arbeids- ongeschiktheid van minder dan 35% en als de werknemer als gevolg van de arbeidsonges- chiktheid op loonwaarde (passende) werkzaam- heden verricht met loonverlies**.	<p>Aanvulling*:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3e ziektejaar: 90% van het loonverlies**</li> <li>- 4e ziektejaar: 80% van het loonverlies**</li> <li>- 5e ziektejaar: 70% van het loonverlies**</li> <li>- 6e ziektejaar: 60% van het loonverlies**</li> <li>- 7e ziektejaar: 50% van het loonverlies**</li> </ul> <p>* In artikel 24 (hoofdstuk III) is de regeling afbouw ploegentoeslag opgenomen; deze is van toepassing als de werknemer overgaat van de ploegendienst naar de dagdienst. ** 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, wordt de pensioenopbouw als volgt aangepast:

a. Bij gedeeltelijke werkher- vatting of verrichten 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 arbeidsonge- schikte deel, waarvoor de werknemer geen maand- inkomen ontvangt.	<p>Reguliere pensioenopbouw volgens onderstaande staffel. De kosten van de pensioenopbouw komen voor rekening van HEINEKEN. De werknemer betaalt geen pensioenpremie. De mate van voortzetting is afhankelijk van het WGA arbeidsongeschiktheidspercentage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 65% tot 80%: 58% pensioenopbouw;</li> <li>- 55% tot 65%: 48% pensioenopbouw;</li> <li>- 45% tot 55%: 40% pensioenopbouw;</li> <li>- 35% tot 45%: 32% pensioenopbouw;</li> <li>- minder dan 35%: 0% pensioenopbouw.</li> </ul> <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"> <li>- de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of op een eerder tijdstip waarop het pensioen vervroegd ingaat</li> <li>- uit dienst treedt (ongeacht de reden)</li> <li>- revalideert tot een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%</li> <li>- een 80-100% IVA- of een 80-100% WGA-uitkering ontvangt en volgens artikel 41 lid 1 van dit hoofdstuk het dienstverband wordt beëindigd en de werknemer deelneemt aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR).</li> </ul>

<sup>1</sup> 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 41 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 43 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 42 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 43 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 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, 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 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 ingeschakeld extern re-integratiebedrijf voor een externe functie. Het dienstverband met HEINEKEN wordt niet hersteld.

## Artikel 44 Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

1. Als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer aantoonbaar is veroorzaakt door een derde, heeft HEINEKEN in zo'n situatie 'regresrecht' op deze derde. HEINEKEN 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 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 niet verschuldigd als de situatie als bedoeld in lid 1 van dit artikel zich voordoet (met uitzondering voor de aanspraak op loondoorbetaling). HEINEKEN 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 bedrag van de voorschotten aan HEINEKEN overdraagt.
4. De overdracht van de vordering zal plaatsvinden tot het bedrag van de voorschotten, welke door HEINEKEN aan de werknemer zijn en/of zullen worden uitgekeerd.
5. HEINEKEN 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 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 het meerdere, van de derde verkregen, aan de werknemer afdragen. De kosten, die uit het rechtsgeding voortvloeien, worden niet op de werknemer verhaald.

# Sales Reward

Hoofdstuk XI tot en met XIV

LEES MEER



Algemene bepalingen

Functiegroepen 1-7

Functiegroepen 10-25

Sales Reward

Regelingen & Bijlagen



# HOOFDSTUK XI

## TIJD – ARBEIDSDUUR

### Inleiding

Dit onderdeel is van toepassing op de volgende werknemers werkzaam in een functie onder de Scope Sales Reward\* :

- De werknemer die op of na 1 januari 2016 in dienst treedt;
- De werknemer die op 31 december 2015 werkzaam was in een functie onder de Scope Sales Reward en die per 1 april 2016 op basis van vrijwilligheid kiest voor Sales Reward;
- De werknemer die op 31 december 2015 werkzaam was in een functie onder de Scope Sales Reward, en die na 1 april 2016 kiest voor Sales Reward ('spijtoptant');
- De werknemer die op 31 december 2015 werkzaam was in een functie onder de Scope Sales Reward en die na 1 april 2016 bij het maken van een overstap kiest voor Sales Reward;
- De werknemer die op of na 1 januari 2016 vanuit een functie buiten de Scope Sales Reward intern doorstroomt naar een functie binnen de Scope sales Reward.

Dit onderdeel is niet van toepassing op de werknemers die op 31 december 2015 werkzaam waren in een functie onder de Scope Sales Reward en die op 1 april 2016 niet gekozen hebben voor Sales Reward. Op deze werknemers zijn - afhankelijk van hun functiegroep – de hoofdstukken III t/m X van toepassing en regeling 3 (ATV en incentive).

*\*De functies vallend onder de scope van Sales Reward zijn nader uitgewerkt in de "Afspraken tussen HEINEKEN en de vakorganisaties over Sales Reward d.d. 23 september 2015 –definitieve versie".*

### Artikel 14 Arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur per week is 40 uur.

### Artikel 15 Werktijd

1. De normale werktijd ligt als regel tussen 7:00 en 18:00 uur op maandag tot en met vrijdag.
2. De normale werktijd kan eventueel ook buiten deze werktijd liggen.

# HOOFDSTUK XII

## TIJD – VERLOF & TOESLAG

### Artikel 16 Vakantierecht, opname vakantie

1. De werknemer heeft per volledig gewerkt kalenderjaar recht op 240 vakantieuren (fulltime basis). Als een werknemer bij de vrijwillige overgang naar Sales Reward, zijnde 1 april 2016, op grond van de CAO recht had op 248 uren, dan behoudt de werknemer deze extra 8 vakantieuren zolang de werknemer een functie binnen de CAO blijft vervullen.  
Bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar geldt per kalendermaand het recht op het aantal vakantieuren naar rato van het aantal per maand gewerkte dagen in dat jaar.
2. Tijdens de opname van de vakantie ontvangt de werknemer het inkomen volgens het dienstrooster: een feestdag wordt tijdens een vakantie gelijkgesteld aan een normale werkdag voor de berekening van het inkomen.
3. Onder vakantiedag wordt verstaan werkdag of dienst; geen zaterdag, zondag en feestdag.
4. Opname vakantie
  - a. De werknemer moet op tijd en in overleg met HEINEKEN 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 hiertegen zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft.
  - d. De werknemer moet uiterlijk 24 uur van tevoren overleggen met HEINEKEN wanneer de werknemer de verlofuren wil opnemen.
  - e. HEINEKEN reageert op een schriftelijk verzoek van de werknemer voor een vakantie van tenminste 7 kalenderdagen binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek. Als HEINEKEN niet binnen deze 14 kalenderdagen schriftelijk heeft gereageerd, is de vakantie vastgesteld volgens het verzoek van de werknemer.
5. Vervaltermijn  
De wettelijke vakantiedagen (160 uren fulltime basis) hebben een vervaltermijn van 5 jaar.
6. Meenemen van vakantieuren naar het volgend jaar, uitbetaling van resterende vakantieuren
  - a. De werknemer moet zijn vakantieuren vóór het einde van het kalenderjaar opnemen. De werknemer mag maximaal 24 bovenwettelijke vakantieuren (fulltime basis) meenemen naar het volgende jaar.
  - b. Het resterende saldo wettelijke vakantieuren (peildatum 31 december) wordt verrekend met de 24 bovenwettelijke vakantieuren. Als de werknemer aan het einde van het kalenderjaar meer dan 24 bovenwettelijke vakantieuren overhoudt en deze uren niet aan één van de doelen van HEINEKEN à la Carte heeft besteed, wordt het surplus afgerekend met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar (gebaseerd op het salaris van 1 januari van het jaar van uitbetaling).
  - c. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden te weinig of te veel genoten vakantieuren verrekend op basis van een uursalaris of inkomen voor ieder te verrekenen vakantie-uur.
  - d. Als de werknemer en HEINEKEN het niet eens zijn of de vakantieuren hadden opgenomen kunnen worden, wordt het geschil voorgelegd aan de HR Manager en de Manager Labour Relations & Labour Law van de HEINEKEN entiteit waar de werknemer in dienst is. Deze functionarissen zijn bevoegd over het geschil een bindende uitspraak te doen. Tegen deze uitspraak is geen beroep mogelijk.
7. Inzet vakantieuren HEINEKEN à la Carte  
Inzet van vakantieuren voor één van de doelen van HEINEKEN à la Carte moet in oktober voor het daarop volgende jaar bekend zijn gemaakt. Daarnaast kan de werknemer gedurende het kalenderjaar additioneel vakantieuren kopen of verkopen (voorwaarden: zie HEINEKEN à la Carte).
8. Verplichte collectieve verlofdagen  
HEINEKEN kan vóór 1 januari in overleg met de betreffende Ondernemingsraad van het aantal vakantieuren, waarop de werknemer aanspraak heeft, er 16 vakantieuren 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 17 Vakantietoeslag

1. Hoogte vakantietoeslag
  - a. De werknemer die op 1 januari in dienst is heeft recht op de vakantietoeslag van 8% van 12x het maandsalaris dat hij op 1 januari ontvangt.
  - b. Voor de berekening van de vakantietoeslag bij indiensttreding na 1 januari geldt het salaris bij de aanvang van het dienstverband.
2. De vakantietoeslag wordt in principe uitbetaald gelijktijdig met de betaling van het maandsalaris over de maand mei. Als de werknemer na 1 maart in dienst is getreden wordt de vakantietoeslag (lid 1 van dit artikel) in december uitgekeerd. De vakantietoeslag kan op verzoek van de werknemer eerder worden uitbetaald als de proeftijd is verstreken.
3. De vakantietoeslag wordt naar rato berekend als de werknemer na 1 januari in of uit dienst is getreden: 1/12 deel voor elke volle kalendermaand.
  - a. Gedeelten van een maand dienstverband, groter dan 15 kalenderdagen, worden voor 1 volle maand dienstverband gerekend.
  - b. Gedeelten van een maand dienstverband, kleiner dan of gelijk aan 15 kalenderdagen worden per dag berekend.
  - c. Eventueel teveel betaalde vakantietoeslag wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijktijdig met de laatste salarisbetaling verrekend.
4. Incentives en gratificaties worden bij de berekening van de vakantietoeslag niet meegenomen.

## Artikel 18 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, schoonzons of schoondochters, de dag van het overlijden;
- overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzons of schoondochters, de dag van de begrafenis of crematie, als de plechtigheid wordt bijgewoond.

### 2 dagen bij:

- verhuizing (maximaal 1x per jaar);
- kraamverlof voor de partner. Daarbij heeft de partner het recht om het kraamverlof uit te breiden met 3 dagen onbetaald verlof.

### Meer dan 2 dagen bij:

- huwelijk van de werknemer (3 aaneengesloten werkdagen of diensten);
- 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, schoonzons 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 19 Bijzonder verlof oudere medewerkers

1. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben op basis van vrijwilligheid 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 opnemen van extra vrije tijd gebeurt in nauw overleg met HEINEKEN en mag niet leiden tot onoplosbare organisatorische problemen.
4. Het aantal dagen van de verkorting van de arbeidsduur bedraagt (fulltime basis):

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

5. Het recht op bijzonder verlof oudere medewerker start in het kwartaal waarin de leeftijd wordt bereikt.
6. De dagen moeten per kwartaal worden opgenomen.
7. De niet opgenomen bijzonder verlofdagen oudere medewerker vervallen aan het einde van ieder jaar en worden niet uitgekeerd in geld.

## Artikel 20 Wettelijk betaald en onbetaald verlof

In onderstaande artikelen wordt een korte beschrijving gegeven van de verschillende wettelijke verlofsoorten.

Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie> en de HEINEKEN Wegwijzer!

### 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 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 (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in HEINEKEN à la Carte aangegeven waarde worden gehanteerd.

### 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 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 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.

## Artikel 21 Niet wettelijk onbetaald verlof

De werknemer kan, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en met toestemming van HEINEKEN, 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 vakantieuren. Het recht op het opnemen van het onbetaald verlof vervalt op 31 december van het betreffende kalenderjaar.

## Artikel 22 Verzoek tot aanpassing arbeidsduur, werktijden of arbeidsplaats

1. De werknemer kan HEINEKEN 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 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 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 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 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 - binnen redelijke grenzen - worden verlangd, dat in goed overleg wijzigingen in arbeidsduur en/of dienstrooster worden aangebracht. HEINEKEN stelt de werknemer hiervan, tenminste 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, vakantieuren 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 de HEINEKEN Wegwijzer!

## Artikel 23 Scholing & verlof

In de Studieregeling (zoals opgenomen in de HEINEKEN Wegwijzer!) 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 bepaalt of een werknemer voor het volgen van een dergelijke opleiding in aanmerking komt.

# HOOFDSTUK XII

## INKOMEN – FUNCTIE - EN SALARISSYSTEMATIEK

### Artikel 24 Functie-indeling

De functie van de werknemer is ingedeeld in één van de sales salarisgroepen 0 t/m V. Deze sales salarisgroepen zijn ingedeeld op basis van het ORBA functiewaarderingssysteem (sales salarisgroep O+I) en het Hay functiewaarderingssysteem (sales salarisgroepen II-V) (Bijlage 5). Elke sales salarisgroep heeft een maandsalarisschaal (Bijlage 6).

### Artikel 25 Salarissystematiek

1. De functie van de werknemer is op basis van de inhoud en zwaarte van die functie ingedeeld in een sales salarisgroep. Aan de sales salarisgroep is een salarisschaal verbonden.
2. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in beginsel het minimum maandsalaris van de bij de functie behorende sales 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 juli 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 van dit artikel worden afgeweken.

### Artikel 26 Variabel inkomen

1. Werknemers wordt een incentiveregeling toegekend. De incentiveregeling is, conform de bestaande praktijk, gebaseerd op door het management vastgestelde targets ('KPI's'). De hoogte van de incentive is afhankelijk van de functie van de medewerker.
2. Voor werknemers met een functie binnen de categorie Front Sales wordt de incentiveruimte vastgesteld op 0-30%, met een at-target-performance niveau van 20%.
3. Voor werknemers met een functie binnen de categorie Brand Management / Trade Marketing & Overige posities wordt de incentiveruimte vastgesteld op 0-20%, met een at-target-performance niveau van 13%.
4. Twee keer per jaar (in juni en december) zal het management van Commercie een afvaardiging van de doelgroep uitnodigen om de KPI-setting te evalueren. Daarbij zal het management de vakorganisaties vragen wie uit de doelgroep namens hen zal deelnemen aan de klankbordgroep.
5. De volledige tekst van de incentiveregeling is opgenomen in de HEINEKEN Beloningsstructuur.

## Artikel 27 Promotie naar en (tijdelijk) werken in een hogere sales salarissgroep voor werknemers ingedeeld in sales salarissgroep O en I

1. De werknemer wordt benoemd in een functie in een hoger gelegen functiegroep: de salarisverhoging bedraagt 50% van het verschil van het minimumsalaris van de oude en nieuwe salarisschaal tot 100% RSP normsalaris van de nieuwe salarisschaal.
2. 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 dag/dienst
b. Langer dan 1 aaneengesloten maand in een dergelijke hogere ingedeelde functie	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 4 van dit artikel)

3. Het salaris en de vervangingstoeslag kunnen niet hoger zijn dan het maximum van de betreffende hogere functiegroep.
4. 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.
5. 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.
6. De werknemer die in een hoger ingedeelde functie is benoemd (op grond van lid 2c van dit artikel), ontvangt na zijn benoeming minimaal het salaris dat hij voor zijn benoeming in de hoger ingedeelde functie ontving plus vervangingstoeslag. Het nieuwe salaris van de werknemer wordt ingeschaald in de nieuwe functiegroep en uitgedrukt in een nieuw RSP.

## Artikel 28 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 sales salarissgroep 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 salesalarissgroep.
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 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 salesalarissgroep en zijn oude salaris is hoger dan het maximum van de lagere salarisschaal dan heeft hij in een aantal **situaties** recht op een **Persoonlijke Functietoeslag**.
4. Persoonlijke Functietoeslag is het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal. De Persoonlijke Functietoeslag wordt verhoogd met de algemene collectieve salarisverhoging en wordt meegenomen voor de berekening van vakantiegeld en pensioenopbouw.

5. In de volgende gevallen heeft de werknemer recht op een Persoonlijke Functietoelage als de werknemer werkt in een lagere sales salarisgroep en het salaris van de werknemer het maximum van de nieuwe lagere sales salarisgroep 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 zal zich, met inachtneming van alle geldende wet- en regelgeving, maximaal inspannen om werken in een lagere sales salarisgroep 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 sales salarisgroep overschrijdt, zal het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal worden omgezet in een Persoonlijke Functietoelage. Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden zullen op de Persoonlijke Functietoelage 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. HR Director HEINEKEN Nederland beslist schriftelijk binnen 14 dagen na ontvangst van het schriftelijk advies van de Toetsingscommissie. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk.
8. Ingeval 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 Nederland. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk. Toepassing van deze hardheidsclausule scheidt geen precedent.

## Artikel 29 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 sales salarisgroep (maximaal 1 sales salarisgroep) dan de sales salarisgroep van de functie waarvoor hij wordt opgeleid. Na beëindiging van de opleidingsperiode wordt de werknemer bij gebreken geschiktheid ingedeeld in de sales salarisgroep van de functie waarvoor hij is opgeleid. Voor benoemingen in opleiding geldt sales salarisgroep 0 als de laagste groep waarin een werknemer in opleiding kan worden benoemd.



# HOOFDSTUK XIII

## REGELINGEN

### Artikel 30 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 de stichting HEINEKEN 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 zogenoemde 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 31 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 32 Employability Budget

1. Naast de mogelijkheid van het volgen van een opleiding volgens de Studieregeling (zoals opgenomen in de HEINEKEN (Group) Wegwijzer!), stelt HEINEKEN 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 besteden aan een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment. 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 33 HEINEKEN à la Carte

1. HEINEKEN stelt 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.
2. Voor de looptijd van de CAO (1 oktober 2015 tot en met 31 december 2017) 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 vakantieuren.

3. De werknemer kan 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 de HEINEKEN à la Carte is gepubliceerd op HeiPORT (Werkenbij/Arbeidsvoorwaarden, Verzekeringen & Regelingen/HEINEKEN à la Carte).

## Artikel 34 Zorgverzekering

Alle werknemers kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering van HEINEKEN. 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 de inkomensafhankelijke premie van de werknemer. Over deze werkgeversbijdrage is de werknemer belasting verschuldigd.

## Artikel 35 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, ter dekking van het financiële risico bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De premie voor deze verzekering(en) komt voor rekening van de werknemer.

## Artikel 36 HEINEKEN Beloningsstructuur

HEINEKEN heeft met de vakorganisaties afgesproken dat een voorgenomen wijziging van de RSP-tabel voor werknemers in de sales salarisgroepen 0 t/m V, welke tabel is opgenomen in de HEINEKEN Beloningsstructuur, met de vakorganisaties zal worden afgestemd.

# HOOFDSTUK XV

## ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Overgangsregeling 1 is van toepassing op de werknemer wiens eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004.

### Artikel 37 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)

Bij 100% arbeidsongeschiktheid	80% van het maandinkomen*
--------------------------------	---------------------------

Bij gedeeltelijke werkhervatting	100% van het maandinkomen* over het gewerkte gedeelte (naar rato) en 80% van het maandinkomen over het resterende deel. In totaal bedraagt het maandinkomen* niet meer dan 100% van het maandsalaris voor 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 de 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 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 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, na afloop van de periode van 104 weken, een loonsanctie oplegt en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal HEINEKEN het loon waar de werknemer conform 1.b recht op heeft, gedurende deze periode doorbetalen.

8. Na het 2e ziektejaar gelden de volgende bepalingen<sup>1</sup> :

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.
c. Bij een WGA-arbeids- ongeschiktheid van minder dan 35% en als de werknemer als gevolg van de arbeidsonge- schiktheid op loon- waarde (passende) werkzaamheden verricht met loonverlies**	Aanvulling: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3e ziektejaar: 90% van het loonverlies**</li> <li>- 4e ziektejaar: 80% van het loonverlies**</li> <li>- 5e ziektejaar: 70% van het loonverlies**</li> <li>- 6e ziektejaar: 60% van het loonverlies**</li> <li>- 7e ziektejaar: 50% van het loonverlies.**</li> </ul> <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 wordt vakantiegeld 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:

a. Bij gedeeltelijke werkher- vatting of verrichten ander passend werk (lid 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 arbeidsonge- schikte deel, waarvoor de werknemer geen maand- inkomen ontvangt	Reguliere pensioenopbouw volgens onderstaande staffel. De kosten van de pensioenopbouw komen voor rekening van HEINEKEN. De werknemer betaalt geen pensioenpremie. De mate van voortzetting is afhankelijk van het WGA arbeidsongeschiktheidspercentage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 65% tot 80%: 58% pensioenopbouw</li> <li>- 55% tot 65%: 48% pensioenopbouw</li> <li>- 45% tot 55%: 40% pensioenopbouw</li> <li>- 35% tot 45%: 32% pensioenopbouw</li> <li>- minder dan 35%: 0% pensioenopbouw.</li> </ul> <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"> <li>- de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of op een eerder tijdstip waarop het pensioen vervroegd ingaat</li> <li>- uit dienst treedt (ongeacht de reden)</li> <li>- revalideert tot een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%</li> <li>- een 80-100% IVA- of een 80-100% WGA-uitkering ontvangt en volgens artikel 38 lid 1 van dit hoofdstuk het dienstverband wordt beëindigd en de werknemer deelneemt aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR).</li> </ul>

<sup>1</sup> Hierop geldt een uitzondering voor Third Country Nationals 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 38 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 40 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.
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 39 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 40 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 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 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, 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 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 ingeschakeld extern re-integratiebedrijf voor een externe functie. Het dienstverband met HEINEKEN wordt niet hersteld.

## Artikel 41 Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

1. Als de arbeidsongeschiktheid van de werknemer aantoonbaar is veroorzaakt door een derde, heeft HEINEKEN in zo'n situatie 'regresrecht' op deze derde. HEINEKEN 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 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 niet verschuldigd als de situatie als bedoeld in lid 1 van dit artikel zich voordoet (met uitzondering voor de aanspraak op loondoorbetaling). HEINEKEN 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 bedrag van de voorschotten aan HEINEKEN overdraagt.
4. De overdracht van de vordering zal plaatsvinden tot het bedrag van de voorschotten, welke door HEINEKEN aan de werknemer zijn en/of zullen worden uitgekeerd.
5. HEINEKEN 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 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 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

LEES MEER



Algemene bepalingen

Funcatiegroepen 1-7

Funcatiegroepen 10-25

Sales Reward

Regelingen & Bijlagen

# REGELING 1

## KELDERBIERCHAUFFEURS<sup>1</sup>

### Artikel 1 Werkingsfeer

1. De regeling is van toepassing op de werknemer die in de functie van kelderbierchauffeur in dienst is van HEINEKEN Nederland. Als de werknemer wordt ingedeeld in een andere functie is de regeling niet meer van toepassing.
2. De bepalingen in deze regeling gaan voor hetgeen is bepaald in de HEINEKEN CAO.
3. De regeling is een bijlage bij de HEINEKEN CAO.
4. Bij interpretatieverschillen tussen de regeling en de HEINEKEN CAO gaat het bepaalde in de HEINEKEN CAO voor.
5. Voor die zaken die niet geregeld zijn in de regeling, gelden de bepalingen in de HEINEKEN CAO.

### Arbeidsduur per week, arbeidstijd, dienstrooster

#### Artikel 2 Verroosting

1. Aan het begin van het kalenderjaar worden 184 ATV-uren (fulltime werknemers) vastgesteld, bij voorkeur in blokken. Er worden geen collectieve ATV-uren vastgesteld.
2. In een week wordt in principe gedurende 5 diensten gewerkt, als in een week als gevolg van consignatie of overwerk daadwerkelijk 6 diensten wordt gewerkt, telt de voorafgaande of volgende week 4 diensten.

#### Artikel 3 Arbeidsduur per dag en per 2 weken

1. De normale dagelijkse arbeidsduur is minimaal 6 uur (exclusief pauzes).
2. De normale dagelijkse arbeidstijd ligt tussen 06.00 en 19.00 uur op maandag tot en met zondag.
3. De normale arbeidsduur bedraagt 84 uren in 2 opeenvolgende weken (inclusief weekenden), in 10 diensten.

#### Artikel 4 Feestdagen

Als de werknemer moet werken op een feestdag die valt op een zaterdag of zondag ontvangt de werknemer voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.

#### Artikel 5 Werken in het weekend

Uren gewerkt op zaterdag, zondag (geen feestdagtoeslag)	100% van het uursalaris / per gewerkt uur
---	---

<sup>1</sup> In deze regeling wordt verwezen naar artikelen uit hoofdstuk III.



## Artikel 6 Consignatievergoeding

- Als de werknemer in opdracht van zijn leidinggevende op bepaalde tijden buiten het normale arbeidsrooster bereikbaar moet zijn voor onmiddellijk vertrek naar HEINEKEN ontvangt de werknemer:

Etmaal	150% van het bruto uursalaris
Zaterdag	200% van het bruto uursalaris
Zondag	200% van het bruto uursalaris
Feestdag	300% van het bruto uursalaris

- In plaats van een vergoeding als bedoeld in lid 1 van dit artikel kan op verzoek van de werknemer eenzelfde aantal uren vervangende vrije tijd worden verleend; compensatie in vrije tijd is alleen mogelijk als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
- Als de werknemer tijdens consignatie wordt opgeroepen en minder dan één uur arbeid werkt dan wordt minimaal één uur uitbetaald.
- Per vestiging kan HEINEKEN, afhankelijk van de plaatselijke omstandigheden, voor de consignatie nadere regels stellen.

## Artikel 7 Overwerk

- De werknemer is op verzoek van HEINEKEN, verplicht om buiten het reguliere arbeidspatroon overuren te werken. Daarbij weegt HEINEKEN het bedrijfsbelang af tegen de belangen van de werknemer en houdt hij rekening met individuele belastbaarheid en eventueel andere zwaarwegende belangen van de werknemer (zoals zorgtaken etc.).
- De overwerktoeslag bedraagt 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt overuur (inclusief ATV-uur). Als de overuren worden uitbetaald geldt een tweewekelijkse cyclus.
- Overuren zijn uren gedurende die in opdracht van HEINEKEN worden gewerkt boven het hierboven genoemde aantal van 84 uren in 2 opeenvolgende weken. Het hier genoemde aantal van 84 uren wordt:
  - verminderd met 8 uren per dienst als de werknemer afwezig is door arbeidsongeschiktheid, vakantie etc.;
  - verminderd resp. vermeerderd met 8 uur voor elk minder dan wel meer verroosterde dienst met inachtneming van de bepalingen van artikel 2.2 van deze Regeling.
- Er is geen sprake van overuren:
  - als de werknemer de verzuimuren inhaalt in verband met bedrijfsstagnatie; als deze uren eerst zijn doorbetaald of worden doorbetaald;
  - als de werknemer werkt als gevolg van het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren, anders dan die bedoeld in artikel 14 (Arbeidsduur), 26 (Vakantierecht) en 28 (Bijzonder verlof).
- Overwerk wordt, met inachtneming van het hetgeen in dit lid is bepaald, bij voorkeur ingehaald door vervangende vrije tijd. Als de uren worden ingehaald, wordt daarover geen salaris betaald, wel de overwerktoeslag, berekend.
- De werknemer overlegt met de leidinggevende over het moment waarop de werknemer de inhaaluren wil opnemen.
- Maximaal kunnen 60 inhaaluren worden gespaard. In februari van elk jaar wordt het resterend aantal inhaaluren boven het maximum, met het maandsalaris uitbetaald (peildatum 31 december).

## Artikel 8 Werken op bijzondere tijd op maandag tot en met vrijdag

De werknemer die op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 uur en 06.00 uur moet werken (geen sprake van overwerk), ontvangt voor ieder gewerkt uur een toeslag van 50% van het uursalaris.

Voor de bepaling van een uitkering in geval van ziekte of een uitkering op grond van de van toepassing zijnde SBR zal het gemiddeld aantal buitentijdse uren van de betrokken werknemer worden genomen.

## Artikel 9 Vaste toeslag

De werknemer ontvangt zolang hij onder deze regeling valt, een vaste toeslag à 8,5% van het maandsalaris.

De vaste toeslag telt mee voor de berekening van vakantietoeslag. De toeslag wordt gelijk gesteld aan de ploegendiensttoeslag voor wat betreft het toepassing zijnde pensioenreglement van de Stichting Heineken Pensioenfonds.

Als de werknemer blijvend wordt overgeplaatst naar een dienst zonder ploegendiensttoeslag of met een lager ploegendienstpercentage dan 8,5%, is artikel 24 (Afbouwregeling ploegentoeslag), van toepassing.

# REGELING 2

## FLEXROOSTERS COMMERCIE <sup>1</sup>

### Historie

De afspraken zijn gebaseerd op de zogenoemde randvoorwaarden pilot Commercie zoals uitgevoerd in juli 2004 (documentnummer 20040554). Deze randvoorwaarden zijn nader uitgewerkt in een (intern door HEINEKEN Nederland opgesteld) Hei-Time document d.d. 20 september 2004. Deze 2 documenten vormen de leidraad c.q. het uitgangspunt voor onderstaande tekst, zoals nadien tot stand gekomen tijdens het redactioneel overleg met betrekking tot de CAO 2011-2012. De regels uit de CAO zijn van toepassing, tenzij in deze bijlage andere afspraken zijn opgenomen.

### Scope

De afspraken zijn van toepassing op de HEINEKEN Brouwerijen vestigingen binnen Commercie Heineken Nederland en gelden voor de magazijnwerknemers A, B en C.

### Wat is een Flexrooster?

De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur ligt vast en is afhankelijk van het seizoenspatroon. De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur wordt vastgelegd in individuele jaarroosters, exclusief pauzes. De aanwezigheid van werknemers tijdens de normroosters kan variëren tussen 3,75 uur en 12 uur. Aan het einde van het jaar wordt bepaald of de gemiddelde arbeidsduur bereikt is. Uitgangspunt hierbij is het – zoveel mogelijk in overleg met de werknemer - sturen op het overhouden van 0 flexuren aan het einde van het jaar, dus geen overschot en geen tekort.

De vroegste tijd waarop een dienst kan beginnen is 06.00 uur en de laatste tijd waarop een dienst kan beginnen is 09.30 uur. Het maximaal aantal uren dat gewerkt mag worden op grond van de Arbeidstijdenwet en CAO per dienst is 12 uur (exclusief pauzes). Het streven is een gemiddelde werkdag van maximaal 9 uur, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De dagelijkse arbeidstijd ligt tussen 06.00 en 21.00 uur op maandag tot en met vrijdag. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt op jaarbasis 36,47 uur per week\*. De ATV uren (184 uur) zijn hierbij – zo mogelijk in overleg met de werknemer - volledig verroosterd. Voor de overige voorwaarden gelden de regels uit de CAO en de HEINEKEN Wegwijzer!

\* 36,47 uur = 40 uur minus (23 x 8 uur ATV/52,18 weken)

### Opbouw / Afbouw flexuren

De opbouw en afbouw van flexuren wordt dagelijks bepaald. Wanneer de werkelijke werktijd (aanwezige uren o.b.v. kloktijden) de dagelijkse normuren volgens rooster overschrijdt, worden flexuren opgebouwd. Hierbij wordt geen marge gehanteerd van 30 minuten, zijnde "afmaken onderhanden werk". Wanneer de werkelijke werktijd minder is dan de dagelijkse normuren worden flexuren afgebouwd. Hierbij wordt ook de hiervoor bedoelde marge niet gehanteerd.

De opbouw en afbouw van de flexuren wordt berekend op basis van het verschil tussen de dagelijkse normtijd volgens rooster en de werkelijke werktijd op basis van kloktijden. De tijdschrijver/leidinggevende kan indien wenselijk handmatig de flexuren opbouw dagelijks/wekelijks/maandelijks corrigeren.

Er is geen limiet aan het aantal flexuren dat een werknemer negatief kan komen te staan.

De opbouw en afbouw van de flexuren wordt gecontroleerd en gestuurd door het management.

### Overuren

Onder overuren worden verstaan uren gedurende welke in opdracht van de werkgever gewerkt wordt boven het hierboven genoemde aantal van 36,47 uur per week. Dit wordt aan het einde van het jaar bepaald en derhalve dus niet per dag/dienst of per week. Als er per jaar gemiddeld minder dan 36,47 uur per week gewerkt is, heeft dit geen financiële consequenties voor de werknemer.

De werknemer heeft de keuze voor het uitkeren van het overwerk in geld of in geld en tijd.

<sup>1</sup> In deze regeling wordt verwezen naar artikelen uit hoofdstuk III.

De overwerktoeslag bedraagt 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt overuur gemiddeld op jaarbasis. Voor de betaling wordt het dan geldige uursalaris genomen.

Ziekte, vakantie, doktersbezoek en cursus-uren, etc. tijdens het normrooster, tellen mee voor de gemiddelde arbeidsduur van 36,47 uur per week. Als uitgangspunt voor de uren die meetellen voor het bereiken van de gemiddelde arbeidsduur geldt: alle uren die in de reguliere 40 betaalduren zitten tellen mee (m.a.w. de betaalde afwezigheden tellen mee en de rest niet). Een overzicht van de aan-/afwezigheden die meetellen voor de opbouw van de gemiddelde arbeidsduur is beschikbaar via HR.

### **Berekening van de werkelijke werktijden**

Indien er kloktijden aanwezig zijn, wordt er gekeken naar de klokuren minus de duur van de verplichte pauze. Dat is de werkelijke werktijd.

Indien er sprake is van afwezigheden zoals beschreven in de vorige paragraaf (een overzicht is beschikbaar via HR), wordt gekeken naar de duur van de afwezigheden. Die uren tellen mee voor de werkelijke werktijd.

Indien er zowel geen kloktijden zijn en er ook geen afwezigheid als hiervoor genoemd geregistreerd is, wordt het aantal uren dat die dag stond gepland in het normrooster afgeboekt van het "potje flexuren".

Pauze:

Duur van de pauze is afhankelijk van de duur van het normrooster. Conform de Arbeidstijdenwet is een werknemer verplicht 0,5 uur pauze te nemen indien er meer dan 5,5 uur arbeid per dienst wordt verricht. Indien er meer dan 10 uur arbeid wordt verricht per dienst, bedraagt de pauze 0,75 uur. In overleg met de ondernemingsraad kan hiervan worden afgeweken.

Werken op een roostervrije dag:

Overwerk en loopuur direct uitkeren. Gewerkte uren op roostervrije dag tellen niet mee voor beoordeling van de gemiddelde werktijd aan het einde van het jaar.

Werken op een dag in het weekend:

Overwerk en loopuur direct uitkeren. Gewerkte uren op dag in weekend tellen niet mee voor beoordeling van de gemiddelde werktijd aan het einde van het jaar.

### **Arbeid op bijzondere tijd op maandag tot en met vrijdag**

Bijzondere tijd op maandag tot en met vrijdag is opgenomen in artikel 17: de werknemer die op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 7.00 uur arbeid moet verrichten, welke arbeid niet als mogelijk overwerk wordt aangemerkt, ontvangt voor ieder aldus gewerkt uur een toeslag van 50% van het uursalaris.

Omdat het overwerk pas aan het einde van het jaar wordt bepaald, geldt als bepaling van de buitentijdse uren voor deze groep werknemers:

- Voor ieder gewerkt uur voorafgaand aan het rooster dat vóór 07.00 uur valt, geldt een toeslag van 50% van het uursalaris, direct uit te keren. Dat wil zeggen wanneer de werknemer op verzoek van de werkgever vóór 07.00 uur begint, geldt een toeslag van 50% van het uursalaris over de gewerkte uren vóór 07.00 uur. Deze toeslag wordt direct uitbetaald.
- Van buitentijdse uren na 18.00 uur aansluitend aan de dienst is uitsluitend sprake indien de dagelijkse arbeidstijd conform het rooster niet wordt gerealiseerd vóór 18.00 uur. Voor ieder gewerkt uur (totdat de dagelijkse arbeidstijd conform het rooster is bereikt) geldt in dat geval een toeslag van 50% van het uursalaris over de gewerkte uren na 18.00 uur, direct uit te keren.
- De uren die aansluitend aan de dienst worden gewerkt en de dagelijkse arbeidstijd conform het rooster overschrijden, kunnen aan het einde van het jaar alsnog als overwerk bestempeld worden en er kan maar 1 keer toeslag over een uur betaald worden. Deze uren worden op- of afgeboekt van de flexuren. Dit aangezien de referteperiode op basis waarvan overuren worden bepaald een jaar betreft in plaats van per dag/dienst of per week.

### **Werken op een feestdag**

Indien een werknemer moet werken op een feestdag niet zijnde een zaterdag of zondag, ontvangt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris (feestdagtoeslag).

Voor het werken op een feestdag zijnde zaterdag of zondag, ontvangt de werknemer conform hoofdstuk III, artikel 18. een overwerktoeslag.

Gewerkte uren op een feestdag tellen niet mee voor de beoordeling van de gemiddelde werktijd aan het einde van het jaar.

# REGELING 3

## REGELING ARBEIDSTIJDVERKORTING VOOR WERKNEMERS IN SALES FUNCTIES BIJ HEINEKEN NEDERLAND

### Artikel 1 Arbeidstijdverkorting voor huidige werknemers in sales functies (niet zijnde Telesales)

Onder huidige werknemer wordt in dit artikel verstaan: de werknemer die op of voor 31 december 2015 in dienst was bij HEINEKEN Nederland op een functie vallend onder Scope Sales Reward binnen de functiecategorie Front Sales en die op 1 april 2016 geen keuze heeft gemaakt voor Sales Reward, zoals opgenomen in de hoofdstukken XV t/m XIV.

1. De werknemer die een functie uitoefent die valt onder de Scope Sales Reward binnen de functiecategorie Front Sales kan kiezen voor de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis tegen inlevering van zijn sales reward compensatie ter waarde van 92 uren.
2. Voor een werknemer die gekozen heeft voor de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis, en die intern benoemd wordt op een functie buiten de Scope Sales Reward waarop deze incentiveregeling niet van toepassing is, komt vanaf de datum van benoeming in de nieuwe functie de incentiveregeling te vervallen en herleeft het recht op de arbeidsduurverkorting conform artikel 14 in Hoofdstuk III of VII.
3. De volledige tekst van de incentiveregeling is opgenomen in de HEINEKEN Beloningsstructuur.

### Artikel 2 Arbeidstijdverkorting voor huidige werknemers in sales functies binnen de afdeling Telesales

Onder huidige werknemer wordt in dit artikel verstaan: de werknemer die voor of op 1 juni 2011 in dienst was bij HEINEKEN Nederland.

1. De werknemer, werkzaam in een sales functie binnen de afdeling Telesales (zijnde de Medewerker Telesales en de Teamlead Telesales), kan kiezen voor de incentiveregeling van 0-15% op jaarbasis tegen inlevering van 92 ATV-uren of zijn ATV-compensatie ter grootte van 92 ATV-uren.
2. Voor een werknemer die reeds gekozen heeft voor de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis, en die intern benoemd wordt op een functie waarop deze incentiveregeling niet van toepassing is, komt vanaf de datum van benoeming in de nieuwe functie de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis te vervallen en herleeft het recht op de arbeidsduurverkorting conform artikel 14 van Hoofdstuk III of VII.
3. De volledige tekst van de incentiveregeling is opgenomen in de HEINEKEN Beloningsstructuur.

## Artikel 3 Arbeidstijdverkorting voor nieuwe werknemers in sales functies binnen de afdeling Telesales

Onder nieuwe werknemer wordt in dit artikel verstaan: de werknemer die in dienst is gekomen van HEINEKEN Nederland na 1 juni 2011 of na deze datum intern wordt benoemd binnen de afdeling Telesales (in de functie van Werknemer Telesales of Teamlead Telesales).

1. De werknemer met een voltijd dienstverband in de functiegroepen 1 t/m 7 werkzaam in een sales functie binnen de afdeling Telesales, heeft in afwijking van het bepaalde in artikel 15 in Hoofdstuk III recht op:
  - a. Een incentiveregeling op basis van 0-15% (op jaarbasis) ter vervanging van 92 ATV-uren; en
  - b. Een ATV-compensatie als genoemd in artikel 15 lid 2 ter vervanging van 92 ATV-uren.
2. De werknemer met een voltijd dienstverband in de functiegroepen 10t/m 25 werkzaam binnen de afdeling Telesales heeft in afwijking van het bepaalde in artikel 15 in Hoofdstuk VII recht op een incentiveregeling op basis van 0-15% (op jaarbasis) ter vervanging van 92 ATV-uren.
3. Voor de werknemer die intern benoemd wordt op een functie waarop de incentiveregeling niet van toepassing is, komt vanaf de datum van benoeming in de nieuwe functie de incentiveregeling op jaarbasis te vervallen en herleeft het recht op de arbeidsduurverkorting conform artikel 14 in Hoofdstuk III of VII.
4. De volledige tekst van de incentiveregeling is opgenomen in de HEINEKEN Beloningsstructuur.

# REGELING 4

## 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 inconvèntietoeslag 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 Corporate Office.



# REGELING 5

## BELONING, OPLEIDING & ONTWIKKELING UITZENDKRACHTEN

### 1. Tantième en uitzendkrachten

Voor de uitzendkracht die bij HEINEKEN werkt, geldt 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 die binnen 12 maanden terugkeren bij HEINEKEN Nederland

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

### 3. Opleiding uitzendkrachten HEINEKEN Nederland

HEINEKEN Nederland is bereid gedurende de looptijd van de CAO te investeren in zowel het volgen van langdurige opleidingen - op niveau 3 en 4 - als het volgen van korte(re) opleidingen.

#### **Niveau 3/4 opleiding voor uitzendkrachten in HEINEKEN Nederland**

HEINEKEN Nederland is bereid bij de werving van kandidaten voor de interne opleiding op niveau 3/4 in Zoeterwoude (het 'BBL-traject'), de vacatures onder de aandacht van de uitzendkrachten in de brouwerij in Zoeterwoude te brengen. Ook zal HEINEKEN Nederland proactief de uitzendkrachten benaderen die bij de werving van de eerste lichting hun interesse kenbaar hebben gemaakt, om te zien of zij nog interesse hebben. In de selectieprocedure speelt de periode dat de uitzendkracht bij HEINEKEN Nederland werkzaam is geen rol, alle uitzendkrachten die voldoen aan de aan deze opleiding gestelde opleidingseisen kunnen solliciteren. Bij gelijke geschiktheid in de sollicitatieprocedure wordt de gekwalificeerde uitzendkracht met voorrang aangenomen ten opzichte van andere externe mensen (niet zijnde uitzendkrachten).

HEINEKEN Nederland zal het BBL-traject in 2016 ook opzetten in Den Bosch. Voor Vrumona (Bunnik) geldt dat dit nog wordt onderzocht. Zodra het BBL-traject in Den Bosch van start gaat, zal HEINEKEN Nederland dit traject ook daar onder de aandacht van de uitzendkrachten brengen. Ook de werving geschiedt op dezelfde wijze als in Zoeterwoude.

#### **Overige opleiding(en) voor uitzendkrachten binnen HEINEKEN Nederland**

HEINEKEN Nederland is bereid gedurende de looptijd van de CAO te investeren in opleidingen van uitzendkrachten. Dit met als doel de arbeidsmarktpositie (buiten HEINEKEN) voor deze groep uitzendkrachten te verbeteren. Hieronder valt ook het volgen van een opleiding op niveau 3 of 4 in eigen tijd en los van het hiervoor genoemde interne BBL-traject.

Met Adecco wordt in Q1 2016 in kaart gebracht welke opleidingen deze uitzendkrachten reeds (kunnen) volgen, en welke opleidingsbehoeftes er daarnaast bij deze uitzendkrachten bestaan. In de gevallen dat de opleidingsbehoefte van de uitzendkracht niet volledig kan worden gefinancierd door Adecco, is HEINEKEN Nederland bereid in redelijkheid financieel bij te dragen aan de opleidingskosten voor de uitzendkracht, mits de uitzendkracht meer dan 12 maanden nagenoeg fulltime bij HEINEKEN Nederland in de brouwerijen of Vrumona productie werkzaam is. HEINEKEN Nederland zal de vakorganisaties tijdens het periodiek overleg informeren over de concrete acties en resultaten die uit het overleg met Adecco voortkomen.

Wanneer een uitzendkracht/BBL-er een opleiding op niveau 3 succesvol heeft afgerond (in eigen tijd of via het BBL-traject), komt hij in aanmerking voor een assessment om vast te stellen of hij potentieel niveau 4 kan bereiken, waarbij ook gedragscomponenten zullen worden beoordeeld. Indien de uitzendkracht/BBL-er het assessment succesvol afrondt, zal HEINEKEN Nederland hem – als er een passende vacature beschikbaar is - in dienst nemen. De werknemer wordt alsdan de mogelijkheid geboden om een opleiding op niveau 4 te volgen.



#### 4. Ontwikkeling flexibele schil HEINEKEN Nederland - informeren vakorganisaties

Vier maal per jaar zal HEINEKEN Nederland de vakorganisaties uitnodigen om over het onderwerp 'derden' (inclusief de inkoop van diensten) geïnformeerd te worden. Deze afspraken worden (uiterlijk) in januari 2016 ingepland. Doel van deze bijeenkomsten is om inzicht te geven en begrip te creëren hoe tewerkstelling van derden bij HEINEKEN Nederland plaatsvindt. De inhuur van uitzendkrachten wordt per afdeling inzichtelijk gemaakt. Het bestendige gebruik van inhuur van uitzendkrachten is 15-20% per afdeling op jaarbasis. HEINEKEN Nederland zal dit beleid van inhuur van uitzendkrachten niet verlaten. De afdelingen zijn:

##### HEINEKEN Nederland

- General management
- Communicatie en Public Affairs
- Finance, inclusief Purchasing
- HR
- IT
- Juridische Zaken
- Marketing
- Retail
- Heineken Groothandel
- Horeca
- Facilitair Bedrijf
- HNS:
  - Verpakken – per vestiging (Zoeterwoude, Den Bosch en Wijlre)
  - Brouwen / bereiding - per vestiging (Zoeterwoude, Den Bosch en Wijlre)
  - Technische dienst - per vestiging (Zoeterwoude, Den Bosch en Wijlre)
  - CS&L / logistiek – per vestiging (Zoeterwoude en Den Bosch)
  - Overig (projectenbureau, T&K, etc)

##### Vrumona

- Food
- Marketing
- Out of Home & Export
- Supply Chain:
  - Bereiding
  - Verpakken
  - Technische dienst
  - Logistiek
  - Overige (BTD, etc)
- Overig

HEINEKEN Nederland zal bij het overleg, indien de inhuur van uitzendkrachten per afdeling naar boven afwijkt van het bestendige gebruik van HEINEKEN Nederland (tussen de 15%-20% op jaarbasis), de vakorganisaties informeren over de redenen voor de afwijking naar boven en – indien deze afwijking niet verklaard kan worden door bijzondere (tijdelijke) bedrijfsomstandigheden – over welke maatregelen HEINEKEN Nederland zal treffen om de inhuur per afdeling (per vestiging) in lijn te brengen met het bestendige gebruik (15-20% op jaarbasis).

HEINEKEN Nederland bevestigt dat met de aanpassing van de aanvangssalarissen niet wordt beoogd meer uitzendkrachten in te gaan huren dan thans gebruikelijk is (tussen de 15-20% per afdeling/per vestiging op jaarbasis), en zeker niet om hierdoor de werkgelegenheid voor de vaste werknemers te verlagen. HEINEKEN Nederland zal bij de kwartaalgesprekken met de vakorganisaties over de ontwikkeling van de flexibele schil specifiek inzichtelijk maken dat van dit onbedoelde effect geen sprake is.

# BIJLAGE 1

## FUNCTIEWAARDERING FUNCTIEGROEP 1-7 HOORT BIJ HOOFDSTUK IV INKOMEN ARTIKEL 34

### 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 Labour Relations & Labour Law Department.
5. De Labour Relations & Labour Law Department 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 Labour Relations & Labour Law Department 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 HNL van HEINEKEN Nederland. 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 HNL van HEINEKEN Nederland dit inhoudelijk beargumenteren in zijn besluit.
4. De Labour Relations & Labour Law Department 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, 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 INKOMEN ARTIKEL 34

## Salarisschalen functiegroep 1 t/m 7 per 1 januari 2016

### MAANDBEDRAGEN

Functiegroep	Min. % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP*
1	80	€ 2.047,00	€ 2.558,00
2	80	€ 2.092,00	€ 2.615,00
3	79	€ 2.170,00	€ 2.747,00
4	76	€ 2.247,00	€ 2.957,00
5	72	€ 2.370,00	€ 3.291,00
6	70	€ 2.568,00	€ 3.669,00
7	68	€ 2.838,00	€ 4.174,00

### JAARBEDRAGEN

Functiegroep	Min. % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP*
1	80	€ 24.564,00	€ 30.696,00
2	80	€ 25.104,00	€ 31.380,00
3	79	€ 26.040,00	€ 32.964,00
4	76	€ 26.964,00	€ 35.484,00
5	72	€ 28.440,00	€ 39.492,00
6	70	€ 30.816,00	€ 44.028,00
7	68	€ 34.056,00	€ 50.088,00

## Salarisschalen functiegroep 1 t/m 7 per 1 januari 2017

### MAANDBEDRAGEN

Functiegroep	Min. % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP*
1	80	€ 2.077,00	€ 2.596,00
2	80	€ 2.123,00	€ 2.654,00
3	79	€ 2.203,00	€ 2.788,00
4	76	€ 2.281,00	€ 3.001,00
5	72	€ 2.405,00	€ 3.340,00
6	70	€ 2.607,00	€ 3.724,00
7	68	€ 2.881,00	€ 4.237,00

### JAARBEDRAGEN

Functiegroep	Min. % van norm	Minimum	Maximum Normsalaris 100% RSP*
1	80	€ 24.924,00	€ 31.152,00
2	80	€ 25.476,00	€ 31.848,00
3	79	€ 26.436,00	€ 33.456,00
4	76	€ 27.372,00	€ 36.012,00
5	72	€ 28.860,00	€ 40.080,00
6	70	€ 31.284,00	€ 44.688,00
7	68	€ 34.572,00	€ 50.844,00

### Relatieve Salarispositie (RSP)

De Relatieve Salarispositie (RSP) wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage wordt berekend ten opzichte van het normsalaris (100% RSP). Dit normsalaris kan worden behaald op basis van beoordelingen. In onderstaande tabel is opgenomen hoe de beoordeling in combinatie met de RSP doorwerkt in de groei van het salaris. De volledige tekst en uitleg van de verwerking van de beoordelingen is opgenomen in de HEINEKEN Beloningsstructuur welke terug te vinden is op HeiPORT.

RSP	Beoordeling								
	E	D/E	D	C/D	C	B/C	B	A/B	A
<b>55-60</b>	0,0%	1,5%	3,0%	4,0%	5,0%	6,0%	6,5%	7,5%	8,0%
<b>60-65</b>	0,0%	1,5%	3,0%	4,0%	5,0%	6,0%	6,5%	7,5%	8,0%
<b>65-70</b>	0,0%	1,5%	3,0%	4,0%	5,0%	6,0%	6,5%	7,5%	8,0%
<b>70-75</b>	0,0%	1,0%	2,5%	3,5%	4,5%	5,5%	6,0%	6,5%	7,5%
<b>75-80</b>	0,0%	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%	5,5%	6,0%	7,0%
<b>80-85</b>	0,0%	1,0%	1,5%	2,5%	3,5%	4,5%	5,0%	6,0%	6,5%
<b>85-90</b>	0,0%	0,0%	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%	4,5%	5,5%	6,0%
<b>90-95</b>	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	3,0%	3,5%	4,0%	5,0%	5,5%
<b>95-100</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	2,5%	3,5%	4,5%	5,0%

# BIJLAGE 3

## FUNCTIEWAARDERING FUNCTIEGROEP 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

- Per functiefamilie zijn bij HEINEKEN Nederland Decentrale Resource Committees (RC) ingesteld voor een procedure functiewaardering. Bij HEINEKEN Group is één centrale Job Grading Committee (JGC) ingesteld voor alle functies.
- Rol van de RC's:
  - 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 HAY- en JFM-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 adviseert het MT HNL over het al dan niet overnemen van indelingsvoorstellen.
- Rol van de JGC:
  - Toetst de uitgebrachte indelingsvoorstellen aan de hand van de relevante informatie.
  - Is bevoegd op basis van interne discussie en binnen de kaders van de HAY- en JFM-systematiek, wijzigingen aan te brengen in de voorstellen.
  - Moet een indelingsvoorstel onderschrijven waarbij de stem van de Manager HR Corporate Office 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 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.

2. De functiehouder moet zijn argumenten kenbaar maken aan zijn direct (hiërarchisch) leidinggevende en aan de betreffende HR Business Partner (HEINEKEN Nederland) / Advisor (HEINEKEN Group).
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 (HEINEKEN Nederland) / Advisor en Reward Specialist (HEINEKEN Group) geven achtereenvolgens hun visie op de door de functiehouder naar voren gebrachte argumenten.
4. HR stuurt het volledige beroepsformulier naar de Labour Relations & Labour Law Department.
5. De Labour Relations & Labour Law Department bevestigt schriftelijk de ontvangst van het beroep aan de functiehouder(s) en besteedt de behandeling van het beroep uit aan een onafhankelijke vertegenwoordiger van HAY. Als de functiehouder prijs stelt op betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging wordt deze door de Labour Relations & Labour Law Department geïnformeerd over de beroepsprocedure.

### 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 (HEINEKEN Nederland) / Advisor (HEINEKEN Group). 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 bij HEINEKEN Nederland behandeld door het MT HNL van HEINEKEN Nederland. Bij HEINEKEN Group wordt dit door Global Reward gedaan. 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 het MT HNL van HEINEKEN Nederland / Global Reward van HEINEKEN Group dit inhoudelijk beargumenteren in zijn besluit.
4. De Labour Relations & Labour Law Department 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;
  - voor werknemers in de functiegroepen 16-25: het niet ten volle benut hebben van de 11 functie jaren.

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 10-25 HOORT BIJ HOOFDSTUK VIII ARTIKEL 29

### HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2016

#### Functiegroepen 16 t/m 25

##### Reeks A:

Toepassing: een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 38 uur

Functiegroep	Minimum %	Minimum Salaris	Normsalaris 100 % RSP*	Maximum 120 % van norm
16	62	€ 37.989,00	€ 61.272,00	€ 73.526,00
17	59	€ 42.360,00	€ 71.796,00	€ 86.155,00
20	58	€ 50.669,00	€ 87.360,00	€ 104.832,00
25	56	€ 57.194,00	€ 102.132,00	€ 122.558,00

##### Reeks B

Toepassing: een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 36 uur

Functiegroep	Minimum %	Minimum Salaris	Normsalaris 100 % RSP*	Maximum 120 % van norm
16	62	€ 36.248,00	€ 58.464,00	€ 70.157,00
17	59	€ 40.512,00	€ 68.664,00	€ 82.397,00
20	58	€ 48.421,00	€ 83.484,00	€ 100.181,00
25	56	€ 54.647,00	€ 97.584,00	€ 117.101,00

### HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2017

#### Functiegroepen 16 t/m 25

##### Reeks A:

Toepassing: een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 38 uur

Functiegroep	Minimum %	Minimum Salaris	Normsalaris 100 % RSP*	Maximum 120 % van norm
16	62	€ 38.562,00	€ 62.196,00	€ 74.635,00
17	59	€ 42.997,00	€ 72.876,00	€ 87.451,00
20	58	€ 51.427,00	€ 88.668,00	€ 106.402,00
25	56	€ 58.054,00	€ 103.668,00	€ 124.402,00

##### Reeks B

Toepassing: een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 36 uur

Functiegroep	Minimum %	Minimum Salaris	Normsalaris 100 % RSP*	Maximum 120 % van norm
16	62	€ 36.791,00	€ 59.340,00	€ 71.208,00
17	59	€ 41.121,00	€ 69.696,00	€ 83.635,00
20	58	€ 49.145,00	€ 84.732,00	€ 101.678,00
25	56	€ 55.467,00	€ 99.048,00	€ 118.858,00

### Relatieve Salarispositie (RSP)

De Relatieve Salarispositie (RSP) wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage wordt berekend ten opzichte van het normsalaris (100% RSP). Dit normsalaris kan worden behaald op basis van RGB-beoordelingen. In onderstaande tabel is opgenomen hoe de beoordeling in combinatie met de RSP doorwerkt in de groei van het salaris. De volledige tekst en uitleg van de verwerking van de beoordelingen is opgenomen in de HEINEKEN Beloningsstructuur welke terug te vinden is op HeiPORT.

RSP	Beoordeling								
	E	D/E	D	C/D	C	B/C	B	A/B	A
<b>55-60</b>	0%	1,5%	3,0%	4,0%	5,0%	6,0%	6,5%	7,5%	8,0%
<b>60-65</b>	0%	1,5%	3,0%	4,0%	5,0%	6,0%	6,5%	7,5%	8,0%
<b>65-70</b>	0%	1,5%	3,0%	4,0%	5,0%	6,0%	6,5%	7,5%	8,0%
<b>70-75</b>	0%	1,0%	2,5%	3,5%	4,5%	5,5%	6,0%	6,5%	7,5%
<b>75-80</b>	0%	0,0%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%	5,5%	6,0%	7,0%
<b>80-85</b>	0%	0,0%	1,0%	2,5%	3,5%	4,5%	5,0%	6,0%	6,5%
<b>85-90</b>	0%	0,0%	0,0%	2,0%	3,0%	4,0%	4,5%	5,5%	6,0%
<b>90-95</b>	0%	0,0%	0,0%	1,0%	3,0%	3,5%	4,0%	5,0%	5,5%
<b>95-100</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	2,5%	3,5%	4,5%	5,0%
<b>100-105</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%
<b>105-110</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	3,0%	4,0%
<b>110-115</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	3,0%
<b>115-120</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%
<b>Eind-RSP na 11 jaar</b>	65%	75,0%	85,0%	95,0%	100,0%	105,0%	110,0%	115,0%	120,0%

## HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2016

### Functiegroep 10

Normsalaris	€ 37.989,00	(= 62% van norm sg. 16A)
Inschaling	€ 30.432,00	(= 80,1%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 1.889,00
	C/D	€ 2.204,00
	C	€ 2.519,00
	B/C	€ 2.834,00
	B	€ 3.149,00
	A/B	€ 3.464,00
	A	€ 3.779,00

Gebaseerde op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 7.557,00

Bij A-beoordeling 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

Indeling in hogere functiegroep (normaliter 16) zodra:

a. het jaarsalaris € 37,989,00 bedraagt, of

b. betrokkene twee jaar een A-beoordeling of drie jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad.

## HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2017

### Functiegroep 10

Normsalaris	€ 38.562,00	(= 62% van norm sg. 16A)
Inschaling	€ 30.888,00	(= 80,1%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 1.919,00
	C/D	€ 2.238,00
	C	€ 2.558,00
	B/C	€ 2.878,00
	B	€ 3.198,00
	A/B	€ 3.517,00
	A	€ 3.837,00

Gebaseerde op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 7.674,00

Bij A-beoordeling 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

Indeling in hogere functiegroep (normaliter 16) zodra:

a. het jaarsalaris € 38.562,00 bedraagt, of

b. betrokkene twee jaar een A-beoordeling of drie jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad.

## HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2016

### Functiegroep 11

Normsalaris	€ 50.669,00	(= 58% van norm sg. 20A)
Inschaling	€ 38.004,00	(= 75,0%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 3.167,00
	C/D	€ 3.694,00
	C	€ 4.222,00
	B/C	€ 4.750,00
	B	€ 5.278,00
	A/B	€ 5.805,00
	A	€ 6.333,00

Gebaseerde op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil:	€ 12.665,00
Bij A-beoordeling	2 jaar
Bij C-beoordeling:	3 jaar

Indeling in hogere functiegroep (normaliter 20) zodra:

- het jaarsalaris € 50.669,00 bedraagt, of
- betrokkene twee jaar een A-beoordeling of drie jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad.

## HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2017

### Functiegroep 11

Normsalaris	€ 51.427,00	(= 65% van norm sg. 20A)
Inschaling	€ 38.568,00	(= 75,0%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 3.215,00
	C/D	€ 3.750,00
	C	€ 4.286,00
	B/C	€ 4.822,00
	B	€ 5.358,00
	A/B	€ 5.893,00
	A	€ 6.429,00

Gebaseerde op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil:	€ 12.859,00
Bij A-beoordeling	2 jaar
Bij C-beoordeling:	3 jaar

Indeling in hogere functiegroep (normaliter 20) zodra:

- het jaarsalaris € 51.427,00 bedraagt, of
- betrokkene twee jaar een A-beoordeling of drie jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad.

# BIJLAGE 5

## FUNCTIEWAARDERING

### SALES REWARD

## Artikel 1: Functiewaardering

1. De functie van de werknemer is ingedeeld in één van de sales salarisgroepen 0 t/m V. De indeling van deze functiegroepen is gebaseerd op het ORBA of HAY functiewaarderingssysteem en het aantal ORBA-of HAY-punten:

Sales Salarisgroep 0	130,5 t/m 155 ORBA-punten
Sales Salarisgroep I	155,5 t/m 180 ORBA-punten
Sales Salarisgroep II	285 t/m 369 HAY-punten
Sales Salarisgroep III	370 t/m 479 HAY-punten
Sales Salarisgroep IV	480 t/m 579 HAY-punten
Sales Salarisgroep V	580 t/m 699 HAY-punten

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

## Artikel 2 Commissie

1. Per bedrijfsonderdeel zijn Decentrale ORBA Indelingscommissies ingesteld voor de procedures bij functiewaardering van ORBA-functies. Voor de indeling van Hay-functies is de Resource Committee Commercie betrokken.

2. Rol van de ORBA Indelingscommissie/ Resource Committee Commercie:

- 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 of HAY- of JFM-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;
- adviseren het MT HNL over het al dan niet overnemen van indelingsvoorstellen van functies in de sales salarisgroepen II t/m V;
- nemen beslissingen tot indeling van functies in de sales salarisgroepen 0 en I; deze besluiten zijn bindend voor de functies binnen de ORBA-systematiek.

3. Besluitvorming over de indeling van functies in de sales salarisgroepen II t/m V, vindt plaats door het MT HNL. De adviezen van de Resource Committee Commercie worden daarbij als input gebruikt.

## 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

1. Indien de functiehouder 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 functiehouder 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 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 Labour Relations & Labour Law Department.
  5. De Labour Relations & Labour Law Department 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 Labour Relations & Labour Law Department geïnformeerd over de beroepsprocedure.

### Beroepsbehandeling

1. De functiehouder wordt binnen 2 maanden uitgenodigd door een onafhankelijke vertegenwoordiger van de AWWN 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 AWWN 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 AWWN 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 HNL van HEINEKEN Nederland. Als dit besluit afwijkt van het beroepsadvies van AWWN of – bij betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging – van het gezamenlijke zwaarwegend advies van de deskundigen, zal het MT HNL van HEINEKEN Nederland dit inhoudelijk beargumenteren in zijn besluit.
4. De Labour Relations & Labour Law Department 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 sales salarisgroep 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 sales salarisgroep gelijk aan of hoger dan de sales salarisgroep 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 sales salarisgroep. De werknemer behoudt het salaris behorend bij zijn oude sales salarisgroep. Het oude salaris wordt uitgedrukt in een RSP van de nieuwe lagere sales salarisgroep.
5. Als het salaris van de werknemer het maximum van de nieuwe lagere sales salarisgroep nog niet heeft bereikt en de werknemer nog een salarisperspectief heeft in de lagere sales salarisgroep, 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 sales salarisgroep) en toepassing van de RSP-tabel. Als de beoordeling daartoe aanleiding geeft wordt het salaris met een salarisverhoging over de nieuwe sales salarisgroep verhoogd.
6. Als het salaris van de werknemer het maximum van de lagere sales salarisgroep 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, geldt dat algemene salarisverhoging (initiële verhogingen e.d.) ook wordt berekend over de PFT. De PFT wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantiegeld en de pensioenopbouw.
7. Als de werknemer het maximum van de nieuwe, lagere sales salarisgroep 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 sales salarisgroep.



# BIJLAGE 6

## SALARISTABELLEN

### SALES REWARD

## HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2016

### Jaarbedragen

Sales salarisgroep	Minimum %	Minimum 80% van norm	Normsalaris 100 % RSP	Maximum 120 % RSP
0	80	€ 32.352,00	€ 40.440,00	€ 48.528,00
I	80	€ 35.818,00	€ 44.772,00	€ 53.726,00
II	80	€ 40.224,00	€ 50.280,00	€ 60.336,00
III	80	€ 49.978,00	€ 62.472,00	€ 74.966,00
IV	80	€ 62.784,00	€ 78.480,00	€ 94.176,00
V	80	€ 75.696,00	€ 94.620,00	€ 113.544,00

### Maandbedragen

Sales salarisgroep	Minimum %	Minimum 80% van norm	Normsalaris 100 % RSP	Maximum 120 % RSP
0	80	€ 2.696,00	€ 3.370,00	€ 4.044,00
I	80	€ 2.985,00	€ 3.731,00	€ 4.477,00
II	80	€ 3.352,00	€ 4.190,00	€ 5.028,00
III	80	€ 4.165,00	€ 5.206,00	€ 6.247,00
IV	80	€ 5.232,00	€ 6.540,00	€ 7.848,00
V	80	€ 6.308,00	€ 7.885,00	€ 9.462,00

## HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2017

### Jaarbedragen

Sales salarisgroep	Minimum %	Minimum 80% van norm	Normsalaris 100 % RSP	Maximum 120 % RSP
0	80	€ 32.842,00	€ 41.052,00	€ 49.262,00
I	80	€ 36.355,00	€ 45.444,00	€ 54.533,00
II	80	€ 40.829,00	€ 51.036,00	€ 61.243,00
III	80	€ 50.726,00	€ 63.408,00	€ 76.090,00
IV	80	€ 63.725,00	€ 79.656,00	€ 95.587,00
V	80	€ 76.829,00	€ 96.036,00	€ 115.243,00

### Maandbedragen

Sales salarisgroep	Minimum %	Minimum 80% van norm	Normsalaris 100 % RSP	Maximum 120 % RSP
0	80	€ 2.737,00	€ 3.421,00	€ 4.105,00
I	80	€ 3.030,00	€ 3.787,00	€ 4.544,00
II	80	€ 3.402,00	€ 4.253,00	€ 5.104,00
III	80	€ 4.227,00	€ 5.284,00	€ 6.341,00
IV	80	€ 5.310,00	€ 6.638,00	€ 7.966,00
V	80	€ 6.402,00	€ 8.003,00	€ 9.604,00

## Relatieve Salarispositie (RSP)

De Relatieve Salarispositie (RSP) wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage wordt berekend ten opzichte van het normsalaris (100% RSP). Dit normsalaris kan worden behaald op basis van beoordelingen. In onderstaande tabel is opgenomen hoe de beoordeling in combinatie met de RSP doorwerkt in de groei van het salaris. De volledige tekst en uitleg van de verwerking van de beoordelingen is opgenomen in de HEINEKEN Beloningsstructuur welke terug te vinden is op HeiPORT

RSP	Beoordeling								
	E	D/E	D	C/D	C	B/C	B	A/B	A
<b>80-85</b>	0%	0,0%	1,0%	2,5%	3,5%	4,5%	5,0%	6,0%	6,5%
<b>85-90</b>	0%	0,0%	0,0%	2,0%	3,0%	4,0%	4,5%	5,5%	6,0%
<b>90-95</b>	0%	0,0%	0,0%	1,0%	3,0%	3,5%	4,0%	5,0%	5,5%
<b>95-100</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	2,5%	3,5%	4,5%	5,0%
<b>100-105</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%
<b>105-110</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	3,0%	4,0%
<b>110-115</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	3,0%
<b>115-120</b>	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%

# BIJLAGE 7

## TIJDSBESTEDING EN FACILITEITEN

### BEDRIJVENWERK

1. HEINEKEN faciliteert het zogenoemde bedrijvenwerk, voor zover ter beoordeling van HEINEKEN, door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad, of in strijd gehandeld wordt met de eigen verantwoordelijkheid van HEINEKEN 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 Nederland 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 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 ploegendienst 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-adviseur. De (Senior) HR-adviseur 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-adviseur 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, zo ver als mogelijk van te voren, bekendgemaakt, zodat leidinggevend en betrokken werknemers 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. Vervulling en 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 Nederland.

## 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 8

## 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 stelt, in het kader van de ontwikkeling van de toekomstige werkgelegenheid bij HEINEKEN, 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 activiteiten moeten worden ontwikkeld, die belangrijke negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid - zowel kwantitatief als kwalitatief - kunnen hebben, zullen de vakverenigingen en de betreffende 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 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:
  - Tijdelijke contracten, die langer duren dan 1 jaar;
  - Uitzendkrachten en oproepkrachten;
  - Deeltijdarbeid;
  - Genomen of te nemen maatregelen op het gebied van Employability.
  - Opleiding en scholing;

### Artikel 4 Uitzendbureaus / beloning ter beschikking gestelde arbeidskrachten

1. HEINEKEN beperkt het gebruik van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten tot een minimum.
2. Als HEINEKEN gebruik maakt van oproepkrachten, heeft de oproepkracht tenminste recht op 20 uur arbeid per maand.

### Artikel 5 Organisatiebureaus

HEINEKEN 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 informeert ook de vakorganisaties over het resultaat van het met de Ondernemingsraad gevoerde overleg over het inschakelen van een extern organisatiebureau.

# BIJLAGE 9

## PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

In het Eindresultaat van 10 december 2015 zijn over de navolgende onderwerpen protocolaire afspraken gemaakt.

### 1. Werkgelegenheid HNL

Werknemers in dienst bij HEINEKEN Nederland, die binnen HNS werkzaam zijn in de brouwerijen in de productiefuncties t/m functiegroep 7 (inclusief logistiek/CS&L en de technische diensten), blijven gedurende de looptijd van de CAO in dienst van HEINEKEN Nederland en zullen als gevolg van organisatorische wijzigingen die bijvoorbeeld zijn beschreven in het kader van de HNS Visie 2016-2018 niet gedwongen worden ontslagen, tenzij:

Er sprake is van individueel ontslag wegens aantoonbaar disfunctioneren, dringende reden of langdurige arbeidsongeschiktheid; Er sprake is van onvoorziene bedrijfseconomische omstandigheden (bijvoorbeeld een krimpende biermarkt of een teruglopende vraag uit het buitenland) met een reorganisatie wegens economische redenen als gevolg. In dat geval overlegt HEINEKEN Nederland – parallel aan de consultatieprocedure met de Ondernemingsraad HNS - met de sociale partners.

### 2. Uitbesteding HEINEKEN Nederland

In het geval van een voornemen tot uitbesteding binnen HEINEKEN Nederland zal HEINEKEN Nederland – parallel aan de consultatieprocedure met de medezeggenschap – de gevolgen daarvan ook bespreken met de sociale partners.

In de gevallen van uitbesteding waarbij de werknemers in dienst blijven van HEINEKEN Nederland, maar onder de aansturing komen te vallen van een derde partij, geldt dat de beoordeling van werknemer blijft plaatsvinden op basis van de binnen HEINEKEN NederlandL geldende criteria, regels en voorschriften. Daarnaast bevestigt HEINEKEN Nederland dat, voordat met een medewerker die onder aansturing van een derde partij valt, op basis van zijn/haar functioneren een individueel verbetertraject wordt gestart, de aanleiding voor het verbetertraject wordt voorgelegd aan een 'Paritaire Commissie' bestaande uit 4 leden van werkgeverskant en 4 leden van de vakorganisaties (waarvan 3 leden van de FNV en 1 van de overige vakorganisaties). Deze Commissie oordeelt of er voldoende aanleiding is om een verbetertraject te starten. Voor het starten van het verbetertraject is vereist dat een meerderheid van de Commissie daarmee akkoord is. Deze afspraak geldt voor alle individuele verbetertrajecten die starten na het moment van uitbesteden.

### 3. Maatwerkroosters

Vanaf 1 januari 2016 zullen bij de totstandkoming van maatwerkroosters de volgende uitgangspunten in acht worden genomen:

- een minimale arbeidsduur over 52 weken van 36,47 bij maatwerkroosters die gepland zijn op enkel doordeweekse dagen en een maximale bedrijfstijd kennen van 15 ingeroosterde diensten per week;
- een minimale gemiddelde arbeidsduur over 52 weken van 33,6 uur bij maatwerkroosters die gepland worden op alle dagen van de week en een minimale bedrijfstijd kennen van 16 ingeroosterde diensten per week;
- voorwaarts en kort cyclisch roterende roosters;
- voorspelbaarheid en regelmaat in roosters;
- geen WPO, werkoverleg en terugkomactiviteiten (ook niet op vrijwillige basis) buiten de reeds ingeroosterde werktijden in de piekperiode;
- vakanties niet meer uitroosteren.

In alle instemmingsaanvragen over nieuwe maatwerkroosters zal worden aangegeven of aan voorgaande uitgangspunten wordt voldaan. Bij afwijking zal aan het verantwoordelijke medezeggenschapsorgaan per uitgangspunt gemotiveerd worden aangegeven waarom daar bij dat specifieke rooster niet aan kan worden voldaan.

De onderstaande drie uitgangspunten zullen, in samenhang met de hiervoor genoemde uitgangspunten, nader worden besproken en onderzocht in de Werkgroep Roosters:

- werktijd en roostervrije tijd aaneengesloten plannen met als doel grote blokken vrije tijd in het rooster en bij voorkeur in het weekend (zaterdag en zondag);
- minimaal 2 rustdagen exclusief de uitslaapdag na de laatste nachtdienst in alle reeksen van minimaal 2 tot maximaal 6 dagen werken;
- minimaal 3 rustdagen exclusief de uitslaapdag na de laatste nachtdienst in alle reeksen van 7 dagen of meer werken.

4. Individuele tussentijdse overplaatsing vanuit een maatwerkrooster  
 HEINEKEN Nederland zal, indien een werknemer op initiatief van HEINEKEN Nederland gedurende de looptijd van een maatwerkrooster wordt overgeplaatst naar ander rooster, de ploegentoeslag en ATV herberekenen over de ingekorte looptijd en indien van toepassing nabetalen c.q. verrekenen. Dit geldt met ingang van 1 januari 2016.

5. Derde WW-jaar  
 De centrale werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties hebben in april 2013 een Sociaal Akkoord gesloten. Onderdeel hiervan zijn afspraken over de duur en de opbouw van de WW en de reparatie van het zogenoemde 3e WW-jaar. Bij brief van 24 november jl. geeft de Stichting van de Arbeid (STAR) een nadere invulling aan de afspraken uit het Sociaal Akkoord. Partijen spreken af dat zij het advies van de STAR d.d. 24 november jl. met betrekking tot de reparatie van de WW en WGA overnemen voor de duur van de looptijd van de CAO.

In lijn met de aanbeveling van de STAR komt de premie voor de reparatie van de WW en WGA, inclusief de uitvoeringkosten, voor rekening van de werknemer. Deze premie wordt ingehouden op het nettoloon van de werknemer, zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Op dit moment heeft de STAR nog geen keuze gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie. Zodra de STAR deze keuze wel gemaakt heeft zullen CAO-partijen, met inachtneming van dit advies en de eerdere aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering, waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Partijen spreken de bereidheid uit om de geldende CAO zo nodig tussentijds aan te passen.

6. Werkervaringsplaatsen HEINEKEN Nederland  
 HEINEKEN Nederland blijft haar maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen om mensen met een beperking werkervaring en kennis te laten opdoen, teneinde hun perspectief op een baan c.q. hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Gedurende de looptijd van de CAO worden de bestaande initiatieven gericht op het bieden van werkervaringsplaatsen aan Wajongers/WSW-ers, gecontinueerd. HEINEKEN Nederland blijft zich inspannen om in 2016 en 2017 extra werkervaringsplaatsen beschikbaar te stellen voor Wajongers/WSW-ers. Doelstelling is om dat – op een veilige, verantwoorde en realistische manier - zo breed mogelijk binnen de organisatie te realiseren. Concrete stappen daartoe (in het Distributiecentrum in Amsterdam) zijn al gezet. HEINEKEN Nederland zal daar in 2016 mee doorgaan.

HEINEKEN Nederland zal daarnaast doorgaan met het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor jeugdigen in Den Bosch.

Na afloop van de looptijd van de CAO zal de toegevoegde waarde van de hierboven bedoelde werkervaringsplaatsen binnen HEINEKEN Groothandel en de Brouwerij Den Bosch worden geëvalueerd. Hierin zal de arbeidsmarktpositie van de Wajongers/WSW-ers/binnen en buiten HEINEKEN worden meegenomen. Dat betekent o.a. dat HEINEKEN Nederland zich zal inspannen of er eventuele verdere mogelijkheden voor de Wajongers/WSW-ers aanwezig zijn binnen HEINEKEN Nederland of dat HEINEKEN Nederland iets kan betekenen voor hen met betrekking tot de externe arbeidsmarkt.

HEINEKEN Nederland is verantwoordelijk voor de begeleiding van de betrokken personen en draagt de kosten hiervan. Hetzelfde geldt in redelijkheid voor de noodzakelijke (bedrijfs)trainingen teneinde de werkzaamheden goed én veilig te kunnen verrichten.

7. Versleepregeling 2016 en 2017  
 HEINEKEN is bereid de Versleepregeling in 2016 en 2017 op dezelfde wijze als in 2015 te continueren. Dat betekent:

Financiering	Op het moment van toekenning, door storting van de benodigde koopsom bij het HPF
Ingangleeftijd toegekend ouderdomspensioen	67 jaar + LAM (LAM = levensverwachtingsaanpassingsmechanisme)
Actuarieel neutrale conversie van aanspraak OP van 65 jaar naar 67 jaar	Ja, voor degenen die in 2016 en 2017 in aanmerking komen voor de toekenning van de versleepaanspraak (conform situatie in 2015).

De tekst voor de Versleepregeling voor 2016 en 2017 zal door HEINEKEN ter accordering aan de vakorganisaties worden voorgelegd.

8. Werkgroepen  
 Tussen HEINEKEN en de vakorganisaties is afgesproken dat partijen een werkgroep starten met betrekking tot (1) maatwerkroosters, (2) gezond met pensioen en (3) duurzame inzetbaarheid en employability. Voor de volledige weergave van deze en overige afspraken wordt verwezen naar de tekst van het Eindresultaat d.d. 10 december 2015 (welke tekst te vinden is op HeiPORT). Het Eindresultaat maakt integraal deel uit van de CAO.



# OVERGANGSREGELING 1

ARBEIDSONGESCHIKTHEID: DEZE OVERGANGSREGELING IS VAN TOEPASSING OP WERKNEMERS WAARBIJ DE EERSTE ZIEKTEDAG VOOR 1 JANUARI 2004 LIGT

1. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval heeft hij gedurende de eerste 52 weken van ziekte recht op de wettelijk verplichte doorbetaling van loon, als bedoeld in artikel 7: 629 BW. Gedurende de eerste 52 weken van ziekte zal de wettelijk verplichte loonbetaling worden aangevuld tot 100% van het bruto inkomen, dat de werknemer krachtens dienstrooster zou hebben verworven.
2. In het kader van dit artikel wordt onder inkomen tevens verstaan: vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid na de periode genoemd in het voorgaande lid voortduurt, zullen wettelijke uitkeringen gedurende eenmaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het bruto inkomen, dat de werknemer krachtens dienstrooster zou hebben verworven.
4. Indien de wettelijke uitkeringen genoemd in het voorgaande lid als gevolg van een door de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie later ingaan en de werknemer hiervan geen verwijt te maken valt, zal het loon gedurende deze periode worden doorbetaald.
5. Het recht op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen vervalt, indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer veroorzaakt is door zijn nalatigheid of grove schuld, dan wel indien de werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever of andere bevoegde instanties gegeven voorschriften, door de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid in acht te nemen.
6. Indien de werknemer verzuimt te voldoen aan de verplichtingen, hem ter zake van arbeidsongeschiktheid door de werkgever opgelegd, verliest hij zijn aanspraak op uitkeringen over de dagen, waarop het verzuim betrekking heeft.
7. Indien vanwege een verschil van mening omtrent de passendheid van de aangeboden functie een second opinion is gevraagd aan de UWV, zal tot de uitkomst van de second opinion bekend is, het loon worden doorbetaald.
8. Na verloop van de termijn van 2 jaar (104 weken), na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7: 670 lid 1 onder a BW, zal het dienstverband worden beëindigd door middel van een ontslagvergunning, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er binnen HEINEKEN geen passende functie voorhanden is.
9. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van het voorgaande lid eindigt, heeft gedurende één kalenderjaar aansluitend aan de datum van beëindiging recht op een aanvulling ter grootte van het verschil tussen 80% van 12 maal het laatstverdiende maandsalaris bij HEINEKEN gedeeld door de factor 1.12 en de som van uitkeringen krachtens Sociale Verzekeringswetten vermeerderd met eventuele verdiensten uit een dienstverband elders over deze periode.
10. De werknemer die binnen de termijn van 104 weken, zoals genoemd in lid 7, succesvol wordt gere-integreerd in een passende functie buiten HEINEKEN, heeft naast de aanvulling zoals genoemd in het voorgaande lid, recht op een vergoeding ter grootte van het verschil in inkomen dat hij tot de 104e week krachtens zijn dienstverband met HEINEKEN zou hebben ontvangen en de inkomsten uit het dienstverband elders.
11. Om voor voornoemde aanvulling in aanmerking te komen is werknemer te allen tijde verplicht HEINEKEN te informeren over uitkeringen ingevolge de Sociale Verzekeringswetten en eventuele verdiensten uit dienstverband elders.
12. De aanvulling zal worden uitgekeerd in de vorm van een bruto schadeloosstelling ineens.
13. De werknemer geeft een machtiging af aan HEINEKEN om de WAO-uitkering rechtsreeks van de uitkeringsinstantie te ontvangen. HEINEKEN betaalt deze uitkering maandelijks uit aan de werknemer samen met de aanvulling(en) zoals genoemd in dit artikel.
14. Indien en voor zover wettelijke maatregelen ingrijpen op de in het kader van dit artikel gemaakte afspraken zullen partijen overleg voeren over de gevolgen van deze maatregelen.

# OVERGANGSREGELING 2<sup>1</sup>

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

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, artikel 24 lid 1 blijkt, 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 lid 8 van dit artikel. 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 dit artikel 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;

<sup>1</sup>In deze regeling wordt verwezen naar artikelen uit hoofdstuk III

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

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

7. Bij de berekening van de afbouwtoeslag van een werknemer, die diverse malen van ploegdienst 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 ploegdienst heeft gewerkt en aansluitend daarop 5 jaar of minder in een hoger betaalde ploegdienst heeft gewerkt, wordt overgeplaatst naar dagdienst of naar een lager betaalde ploegdienst dan de eerstgenoemde ploegdienst, 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 ploegdienst;
  - 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 ploegdiensttoeslag 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 ploegdiensttoeslag 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 ploegdienst, die een afbouwtoeslag ontvangt, wordt overgeplaatst naar een functie in een lager betaalde ploegdienst 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 ploegdienst 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 ploegdienst gaat werken.
- De salarisadministratie stelt een schema op, inhoudende de bedragen en de periode van afbouw samenhangend met voornoemde wijziging. Het hoogste bedrag aan maandelijkse 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 dat 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 dat 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 ploegdienstfunctie naar een dagdienst of lager betaalde ploegdienstfunctie 55 jaar of ouder is. Voorwaarde is dat de werknemer in de 2 aan de overplaatsing voorafgaande jaren een hoger betaalde ploegdienstfunctie 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 ploegentoeslag, 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 ploegendienst naar een dagdienst of van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst 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 salarisverhogingen.

